

**Justiție socială în serviciile de consiliere pe tot
parcursul vieții pentru migranții adulți cu studii medii
(KA2-Educația adulților -2020-1-IT02-KA204-079842)**

**Curriculum-pilot de învățare pentru consilierea axată
pe justiție socială
(IO2)**

2022

A2: (OER) DEZVOLTAREA CURRICULUMULUI PILOT DE ÎNVĂȚARE PENTRU INTERVENȚII DE ORIENTARE CENTRATĂ PE JUSTIȚIA SOCIALĂ (IO2)

Cuprins

Introducere.....	3
1. Managementul comunicării	6
Unitatea de învățare 1.1. Sociabilitate	6
Unitatea de învățare 1.3. Managementul conflictelor și medierea.....	83
2. Zona de învățare Egalitatea	121
Unitatea de învățare 2.1. Imparțialitate	121
Unitatea de învățare 2.2. Managementul prejudecăților și stereotipurilor	165
3. Echitatea zonei de învățare	221
Unitatea de învățare 3.1. Echitate și egalitate de șanse.....	221
Unitatea de învățare 3.2. Înțelegerea și relațiile interculturale	262
Unitatea de învățare 3.3. Conștiință critică și reflexivitate critică.....	304
4. Responsabilitatea zonei de învățare.....	373
Unitatea de învățare 4.1. Advocacy.....	373

Introducere

Scopul general al proiectului: îmbunătățirea calității și eficacității consilierii adresate adulților migranți cu calificări scăzute.

Obiectivele specifice sunt:

- 1) Îmbunătățirea înțelegerii justiției sociale în practica de orientare pe tot parcursul vieții;
- 2) Dezvoltarea unui cadru comun și reciproc recunoscut pentru dezvoltarea competențelor educatorului axat pe justiția socială în orientare și consiliere;
- 3) Dezvoltarea competențelor educatorilor de adulți pentru a implementa practici de consiliere de înaltă calitate (2016/C 484/01)
- 4) Dezvoltarea unei practici direcționate care vizează atingerea grupului tinta acele persoane care au nevoie de o motivație specială (2016 / C484/01), ca forță motrice pentru echitate și încurajarea participării.

A2: (OER) DEZVOLTAREA CURRICULUMULUI DE ÎNVĂȚARE PILOT PENTRU ORIENTARE INTERVENȚIE ORIENTATĂ PE JUSTIȚIA SOCIALĂ (IO2)

OB: a defini un program pilot de învățare pentru educatorii migranților adulți pe baza competenței Profil (IO1)

A2.1 Elaborarea programului de învățare, pe baza ariilor de competență

A2.1 (A) Proiectarea conceptuală a programului de învățare

A2.1 (B): Dezvoltarea

A2.2 Elaborarea materialului de instruire adresat educatorilor. Materialul de instruire va fi: material de autoînvățare; material pentru experiențe de învățare ghidată (și în medii digitale: video lecții); material de instruire pentru formarea experiențială.

Macrostructura cursului de pregătire a curriculum-ului pilotului

1. Managementul comunicării (60 de ore)

Unitatea de învățare 1.1. Sociabilitate (Comunicare) (15 ore).

Unitatea de învățare 1.2. Ascultare activă (20 ore).

Unitatea de învățare 1.3. Managementul conflictelor și medierea (25 ore).

2. Egalitatea (50 de ore)

Unitatea de învățare 2.1. Imparțialitate (25 ore).

Unitatea de învățare 2.2. Managementul prejudecăților și stereotipurilor (25 ore).

3. Echitatea (60 de ore)

Unitatea de învățare 3.1. Echitate și egalitate de șanse (20 de ore)

Unitatea de învățare 3.2. Înțelegerea și relațiile interculturale (20 de ore).

Unitatea de învățare 3.3. Conștiință critică și reflexivitate critică (20 ore).

4. Responsabilitatea (30 de ore)

Unitatea de învățare 4.1. Advocacy (30 de ore).

Distribuția timpului în unități de învățare

Considerăm că pentru realizarea scopului proiectului repartizarea corespunzătoare a timpului în unități de învățare va fi (aproximativ): 30% autoînvățare; 30% învățare dirijată; 40% învățare prin experiență.

Pictogramele folosite pentru a marca diferite părți ale programului



Evaluare, evaluare



Debrief, feedback



**Întrebări de discuție,
grila de întrebări**



Puncte importante, cheie



Instruire



Activitate de învățare



Reflecție



Auto-învățare, citire



Instrumente

1. Managementul comunicării

Unitatea de învățare 1.1. Sociabilitate

1. Introducere

Scopul acestui modul este de a îmbunătăți cunoștințele și abilitățile educatorilor care lucrează cu migranții adulți pentru a-și dezvolta abilitățile de comunicare și pentru a învăța cum să stabilească o relație pozitivă și empatică. Scopul acestui modul este de a crește gradul de conștientizare asupra modului în care educatorii pot comunica mai bine cu studenții lor migranți, ținând cont de stilurile de comunicare și de conducere și de fondul lor cultural.

Programul de învățare constă în 15 ore de formare, cu 4,5 ore de auto-învățare, 4,5 ore de învățare dirijată și 6 ore de învățare experiențială.

2. Tabel sinoptic

Modulul N° 1.1 Sociabilitatea	
Numele modului	Sociabilitate (comunicare)
Obiectivele modului	Acest modul își propune să ajute educatorii/profesorii să dezvolte modul în care comunică cu adulții migranți într-un context de educație pentru adulți pentru a stabili o relație pozitivă, empatică.
Cerințe preliminare pentru modul	<ul style="list-style-type: none">- Dorința de a învăța- Participanții au experiență în lucrul cu imigranți adulți și au dorința de a-și spori conștientizarea de sine în acest domeniu.
Durată	<ul style="list-style-type: none">- Total ore: 15ore- Ore de auto-învățare: 4 ore și 30 de minute- Ore de învățare ghidată: 4 ore și 30 de minute- Ore de învățare prin experiență: 6 ore
Conținutul modului	Modulul este format din 5 componente. 1. Teoretic (Auto-învățare) Scopul modelului teoretic este dezvoltarea cunoștințelor despre conceptele de sociabilitate, modul de stabilire a relațiilor pozitive, importanța comunicării și diferitele stiluri de comunicare, diferitele tipuri de leadership și abordarea interculturală.

	<p>2. Învățare mixtă teoretică și practică (învățare ghidată) În cea ghidatăsecțiunea de învățare, cursantul va aprofunda câteva concepte deja dobândite în autoînvățare și va învăța informații suplimentare printr-o experiență ghidată. Învățarea ghidată este atât practică, cât și teoretică prin amestecarea a două aceste două aspecte: prelegeri scurte și activități practice.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A.1. Diferite tipuri de comunicare(Discuție în grup) - B.1. Ce fel de lider sunt?(Dinamica de grup și joc de rol) - C.1 Mit sau adevăr?(Discuție în grup) <p>3. Învățare prin experiență Această parte conține instrucțiuni pentru o utilizare practică a cunoștințelor dobândite. În acest fel, cursantul îi va transforma într-o competență și va reflecta despre modul în care comunicăm și un bun exemplu de leadership.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A.2. Contract social – Dinamica grupului - B.2. Filmul „Invictus” și o conducere pozitivă - Vizionarea și reflecția filmului - C.2. Comunicare nonverbală și nonviolentă – Dinamica de grup <p>4. Evaluare formativă</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discuții - Reflecții de sine - Chestionare <p>5. Evaluarea sumativă</p> <ul style="list-style-type: none"> -Chestionare - Auto-evaluare
	<p>La sfârșitul acestui modul, cursantul va fi capabil să:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A fi capabil să explice și să înțeleagă conceptul de sociabilitate. - A fi capabil să explice și să înțeleagă conceptul de comunicare și diferitele tipuri ale acestora. - Aplicați tehnici adecvate de comunicare pentru a stabili o relație pozitivă cu migrații adulților. - Ascultă și răspunde cu o minte deschisă într-un mod mai eficient. - Recunoașteți importanța culturii în modul în care comunicăm cu ceilalți.
<p>Conținuturi de învățare</p>	<p>Subiectul A -Cum să folosiți comunicarea sănătoasă pentru a îmbunătăți relația dintre educator și migrații adulți</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Definiția Sociability ● Sociabilitatea și relațiile pozitive

<p>2 Activități de învățare/formare</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Importanța comunicării și a stilurilor de comunicare ● Tipuri de comunicare <p>Subiectul B -Importanța unui bun stil de conducere pentru a promova o relație pozitivă</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Lideri sau șefi pozitivi și negativi ● Conducere autocratică sau autoritară ● Conducere democratică sau participativă ● Conducerea Laissez-faire sau Frâu liber ● Conducere paternalistă <p>Subiectul C -Impactul prejudecăților și al miturilor în stabilirea unei relații pozitive</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Definiția interculturality ● Abordarea interculturală ● Asimilare - inserare - integrare <p>Activități</p> <p>Subiectul A</p> <p>Activitatea A.1.:Diferite tipuri de comunicare Durată: 1 oră Descriere:Este o discuție de grup pentru a reflecta asupra modului în care comunicarea are impact în relațiile pe care le formează cu elevii lor Instrumente:Tablă albă și pixuri</p> <p>Activitatea A.2.:Contract social Durată: 1 oră Descriere:O dinamică de grup în care profesorul și elevii stabilesc niște reguli de bază pentru a-și îmbunătăți comunicarea. Instrumente:Carton și pixuri colorate</p> <p>Subiectul B</p> <p>Activitatea B.1.:Ce fel de lider sunt? Durată: 2 ore Descriere: Profesorul va avea ocazia de a experimenta și de a reflecta asupra diferitelor stiluri de conducere, folosind jocul de rol. Instrumente:Tablă albă, pixuri și cele 4 situații cu cele 4 stiluri de conducere</p> <p>Activitatea B.2.:Filmul „Invictus” și o conducere pozitivă Durată: 3 ore si 30 de minute Descriere:Uita-te la film "Invictus" și reflectați asupra conducerii pozitive a lui Nelson Mandela. Instrumente: Film „Invictus”, computer și proiector</p>
--	--

	<p>Subiectul C</p> <p>Activitatea C.1.:Mit sau Adevar? Durată: 1 oră Descriere:Vor fi prezentate 8 declarații despre migranți și refugiați și vor exemplifica concepțiile greșite și prejudecățile tipice în jurul acestor grupuri. Instrumente:O listă cu declarația și un ghid pentru trainer.</p> <p>Activitatea C.2.:Comunicare nonverbală și nonviolentă Durată: 1 oră Descriere:Profesorul prezintă diferite situații în care are loc o neînțelegere și elevii trebuie să vină cu o soluție, folosind comunicarea nonviolentă. Instrumente:Lista declarațiilor</p>
<p style="text-align: center;">Bibliografie</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Introducere și definiție a sociabilității: H. Ninomiya, în Enciclopedia Internațională a Științelor Sociale și Comportamentale, 2001 ● Keyton, J. (2011). Comunicarea și cultura organizațională: o cheie pentru înțelegerea experienței de muncă. Thousand Oaks, CA: Sage. ● Cheney, G. (2011). Comunicarea organizațională într-o epocă a globalizării: probleme, reflecții, practici. Long Grove, IL: Waveland Press. Giffin, K. și BR Patten. (1976). Lecturi de bază în comunicarea interpersonală: ● Teorie și aplicare. New York: Harper & Row. ● Aarti, R. (2012). „Patru tipuri de comunicare” Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English. 2004. Oxford: Oxford University Press. ● Cissna, K. și Schockman, HE (2020). Găsirea cheii pentru leadership pozitiv: aplicarea eticii virtuții și a incluziunii. În New Horizons in Positive Leadership and Change (p. 207-227). Springer, Cham.

3.Material de învățare și instruire

Calea de învățare este construită în 3 module de învățare, fiecare corespunzător unui pas de învățare.

1. Auto-învățare: în contextul lucrului cu imigranți adulți, veți învăța cum să comunicați mai bine și să dezvoltați relații pozitive. Scopul acestui modul este de a dezvolta cunoștințele și abilitățile educatorilor care lucrează cu imigranți adulți pentru a comunica mai bine și a dezvolta relații pozitive. De asemenea, își propune să ofere educatorilor sfaturi reale pentru a

îmbunătăți modul în care comunică, pentru a-i ajuta identificarea și îmbunătățirea stilului lor de conducere și să înțeleagă ponderea interculturalității în aceste procese.

2. **Învățare dirijată:** are ca scop transferul pe o dimensiune practică a cunoștințelor și informațiilor dobândite în faza anterioară. Acesta este un mod amestecat de învățare care combine atât noțiunea teoretică cât și activitățile practice. În această fază cunoașterea trece de la dimensiunea abstractă deplină la cea reală. În această fază, elevul va analiza situația și context pentru a instrui și a recunoaște principiile învățate.
3. **Învățare prin experiență:** se vizează această fază consolidarea cunoștințelor și dobândirea competențelor. Activitățile sunt pe deplin practice și cere un angajament deplin al cursantului care este responsabil să pună în practică și să experimenteze toate lucrurile învățate.

3.(A) Autoînvățare



Scopul acestui modul este de a dezvolta cunoștințele și abilitățile educatorilor care lucrează cu imigranți adulți pentru a comunica mai bine și a dezvolta relații pozitive. De asemenea, își propune să ofere educatorilor sfaturi reale pentru a îmbunătăți modul în care comunică, pentru a-i ajuta să identifice și să-și îmbunătățească stilul de conducere și să înțeleagă ponderea interculturalității în aceste procese.

Secțiunile din această revizuire teoretică sunt:

- Definiția Sociability
- Sociabilitatea și relațiile pozitive
- Importanța comunicării și a stilurilor de comunicare
- Tipuri de comunicare
- Conducere autocratică sau autoritară
- Conducere democratică sau participativă
- Conducerea Laissez-faire sau Frâu liber
- Conducere paternalistă
- Definiția interculturalității
- Abordarea interculturală
- Asimilare - inserare - integrare

Instrument de evaluare cantitativă:



De utilizat înainte și după modulul de autoînvățare

ÎNTREBARE 1 (5 PUNCTE)

Ce este adevărat în ceea ce privește sociabilitatea?	
Semnează răspunsul corect adăugând un simbol plus (+) în interiorul parantezei.	
(+)	Relațiile sociale afectează sănătatea mintală, comportamentul de sănătate, sănătatea fizică și riscul de mortalitate.
()	Integrarea socială se referă la absența relativă a relațiilor sociale.
ÎNTREBARE 2 (5 PUNCTE)	
Care este un sfat corect pentru a avea o comunicare sănătoasă?	
Semnează răspunsul corect adăugând un simbol plus (+) în interiorul parantezei.	
()	Ascultați-vă unii pe alții și comunicați fără a judeca. Aceasta nu include comunicarea eficientă despre sex și intimitate pentru persoanele aflate în relații romantice.
()	Lucrează și gândește-te ca doi indivizi care se interesează, gândește-te la obiectivele tale individuale.
(+)	Fii dispus să auzi ceva care nu se încadrează în ceea ce ai predeterminat să fie adevărat.
()	Când ești ascultat pregătește-ti un răspuns
ÎNTREBARE 3 (5 PUNCTE)	
Din propozițiile de mai sus, selectați-o pe cea corectă:	
Semnează răspunsul corect adăugând un simbol plus (+) în interiorul parantezei.	
()	Dacă abordarea pune accent pe pedepse, liderul folosește leadership-ul pozitiv.
(+)	Pentru a fi un lider pozitiv, ar trebui să ai stima de sine și autoeficacitate.
()	Stabilitatea emoțională nu este o abilitate relevantă pentru o conducere pozitivă.
()	Liderii pozitivi ar trebui numiți mai degrabă șefi decât lideri.
ÎNTREBARE 4 (5 PUNCTE)	
Ce definește o conducere autocratică sau autoritară?	
Semnează răspunsul corect adăugând un simbol plus (+) în interiorul parantezei.	
()	Liderul nu dă nicio direcție și permite grupului să-și stabilească propriile obiective și să-și rezolve propriile probleme.
()	Acest stil se caracterizează prin consultarea subordonaților și participarea acestora la formularea planurilor și politicilor.
(+)	Acest tip de conducere se bazează pe amenințări și pedepse.
()	Conducerea autocratică se bazează pe supraveghere liberă, direcție clară și ordine de comandă a superiorului.
ÎNTREBARE 5 (5 PUNCTE)	
Ce înseamnă interculturalitate?	
Semnează răspunsul corect adăugând un simbol plus (+) în interiorul parantezei.	
()	Este un depozit cumulativ de cunoștințe, experiență, credințe, valori, atitudini, semnificații, ierarhii, religie, noțiuni de timp, roluri, relații spațiale, concepte despre univers, obiecte materiale și posesiuni dobândite de un grup de oameni de-a lungul generațiilor. prin indivizi.
()	Sunt stereotipuri despre alte culturi.
()	La fel ca multiculturalismul.
(+)	Este un proces prin care indivizi din culturi diferite interacționează pentru a afla reciproc despre cultura celuilalt.
ÎNTREBARE 6 (5 PUNCTE)	
Mai mulți autori folosesc acești termeni ca markeri pentru a încerca să descrie o bază socială a atitudinilor politice față de străini:	
Semnează răspunsul corect adăugând un simbol plus (+) în interiorul parantezei.	
()	Asimilare – Atașare – Integrare
(+)	Asimilare - Inserare - Integrare

()	Ataşare - Inserare - Integrare
()	Asimilare – Ataşare – Inserare



Reflecție de sine:

1. Scorul meu a fost diferit înainte și după ce am citit materialele?
2. Dacă scorul tău a fost diferit, la ce subiecte crezi că te-ai îmbunătățit? Și dacă nu, de ce?
3. În opinia dumneavoastră, cum credeți că vă puteți îmbunătăți cunoștințele și abilitățile în acest domeniu?

Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale

Subiectul A – Cum să folosiți comunicarea sănătoasă pentru a îmbunătăți relația dintre educator și migranții adulți

Definiția Sociability



În Enciclopedia Internațională a Științelor Sociale și Comportamentale, „Sociabilitatea” este definită ca abilitatea de a se bucura de compania celorlalți față de a fi singur.

Sociability

Sociabilitatea este o noțiune folosită de istorici pentru a înțelege diferite forme de relații sociale, în special legăturile interpersonale care sunt inițiate fie conștient, fie inconștient într-un context dat.

Se fac distincții generale, după caracterul lor social, între sociabilitatea burgheză și sociabilitatea populară și, după forma pe care o ia, între sociabilitatea formală și sociabilitatea informală. Maurice Agulhon a fost primul care a folosit această noțiune de sociabilitate ca cuvânt cheie în analiza sa despre societatea provensală (1966). În studiul său, el a legat sociabilitatea provensală de nașterea mișcărilor republicane în sate. După prima sa încercare, alți istorici au început să aplice această noțiune la diferite grupuri sociale, la diferite aspecte sociale, la diferite zone culturale. În Franța din anii 1970, sociabilitatea a fost un bastion onorat al istoriei sociale. În Germania și Elveția, s-au făcut multe studii despre Vereinswesen (asociație) și Geselligkeit (sociabilitate); în Italia, pe sociabilitate (sociabilitate) sau amicitia (prietenie); în Anglia, despre sociabilitatea de cartier și tavernă. De asemenea, în Japonia, această noțiune de sociabilitate a putut juca un rol euristic și a deschis o nouă perspectivă în istoria socială. Pe de altă parte, la nivelul istoriei ideilor, se discută mult corelația dintre asociațiile cu minte egalitară și formarea sferei publice. asupra sociabilității de cartier. De asemenea, în Japonia, această noțiune de sociabilitate a putut juca un rol euristic și a deschis o nouă perspectivă în istoria socială. Pe de altă parte, la nivelul istoriei ideilor, se discută mult corelația dintre asociațiile cu minte egalitară și formarea sferei publice. asupra sociabilității de cartier. De asemenea, în Japonia, această noțiune de sociabilitate a putut juca un rol euristic și a deschis o nouă perspectivă în istoria socială. Pe de altă parte, la nivelul istoriei ideilor, se discută mult corelația dintre asociațiile cu minte egalitară și formarea sferei publice.

Diverse teorii sugerează că extraversiunea și componentele sale de dominație, sociabilitate și vorbăreț ar trebui să fie legate de sănătatea bună, dar dovezile sunt rare. Oamenii care sunt bine integrați în comunitățile lor, au prieteni și au relații bune cu ceilalți au șanse mai mari să fie mai sănătoși. Un astfel de sprijin social nu este, totuși, neapărat derivat din a fi extrem de extrovertit. O analiză mai atentă relevă multe persoane care nu sunt deosebit de extrovertite, dar care au relații sociale importante și stabile.

Sociabilitatea și relațiile pozitive

Relațiile sociale – atât de cantitate, cât și de calitate – afectează sănătatea mintală, comportamentul de sănătate, sănătatea fizică și riscul de mortalitate. Oamenii de știință socială au studiat mai multe caracteristici distincte ale conexiunii sociale oferite de relații (Smith și Christakis 2008). Izolarea socială se referă la absența relativă a relațiilor sociale. Integrarea socială se referă la nivelul general de implicare în relațiile sociale informale, cum ar fi un soț, și cu relațiile sociale formale, cum ar fi cele cu instituții religioase și organizații de voluntari. Calitatea relațiilor include aspecte pozitive ale relațiilor, cum ar fi sprijinul emoțional oferit de alții semnificativi și aspectele tensionate ale relațiilor, cum ar fi conflictul și stresul. Rețelele sociale se referă la rețeaua de relații sociale din jurul unui individ, în special, caracteristici structurale, cum ar fi tipul și puterea fiecărei relații sociale. Fiecare dintre aceste aspecte ale relațiilor sociale afectează sănătatea.



Ca oameni, relațiile pe care le formăm cu alți oameni sunt vitale pentru bunăstarea noastră mentală și emoțională și chiar pentru supraviețuirea noastră. „Suportul social este o parte foarte importantă a ființei umane și, prin urmare, atunci când relațiile sociale se rup sau sunt deteriorate, poate avea un impact mare asupra sănătății și bunăstării noastre mintale”, spune psihologul Northwestern Medicine Sheehan D. Fisher, PhD. , care este expert în relații.

O relație pozitivă poate fi împărtășită între oricare două persoane care se susțin, se încurajează și se ajută reciproc atât practic, cât și emoțional. Potrivit Dr. Fisher, cea mai importantă parte a unei relații sănătoase este comunicarea sănătoasă.

Iată sfaturile Dr. Fisher pentru o comunicare sănătoasă într-o relație:

- Amintește-ți că nu vorbești singur. Încercați să înțelegeți de unde vine cealaltă persoană și cum înțelege lumea atunci când comunică cu ea.
- Fii dispus să auzi ceva care nu se încadrează în ceea ce ai predeterminat să fie adevărat.
- Ascultați fără să vă pregătiți respingerea sau răspunsul.

În nicio ordine anume, oamenii în relații sănătoase tind să:

- Ascultați-vă unii pe alții și comunicați fără a judeca. Aceasta include comunicarea eficientă despre sex și intimitate pentru persoanele aflate în relații romantice, pentru a se asigura că ambele părți sunt mulțumite de sexualitatea lor.
- Aveți încredere și respectați-vă unul pe celălalt.
- Fă-ți timp în mod constant unul pentru celălalt.
- Amintiți-vă detalii despre viața celuilalt.
- Angajați-vă împreună în activități sănătoase.

- Lucrați în colaborare ca o echipă, mai degrabă decât ca doi indivizi care se deservesc singuri.
- Fii disciplinat. Este ușor să-ți lași părul în jos și să arăți cea mai rea latură a ta în jurul persoanelor cu care ești apropiat, motiv pentru care expresia „Întotdeauna îi rănești pe cei pe care îi iubești” sună adevărată pentru mulți. Oamenii în relații sănătoase au disciplina de a nu-și trata prost omologii doar pentru că sunt apropiați.
- Fiți sănătoși și întregi pe cont propriu, în loc să vă căutați identitatea sau vindecarea în altă persoană.
- Evitați să vă concentrați pe ceea ce vor să obțină de la cealaltă persoană, ci concentrați-vă pe modul în care relația poate fi reciproc avantajoasă.



Iată care sunt beneficiile relațiilor sănătoase:

Mai puțin stres: A fi într-o relație dedicată este legat de o producție mai mică de cortizol, un hormon de stres. Acest lucru sugerează că persoanele în pereche sunt mai puțin receptive la stresul psihologic și că sprijinul social și emoțional care vine odată cu a avea un partener poate fi un mare tampon împotriva stresului. Există chiar dovezi care sugerează că cuplurile care coabitează sunt mai fericite decât cele care nu o fac. „A ști că cineva te iubește și te sprijină atunci când mergi pe tot parcursul zilei, chiar dacă persoana respectivă nu este prezentă fizic, este un stimulent pentru sănătatea mintală”, spune dr. Fisher.

Vindecare mai bună: Fie că este vorba de a avea pe cineva acolo care să-ți reamintească să-ți iei medicamentul sau de a avea un partener care să te ajute să-ți scapi de durere, cercetările sugerează că partenerii pe termen lung care au suferit o intervenție chirurgicală pe inimă au șanse de trei ori mai mari de a supraviețui în primele trei luni după operație decât pacienți singuri. Partenerii pe termen lung au raportat, de asemenea, că se simt mai încrezători în capacitatea lor de a gestiona durerea postoperatorie și au fost mai puțin îngrijorați de intervenția chirurgicală în general. Puțin sprijin emoțional poate ajuta o persoană să se recupereze după o procedură sau o boală.

Comportamente mai sănătoase: Relațiile sănătoase dau tonul perfect pentru un stil de viață general sănătos. Dacă soțul, prietenii sau alți oameni dragi încurajează să mănânce o dietă sănătoasă, să

facă mișcare, să nu fumeze etc., probabil că le vei urma pe urme. Este mult mai ușor să asumi comportamente sănătoase atunci când te înconjești de oameni care fac același lucru.

Simț mai mare al scopului: Mulți oameni se străduiesc să simtă că fac ceva bun pentru altcineva și că îmbunătățesc lumea într-un fel. A fi într-o relație iubitoare, indiferent de ce fel, poate oferi unei persoane un sentiment de bunăstare și scop. De fapt, este posibil ca simțul unui scop să adauge de fapt ani în viața ta.

Viață mai lungă: Vorbind despre adăugarea de ani în viața ta, cercetările sugerează că a avea legături sociale poate crește longevitatea.

Fiecare este unic și are propriile nevoi și dorințe atunci când vine vorba de relații, de a gestiona stresul și de a trăi o viață plină de sens. Dacă sunteți genul de persoană căreia îi place să fie singur, este în regulă și asta, dar încercarea de a forma câteva relații apropiate ar putea aduce beneficii notabile la sănătatea dumneavoastră mentală și fizică.

Uneori, a avea cel puțin un prieten bun (sau un coleg de muncă, un terapeut sau un consilier de încredere) care să te ajute prin probleme precum anxietatea socială sau depresia poate ajunge să fie mai mult decât util. Poate fi dificil, dar poate fi exact ceea ce ai nevoie. Chiar și doar a avea una sau două relații puternice și sănătoase în viața ta poate avea un efect pozitiv asupra sănătății.

Auto-evaluare:



Citiți fiecare descriere și alocați-le conceptului potrivit:

- ... se referă la nivelul general de implicare în relațiile sociale informale.
- ... include aspecte pozitive ale relațiilor, cum ar fi sprijinul emoțional oferit de alții semnificativi și aspecte tensionate ale relațiilor, cum ar fi conflictul și stresul.
- ... se referă la absența relativă a relațiilor sociale.
- ... se referă la rețeaua de relații sociale care înconjoară un individ, în special, caracteristicile structurale, cum ar fi tipul și puterea fiecărei relații sociale.

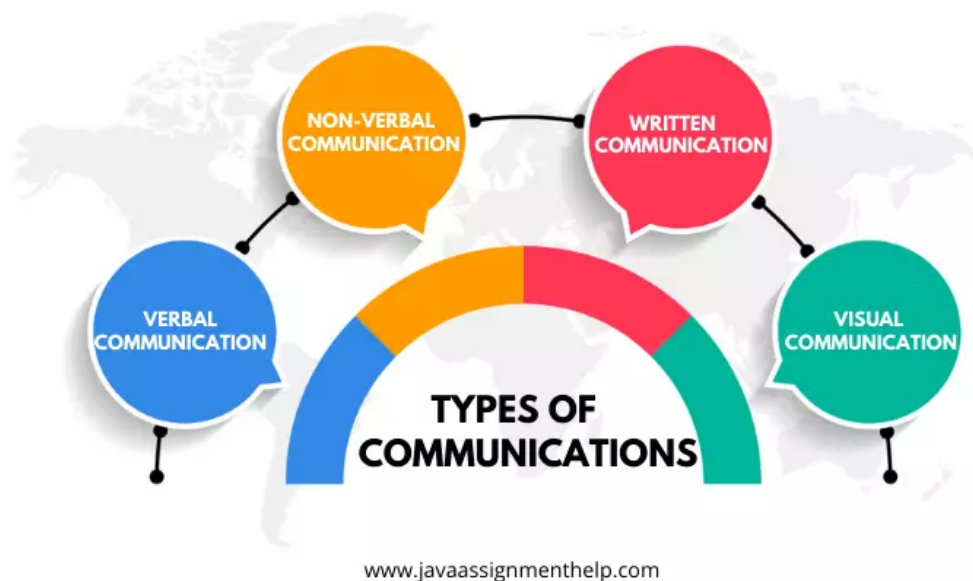
Social Izolare	Integrare sociala	Calitatea relațiilor	Rețele sociale

Importanța comunicării și a stilurilor de comunicare



Comunicarea poate fi definită ca procesul de transmitere a informațiilor și înțelegerii comune de la o persoană la alta (Keyton, 2011). Cuvântul comunicare este derivat din cuvântul latin, *communis*, care înseamnă comun. Definiția subliniază faptul că, cu excepția cazului în care o înțelegere comună rezultă din schimbul de informații, nu există comunicare. Figura 1 reflectă definiția și identifică elementele importante ale procesului de comunicare (Cheney, 2011). Giffin & Patten (1976) afirmă, de asemenea, că comunicarea este procesul de creare a sensului, precum și de atribuire a acestuia. Este schimbul de idei și interacțiunea dintre membrii grupului. Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English (2004) definește comunicarea ca fiind activitatea sau procesul de exprimare a ideilor și sentimentelor sau de a oferi oamenilor informații.

Tipuri de comunicare



www.javaassignmenthelp.com

Comunicare verbala: Aceasta, după cum sugerează și numele, este comunicarea folosind cuvinte. Aceasta include sunete, cuvinte, limba și vorbirea. Vorbirea este o modalitate eficientă de comunicare: este clasificată în comunicare interpersonală și vorbire în public (Aarti, 2011). Comunicarea interpersonală apare atunci când o persoană vorbește direct cu alta. Aici, comunicarea ar fi informală: se poate spune ceea ce simte cu adevărat, deși acest lucru este legat de normele sociale care ghidează emițătorul și receptorul. Vorbirea în public apare atunci când o persoană vorbește unui grup mare. În acest caz, comunicarea este formală; regula legată și centrată mai mult pe difuzorul obținerea de rezultate. În toate acestea, vorbitorii pot dori să distreze, să informeze, să convingă sau să argumenteze. Comunicarea verbală poate fi, de asemenea, denumită orală sau vorbită. atinge un nivel ridicat nivel de înțelegere prin eliminarea ambiguității și obținerea unui feedback imediat.

- **Comunicare nonverbală:** Comunicarea non-verbală este procesul de transmitere a sensului sub formă de mesaje non-cuvânt. Acesta acoperă toate informațiile, mesajele și ideile pe care le transmitem fără a folosi cuvinte; folosind comunicarea fizică, cum ar fi tonul vocii, atingerea, mirosul și mișcarea corpului. Comunicarea non-verbală include muzică, dans, pictură, dramă și sculptură. Sunt incluse și simbolurile și limbajul semnelor (cf. Daniel, 2016). Acest lucru se datorează faptului că limbajul corpului, expresiile faciale, curățarea gâtului, contactul fizic și îmbrăcămintea transmit o mulțime de informații. Un bun exemplu de comunicare non-verbală este limbajul semnelor, care poate fi folosit de oricine laoricând. Un semn non-verbal, cum ar fi sunetul clopoțelului, este un semn comun pe care tu și eu îl înțelegem. În sine, sunetul unui clopoțel nu înseamnă nimic. Cu toate acestea, în contexte recunoscute, poate însemna „ora pentru școală”, „schimbarea lecției”, „este cineva acasă”, „sfârșitul lecției” sau „bunuri second-hand de vânzare”. Potrivit lui Wilson (1972), nu numai că aproape orice poate fi folosit ca semn, dar aproape fiecare semn poate fi folosit pentru a comunica mai multe lucruri diferite. El explică în continuare că totul depinde de acordul și înțelegerea modurilor în care folosim semnele. Pentru el, semnificația oricărui semn depinde de contextul în care este utilizat.
- **Comunicare scrisă:** Aceasta înseamnă comunicarea cu alte persoane prin cuvinte scrise. O bună comunicare scrisă se practică în multe limbi diferite. E-mailurile și mesajele text, rapoartele, articolele și notele sunt câteva dintre modalitățile de utilizare a comunicării scrise, atât în scopuri de afaceri, cât și în scopuri personale. Un avantaj al comunicării scrise este că poate fi editată și modificată de mai multe ori înainte de a fi trimisă în cele din urmă persoanei vizate. Scrisul este o invenție umană. Există tot atâtea legende și povești despre invenția scrisului câte despre originea limbajului.
- **Comunicare vizuală:** Aceasta este o afișare vizuală a informațiilor precum topografie, fotografie, semne, coduri de trafic, simboluri și desene. Televiziunea și clipurile video sunt formă electronică de comunicare vizuală (Aarti, 2011).

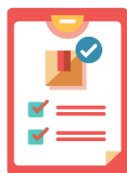
Se spune că comunicarea este baza oricărei relații interpersonale. De fapt, comunicarea eficientă este cheia unei relații sănătoase și de lungă durată. Dacă indivizii nu comunică eficient între ei, problemele vor apărea. Comunicarea joacă un rol esențial în reducerea neînțelegerilor și în cele din urmă întărește legătura dintre indivizi. O relație își pierde farmecul dacă indivizii nu își exprimă și își răspund sentimentele prin diferite moduri de comunicare. O interacțiune sănătoasă este esențială pentru o relație sănătoasă.

Sentimentele pot fi exprimate și prin moduri nonverbale de comunicare. Mișcările corpului, gesturile, expresiile faciale, mișcările mâinilor comunică ceva. Asigură-te că nu faci nimănui fețe. Ar trebui să arăți fericit și mulțumit pentru ca cealaltă persoană să se bucure de prezența ta. Nu arăta

întotdeauna trist și iritat. Mișcările ochilor au, de asemenea, un rol important în relații. Se poate vedea dacă ești furios, nefericit sau frustrat doar prin ochii tăi.

Comunicarea interpersonală este procesul de schimb de informații, idei și sentimente între două sau mai multe persoane prin metode verbale sau non-verbale. Acesta include adesea schimbul față în față de informații, sub o formă de voce, expresii faciale, limbajul corpului și gesturi. Nivelul abilităților de comunicare interpersonală este măsurat prin eficiența transferului mesajelor către ceilalți. Comunicarea interpersonală folosită în mod obișnuit în cadrul unei organizații include comunicarea internă zilnică a angajaților, întâlnirile cu clienții, revizuirile performanței angajaților și discuțiile despre proiecte. În plus, conversațiile online de astăzi reprezintă o mare parte din comunicarea interpersonală a angajaților la locul de muncă.

Auto-evaluare



Potrivirea perechilor: Citiți definițiile și potriviți-le cu cele corecte

- a) Aceasta înseamnă comunicarea cu alte persoane prin cuvinte scrise.
- b) Aceasta, după cum sugerează și numele, este comunicarea folosind cuvinte. Aceasta include sunete, cuvinte, limba și vorbirea.
- c) Aceasta este o afișare vizuală a informațiilor precum topografie, fotografie, semne, coduri de trafic, simboluri și desene.
- d) Este procesul de transmitere a sensului sub formă de mesaje non-cuvânt. Acesta acoperă toate informațiile, mesajele și ideile pe care le transmitem fără a folosi cuvinte, utilizând comunicarea fizică, cum ar fi tonul vocii, atingerea, mirosul și mișcarea corpului.

Comunicare verbală Comunicare non-verbală

Comunicare scrisă Comunicare vizuală

Subiectul B – Importanța unui bun stil de conducere pentru a stimula relații pozitive



Modelul total al acțiunilor liderilor așa cum sunt percepute de angajații lor se numește stil de conducere. Reprezintă filosofia, abilitățile și atitudinile liderilor în practică.

Este necesar să se studieze diferitele stiluri de conducere din care poate fi selectat un stil adecvat, în funcție de situația în care se va exercita leadershipul și de natura adeptilor implicați.

Lideri sau șefi pozitivi și negativi

Există diferite moduri în care liderii abordează oamenii pentru a-i motiva. Dacă abordarea pune accent pe recompense, liderul folosește un leadership pozitiv. Dacă abordarea pune accent pe penalizări, liderul aplică leadership negativ. Liderii negativi ar trebui numiți mai degrabă șefi decât lideri.

Există trei clase de tehnici de supraveghere – autocratice, participative sau consultative și libere și corespunzătoare acestor trei tehnici, există trei stiluri de management – autocratic, democratic și laissez-faire. La acestea se mai poate adăuga un stil paternalist.

Pentru a fi un lider pozitiv, există câteva abilități și trăsături importante pe care le puteți dezvolta sau îmbunătăți. Deși aceasta nu este nici pe departe o listă cuprinzătoare, câteva dintre cele mai vitale dintre aceste trăsături și abilități includ:

- Efect pozitiv
- Sănătate mintală
- Speranță
- Încredere
- Stimă de sine
- Auto-eficacitate
- Locus de control
- Stabilitate emoțională

Conducere autocratică sau autoritara



<https://www.mindomo.com/eu/mindmap/classical-leadership-styles-bb3d1b8961524a1b8c2e30374a45afe8>

Un lider autocrat centralizează puterea și luarea deciziilor în sine. El dă ordine, atribuie sarcini și sarcini fără a consulta angajații. Liderul își asumă întreaga autoritate și își asumă întreaga responsabilitate.

Conducerea autocratică este negativă, bazată pe amenințări și pedepse. Subordonații acționează așa cum îi îndrumă. Nu-i pasă nici de opiniile lor și nici nu le permite să influențeze decizia. El crede că, datorită autorității sale, el singur poate decide ce este mai bine într-o situație dată.

Conducerea autocratică se bazează pe supraveghere atentă, direcție clară și ordine de comandă a superiorului. Facilitează deciziile rapide, stimulează acțiunea și unitatea de direcție. Depinde de un grad mai mic de delegare. Dar utilizarea prea mare a autorității ar putea duce la greve și dispute industriale. Este de natură să producă frustrare și să întârzie dezvoltarea abilităților angajaților. Angajații muncesc din greu doar pentru a evita pedepsele. Vor produce astfel minimul prin care vor scăpa de pedeapsă.

Acest stil de conducere este mai puțin probabil să fie eficient deoarece:

- (i) noua generație este mai independentă și mai puțin supusă și nu este supusă unui control rigid;
- (ii) oamenii caută satisfacții ale ego-ului de la locul de muncă și
- (iii) revoluția așteptărilor în creștere a schimbat atitudinea oamenilor.

Conducerea autocratică poate fi împărțită în trei clase:

(A) Autocratul tare care se bazează în principal pe influențe negative folosește forța fricii și a pedepsei în direcționarea subordonaților săi spre scopurile organizaționale. Acest lucru poate duce la angajații să devină resentimente.

(B) Autocratul binevoitor care se bazează în principal pe influențe pozitive; el sau ea folosește recompensa și stimulentele pentru a-și direcționa subalternii spre obiectivele organizaționale. Folosind laude și bătăi pe spate, el asigură loialitatea subordonaților care îi acceptă deciziile.

(C) Autocratul manipulator care îi face pe angajați să simtă că participă la luarea deciziilor, chiar dacă managerul însuși a luat decizia. McGregor etichetează acest stil drept Teoria X.

Leadership Democrat sau Participativ



<https://blog.vantagecircle.com/democratic-leadership/>

Liderii participativi sau democratici descentralizează autoritatea. Stilul lor este caracterizat de consultarea subordonaților și participarea acestora la formularea planurilor și politicilor. El încurajează participarea la luarea deciziilor. El îi conduce pe subordonați în principal prin persuasiune și exemplu, mai degrabă decât prin frică și forță. Uneori, liderul servește ca moderator al ideilor și sugestiilor din grupul său. McGregor etichetează acest stil ca fiind Teoria Y. Managementul științific al lui Taylor s-a bazat pe incapacitatea angajaților obișnuiți de a lua decizii eficiente cu privire la munca lor. Prin urmare, puterea de decizie a fost conferită conducerii. Dar studiile recente indică necesitatea participării subordonaților. Tendința modernă favorizează împărțirea responsabilității cu angajații. Acest lucru va stimula entuziasmul în ei. Angajații simt că managementul este interesat atât de ei, cât și de ideile și sugestiile lor. Ei vor, prin urmare, plasați sugestiile lor pentru îmbunătățire. Avantajele conducerii democratice sunt următoarele:

- motivație mai mare și moral îmbunătățit;
- cooperare sporită cu managementul;
- performanță îmbunătățită la locul de muncă;
- reducerea nemulțumirilor și (v) reducerea absenteismului și a fluctuației angajaților.

Conducerea Laissez-faire sau Frâu liber



<https://blog.vantagecircle.com/laissez-faire-leadership-style/>

Liderii liberi evită puterea și responsabilitatea. Liderul de tip laissez-faire sau care nu se amestecă transmite responsabilitatea de luare a deciziilor subordonaților săi și ia un minim de inițiativă în administrare. El nu dă nicio direcție și permite grupului să-și stabilească propriile obiective și să-și rezolve propriile probleme. Liderul joacă doar un rol minor. Ideea lui este ca fiecare membru al grupului, atunci când este lăsat singur, va depune toate eforturile și rezultatele maxime pot fi obținute în acest fel. Liderul acționează ca un arbitru. Dar, deoarece nu se exercită nicio direcție sau control asupra oamenilor, este posibil ca organizația să se clatine.

Un experiment desfășurat printre cluburile de cercetători din SUA în 1940 arată că conducerea autocratică este probabil să trezească antagonism în grup și să producă ostilitate față de lider. În grupurile democratice, absența liderului a făcut puțină diferență, în timp ce în grupurile autocratice munca productivă a scăzut la minimum, atunci când liderul era în afara camerei. Conducerea democratică are mai multe șanse să câștige loialitatea grupului. Grupurile de laissez-faire au dezvoltat, de asemenea, abordări prietenoase față de lider, ca și în grupul democratic. Dar sugestiile grupurilor au fost foarte scăzute și au fost, de asemenea, mai puțin productive.

Conducere paternalistă



<https://www.cleverism.com/paternalistic-leadership-guide/>

În acest stil de conducere, liderul presupune că funcția sa este paternă sau maternă. Paternalismul înseamnă că tata știe cel mai bine. Relația dintre lider și grupul său este aceeași cu relația dintre capul familiei și membrii familiei. Liderul îi ghidează și își protejează subordonații ca membri ai familiei sale.

În calitate de șef de familie, el oferă subordonaților săi condiții bune de muncă și beneficii secundare. Se presupune că muncitorii vor munci mai mult din recunoștință. Acest stil de conducere a avut un succes admirabil în Japonia datorită fundației sale sociale deosebite.

Acest stil de conducere a fost încă răspândit pe scară largă în firmele mici din India. Cu toate acestea, această abordare paternalistă este puțin probabil să funcționeze cu angajați adulți maturi, dintre care mulți nu le place ca interesele lor să fie îngrijite de un „naș”. În loc de recunoștință, ar putea genera antagonism și resentimente în subordonați.



Reflectie de sine:

1. Cum ați descrie o conducere autocratică sau autoritară?

2. Cum ați descrie o conducere democratică sau participativă?

3. Cum ați descrie conducerea Laissez-faire sau Frâu liber?

4. Cum ați descrie o conducere paternalistă?

Tema C - Impactul prejudecăților și miturilor în stabilirea unei relații pozitive cu migranții adulți

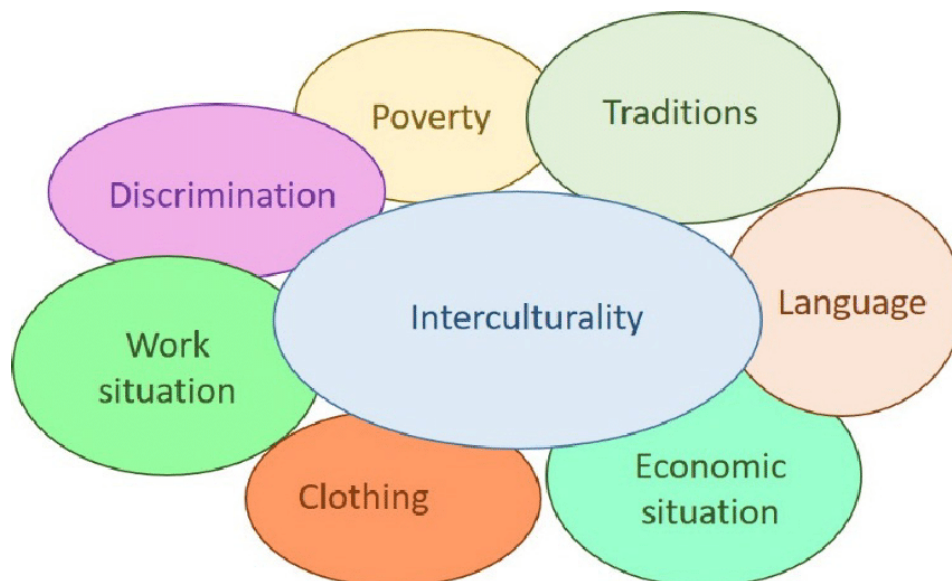
Definiția interculturalității



Interculturalitatea se referă la existența și interacțiunea echitabilă a diverselor culturi și la posibilitatea de a genera expresii culturale comune prin dialog și respect reciproc. Scopul este de a înțelege diferențele în modul în care oamenii dintr-o varietate de culturi acționează, comunică și percep lumea din jurul lor. Cultura are un impact mare asupra modului în care oamenii conduc afacerile; prin urmare, implicațiile culturale sunt critice pentru a reuși într-un context internațional.

Care este conceptul de bază al oricărei interacțiuni? Interacțiunea este un fel de acțiune care are loc atunci când două sau mai multe obiecte au un efect unul asupra celuilalt. Ideea unui efect bidirecțional este esențială în conceptul de interacțiune, spre deosebire de efectul causal unidirecțional.

Care sunt unele concepte culturale? Cultura se referă la depozitul cumulativ de cunoștințe, experiență, credințe, valori, atitudini, semnificații, ierarhii, religie, noțiuni de timp, roluri, relații spațiale, concepte despre univers, obiecte materiale și posesiuni dobândite de un grup de oameni în cadrul cursului. a generațiilor prin indivizi.



https://www.researchgate.net/figure/Aspects-describing-interculturality-according-to-data-from-the-literature-review_fig1_354217001

Interculturalismul a apărut ca răspuns la criticile la adresa politicilor existente de multiculturalism. Ei au fost într-adevăr acuzați de unii că nu au reușit să creeze includerea diferitelor culturi în societate; în schimb, au divizat societatea prin legitimarea comunităților separate segregate care s-au izolat și le-au accentuat specificul. Se bazează pe recunoașterea atât a diferențelor, cât și a asemănărilor dintre culturi. A abordat riscul creării relativismului absolut în postmodernitate și în multiculturalism

Filosofa Marta Nussbaum, în lucrarea sa *Cultivating Humanity*, descrie interculturalismul ca implicând „recunoașterea nevoilor umane comune între culturi și a disonanței și dialogului critic în cadrul culturilor” și că interculturaliștii „resping pretenția politicii identitare conform căreia numai membrii unui anumit grup au capacitatea de a înțelege perspectiva grupului respectiv”. Interculturalitatea este un proces prin care indivizi din culturi diferite interacționează pentru a afla reciproc despre cultura celuilalt. Este important să te distanțezi de propriile convingeri, fără a le respinge, și să înveți să obiectivezi sistemul de referință al propriei culturi. De asemenea, este important să te pui în locul celuilalt și să dezvolti empatia față de celălalt.

A înțelege o cultură înseamnă a te proiecta dintr-o altă perspectivă. Cu toate acestea, trebuie subliniat că cultura celuilalt nu trebuie generalizată sau redusă la un set de stereotipuri. În cele din urmă, prejudecățile trebuie depășite și trebuie făcută o încercare de a înțelege pe celălalt și modul lui de a percepe realitatea. Acest lucru va permite o decodare corectă a mesajelor emise de celălalt. Desigur, este important să fii înzestrat cu o serie de cunoștințe care să-i permită fiecăruia să înțeleagă comportamentul celuilalt. Interculturalitatea poate fi un mijloc de dezvoltare a formării cetățeniei, deoarece permite dobândirea unor valori precum respectul față de ceilalți și toleranța pentru a trăi într-o societate armonioasă. Mai mult, diversitatea culturală, departe de a fi un dezavantaj, este o bogăție. Dovada în acest sens, le putem vedea în puteri precum Statele Unite,

care au știut să profite de contribuția diferitelor culturi care converg acolo. În domeniul comercial, posesia abilităților interculturale este în prezent foarte importantă din diverse motive. Companiile doresc nu numai ca angajații lor să înțeleagă mai bine locul de muncă și colegii lor, ci și să aibă capacitatea de a se adapta la noile medii de lucru și de a preveni ciocnirile culturale.

Abordarea interculturală

Noelle SMET: „Ce se întâmplă că este nou în interacțiune dacă persistăm să considerăm cealaltă persoană ca fiind străină și îndepărtată... și dacă ne luăm defensiv drept normă... sau dacă ne mulțumim doar să întâlnirile culturale nu trebuie evitate dacă se pot desfășura în cadrul unei relații de egali, fără sentimentalism favorizant, și pot fi puse întrebări, de exemplu despre propriile noastre referințe culturale și „asociații”... Dacă nimeni nu se simte amenințat să-și piardă identitatea sau să fie nevoit să se potrivească cu cel care le este impus, fără îndoială va fi posibil să ne străduim toate complexitățile surprinzătoare inerente întâlnirilor, procedurilor și educației de viață care nu ignoră diferențele și care încep să construiască interculturalitatea”. Abordarea interculturală este marcată în mod obișnuit de trei etape: „decentrare”, pătrunderea în sistemul Celălalt și negociere.

1. „Decentrare”, a lua o viziune mai îndepărtată despre sine, încercând să-și definească cadrele de referință ca individ cu o cultură și subculturi (naționale, etnice, religioase, profesionale, instituționale,...), îmbinate în dezvoltarea personală a cuiva. Prin această reflecție asupra propriei persoane, realizând ceea ce este relativ la observațiile cuiva și dând sens referințelor de lectură. „Etapile prin care un individ a fost socializat în comunitatea sa se pierd în negura vremurilor, într-o asemenea măsură încât s-ar putea să nu fie conștienți că ceea ce pare „evident” este un construct al lumii care este determinat de cultură. .”

2. Pătrunderea în sistemul celuilalt, ieșirea din sine pentru a vedea lucrurile din perspectiva celuilalt. „Este o atitudine de deschidere, un efort personal de investigare a principalelor teme care sunt modelate în jurul unor sisteme de referință de bază și semne fundamentale care sunt interpretate și amestecate într-un mod unic de către fiecare individ.”

3. Negocierea, găsirea compromisului minim necesar și înțelegerea pentru a evita confruntarea în cazul în care cel mai puternic își impune codul de priorități celui mai slab. Aici relativismul cultural, care ar dori ca toate valorile membrilor unui grup să coexiste, este văzut a fi inoperant. De fapt, cum procedezi când ai un conflict de valori? Conviețuirea în comun implică convenirea asupra unui minim comun de valori și moduri de a privi lucrurile. Cadrul negocierii poate fi dedus din principiul autonomiei conștiinței.

Asimilare - inserare - integrare

Mai mulți autori folosesc acești termeni ca markeri pentru a încerca să descrie o bază socială a atitudinilor politice față de străini. Fără să cădem în eroare, am indicat mai devreme (confuzia între o abordare interculturală și o abordare a imigrației), considerăm că este util să folosim această referință pentru a examina modul în care predăm.

Asimilare: „Accept pe Celălalt dacă respinge ceea ce este diferit la sine”. Este acceptat fără rezerve sau discriminări, dar numai dacă renunță la propria personalitate și adoptă în totalitate și fără ezitare valorile și comportamentul societății gazdă.

Inserare: „Îl tolerez pe Celălalt cu caracteristicile sale culturale de durată, dar el este străin, diferit și așa va rămâne.” Are dreptul de a lucra și de a lua parte în societate, dar rămâne diferit.

Integrare: „Îmi doresc să continui să cred în valorile mele, dar nu te fac să renunți la ale tale.” Este un proces deschis. Integrarea este dependentă de trecerea timpului; în plinătatea timpului, produce o fertilizare încrucișată bogată. „Negocierea este bariera protectoare împotriva acelei presiuni de asimilare care amenință pe toți reprezentanții profesioniști ai instituțiilor care pretind o funcție educațională sau de socializare universală. O politică de integrare individuală impune un fel de aculturație adesea brutală, privând indivizii de referințele care definesc identitatea lor; atunci când se integrează generația născută în țara gazdă, provoacă reacții xenofobe deosebite care se leagă de proximitatea culturală și de rivalitatea socială existentă cu populația locală.



<https://behorizon.org/analysis-of-academic-studies-on-the-integration-of-displaced-persons/>

Are însă avantajul de a nu crea o confruntare rigidă de lungă durată între grupurile consacrate și de a integra populația de origine imigrantă – sau cel puțin copiii acestora. O politică de integrare colectivă permite un proces de aculturație care durează trei sau eventual patru generații, protejându-i pe migrații însșiși de traume emoționale. Dar întărește conștiința de sine etnică,

contribuind la reinterpretarea în diviziuni etnice și sociale a granițelor dintre grupuri și crescând riscul confruntărilor de grup.

Integrarea colectivă ajută la evidențierea existenței unor grupuri care suferă de mai multe handicapuri etnice și sociale pentru a justifica acte de discriminare în viața socială și apoi pentru a încuraja autoritățile să adopte politici compensatorii de „discriminare pozitivă”. Dar, mai presus de toate, ar putea deschide cu ușurință calea gândirii „comunitare” în funcționarea vieții publice, astfel încât fiecare grup etnic să solicite și, eventual, să obțină reprezentare proporțională cu numărul său în fiecare domeniu de autoritate din cadrul corpului politic”.

Auto-evaluare



Scrieți o reflecție critică despre modul în care interacționați cu studenții migranților dvs., identificând stilul de conducere pe care îl utilizați în mod obișnuit (cu exemple) și elaborați pași concreți pentru a crea/îmbunătăți o relație pozitivă cu aceștia.



Instrucțiuni

- Eseul ar trebui să reflecte înțelegerea dvs. asupra principalelor subiecte - sociabilitatea, comunicarea și relațiile pozitive și stilurile de conducere.
- Eseul nu trebuie să aibă mai mult de 2 pagini (nu mai puțin de 5000 de caractere cu spații), Times New Roman 12 puncte, spațiere de 1,15 puncte. Vă rugăm să rețineți că imaginile și schemele nu contează.

Ghid pentru antrenor:



Formatorul trebuie să evalueze cursantul în funcție de următoarele întrebări:

- Stagiarul a înțeles principalele concepte identificate? (5 puncte)
- Și-au identificat corect stilul de conducere? (2,5 puncte)
- Au oferit exemple concrete? (2,5 puncte)
- Au oferit pași concreți pentru a-și îmbunătăți stilul de conducere și/sau comunicarea? (5 puncte)
- Sunt acești pași adecvați și realizabili? (5 puncte)

Formatorul trebuie să ofere feedback scris și o notă de la 0 la 20 (pe baza întrebărilor de mai sus) pentru a evalua acest eseu.

3.(B) Învățare ghidată

Tema A - Cum să folosiți comunicarea sănătoasă pentru a îmbunătăți relația dintre educator și migranții adulți

Activitatea A.1 (1 oră și 30 de minute) Diferite tipuri de comunicare – Discuție de grup



Este o discuție de grup pentru a reflecta asupra modului în care comunicarea are impact în relațiile pe care le formează cu elevii lor.

Clasa va discuta câteva concepte cheie, pe baza experienței lor personale



Întrebări care vor fi folosite în discuție:

- ce crezi ca este comunicarea?
- Care crezi că este diferența dintre comunicarea verbală și cea non-verbală?
- Cum să comunici într-un mod sănătos?
- În ce mod o comunicare sănătoasă contribuie la o relație pozitivă?
- Cum să comunici eficient cu cineva care nu vorbește limba noastră fluent (sau nativ)?



Ghid de feedback pentru formator:

Scopul acestei sarcini este ca participanții să reflecteze asupra modului în care comunicarea are impact în relațiile pe care le formează cu elevii, în special cu cei care nu vorbesc întotdeauna fluent limba lor maternă (de exemplu, migranții). Este important să reflectăm asupra modului în care este conceput un mesaj (prin text, vorbire, utilizarea unei tonuri adecvate de voce, limbajul corpului etc.) și modul în care acest lucru afectează relația. Unele concepte cheie ale cadrului teoretic ar trebui explorate și clarificate în această activitate.



Întrebări pentru auto-reflecție:

- a. Cum veți defini comunicarea verbală și non-verbală?
- b. Cât de mult sunt ele importante atunci când avem de-a face cu adulții migranți?

c. În opinia dumneavoastră, cum puteți îmbunătăți relația cu studenții adulți migranți?

Subiectul B – Importanța unui bun stil de conducere pentru a promova o relație pozitivă

Activitatea B.1 (2 ore) – Ce fel de lider sunt eu?



Profesorul va avea ocazia de a experimenta și de a reflecta asupra diferitelor stiluri de conducere, folosind jocul de rol.



Instrucțiuni

- Participanții vor fi împărțiți în 4 grupe. Fiecare grup va alege o lucrare aleatorie cu contextul și tipul de lideri pe care îi va trebui să-i joace pe rol (vezi secțiunea instrumentului, mai jos); vor avea la dispoziție 15 minute pentru a se pregăti.
- Înapoi în grupul mare, participanții vor încerca să ghicească ce fel de lideri au văzut în piesă.
- Jocul ar trebui să dureze aproximativ 5 până la 10 minute. Fiecare grup va trebui să explice înțelegerea lor cu privire la tipul de conducere care i-a fost repartizat aleatoriu.
- Fiecare cuvânt cheie va fi scris pe o tablă, astfel încât să aveți descrierea fiecărui tip de conducere. Facilitatorul poate ghida grupul pentru a defini unele trăsături în caz de nevoie. În partea finală, toți participanții pot discuta timp de 15 minute despre sentimentele lor în timpul activității.



Ghid de feedback pentru formator:

Câteva întrebări care să ghideze reflecția finală:

- Care a fost cea mai mare provocare în realizarea acestei activități?
- Ce ai învățat?
- Ce fel de lider vezi în tine? De ce?
- Identificați ceva ce puteți schimba în practica dumneavoastră?

Situația 1– Unul dintre voi este profesorul, iar restul studenții. Profesorul observă că unii membri ai echipei mele sunt demotivați, așa că își gestionează îndeaproape fiecare sarcină pentru a se asigura că urmează procedurile corect (FI AUTOCRATIC).



Feedback cu privire la situația 1

Conducere autoritară, autocratică

Această abordare este utilă atunci când echipa ta trebuie să urmeze un proces „la scrisoare”, pentru a gestiona un risc semnificativ. De asemenea, este eficientă atunci când trebuie să fiți practic cu oameni care nu respectă termenele limită, în departamente în care conflictul este o problemă sau în echipe care se bazează pe luarea rapidă a deciziilor.

Dar trebuie să știți că bazarea pe control și pedeapsă pentru a menține standardele va alunga probabil oamenii. În mod similar, dacă cereți întotdeauna echipei dvs. să lucreze cu viteză maximă, puteți ajunge să-i epuizați pe toată lumea.

În schimb, puteți arăta respect față de membrii echipei, oferind motivele pentru deciziile dvs. Ei se vor conforma mult mai probabil cu așteptările tale dacă îți dai grija să explici de ce există regulile.

Îți poți îmbunătăți capacitatea de a „conduce din față” prin planificarea unei crize, gândirea pe picioarele tale și luând decizii bune sub presiune. În același timp, fiți conștienți de impactul lor negativ potențial asupra creativității, adunării ideilor, motivației și încrederii în echipă. A fi prea autocratic poate însemna și că îți va fi greu să te retragi de la detalii și să ai o viziune mai largă, mai strategică.

Situația 2- Unul dintre voi este profesorul, iar restul sunt elevii. Există un conflict în echipă, așa că profesorul vorbește cu elevii ca și cum ar fi un membru al familiei, încercând să fie capul familiei; „Tata știe cel mai bine” (FI PATERNALIST)



Feedback cu privire la situația 2

Conducere paternalistă

În acest stil de conducere, liderul presupune că funcția sa este paternă sau maternă. Paternalismul înseamnă că tata știe cel mai bine. Relația dintre lider și grupul său este aceeași cu relația dintre capul familiei și membrii familiei. Liderul îi ghidează și își protejează subordonații ca membri ai familiei sale.

În calitate de șef de familie, el oferă subordonaților săi condiții bune de muncă și beneficii secundare. Se presupune că muncitorii vor munci mai mult din recunoștință. Acest stil de conducere a avut un succes admirabil în Japonia datorită fundației sale sociale deosebite. Acest stil de conducere a fost încă răspândit pe scară largă în firmele mici din India. Cu toate acestea, această abordare paternalistă este puțin probabil să funcționeze cu angajați adulți maturi,

dintre care mulți nu le place ca interesele lor să fie îngrijite de un „naș”. În loc de recunoștință, ar putea genera antagonism și resentimente în subordonați.

Situația 3- Unul dintre voi este profesorul, iar restul sunt elevii. Elevii au un termen limită de opt ore pentru proiect, profesorul dorește cum este cel mai rapid mod de a-l finaliza. (FI DEMOCRAT)



Feedback cu privire la situația 3

Leadership democrat, participativ

Cu această abordare, stabilești obiective, ghidezi discuțiile în echipă și iei decizia finală. Dar, de asemenea, recunoașteți că oamenii dvs. pot avea o perspectivă valoroasă asupra unei probleme sau proces, așa că îi consultați activ. Ca rezultat, probabil că veți obține contribuții creative și idei proaspete pe care nu le-ați fi venit dacă ați lucra singur.

S-ar putea să vă întrebați cum să gestionați opiniile diferite în echipă odată ce ați optat pentru acest stil. Scopul tău este să construiești o cultură în care oamenii să poată avea dezbateri sănătoase între ei. Asa de:

Dați un exemplu fiind deschis și flexibil.

Faceți din respectul reciproc o prioritate, pentru a asigura participarea tuturor.

Învață câteva abilități de rezolvare a conflictelor.

Fiți conștienți de faptul că procesele ar putea deveni periculos de lente dacă implicați membrii echipei în fiecare decizie. Va trebui să judeci cu atenție dacă trebuie să adopti o abordare mai autocratică, chiar și pe scurt.

Situația 4- Unul dintre voi este profesorul, iar restul sunt elevii. Profesorul trebuie să organizeze un eveniment de interculturalitate și să predea sarcina elevilor și să le ceară să revină cu un plan. (FI LAISSEZ-FAIRE)



Feedback cu privire la situația 4

Delegatul, liderul „Laissez Faire”.

„Laissez faire” este o expresie franceză adoptată în engleză care înseamnă „Lăsați (oamenii) să facă (cum aleg ei)”. Descrie o politică de a lăsa situațiile să-și urmeze propriul curs, fără a interveni.

Adoptând acest stil de conducere, împuterniciți echipa să ia decizii și să-și organizeze propriile procese, cu puțină sau deloc îndrumare. Pericolul acestei abordări este că situațiile se pot prăbuși în haos dacă oamenii tăi au o motivație scăzută sau abilități slabe. Poate funcționa, totuși, dacă sunt experimentați, cunoscători, încrezători, creativi și orientați către rezultate sau dacă termenele limită sunt flexibile și procesele sunt simple.

Nu uita, însă, că, în calitate de lider, vei fi în continuare tras la răspundere pentru rezultat! Așadar, s-ar putea să doriți să organizați procesele de luare a deciziilor în echipă pentru a vă sprijini oamenii în timp ce luați o abordare „în afara mâinilor”. Doar asigurați-vă că delegați sarcina potrivită persoanei potrivite, deoarece o nepotrivire ar putea însemna că întreaga echipă eșuează.

Evitați să deveniți prea îndepărtați, chiar și cu o echipă performantă și foarte autonomă. Schimbarea poate avea loc în orice moment în afaceri, astfel încât cerințele organizației dvs. pentru echipa dvs. s-ar putea schimba după briefingul dvs. inițial. Dacă se întâmplă acest lucru, păstrați legătura cu oamenii dvs. și comunicați clar și prompt. Amintiți-vă, vă puteți oferi sprijinul fără a deveni micromanager!



Întrebări pentru auto-reflecție:

- a. Cum asociezi leadershipul cu rolul profesorului?

- b. Ce fel de conducere credeți că sunt utile atunci când aveți de-a face cu o clasă de migranți adulți? De ce?

- c. Ce măsuri concrete poți lua pentru a-ți îmbunătăți stilul de conducere?

Subiectul C - Impactul prejudecăților și miturilor în stabilirea unei relații pozitive

Activitatea C1. Mit sau Adevar? (1 oră) – Discuție de grup



Vor fi prezentate 8 declarații despre migranți și refugiați și vor exemplifica concepțiile greșite și prejudecățile tipice în jurul acestor grupuri.



Câteva întrebări care vor fi folosite în timpul reflecției:

- Sunteți de acord cu această afirmație? De ce? De ce nu?
- Este aceasta o concepție greșită populară despre acest grup anume? De ce crezi că?
- Ce știi despre acest grup special de oameni?
- Simți că trebuie să înveți mai multe despre acest grup special de oameni pentru a nu te grăbi să judeci?

Este această afirmație adevărată sau un mit?

- Toți musulmanii sunt arabi sau din Orientul Mijlociu.
- Islamul este o religie violentă, iar musulmanii se identifică cu terorismul.
- Islamul oprimă femeile și le forțează să aibă un rol subordonat.
- Emigrarea este rea pentru că ne iau toate locurile de muncă.
- Migranții nu au studii superioare.
- Migranții nu vor să învețe limba noastră.
- Refugiații nu sunt ecranați atunci când intră în țara noastră.
- Majoritatea migranților sunt aici ilegal.



Ghid de feedback pentru formator:

Folosiți faptele de mai jos pentru a oferi feedback participanților pentru declarații:

- Toți musulmanii sunt arabi sau din Orientul Mijlociu.

FAPTE: Deși islamul a început ca religie în Orientul Mijlociu și cele mai sfinte locuri ale sale se află acolo, regiunea găzduiește doar aproximativ 20% dintre musulmanii lumii. În 2015, în lume existau 1,8 miliarde de musulmani, ceea ce reprezintă aproximativ 24% din populația lumii, potrivit unei estimări ale Centrului de Cercetare Pew. În timp ce mulți oameni cred că majoritatea musulmanilor sunt de origine din Orientul Mijlociu, de fapt, Indonezia (în Asia de Sud-Est) are în prezent cea mai mare populație musulmană. Proiecțiile în viitor estimează că India (în Asia de Sud) va avea cea mai mare populație de musulmani din lume până în anul 2050.

- Islamul este o religie violentă, iar musulmanii se identifică cu terorismul

FAPTE: În fiecare religie, există un spectru de atitudini și comportamente, iar extremismul nu este unic pentru un anumit sistem de credințe. Există oameni care se consideră sincer musulmani care au comis acte oribile în numele Islamului. Acești oameni și interpretarea lor asupra islamului sunt

numite pe bună dreptate „extremiste”; sunt o minoritate în islam și marea majoritate a musulmanilor le resping violența și consideră interpretarea lor o denaturare a credinței musulmane. Extremismul nu este exclusiv islamic.

- Islamul oprimă femeile și le forțează să aibă un rol subordonat.

FAPTE: Rolul și statutul femeilor musulmane în societate nu pot fi separate de rolul femeilor în societatea mai largă, deoarece femeile din întreaga lume de toate rasele, religiile și naționalitățile se confruntă cu inegalitatea la mai multe niveluri. Femeile musulmane nu sunt singure în asta. Coranul afirmă în mod explicit că bărbații și femeile sunt egali în ochii lui Dumnezeu și interzice pruncuciderea femeilor, instruește musulmanii să educe atât fiicele, cât și fiii, insistă că femeile au dreptul de a refuza un viitor soț, dă femeilor dreptul de a divorța în anumite cazuri, etc. Cu toate acestea, interpretarea rolurilor de gen specificate în Coran variază în funcție de țări și culturi, iar în lumea islamică, există principii și practici care subjug și opresc femeile (de exemplu, căsătorii forțate, răpiri, privarea de educație, mobilitate restrânsă) . Multe femei și bărbați contemporani resping limitările impuse femeilor și reinterpretează Coranul din această perspectivă. De asemenea, este important de înțeles că, la fel ca și alte religii, persoanele aflate în poziții de putere vor folosi uneori religia ca scuză pentru a justifica oprimarea femeilor.

- Emigrarea este rea pentru că ne iau toate locurile de muncă.

FAPTE: Sosirea în 2015 a peste un milion de refugiați, în mare parte din Orientul Mijlociu și nordul Africii, a zguduit din nou Uniunea Europeană din temelii. Au reapărut vechii demoni ai naționalismului și xenofobiei, partidele populiste anti-europene au câștigat putere și insistența asupra soluțiilor blocate de „suveranitatea națională” compatibile cu principiile europene și demnitatea umană. În Statele Unite ale Americii, în 2019, imigranții au plătit colectiv peste 492 de miliarde de dolari în taxe, inclusiv peste 30 de miliarde de dolari în impozite plătite de imigranții fără acte.

- Migranții nu au studii superioare.

FAPTE: O dimensiune importantă a integrării migranților în societățile gazdă este nivelul de educație. În 2020, puțin peste o treime (35,6%) migranți adulți (cu vârste între 25 și 54 de ani) care s-au născut într-un alt stat membru al UE aveau un nivel de educație terțiar. Această rată a fost mai mică pentru migranții născuți în afara UE (29,6%).

- Migranții nu vor să învețe limba noastră.

FAPTE: Învățarea limbilor străine nu este deloc o sarcină simplă și majoritatea oamenilor uită cu ușurință că este nevoie de aproximativ doisprezece ani pentru a învăța prima ta limbă. Primii cinci sau șase ani de la naștere sunt dedicați dobândirii fluentei orale și apoi alți șase ani sunt necesari pentru a învăța să citești și să scrii, pentru a dobândi convențiile academice și textuale ale unei limbi și, de asemenea, pentru a extinde structurile gramaticale, a extinde vocabularul. și rafinați convențiile pragmatice.

Achiziția primei limbi poate dura mai mult decât credeți, dar rezultatele acestora sunt relativ uniforme (cu condiția ca școlarizarea să fie universală într-o populație). În schimb, rezultatele învățării limbii a doua și timpul necesar pentru a atinge aceste rezultate sunt mult mai variabile.

- Refugiații nu sunt ecranați atunci când intră în țara noastră.

FAPTE:Refugiații sunt supuși examinărilor mai riguroase decât orice alte persoane, atunci când intră în țară. Ei trebuie să solicite pentru a obține statutul de refugiat - prin prezentarea documentelor justificative și a unui interviu.

- Majoritatea migrantilor sunt aici ilegal.

FAPTE:Numărul imigranților neautorizați care trăiesc în Europa a crescut între 2014 și 2016, apoi s-a stabilizat la aproximativ 3,9 milioane până la 4,8 milioane în 2017, potrivit noilor estimări ale Centrului de Cercetare Pew. În 2017, imigranții neautorizați reprezentau aproape una din cinci persoane care trăiau în Europa fără cetățenie UE sau EFTA. Solicitanții de azil care așteptau o decizie cu privire la cererea lor reprezentau aproape un sfert din populația de imigranți neautorizați a Europei în 2017. Imigranții neautorizați din Europa sunt de pe tot globul. Aproximativ jumătate dintre imigranții neautorizați ai Europei au sosit recent în regiune, iar majoritatea sunt tineri.



Întrebări pentru auto-reflecție:

- a) Identificați în voi unele stereotipuri despre migrații adulți? Care?
- b) Cum reușiți să demitificați aceste stereotipuri pentru a stabili o comunicare pozitivă sănătoasă cu studenții dvs. migrații adulți?

Surse:

- <https://www.adl.org/education/resources/tools-and-strategies/myths-and-facts-about-muslim-people-and-islam>
- <https://www.learningforjustice.org/magazine/spring-2011/ten-myths-about-immigration>
- <https://www.adl.org/resources/fact-sheets/myths-and-facts-about-immigrants-and-immigration-en-espanol>
- <https://www.bushcenter.org/catalyst/immigration/collins-immigration-myths.html>
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210707-2>
- <https://www.open.edu/openlearn/languages/more-languages/linguistics/what-makes-it-hard-migrants-learn-the-language-their-new-home>
- <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/11/14/5-facts-about-unauthorized-immigration-in-europe/>

3.(C) Învățare prin experiență

Activitatea A.2. (1 oră) Contract social – lucru în grup



O dinamică de grup în care profesorul și elevii stabilesc niște reguli de bază pentru a-și îmbunătăți comunicarea.



Instrucțiuni

- Profesorul cere grupului să stabilească niște reguli de bază pentru a îmbunătăți comunicarea dintre grup și cu profesorul;
- Folosind un carton și pixuri colorate, profesorul începe o discuție despre regulile care trebuie urmate în clasă (de ex. Nu întrerupeți când ceilalți se exprimă; nu fiți agresiv cu ceilalți...)
- Când toată lumea este de acord cu o regulă, aceasta este scrisă pe carton.
- Când toate regulile sunt definite și scrise, profesorul și elevii trebuie să semneze cartonul și să fie lipit într-un loc vizibil în clasă.



Ghid de feedback pentru profesor

- Profesorul ar trebui să ceară părerea diferiților elevi pentru a-i include pe toți în proces (de exemplu, cere direct părerea unui elev liniștit).

- Profesorul ar trebui să promoveze reguli care favorizează o comunicare pozitivă sănătoasă și poate pune următoarele întrebări:
- Credeți că această regulă este incluzivă și exprimă dorințele majorității?
- Este ușor de pus în practică?
- Cum îl putem pune în aplicare?
- Ce să faci dacă cineva nu respectă regulile?

Activitatea B.2 – (3 ore și 30 de minute) Filmul „Invictus” și explorarea unui leadership pozitiv



Urmăriți filmul „Invictus” și reflectați despre conducerea pozitivă a lui Nelson Mandela.



Instrucțiuni

- Profesorul ar trebui să facă o mică introducere în film și să explice că filmul va fi vizionat și va fi oprit în momente cruciale pentru ca grupul să reflecteze.
- Profesorul ar trebui să pornească filmul și să-l oprească în 4 momente diferite.
- Primul moment: De la 00.00s la 33.33s (circa 30 minute) – La finalul scenei discursului la adunarea comisiei sportive oprire, după linia «Cine este cu mine?».
- Al doilea moment: De la 00.00 până la 58.30 (aproximativ 25 de minute) – La finalul scenei în care Mandela întrerupe întâlnirea pentru a vedea știrile despre antrenamentul echipei de rugby cu copiii, după rândul «Acea poză a meritat cât de cât. discursuri».
- Al treilea moment: De la 58.30s la 01.28.32s (aproximativ 30 minute) – Ate finalul scenei convorbirii gardienilor de pe stadion, cu o zi înainte de joc, după linia «Asta ne dorim cu toții».
- Al patrulea moment: De la 01.28.32s – 2.00.00 (aproximativ 30 de minute) – La sfârșitul filmului.



Ghid de feedback pentru profesori:

- Participanții sunt împărțiți în grupuri (nu mai mult de 4/5 persoane per grup) pentru ca aceștia să reflecteze asupra diferitelor părți ale filmului.
- După primul moment, profesorul poate pune următoarele întrebări, pentru a fi reflectate în grupuri mici:
 - Care este problema/provocarea acestui context?
 - Ce exemple concrete poți găsi, în film?
 - Care a fost poziția acestor două grupuri diferite?

- După al doilea moment, profesorul poate pune următoarele întrebări, pentru a fi reflectate în grupuri mici:
 - Care este misiunea lui Nelson Mandela?
 - Ce strategii folosește Nelson Mandela pentru a face față problemelor pe care le întâmpină?
 - Puteți identifica deja un stil de conducere, dintre cele studiate de noi? Vă rog, dați exemple din film.
- După al treilea moment, profesorul poate pune aceste întrebări, pentru a fi reflectate în grupuri mici:
 - Ce impact au avut strategiile/soluțiile lui Nelson Mandela?
 - Vă rugăm să identificați aceste transformări, folosind exemple din film.
- După al patrulea moment, profesorul poate adresa aceste întrebări, care să fie reflectate în grupuri mici:
 - Ce lecții pot învăța din acest film care se aplică vieții mele?
 - Dacă ar fi să alegeți o învățare principală, care ar fi aceasta?

Activitate C.2 (1 oră și 30 de minute) Comunicare non-verbală și nonviolentă – Lucru în grup



Profesorul prezintă diferite situații în care are loc o neînțelegere și elevii trebuie să vină cu o soluție, folosind comunicarea nonviolentă.

Instrucțiuni

- Participanții sunt împărțiți în grupuri (nu mai mult de 4/5 persoane per grup).
- Fiecare grup are una dintre provocări (vezi secțiunea instrumentului) și trebuie să vină cu o soluție:
- După rezolvarea fiecărei provocări, fiecare grup își prezintă provocarea și soluția la clasă.
- De fiecare dată când un grup își prezintă provocarea și soluția, restul elevilor vor comenta și vor face brainstorming despre o altă soluție posibilă.



Ghid de feedback pentru profesori:

Câteva întrebări care să ghideze reflecția finală:

- Dintre soluțiile apărute în timpul discuției de grup, care crezi că sunt cele mai eficiente?
- Din provocările prezentate mai sus; te identifiți cu vreunul dintre ei? În ce fel? Ce ai face diferit?

- Cum ne poate ajuta o comunicare sănătoasă să creăm o relație pozitivă cu colegii mei de clasă?

Lista provocărilor:

Provocarea 1:

Elevul 1 își bate joc de obiceiurile religioase ale elevului 2. Această situație te deranjează. Ce poți face? Amintiți-vă că trebuie să păstrați o comunicare pozitivă și sănătoasă.

Provocarea 2:

De fiecare dată când elevul 3 vorbește, există un grup de elevi la sfârșitul clasei care râd de accentul acelui elev. Aflați soluții posibile pentru ca toată lumea să-i respecte pe ceilalți.

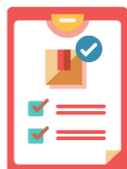
Provocarea 3:

Un obiect personal al elevului 4 a dispărut din rucsac. Imediat el/ea îl acuză pe singurul elev cu pielea închisă la culoare din clasă. Știi că el/ea nu este vinovat pentru că a stat tot timpul lângă tine. În opinia dumneavoastră, ce a mers prost în comunicarea grupului și cum poate fi rezolvat?

Provocarea 4:

Elevul 5 nu este capabil să înțeleagă ceea ce spune profesorul deoarece nu vorbește încă limba. Cum îl poți ajuta pe acel student?

Evaluarea sumativă:



- Scrieți un eseu: După vizionarea filmului Invictus, ce caracteristici identificați la Nelson Mandela ca exemplu de leadership și comunicare pozitive?

- Test:

ÎNTREBARE 1 (5 PUNCTE)	
Cum poți descrie comunicarea pozitivă și sănătoasă?	
Vă rugăm să scrieți un răspuns scurt:	
ÎNTREBARE 2 (5 PUNCTE)	
Care este un sfat corect pentru a avea o comunicare sănătoasă?	
Semnează răspunsul corect adăugând un simbol plus (+) în interiorul parantezei.	
()	Ascultați-vă unii pe alții și comunicați fără a judeca. Aceasta nu include comunicarea eficientă despre sex și intimitate pentru persoanele aflate în relații romantice.

()	Lucrează și gândește-te ca doi indivizi care se interesează, gândește-te la obiectivele tale individuale.
(+)	Fii dispus să auzi ceva care nu se încadrează în ceea ce ai predeterminat să fie adevărat.
()	Când îl ascultați pe celălalt, pregătiți-vă respingerea sau răspunsul.
ÎNTREBARE 3 (5 PUNCTE)	
Din propozițiile de mai sus, selectați-o pe cea corectă:	
Semnează răspunsul corect adăugând un simbol plus (+) în interiorul parantezei.	
()	Dacă abordarea folosește pedepse, liderul folosește leadership pozitiv.
(+)	Pentru a fi un lider pozitiv, ar trebui să ai stima de sine.
()	Liderii pozitivi ar trebui numiți mai degrabă șefi decât lideri.
ÎNTREBARE 4 (5 PUNCTE)	
Ce poți face pentru a avea o comunicare non-violentă?	
Vă rugăm să scrieți un răspuns scurt:	
ÎNTREBARE 5 (5 PUNCTE)	
Ce înseamnă interculturalitate?	
Semnează răspunsul corect adăugând un simbol plus (+) în interiorul parantezei.	
()	Sunt stereotipuri despre alte culturi.
()	La fel ca multiculturalismul.
(+)	Este un proces prin care indivizi din culturi diferite interacționează pentru a afla reciproc despre cultura celuilalt.
ÎNTREBARE 6 (5 PUNCTE)	
Care sunt caracteristicile pe care le are un lider bun?	
Vă rugăm să scrieți un răspuns scurt:	

ăspunde celorlalți, îmbunătățind astfel înțelegerea reciprocă, reducând șansa de neînțelegeri și ajutând la rezolvarea problemelor.

Din această perspectivă, ascultarea activă este o abilitate fundamentală pe care educatorii/consilierii ar trebui să o dezvolte și să o dobândească pentru a aborda în mod eficient diferitele situații care pot apărea.

2. Tabel sinoptic

Modulul N° 1.2 Ascultare activă	
Numele modulului	Importanța ascultării active în abordarea comunicării interculturale.

Obiectivele modulului	<p>Scopul acestui modul este de a se asigura că comunicarea între grupurile culturale este eficientă și produce abilități orientate spre justiție socială.</p> <p>Educatorul/consilierii vor putea explica principalele principii și tehnici de ascultare activă aplicate în situații concrete de îndrumare a migranților adulți. Aceasta înseamnă să poți:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Explicați principiul și tehnicile de ascultare activă orientată spre justiție socială. ● Utilizați mesajele verbale și non-verbale în mod corespunzător recunoscând semnificația semnalelor limbajului corpului. ● Ascultați și răspundeți cu o minte deschisă într-un mod mai eficient. ● Minimizați bariera de comunicare între educatori/consilieri și adulții migranți cu calificare scăzută. ● Abordați și relaționați cu migranții slab calificați, recunoscând și apreciați diferențele culturale și de gen în comunicare. <ul style="list-style-type: none"> ● Aplicați tehnici adecvate de ascultare activă în circumstanțe concrete de îndrumare a migranților adulți.
Cerințe preliminare pentru modul	<p>Nu există cerințe prealabile specifice</p>
Durată	<ul style="list-style-type: none"> - Total ore 20 - Ore de auto-învățare: 6 - Ore de învățare ghidată: 6 - Ore de învățare prin experiență: 8
Conținutul modulului	<p>Modulul este format din 5 componente.</p> <p>1. teoretic (autoînvățare)</p> <p>Scopurile și obiectivele modulului teoretic sunt: Să definească ce este comunicarea și să înțeleagă importanța ascultării active într-un proces de comunicare orientat spre justiție socială și să dobândească principalele principii și tehnici de ascultare activă între educatori/consilieri și adulți migranți cu calificare scăzută.</p> <p>Conceptele de bază, teoriile și definițiile sunt:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Importanța ascultării active pentru îmbunătățirea și/sau dezvoltarea comunicării între educatori/consilieri și adulții migranți cu calificare scăzută. b) Definiția ascultării active în cele trei componente fundamentale ale sale pentru dobândirea abilităților esențiale: <ul style="list-style-type: none"> ● Orientarea ascultătorului ● Tehnica reflexivă ● Abilități de chestionare

- c) Bariere în calea ascultării active: Există multe bariere în calea ascultării active, inclusiv factori fizici și culturali. Există și bariere pe care le poți crea singur dacă nu ești atent. Acestea includ indicii nonverbale inadecvate, reacții și abordare stereotipe, răspunsuri inadecvate, pretenția de înțelegere etc.
- d) Avantajele ascultării active: **Dezvoltarea elementelor abordării orientării la ascultare (empatie, acceptare, congruență și concretețe) este crucială pentru a obține un proces de comunicare de succes.**

2. Învățare mixtă teoretică și practică (învățare ghidată)

În această secțiune vom aprofunda elementele cheie ale ascultării active în comunicarea interculturală folosind exemple și activități practice de învățare ghidată care ajută consilierul/educatorul să pună în practică concepte teoretice:

1. Arătați că acordați atenție ascultând
2. Răspunsul corespunzător este cel mai bun feedback al tău
3. Amână judecata

Activități de învățare ghidată legate de elementele de mai sus:

1. *Ascultați mai întâi decât vorbiți: exercițiu de ascultare activă structurat pentru a dezvolta capacitatea de a asculta fără întrerupere.*
2. *Fără neînțelegeri: joc de ascultare activă pentru consilier și educator, care demonstrează capacitatea de a răspunde în mod corespunzător.*
3. *Pune-te în pielea vorbitorului: Activitate de dezvoltare a ascultării personale pentru a evita pe cât posibil judecata, crescând empatia.*

Instrumente:

Exerciții de ascultare activă, Întrebări de autoanaliză, Jurnal de progrese

3. Învățare prin experiență

Căi de învățare prin experiență

- Structurarea unui interviu cognitiv cu migranții prin aplicarea instrumentelor și conceptelor teoretice ale ascultării active.
- Aplicarea tehnicilor de ascultare activă într-un birou structurat de consiliere pentru migranți.

4. Evaluare formativă

Instrumente:

- a. scrie una sau două propoziții care identifică punctul principal al unei prelegeri

	<p>b. Lista de verificare</p> <p>c. Luați un jurnal pentru a vă urmări progresul</p> <p>5. Evaluarea sumativă</p> <p>Instrumente</p> <p>a. Test</p> <p>b. Întrebări de autoevaluare</p> <p>c. Ghid real de sarcină și evaluare</p>
Rezultatele învățării	<p>La sfârșitul acestui modul, cursantul va fi capabil să:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explicați principiul și tehnicile de ascultare activă orientată spre justiție socială. • Utilizați mesajele verbale și non-verbale în mod corespunzător recunoscând semnificația semnalelor limbajului corpului. • Ascultați și răspundeți cu o minte deschisă într-un mod mai eficient. • Minimizați bariera de comunicare între educatori/consilieri și adulții migranți cu calificare scăzută. • Abordați și relaționați cu migranții slab calificați, recunoscând și apreciați diferențele culturale și de gen în comunicare. • Aplicați tehnici adecvate de ascultare activă în circumstanțe concrete de îndrumare a migranților adulți.
Conținuturi de învățare	<p>Subiectul 1-Importanța ascultării active pentru îmbunătățirea și/sau dezvoltarea comunicării între educatori/consilieri și adulții migranți cu calificare scăzută.</p> <p>Subiectul 2- Definirea ascultării active în componentele sale fundamentale pentru abordarea contextelor multiculturale.</p> <p>Subiectul 3- Cele mai bune practici pentru ascultarea activă pentru depășirea barierelor de comunicare în abordarea comunicării interculturale.</p> <p>Subiectul 4- Avantajele ascultării active într-o abordare orientată spre justiția socială: gestionarea așteptărilor, tratarea problemelor de confidențialitate și discuția cu migranți cu perspective, nevoi, interese și aspirații diferite.</p>
Activități de învățare/formare	<p>Subiectul 1</p> <p>Durată: 3 ore autoînvățare</p> <p>Activitate: Prelegeri teoretice</p> <p>Tip: autoînvățare</p> <p>Instrumente: Material de lectură, hărți conceptuale, listă de verificare a conceptului</p> <p>Subiectul 2</p> <p>Durată: 1 oră de auto-învățare și 2 ore de învățare ghidată</p> <p>Activitate: Prelegeri teoretice și sarcini ghidate (exercițiu)</p> <p>Tip: autoînvățare, învățare dirijată</p> <p>Instrumente: Material de lectură, activități ghidate</p> <p>Subiectul 3</p> <p>Durată: 1 oră de auto-învățare și 4 ore de activități ghidate</p> <p>Activitate: Prelegeri teoretice și sarcini ghidate (exercițiu)</p> <p>Tip: autoînvățare, învățare dirijată</p>

	<p>Instrumente: Prelegeri, activități dirijate</p> <p>Subiectul 4</p> <p>Durată: 9 ore</p> <p>Activitate: 1 oră de auto-învățare, 8 ore de experiență</p> <p>Tip: autoînvățare – activități experiențiale: 1- structurarea formatului unui interviu cu migranții după principiile ascultării active 2- birou de consiliere pentru migranți orientat spre ascultare activă.</p>
<p>Bibliografie</p>	<p>Instrumente: Material de lectură, activități de formare.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Farson, RE, Rogers, CR (2015). Ascultare activa. SUA: Martino Fine Books. 2015 Reprint of 1957 Edition. ● Purdy, Michael și Deborah Borisoff (1997) eds. Ascultarea în viața de zi cu zi: o abordare personală și profesională. SUA: University Press of America. ● Leonardo, N. (2020). Tehnici de ascultare activă: 30 de instrumente practice pentru a-ți perfecționa abilitățile de comunicare. SUA: Rockridge Press. ● Weger Jr, Harry, Gina R. Castle și Melissa C. Emmett. (2010) „Ascultarea activă în interviurile între egali: influența parafrazării mesajelor asupra percepției abilității de ascultare”. The Intl. Journal of Listening 24.1: 34-49. ● UNHCR. Manual de instruire în domeniul protecției pentru oficialii europeni de frontieră și intrare - Manualul sesiunii 5 - (pag. 9-15). UNHCR. recuperate de la: https://www.unhcr.org/4d9474fc9.pdf ● Boni, E. Nino Ginnetti, N. - Il Colloquio Nella Relazione D'aiuto Rivolta A Rifugiati, Richiedenti Asilo E Beneficiari Di Protezione Internazionale – Italia: InMigrazione – Recuperat de la: https://www.inmigrazione.it/UserFiles/File/Documents/16_IL%20COLLOQUIO.pdf

3. Material de învățare și instruire

A.1) Prezentarea scopurilor și obiectivelor modului

Scopurile și obiectivele modului sunt de a defini ce este comunicarea și de a înțelege importanța ascultării active într-un proces de comunicare orientat spre justiția socială și de a dobândi principiile și tehnicile principale de ascultare activă între educatori/consilieri și adulți migranți cu calificare scăzută.

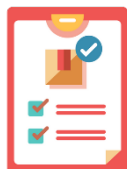
În general, ascultarea activă înseamnă folosirea unui set de abilități care încurajează persoana interviuată de consilier să vorbească, pentru a o ajuta să se simtă auzită și înțeleasă. Se numește „activ” deoarece consilierul face în mod intenționat lucruri pentru a-i ajuta să se simtă capabili să vorbească și pentru că consilierul se angajează cu toată atenția asupra a ceea ce spune vorbitorul, cum acționează și cum se simte. Ascultarea activă are loc atunci când „ascultați după sens”. Ascultătorul trebuie să transmită empatie, acceptare și autenticitate.

Dezvoltarea competenței personale de ascultare activă este crucială în ceea ce privește formularea unei abordări sensibile și concentrate cu migranții, pentru a dobândi capacitatea de a identifica diferitele perspective, nevoi, interese și aspirații ale migranților.

Acest tip de abordare este important pentru a permite consilierului/educatorului să proiecteze și să implementeze acțiuni pentru a îmbrățișa justiția socială în practicile de orientare care vizează anumite grupuri țintă.

A. 2) Instrument de autoevaluare

Lista de verificare pentru ascultarea activă



Efectuați instrumentul de evaluare înainte de a citi studiarea și aplicarea conținutului prezentului modul. Notați răspunsurile dvs.

După ce ați citit, studiați și aplicați conținutul prezentului modul, reveniți la instrument și răspundeți din nou la întrebări.

Rezultate	Verifica	Ațiuni
Ascultarea activă în teorie		
Explicați principiul și tehnicile de ascultare activă orientată spre justiție socială.	<input type="checkbox"/>	Știu ce este ascultarea activă.
	<input type="checkbox"/>	Cunosc principiile de bază ale ascultării active
	<input type="checkbox"/>	Pot menționa cel puțin o atitudine de ascultare activă
Ascultați și acordați atenție		
	<input type="checkbox"/>	Ori de câte ori este posibil, mă uit la difuzor și fac contact vizual atunci când vorbitorul vorbește.

Ascultați și răspundeți cu o minte deschisă într-un mod mai eficient.	<input type="checkbox"/>	Rămân implicat și ascult fără a-mi distrage atenția cu alte idei pe care vreau să le exprim.
	<input type="checkbox"/>	Mă concentrez pe cuvintele vorbitorului și evit distragerile din jurul meu.
	<input type="checkbox"/>	Mă concentrez asupra vorbitorului ori de câte ori simt că gândurile mele se îndepărtează de scopul de a înțelege mesajul și punctul de vedere al vorbitorului.
	<input type="checkbox"/>	La momentele potrivite, pun întrebări pentru a clarifica puncte, cum ar fi „Ce vrei să spui când spui...?”
Mesaje verbale și non-verbale		
Utilizați mesajele verbale și non-verbale în mod corespunzător recunoscând semnificația semnalelor limbajului corpului.	<input type="checkbox"/>	Dau din cap, zâmbesc și folosesc ocazional altă expresie facială adecvată pentru a arăta că ascult.
	<input type="checkbox"/>	Poziția mea (cum ar fi să stau în picioare și să mă aplec în față) arată că sunt alertă și interesată.
	<input type="checkbox"/>	Când este cazul, folosesc scurte sugestii vocale pozitive, cum ar fi „da” și „uh-huh”.
	<input type="checkbox"/>	Evit multitasking-ul, cum ar fi trimiterea de mesaje text sau amestecarea notițelor, pentru a-i arăta vorbitorului că sunt atent.
Judecata cu suspendare		
Minimizați barierele de comunicare între educatori/consilieri și adulții migranți cu calificare scăzută.	<input type="checkbox"/>	Permit interlocutorului să termine, astfel încât să pot auzi mesajul complet.
	<input type="checkbox"/>	Păstrez o minte deschisă cu privire la subiect și evit să las filtrele, presupunerile, judecățile și convingerile mele personale să distorsioneze ceea ce aud.
	<input type="checkbox"/>	Evit să mă întrerup pentru a-mi spune propriile povești sau opinii, deoarece știu că întreruperile pot pierde timpul și pot frustra vorbitorii.
Rezultat	Verifica	Ațiuni
Răspunzând în mod corespunzător		
Abordați și relaționați cu migrații slab calificați, recunoscând și apreciind diferențele culturale și de gen în comunicare.	<input type="checkbox"/>	Răspund într-un mod relevant, care se adresează conținutului sau emoției mesajului.
	<input type="checkbox"/>	După ce înțeleg mesajul unui vorbitor, pun întrebări dacă vreau să aflu mai multe.
	<input type="checkbox"/>	Aștept politicos răspunsul vorbitorului la întrebările sau comentariile mele.
	<input type="checkbox"/>	Când lucrez în grup, rezuma și reflectez asupra a ceea ce s-a spus prin parafrază, folosind afirmații precum „Ceea ce aud este...” și „Dacă înțeleg corect, se pare că simți...”

- Comparați înainte și după luarea notiței progreselor dvs.
- Descrieți diferențele analizând principalele puncte tari și slabe, aprofundând acolo unde este necesar.

A.3) Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale

Subiectul 1 - Importanța ascultării active pentru îmbunătățirea și/sau dezvoltarea comunicării între educatori/consilieri și adulții migranți slab calificați.



Cel mai simplu exemplu de comunicare interpersonală este o conversație între două persoane. Această activitate reprezintă o porțiune semnificativă din volumul total de comunicare în care sunteți implicat în fiecare zi, iar efectuarea ei bine are o mare influență asupra eficienței dumneavoastră în activitatea de zi cu zi ca consilier.

Pentru a fi un consilier eficient, trebuie să fii în primul rând un ascultător activ ceea ce înseamnă că într-un proces de conversație, ascultarea omologului tău este la fel de importantă ca și transmiterea mesajului tău. Și acest lucru este valabil mai ales atunci când acționezi ca un consilier de orientare.

Ascultarea este cea mai fundamentală componentă a abilităților de comunicare interpersonală și este un proces activ în care se ia o decizie conștientă de a asculta și înțelege mesajele vorbitorului. Ca ascultător, ar trebui să rămâi neutru și să nu judeci; aceasta înseamnă să încercați să nu luați de partea sau să vă formați opinii, mai ales la începutul conversației. Acest lucru este valabil mai ales într-o conversație orientată spre justiție socială.

Ascultarea activă este preocupată de îmbunătățirea capacității tale de a înțelege exact ce înseamnă cealaltă parte atunci când vorbește cu tine. Acest lucru nu este atât de simplu pe cât pare, deoarece ascultarea activă implică ascultarea sensului (în special, sensul perceput de cealaltă parte), nu doar ascultarea cuvintelor pe care le folosesc și acceptarea lor la valoarea nominală.

Ascultarea activă necesită răbdare, deoarece oamenii au nevoie de timp pentru a-și explora propriile gânduri și sentimente înainte de a le pune în cuvinte. Aceasta înseamnă că trebuie acceptate perioade scurte de tăcere și trebuie să rezistați tentației de a sări cu întrebări sau comentarii de fiecare dată când vorbitorul face o pauză. Atunci când aveți de-a face cu grupuri de migranți slab calificați, trebuie să luați în considerare dificultățile de a vorbi o limbă străină care pot împiedica procesul de comunicare.

Un ascultător poate folosi mai multe grade de ascultare activă, fiecare având ca rezultat o calitate diferită a comunicării. Cele trei grade principale de ascultare activă sunt:

- Repetarea
- Parafrazarea
- Reflectarea

Repetând	Parafrazând	Reflectând
Percepție	Percepție	Percepție
Atenție	Atenție	Atenție
Aducere aminte	Aducere aminte	Aducere aminte
	Gândirea și raționamentul	Gândirea și raționamentul
Repetăți folosind aceleași cuvinte ca vorbitorul	Redarea mesajului folosind cuvinte similare ca a interlocutorului	Redarea mesajului folosind propriile cuvinte

Nu există o definiție universal acceptată a ascultării active, cu toate acestea, dintr-o perspectivă practică, esența acestei abilități este să vă lăsați deoparte preocupările, atitudinile și ideile în timp ce ascultați. Fără aceste distrageri, puteți observa toate semnele conștiente și inconștiente afișate, permițându-vă să discerneți adevăratul sens din spatele cuvintelor rostite.

Această tehnică nu lasă vorbitorul fără îndoială că îi acordați toată atenția dvs. și, atunci când este folosită cu pricepere, ascultarea activă poate:

- Demonstrați-vă atenția nedivizată
- Încurajați cealaltă parte să continue să vorbească
- Reporniți o narațiune complet blocată
- Confirmați, îmbunătățiți sau corectați înțelegerea dvs
- Completați orice lacune în conținutul narațiunii
- Îmbunătățiți percepția celeilalte părți asupra problemelor
- Construiți relații între dvs. și cealaltă parte

Puncte cheie



- Ascultarea activă este o tehnică simplă pe care o puteți folosi pentru a vă îmbunătăți abilitățile de comunicare.
 - Ascultarea activă implică ascultarea pentru sens, nu doar ascultarea cuvintelor rostite.
 - Un ascultător activ este neutru, nu judecă și este pe deplin implicat pe parcursul conversației.
- Ascultarea activă demonstrează atenția ta nedivizată, încurajează cealaltă parte să continue să vorbească și poate construi relații și înțelegere între tine și vorbitor.

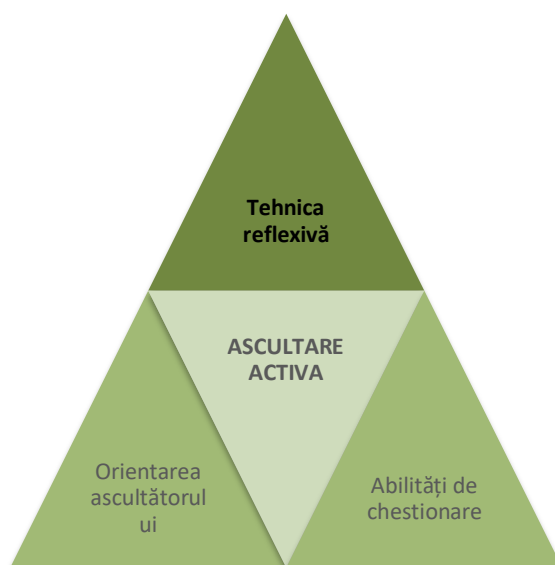
Subiectul 2- Definirea ascultării active în componentele sale fundamentale pentru abordarea unor grupuri de migranți slab calificați;



Orice educator/consilier care poate stăpâni tehnicile de ascultare activa putând avea o abordare mai productivă într-un context de comunicare interculturală. Acest lucru se datorează faptului că migranții vor simți că sunt ascultați și înțeleși. Atmosfera pe care ascultarea activă o generează în cadrul acestor grupuri înseamnă că vor fi fericiți să comunice, creând o legătură puternică între tine și ei.

Există trei componente ale ascultării active pe care trebuie să le înțelegi pentru a stăpâni acesta tehnică:

1. Orientarea ascultătorului
2. Tehnica reflexivă
3. Abilități de chestionare



Orientarea ascultătorului

Ascultarea activă de succes începe cu un efort conștient de a aborda conversația cu o atitudine pozitivă față de cealaltă persoană și față de întâlnirea în sine. Aceasta înseamnă că întrebarea centrală pentru tine nu este „Ce pot face pentru această persoană?” sau chiar „Cum văd această persoană?” ci mai degrabă „Cum se vede această persoană pe sine și situația în care se află?”

Orientarea ascultătorului ar trebui să fie caracterizată de atenție nedivizată, empatie, respect, acceptare, congruență și concretețe.

Atenție nedivizată

Acest lucru ar trebui să se explice de la sine: 100 la sută din atenția ta este asupra vorbitorului. Trebuie să te asiguri că orice comunicare importantă are loc într-un mediu lipsit de distrageri și în care nu vei fi deranjat. De asemenea, ar trebui să comuți telefonul mobil în silențios și să eviți să vă uitați la el, la ecranul computerului sau la orice altceva decât persoana pe care o ascultați.

Empatie în ascultarea activă

Empatia începe cu conștientizarea sentimentelor altei persoane și se dezvoltă în mod natural din ascultarea activă. Evident, ar fi mai ușor să empatizezi dacă cealaltă parte ți-ar spune pur și simplu cum s-a simțit. Cu toate acestea, dacă nu aveți de-a face cu cineva care este neobișnuit de sincer, va trebui să interpretați indicii nonverbale. De asemenea, trebuie să acordați atenție limbajului precis pe care îl folosesc. Aceasta este o chestiune foarte delicată în procesele de comunicare interculturală, deoarece atât indiciile verbale, cât și non-verbale sunt mai greu de înțeles și pot fi ascunse sub anumite aspecte legate de culturi specifice pe care dumneavoastră, ca educatori/consilieri, este posibil să nu le cunoașteți sau să nu le puteți identifica imediat.

Puteți arăta empatie, recunoscându-și emoțiile, indiferent dacă acestea sunt pozitive sau negative. De exemplu: „Pot înțelege de ce te simți așa”.

Abilitatea de a empatiza este esențială, deoarece vă ajută să vă „acordați” la lucrurile care sunt importante pentru vorbitor. Empatia este surprinzător de greu de atins, deoarece toți avem o tendință puternică de a sfătui, a spune, a fi de acord sau a nu fi de acord din punctul nostru de vedere.

Respect

Aceasta înseamnă să te gândești bine la fiecare persoană, mai degrabă decât să o judeci în funcție de un standard preconcept de valoare personală. Nu înseamnă neapărat să fii de acord cu ei, dar înseamnă că ar trebui să fii respectuos la nivel personal, mai degrabă decât disprețuitor sau condescendent.

Acceptare

Acceptarea, în acest context, este foarte apropiată de conceptul de respect și, din nou, necesită o abordare fără judecăți. Înseamnă că ar trebui să evitați să vă exprimați acordul sau dezacordul cu ceea ce spune cealaltă persoană. Este pur și simplu acceptat ca starea actuală și aceasta va servi drept punct de plecare pentru discuții ulterioare. Această atitudine încurajează vorbitorul să fie mai puțin defensiv și să spună lucruri pe care altfel le-ar putea păstra ascunse. Adulții migranți trebuie să perceapă că abordarea ta nu judecă pentru a purta o conversație deschisă și sinceră.

Congruență

Aceasta se referă la deschidere, sinceritate și autenticitate din partea ta ca ascultător. Aceasta poate fi o problemă dacă aveți sentimente negative puternice cu privire la ceea ce auziți. De exemplu: Dacă ești enervat pe cineva, poate fi foarte dificil să arăți empatie, respect sau acceptare.

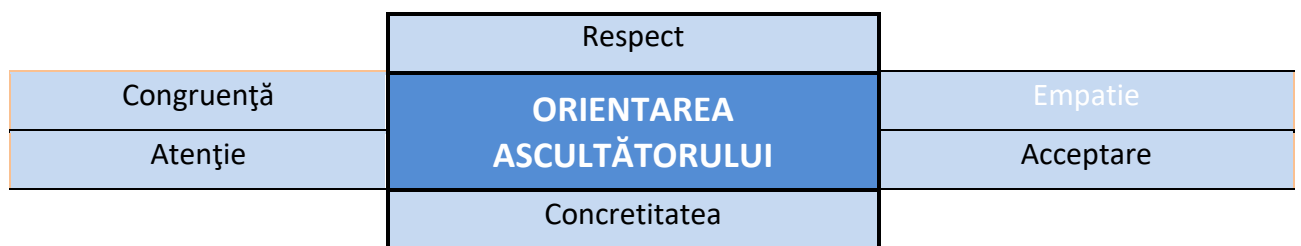
În acest caz, alegerea ta ar fi fie să recunoști că te simți enervat, fie să amâni conversația până te vei calma.

Primul curs de acțiune poate fi cel mai bun, deoarece onestitatea din partea ta va duce, de obicei, la deschiderea vorbitorului, mai degrabă decât amândoi să comunici din spatele unei măști de falsă afabilitate.

Principiul congruenței este unul important, deoarece oamenii se pricep foarte bine să citească limbajul corpului și semnalele para-verbale. Aceasta înseamnă că, dacă ceea ce spui este în contradicție cu ceea ce simți, cealaltă parte va observa acest lucru și va crede fie că minți, fie confuz. În general, aceste sensuri contradictorii îl lasă pe destinatar suspicios sau ostil, fără să știe prea bine de ce.

Concretitatea

Concretitatea se referă la concentrarea mai degrabă asupra specificului decât asupra generalităților vagi. Folosiți mai degrabă cuvinte concrete de acțiune decât cuvinte abstracte. Este important să menționăm date concrete, cum ar fi o situație reală specifică, mai degrabă decât una generală. Menționați întotdeauna fapte la care ne putem referi în viața reală, experiențe care ni s-au întâmplat cu adevărat. Adesea, o persoană care are o problemă va evita sentimentele dureroase, fiind abstractă sau impersonală, dar acest lucru împiedică o abordare activă a ascultării, în special atunci când are de-a face cu adulții migranți. Ei pot, de asemenea, să depersonalizeze lucrurile spunând ceva de genul „Cred că majoritatea oamenilor vor...” mai degrabă decât „Vreau”. Puteți încuraja exprimarea concretă întrebându-i exact la cine sau la ce incident anume se referă.



Puncte cheie



- Orientarea ascultătorului înseamnă a depune un efort conștient de a aborda conversația cu o atitudine pozitivă față de cealaltă persoană și față de întâlnirea în sine.
- Se caracterizează prin atenție nedivizată, empatie, respect, acceptare, congruență și concretețe.

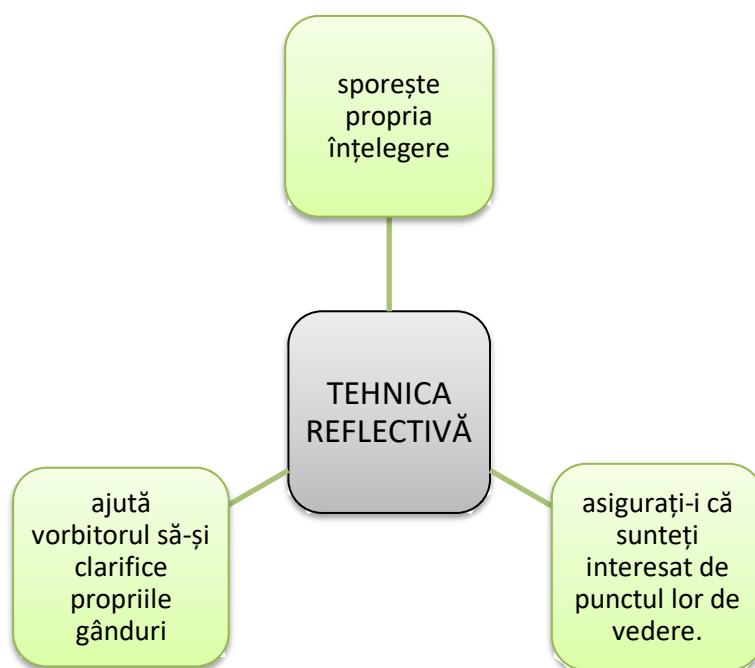
Tehnica reflectorizante

A doua componentă a ascultării active este tehnica reflexivă, care implică reflectarea înapoi către vorbitor a ceea ce crezi că înseamnă. Are însă și un al doilea element major, care este clarificarea sensului a ceea ce s-a auzit. Un consilier/educator trebuie să se asigure întotdeauna că înțelege în detaliu mesajul pe care interlocutorul dorește să-l transmită, acest proces poate fi îngreunat de barierele lingvistice și culturale, care sunt de obicei mari atunci când se confruntă cu migranți slab calificați.

În practică, reflecția și clarificarea sunt împletite deoarece reflecția duce adesea la un anumit grad de clarificare, iar încercările de clarificare necesită adesea un anumit grad de reflecție.

Avantajele acestei tehnici sunt:

- Îți crește propria înțelegere
- Îl ajută pe vorbitor să-și clarifice propriile gânduri
- Îi poate asigura că sunteți interesat de punctul lor de vedere.



Reflecție

Termenul „reformulare” este adesea aplicat acestei părți a tehnicii, deoarece implică parafrizarea cuvintelor vorbitorului înapoi la ele ca o întrebare. De exemplu:

Vorbitor: „Nu cred că este posibil”.

Ascultător: „Vrei să spui că nu se poate să vii luni la cursuri de italiană?”

Cea mai importantă parte a acestei abordări este că trebuie să țină cont de semnele nonverbale ale vorbitorului, precum și de cuvintele reale pe care le folosește.

Când se utilizează reflecția verbală, interjecțiile mai scurte au avantajul că întrerup mai puțin fluxul narațiunii. Menținerea scurtă a întrebărilor vă obligă să rămâneți la punctele principale, dar nu este întotdeauna posibil, deoarece trebuie să fiți mai degrabă specific decât general.

Folosind reflecția, vorbitorul poate vedea că le acordați atenție și depuneți un efort conștient pentru a înțelege ce înseamnă. Dacă doriți să faceți acest lucru verbal, puteți utiliza expresii sau sunete de susținere precum „Da”, „Continuați”, „Ah, ha”, „OK” sau „Mm”. Modificarea ușoară a posturii (de exemplu, deplasarea înainte) sau înclinarea din cap arată că iei în considerare ceea ce spun ei. De asemenea, puteți utiliza expresia facială adecvată sau puteți face contact vizual pentru a semnala difuzorului pe care îl ascultați.

Acest lucru tinde să-i încurajeze pe oameni să se deschidă și să își prezinte cazul într-un mod sincer și sincer. Dacă simți că există mai multe de explorat, poți folosi parafrizarea ultimelor cuvinte rostite sau o întrebare deschisă pentru a menține conversația vie. În unele cazuri, este posibil să doriți doar să rămâneți tăcuți pentru a oferi timp vorbitorului să-și adune gândurile din nou. Aceste tehnici simple pot ajuta să scoată la lumină probleme de care nu erai conștient anterior.

REFLEXIA POATE UTILIZA PARAFRAZAREA	
CUVÂNT ROSTIT	SEMNALE NON-VERBALE E PARAVERBALE

Clarificarea

Aceste abordări vă permit să corectați neînțelegerile și să umpleți golurile din narațiune, obținând astfel o mai bună înțelegere a situației generale.

Procesul de reflecție oferă vorbitorului ocazia de a sublinia inexactități în înțelegerea dumneavoastră. Cu toate acestea, trebuie să fiți conștienți de faptul că ei s-ar putea să nu ia inițiativa de a face acest lucru. În consecință, ar trebui să acordați o atenție deosebită limbajului corpului lor și să fiți atenți la semnele nonverbale care ar putea indica faptul că le-ați interpretat greșit sensul.

Un alt lucru de care trebuie să fii conștient este că poți clarifica doar informațiile pe care le-a articulat vorbitorul. Dacă bănuieți că informații semnificative sunt ascunse, nu le puteți reflecta în mod obișnuit, deoarece nu știți ce este. În schimb, trebuie să reflectați cumva absența ei punând întrebări care să-l determine pe vorbitor să o aducă la vedere.

Din perspectiva dumneavoastră, rezultatul final al clarificării este o înțelegere mai deplină și mai precisă a situației generale într-o interacțiune cu migrantii cu calificare scăzută și o înțelegere detaliată a problemelor specifice care apar într-un context multicultural. Din perspectiva

vorbitorului, rezultatul final ar trebui să fie un sentiment că circumstanțele și punctul de vedere al acestuia au fost înțelese și că consilierul/educatorul are o înțelegere clară și deplină a problemelor trezite.

Esențial pentru acest proces este faptul că consilierul/educatorul trebuie să depășească orice tendință naturală de a se grăbi cu sugestii sau soluții. Acest lucru este important pentru a evita recunoașterea propriilor emoții în timpul comunicării. Consilierul/educatorul trebuie să permită vorbitorului să prezinte imaginea de ansamblu, astfel încât să-și expună nivelul cunoștințelor și amploarea ideilor despre cum să abordeze problema în cauză.

Câteva tehnici simple pe care le poate folosi consilierul/educatorul pentru a se asigura că cereți clarificări în loc să vă oferi propria opinie sunt următoarele:

- Spuneți ceea ce credeți că a spus vorbitorul, așa cum îl înțelegeți
- Verificați dacă asta au vrut să spună cu adevărat
- Folosiți întrebări deschise, nondirective – dacă este cazul
- Întrebați dacă ați înțeles bine și fiți pregătiți să fiți corectat
- Recunoașteți dacă nu sunteți sigur ce înseamnă vorbitorul
- Solicitați exemple specifice acolo unde este necesar sau dacă sunt utile pentru înțelegere.

Permițând câteva secunde de tăcere înainte de a pune o întrebare sau de a oferi feedback, vă veți asigura că vorbitorul a spus tot ce vrea. De asemenea, vă puteți indica atenția, parafrazând cu acuratețe cuvintele vorbitorului într-o declarație care să vă comunice imparțialitatea și înțelegerea. De asemenea, vă permite să clarificați că ați înțeles explicația lor asupra problemei.

Când folosiți clarificări, o parte semnificativă a tehnicii este capacitatea dumneavoastră de a rezuma întregul schimb de comunicare, ilustrând astfel înțelegerea dumneavoastră a ceea ce s-a spus. În rezumatul tău, fii concis, obiectiv și fără judecăți, folosind cadrul de referință al vorbitorului pentru a descrie elementele esențiale ale conversației tale.

În cazul în care această conversație face parte din mai multe discuții, veți folosi adesea rezumatul dvs. anterior la începutul următoarei conversații pentru a vă reîmprospăta și reafirma înțelegerea actuală.

CLARIFICARE AMESTEC DE:	
ÎNTREBARE ȘI REFLECȚIE	UMPLEȚI LACUNELE ȘI EVITAȚI CONCEPȚIILE ERONATE

Abilități de chestionare

A treia componentă a ascultării active este arta de a pune întrebări.

În calitate de consilier/educator, dezvoltarea capacității dumneavoastră de a pune întrebări care scot informațiile necesare pentru a vă ajuta să înțelegeți situația vorbitorului și să-l ajutați să găsească o soluție este crucială pentru succesul dumneavoastră. Întrebările tale te ajută să:

- Concentrați atenția
- Atrageți idei noi
- Încurajați explorarea
- Încurajați angajamentul

Abilități de chestionare	
Concentrați atenția	Atrage idei noi
Încurajează explorarea	Promovați angajamentul

Există șapte tipuri diferite de întrebări pe care le puteți pune și ar trebui să vă asigurați că aveți o idee clară despre motivul pentru care puneți o întrebare într-un anumit mod și la un anumit moment.

Types of Questions
Open
Closed
Probing
Paraphrasing
Hypothetical
Leading
Reflective

Întrebările deschise sunt utilizate în mod obișnuit pentru a încuraja cealaltă parte să se deschidă, astfel încât să puteți aduna informațiile necesare. Ele încep adesea cu de ce, ce, unde, care și cum.

Veți descoperi că funcționează cel mai bine atunci când conversația curge deja liber. De exemplu:

„Cum ți-a fost de folos cursul de italiană?”

„Ce ai făcut pentru a-ți îmbunătăți abilitățile lingvistice?”

Întrebările de sondare pot fi folosite pentru a clarifica ceva care a fost deja spus sau pentru a afla mai multe detalii despre acesta. Multe dintre ele sunt utile în crearea unei relații, dar trebuie să aveți grijă să nu le folosiți în exces, deoarece acest lucru îi poate face pe oameni să se simtă ca și cum ar fi interogați sau chiar atacați.

Asigurați-vă că semnele dvs. verbale și nonverbale sunt neutre sau susținătoare atunci când puneți astfel de întrebări. Acest tip de întrebare este util pentru a descoperi detalii care ar fi putut fi trecute cu vederea inițial sau considerate irelevante. De exemplu:

„De ce crezi că acest lucru este corect/greșit?”
'Ce înseamnă asta?'
„Care sunt opțiunile tale pentru a rezolva problema?”
— Ai putea fi mai precis?
'Cine este implicat?'
'Ce trebuie abordat?'
„Există o opțiune pe care încă nu ai luat-o în considerare?”
— Cum ai reușit să suporti situația până în prezent?
„Cum ar descrie un observator obiectiv această situație?”
'La ce vă pasă cel mai mult în această situație?'
— Care sunt preocupările tale?

Întrebările închise necesită un răspuns „da” sau „nu”. Astfel de întrebări ar trebui folosite cu moderație, deoarece tind să facă orice conversație să se simtă incomodă și unilaterală, dar în unele cazuri un răspuns afirmativ sau negativ este tot ce este necesar. În situații sensibile, ele sunt cel mai bine evitate, deoarece pot dăuna relației și empatiei, care sunt o parte esențială a ascultării active.

Întrebările reflectorizante sunt frecvent utilizate pentru a verifica și a clarifica înțelegerea dvs. Acest stil de întrebare reflectă către vorbitor ceea ce tocmai a spus și le permite să-și exploreze pe deplin cunoștințele despre o situație.

Aceste întrebări oferă, de asemenea, o oportunitate pentru cealaltă persoană de a da voce emoțiilor pe care le-a simțit în acel moment, fără ca tu să fii nevoit să interpretezi de ce s-a întâmplat acest lucru în întrebarea ta. Folosirea întrebărilor reflectorizante scutește de faptul că trebuie să exprimi o interpretare sau să judeci de ce cealaltă persoană s-a simțit astfel. De exemplu:

Vorbitor - „Mă simt frustrat de mine însumi”.
Ascultător - „Și cum este această experiență „frustrată cu mine însumi”?
Vorbitor - „Oficialii de la biroul de eliberare a pașapoartelor mă bat mereu în joc”.
Ascultător - „Ce implică acel comportament de „a te încurca”?

Întrebările care conduc trebuie să fie folosite cu grijă, deoarece implică faptul că există un răspuns corect la întrebare, ceea ce contrazice etosul ascultării active. Sunt utile în situațiile în care aveți nevoie de un răspuns dorit sau trebuie să influențați gândirea oamenilor. De exemplu:

— *Deci nu ar fi fost mai bine să...?*
— *Nu crezi că ar fi trebuit...?*

Întrebările ipotetice vă permit să evaluați cum ar putea acționa cineva sau ce crede despre o posibilă situație. Ele sunt eficiente în a determina persoana să se gândească și să discute noi idei sau abordări ale unei probleme. De exemplu:

'Ce ai face dacă...?'
— *Ce s-ar întâmpla dacă...?*

Parafrazarea întrebărilor este una dintre cele mai bune moduri prin care vă puteți verifica propria înțelegere a ceea ce a spus vorbitorul. De exemplu:

*Speaker - „Nu pot veni luni la școală pentru cursuri de italiană”.
Ascultător - „Te aud spunând că nu poți veni luni la școală la cursuri de italiană. Am înțeles corect asta?”*

Ori de câte ori pui o întrebare, gândește-te cum și unde încerci să „luci” vorbitorul. Dacă întrebarea pe care o puneți nu are ca rezultat un pas pozitiv înainte, atunci trebuie să vă puneți trei întrebări simple: „Am pus-o într-un mod greșit?”, „Cuvintele pe care le-am folosit ar putea fi interpretate greșit?” și „Tipul de întrebare a fost adecvat?” Răspunsurile pe care le obțineți întrebându-vă aceste lucruri vă vor permite să vă dezvoltați competența de a pune întrebări și să vă modificați comportamentul în viitor.

TEMA 3 - Cele mai bune practici pentru ascultarea activă pentru depășirea barierelor de comunicare;



Pentru a utiliza ascultarea activă tehnicile în mod eficient, trebuie să-ți lași sentimentele personale deoparte în timpul conversației, să întrebi întrebări, și să parafrazezi răspunsurile înapoi către vorbitor. Unele dintre barierele care pot împiedica o înțelegere adecvată a problemelor implicate includ factori fizici și culturali, cum ar fi un mediu zgomotos, un accent regional puternic sau o diferență în termeni de referință. Într-un context multicultural atunci când avem de-a face cu migranți, bariera lingvistică este un parametru care trebuie luat în considerare pentru a obține cea mai bună înțelegere posibilă între consilier/educator ascultător și vorbitorul migrant.

Pe lângă acești factori externi, care sunt de obicei destul de ușor de depășit, există și câteva bariere mai puțin evidente de care ar trebui să fii conștient.

Semne nonverbale inadecvate

Acestea includ lucruri precum să te confrunți sau să te înclini departe de cealaltă parte, să nu menții contactul vizual, să arăți încordat sau să prezinți o postură „închisă” încrucișându-ți brațele etc. Dacă ceea ce spui este în mod continuu contrazis de limbajul tău corporal, atunci există nu există posibilitatea ca cealaltă parte să se deschidă.

Poziția și gesturile tale trebuie să reflecte întotdeauna că acordați o atenție completă persoanei care vă vorbește. Distragerile te obligă să trimiți semnale nonverbale nepotrivite vorbitorului și este nevoie doar de un astfel de semnal pentru a distruge beneficiile pe care le poți obține din ascultarea activă.

Luând în lumina reflectoarelor

Aceasta se referă la tendința pe care o au majoritatea oamenilor de a împărtăși în mod egal conversația. Implică trecerea de la un rol pasiv la unul activ și luarea efectivă a focalizării întâlnirii departe de cealaltă parte și asupra ta. Poate fi dificil să evitați acest lucru odată ce simțiți că înțelegeți problemele implicate.

Înainte de a fi tentat să iei lumina reflectoarelor, amintește-ți că, de îndată ce începi să dai sfaturi sau instrucțiuni, nu mai ascuți cealaltă parte. Consilierii/educatorii nu ar trebui să se complacă niciodată în această tentație, deoarece neascultarea migranților vă împiedică să le oferiți ajutor și sprijin de care au nevoie.

Reacții stereotipe

Când căutați clarificări prin utilizare chestionare reflexivă este foarte ușor să vă obișnuiți să vă începeți întrebările cu expresii precum:

- *Vrei să spui asta...?*
- *Vrei să spui că...?*

Dacă nu ești atent cu acest tip de interogatoriu, poate înstrăina cealaltă parte, deoarece poate suna paternalist. Ar trebui să utilizați acest tip de interogare reflexivă numai atunci când sensul a ceea ce au spus ei trebuie de fapt clarificat.

Răspunsuri inadecvate

Dacă vi se pune o întrebare directă, atunci cel mai potrivit răspuns este de obicei să răspundeți la aceasta, mai degrabă decât să căutați vreo semnificație mai profundă. Dacă cealaltă parte spune:

„Când este posibil să obținem niște răspunsuri pentru oficiali de la biroul de eliberare a pașapoartelor?”

Cel mai bun răspuns este de obicei unul direct. De exemplu:

- *Primim câteva răspunsuri săptămâna viitoare.*
- *Ar trebui să știi joi.*

Puteți continua apoi să puneți mai multe întrebări dacă aveți cu adevărat nevoie de clarificări despre ceva, dar ar trebui să încercați să evitați să răspundeți la întrebări directe cu o întrebare proprie, deoarece vă poate face să pari vag sau evaziv.

Prefăcând înțelegere

Dacă într-adevăr nu înțelegeți ce încearcă cealaltă parte să spună, atunci ar trebui să căutați întotdeauna clarificări într-un mod direct - de exemplu, spunând ceva de genul „Îmi pare rău, nu am înțeles. Ce zici?”

Speranța că semnificația lor va deveni în cele din urmă clară este inutilă și subminează întregul proces. Dacă sunteți confuz de ceva ce a fost spus, atunci spuneți și cereți o explicație.

Overreaching și Underaating

Exagerarea implică atribuirea unor semnificații care depășesc cu mult ceea ce a exprimat cealaltă parte, prin declararea unor interpretări care sunt presupuneri din partea ta. Atingerea insuficientă implică pierderea sensului a ceea ce s-a spus, deoarece nu este de acord cu propria ta viziune despre cum stau lucrurile. Consilierii/educatorii trebuie să fie conștienți de faptul că stereotipurile sunt mereu la pândă atunci când avem de-a face cu atât de multe culturi care diferă atât de mult de a noastră. Acesta este motivul pentru care exagerarea este o greșeală periculoasă pe care nu ar trebui să o faci.

Poate fi tentant să căutați confirmarea propriilor opinii și poate fi necesar să faceți un efort conștient pentru a evita acest lucru.

Îndelung

Oferirea de răspunsuri foarte lungi sau complexe întrerupe fluxul conversației și face mai puțin probabil să înțelegeți poziția celeilalte părți. Răspunsurile scurte și simple sunt mai eficiente.

	Semne nonverbale inadecvate	
Prefăcând înțelegere	COMUNICARE BARIERE	Luând în lumina reflectoarelor
Reacții stereotipe		Overreaching și Underaating
	Răspunsuri complexe inadecvate	

Tema 4 - Abilități de ascultare activă - Avantajele ascultării active



Ascultare activa vă îmbunătățește capacitatea de a absorbi și transmite datele și informațiile furnizate în timpul schimbului. Dezvoltându-vă abilitățile și tehnicile de a asculta activ, comunicările dvs. le vor oferi ascultătorilor o mai mare claritate și empatie.

Un aspect esențial al ascultării active este capacitatea ta de a bloca orice distragere a atenției care ar putea fi prezente acolo unde comunicați. Acordând 100% conversației dvs., veți auzi și înțelege adevăratul conținut al mesajului, precum și veți putea înțelege toate semnele inconștiente afișate.

Dacă tendința ta naturală este să te grăbești într-un răspuns, exersează-te să respiri înainte de a vorbi, astfel încât cealaltă persoană să aibă ocazia să termine ceea ce spune. Dacă nu faceți acest lucru și întrerupeți răspunsul persoanei înainte de a-și explica întregul punct de vedere, nu veți avea o imagine completă. Atenție la aceasta și la multe alte bariere pe care trebuie să le evitați pentru a obține beneficiile ascultării active.

Fără întreaga imagine a discuției, este mai probabil să interpretați greșit schimbul. Pentru a vă menține concentrarea asupra a ceea ce vi se spune, dați vorbitorului semne că au toată atenția dumneavoastră, mișcându-vă ușor capul sau ochii. De asemenea, poate fi necesar să le cereți celorlalți aflați în situație să tacă, astfel încât vorbitorul să se poată exprima.

Comportându-vă în acest fel, veți putea să puneți împreună răspunsuri mai persuasive și să vă atingeți obiectiv de comunicare. De asemenea, ilustrează înțelegerea dvs. despre punctul de vedere al vorbitorului și modul în care acesta se leagă de propriile convingeri.

Acordând atenție răspunsurilor celorlalte persoane, veți putea judeca cu acuratețe cunoștințele despre subiect și vă veți ajusta în mod corespunzător stilul de comunicare. Aveți, de asemenea, oportunitatea de a răspunde individului că ați înțeles ceea ce vă spun.

Acest lucru îi face să se simtă apreciați și dispuși să contribuie în continuare și asigură că schimbul este un proces bidirecțional. Acest lucru poate fi realizat prin simpla urmărire a rezumatului dvs. a ceea ce au spus ei cu expresii precum:

- Are sens pentru tine?
- Tu ce crezi?
- Ai fi de acord?
- Ce părere aveți despre asta?

În plus, puteți încuraja o altă persoană să contribuie la schimbul dvs. folosind o pauză sau păstrând tăcerea. Acest lucru vă oferă două avantaje. În primul rând, îi oferă, în calitate de ascultător, timp

să-ți unească gândurile, iar în al doilea rând, oamenii au o dorință înnăscută de a umple un gol, așa că încep să vorbească.

Comunicarea bidirecțională pe care o încurajează ascultarea activă vă oferă, de asemenea, oportunitățile de a oferi feedback motivat și valid, precum și vă permite să obțineți clarificări cu privire la ceea ce credeți că vi s-a spus.

Aceasta este una dintre tehnicile care vă permit să minimizați distragerile care pot apărea în timpul unui schimb sau dialog. A fi capabil să păstreze focalizarea comunicării asupra obiectivului tău este esențial pentru succes. Un efect secundar important al unui astfel de comportament este că alții vă vor urma exemplul atunci când își desfășoară propriile comunicări.

Dezvoltându-vă abilitățile de a folosi toate cele trei componente ale ascultării active -orientare la ascultare, tehnica reflexivă, și abilități de a pune întrebări- vei putea maximiza eficacitatea și productivitatea persoanelor din echipa ta.

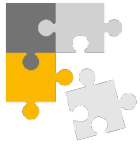
Ascultarea activă este o abilitate care poate fi dobândită și dezvoltată prin practică. Cu toate acestea, ascultarea activă poate fi dificil de stăpânit și, prin urmare, va necesita timp și răbdare. Folosită în mod corespunzător, ascultarea activă poate oferi trei rezultate foarte pozitive:

In primul rând, ascultătorul obține informații deoarece ascultarea activă îl încurajează pe vorbitor să vorbească despre mai multe lucruri în profunzime mai mare decât ar putea face el sau ea pur și simplu răspunzând la întrebări sau sugestii directive. O astfel de profunzime a discuțiilor expune adesea probleme de bază, inclusiv cele pe care vorbitorul nu le-a recunoscut anterior.

În al doilea rând, elementele orientării la ascultare (empatie, acceptare, congruență și concretețe) sunt susceptibile să crească pe măsură ce procesul de ascultare reflexiv continuă. Acestea sunt ingredientele de care aveți nevoie pentru o conversație deschisă și de încredere cu migranții cu calificare redusă.

În cele din urmă, ascultarea activă stimulează și canalizează energia motivațională. În calitate de ascultător, îl accepți și îl încurajezi pe vorbitor, dar lași inițiativa în mâinile lor. În consecință, migranții vor recunoaște noi căi de acțiune și vor deveni mai încrezători și mai siguri de sine.

REGULI DE ASCULTARE ACTIVĂ		
ATENȚIE LA ELIMINAREA DISTRACȚIILOR	ASCULTAREA VERBALA SI NON- VERBALA	DA FEEDBACK



A.4) Activitate de învățare

Cursantul va continua această activitate de învățare pentru a avea o primă abordare în practică prin aplicarea conceptelor teoretice.

Exercițiu - Ascultați mai întâi, vorbiți în al doilea rând

Obiectiv: Având mentalitatea unui ascultător

Timpul aproximativ necesar exercițiului- 50 de minute

Debrief- 10 minute

Descriere

Acest exercițiu de ascultare activă solo se bazează pe o strategie binecunoscută de formare a obiceiurilor - procesul de „imaginație” și „reflecție”. Acest exercițiu bazat pe imaginație va ajuta la întărirea comportamentului de a intra în fiecare conversație cu scopul de a asculta primul, mai degrabă decât de a fi primul care vorbește. Vei repeta actul de a asculta, întărind obiceiul de a asculta mai întâi și de a vorbi în al doilea rând. Rezultatul acestui proces este că, în timp, veți începe să ascultați automat în mod implicit.

Mai exact, într-un loc fără distracție, te vei gândi la o situație trecută în care ai fost implicat ca consilier/educator când ai avut atitudinea de a fi primul care a vorbit. Acum imaginați-vă că intrați în acel timp de discuție cu intenția de a asculta mai întâi activ. Veți continua să repetați această imagine în minte până când vă veți putea vizualiza cu ușurință ascultând activ pe cealaltă(e).

În continuare, veți petrece timp reflectând asupra modului în care ascultarea mai întâi ar fi îmbunătățit situația când ați fost primul care a vorbit și apoi petreceți timp reflectând asupra modului în care ascultarea mai întâi va aduce beneficii relației dvs. în activitatea dvs. viitoare ca consilier/educator.

Pe parcursul exercițiului, vă veți înregistra gândurile și veți elabora o acțiune pe care să o întreprindeți data viitoare când veți fi implicat într-o astfel de situație cu adulții migranți.

Obiective

Scopul acestui exercițiu de ascultare activă este să vă ajute să realizați importanța de a intra în fiecare discuție, în special atunci când aveți de-a face cu adulți migranți, în primul rând cu o atitudine de „ascultător”, astfel încât să vă concentrați pe înțelegerea perspectivei celeilalte persoane. Apoi, odată ce le înțelegeți în mod adecvat, poți trece la rolul de „vorbitor” pentru a-ți împărtăși perspectiva.

În timp ce vorbim, încercăm întotdeauna să ne facem înțeleși, dar în timp ce ascultăm, căutăm în mod activ să înțelegem perspectiva vorbitorului asupra subiectului de discuție. Chiar dacă este extrem de tentant să gestionăm o conversație cu scopul de a ne face auziți și înțeleși, totuși, de

multe ori, cea mai bună strategie este să intrăm în fiecare discuție cu scopul de a asculta mai întâi. Vă permite să vă conectați cu adevărat cu adulții migranți atunci când este rândul dvs. să vorbiți. Conexiunea vine pe măsură ce împărtășim informații care sunt cu adevărat relevante și utile pentru ei și pe măsură ce încadrăm acele informații într-un mod pe care ei le pot accepta. Aceasta înseamnă că, dacă încerci să vorbești mai întâi decât să-ți iei timp pentru a înțelege perspectiva lor, risți să devii irelevant sau să fii înțeles greșit.



Instrucțiuni

Găsiți un loc fără distrageri și așezați-vă cu un blocnotes și un pix, dacă preferați tehnologia, puteți folosi un computer sau un blocnotes.

Gândiți-vă la o situație trecută în care ați fost implicat în calitate de consilier/educator care lucra cu adulți migranți, când ați avut atitudinea de a fi primul care a vorbit, mai degrabă decât de a avea o atitudine de ascultător activ.

Acum, închideți ochii și imaginați-vă că intrați în acel timp obișnuit de discuții cu intenția de a asculta activ mai degrabă decât de a fi primul care vorbește.

Imaginați-vă că puneți întrebări pentru a extrage mai multe informații, pentru a clarifica și pentru a confirma sensul a ceea ce auziți.

O modalitate excelentă de a începe o discuție în calitate de ascultător este să conduci cu o întrebare de genul „Vești vești?” sau „Care a fost progresul de la ultima noastră recuperare?”

Continuați să repetați această imagine în minte până când vă puteți vizualiza cu ușurință ascultând activ pe cealaltă persoană.

Odată ce ai o imagine mentală clară despre ascultarea activă, reflectă la următoarele întrebări:

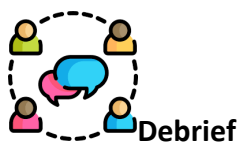
Cum s-ar schimba relația ta cu acel adult migrant dacă ai asculta în mod regulat primul?

Cum te-ai schimba dacă ai asculta în mod regulat primul?

Înregistrați-vă gândurile pe un bloc notes. Scrisul ajută la procesul de întărire cognitivă.

În cele din urmă, gândește-te la data viitoare când vei lucra cu un adult migrant în rolul tău de consilier/educator. Care este o acțiune practică pe care o poți lua la începutul următoarei discuții pentru a-i asculta mai întâi și a le permite să vorbească?

Aplicați aceste tehnici în timpul următoarei conversații în timp ce lucrați ca consilier/educator cu adulți migranți.



Debrief

- După acea discuție, reveniți la acest exercițiu de ascultare activă și analizați discuția folosind următorii pași:
- Reflectați pe scurt la ceea ce a funcționat și ce nu a funcționat. A avut mai mult succes decât cel în care ai avut atitudinea de a fi primul care a vorbit?
- Decideți asupra unei acțiuni de ascultare pe care să o faceți din nou (sau să o schimbați) în următoarea discuție.
- Ia-ți câteva minute pentru a te imagina făcând acea acțiune.
- Efectuați în mod repetat acești pași de debrief/reflecție după discuțiile dvs. regulate pentru a consolida mentalitatea de a fi ascultător.
- Dacă reflectați în mod regulat la eforturile dvs. de ascultare, veți începe automat să ascultați mai mult în discuțiile din viața reală. Ascultarea va deveni abordarea ta implicită.

3.(B) Învățare ghidată

După citirea și reflectarea asupra materialului teoretic prezentat în partea A, pentru a vă îmbunătăți abilitățile practice ca ascultător activ, este important să aplicați elementele cheie de mai jos. Aceste elemente întruchipează atitudinea și comportamentul potrivit atunci când sunt implicate într-un proces de comunicare activă.

Subiectele principale sunt:

1. Arătați că acordați atenție ascultând
2. Răspunsul corespunzător este cel mai bun feedback al tău
3. Amână judecata.

Activitatea de ascultare activă propusă vă va ajuta să înțelegeți abilitățile esențiale de ascultare activă pentru a fi un bun ascultător.

B.1.1) Arătați că acordați atenție ascultând:

Acest lucru înseamnă în esență să luați în considerare următoarele elemente pe care să vă concentrați:

- Asigurați-vă că vă confrunțați cu vorbitorul acordându-i atenția (de exemplu, fiți conștienți de faptul că limbajul corpului dumneavoastră are o postură deschisă);
- Fără distrageri;
- Evitați întreruperea inutilă a difuzorului
- Încurajați vorbitorul să continue prin comentarii verbale „scurte”.
- Oferă câteva expresii faciale, cum ar fi un încuviințare din cap sau un zâmbet.

B.2.1. Instrumente utilizate: Activitate de învățare dirijată - Exercițiu



Exercițiul n. 1: Ascultați mai întâi decât vorbiți (2 ore)

Descriere: Exercițiu de ascultare activă structurat pentru a dezvolta capacitatea de a asculta fără întrerupere.



Instrucțiuni

Găsiți pe cineva care să se ofere voluntar pentru o scurtă conversație de aproximativ cinci minute.

Invitați-vă voluntarul să aleagă un subiect și să începeți să vorbiți despre el, trebuie doar să ascultați în tăcere, fără să spuneți nimic, în timp ce cealaltă persoană vorbește și să încercați să înțelegeți mesajul pe care dorește să-l transmită vorbitorul.

Odată ce vorbitorul a terminat de vorbit, aveți voie să vorbiți parafrazând ceea ce ați înțeles.

La sfârșitul parafrazării, vorbitorul poate confirma corect sau clarifica parafrazarea.



Întrebări de autoevaluare

Răspundeți la următoarele întrebări pentru a vă revizui performanța în timpul acestui exercițiu:

- 1- Ai reușit să asculți doar întrerupând?
- 2- Ai fost tentat să întrerupi vorbitorul în timp ce vorbea?
- 3- Cum a beneficiat activitatea de ascultare de atitudinea ta neîntreruptă?



Luați un jurnal pentru a vă urmări progresul: Referindu-ne la întregul exercițiu, faceți o listă cu principalele puncte tari și slabe.

B.1.2) Răspunsul corespunzător este cel mai bun feedback al tău

Acest lucru înseamnă în esență să luați în considerare următoarele elemente pe care să vă concentrați:

- Pune întrebări relevante și relevante
- Căutați clarificări prin parafrază
- Afirmăți-vă opinia(ele) cu respect
- Răspundeți deschis și sincer, cu un ton adecvat al vocii



Exercițiul n. 2 Fără neînțelegere

Descriere: Joc de ascultare activă pentru consilier și educator care demonstrează capacitatea de a răspunde corespunzător.

Durată: 2 ore



Instrucțiuni

Sunt doi participanți la acest joc.

Stai cu spatele la spatele partenerilor tăi. Participantul unu are o imagine care nu trebuie să fie afișată participantului doi. Participantul doi are hârtie de desen și un pix și pune întrebări despre imagine timp de 5 minute pentru a desena imaginea cât mai exact posibil.

Primul participant este liber să răspundă și să descrie imaginea așa cum dorește.

La final, participantul unu și participantul doi compară desenul cu imaginea originală și discută despre el.

Acum schimbați rolurile cu o nouă imagine și repetați exercițiul.

La sfârșitul exercițiului, cei doi participanți discută împreună despre dificultățile de comunicare și cum să le depășești folosind strategii de ascultare activă.



Întrebări de autoevaluare

Răspundeți la următoarele întrebări pentru a vă revizui performanța în timpul acestui exercițiu:

- 1- Cât de eficient ai înțeles descrierile partenerului tău cu privire la fotografiile sale.
- 2- Ce dificultăți ai întâmpinat?
- 3- Cum ți-ai crescut înțelegerea imaginii partenerului tău?



Luați un jurnal pentru a vă urmări progresele: Referindu-ne la întregul exercițiu, faceți o listă cu principalele puncte tari și slabe.

B.1.3) Amână judecata:

Acest lucru înseamnă în esență să luați în considerare următoarele elemente pe care să vă concentrați:

- Evitați să faceți presupuneri
- Fiți empatici și nejudicați
- Luați în considerare comunicarea din perspectiva vorbitorului
- Lasă prezentarea să-și urmeze cursul
- Ascultă întregul mesaj înainte de a interveni cu propriile tale comentarii



Exercițiul n. 3: Pune-te în locul vorbitorului

Descriere: Activitate de dezvoltare a ascultării personale pentru a evita pe cât posibil judecata, crescând comunicarea empatică.

Durată: 2 ore



Instrucțiuni

Această activitate se bazează pe a avea o conversație cu cineva care are convingeri ideologice diferite, de exemplu un vegan versus un consumator de carne.

Obiectivul este de a empatiza cognitiv cu cineva care are convingeri diferite de ale tale. În timp ce continuați conversația, încercați să înțelegeți în profunzime convingerile ideologice ale omologului dvs., rămânând mereu prietenos, cultivând o discuție fructuoasă pentru a înțelege mai bine punctul de vedere al partenerilor dvs.

Lucrează să devii din ce în ce mai confortabil să conversezi cu cineva care nu este de acord cu tine.



Întrebări de autoevaluare

Răspundeți la următoarele întrebări pentru a vă revizui performanța în timpul acestui exercițiu:

- Ai încercat să-ți argumentezi interlocutorul față de convingerile tale?
- Ți-ai suspendat opiniile și sentimentele despre ideologia lui?
- Ai păstrat tot timpul respectul?



Luați un jurnal pentru a vă urmări progresele: Referindu-ne la întregul exercițiu, faceți o listă cu principalele puncte tari și slabe.

3.(C) Învățare prin experiență

Căile de învățare prin experiență includ:

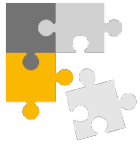
- Structurarea unui interviu cognitiv cu migranții prin aplicarea instrumentelor și conceptelor teoretice ale ascultării active.
- Aplicarea tehnicilor de ascultare activă într-un birou structurat de consiliere pentru migranți.

C.1) Căi de învățare experiențială.

Având în vedere competențele dezvoltate și pentru aplicarea lor concretă se propun următoarele învățare experiențială:

1. Structurarea unui interviu cognitiv cu migranții prin aplicarea instrumentelor și conceptelor teoretice ale ascultării active;
2. Aplicarea tehnicilor de ascultare activă într-un birou structurat de consiliere pentru migranți.

Urmați următoarele indicații și recomandări pentru a le implementa corect.



C.1.1) Structurarea unui interviu cognitiv cu migranții prin aplicarea instrumentelor și conceptelor teoretice de ascultare activă

Context: În timp ce își exercită profesia, consilierii/educatorii abordează un număr mare de adulți migranți cu calificare redusă. Primul pas după ce ne cunoaștem este să continuați un interviu pentru a obține informații. Interviul nu urmărește să identifice în mod cuprinzător fiecare întrebare care ar trebui pusă pentru a obține dovezi relevante. Mai degrabă, urmărește să ofere un punct de plecare pentru culegerea de informații cu privire la diferite elemente din viața lor și din mediul lor psihologic, care reprezintă un pilon fundamental pentru dezvoltarea relației viitoare dintre consilieri/educatori și adulții migranți. Întrebările de interviu ar trebui să urmeze natura revendicării și detaliile narațiunii reclamantului individual. Folosiți numai acele întrebări care ar putea fi relevante pentru revendicare. Acest lucru vă va ajuta să construiți o relație puternică bazată pe încredere reciprocă. Având în vedere vulnerabilitatea adulților migranți, este important să fiți prudent, judecată și sensibilitate atunci când decideți dacă să puneți sau nu o întrebare.

Durată: Durata în ore depinde de singurul solicitant care urmează să fie interviuat, dar în general interviul nu trebuie să dureze niciodată mai puțin de jumătate de oră.



Instrucțiuni

Interviul începe cu întrebări referitoare la date personale precum NUME, PRENUME, NAȚIONALITATE, LOCUL ȘI DATA NAȘTERII etc.

Apoi se aprofundează în întrebările legate de eul interior:

- Unde te-ai născut? Poti descrie zona? (Rural urban)
- Ce făceau părinții tăi pentru a trăi? Care era ocupația lor?
- Poți să descrii mediul în care ai crescut? Rural urban? Familia ta'ocupatia ei?
- Pana la ce varsta ai fost la scoala? Unde ai fost la școală? Care este cel mai înalt nivel de educație al tău? Când ți-ai terminat studiile?
- Aveți vreo experienta de munca? Cum te-ai întreținut? Vă rugăm să dați detalii.
- Unde ai locuit ultima dată în țara ta de origine?
- Ești singur sau cu familia ta în această țară? Ți este dor de cineva din țara ta de origine?
- Care sunt voințele și dorințele tale pentru viitor?
- Ce așteptări aveți în această țară?
- Ai vreo dorință să te întorci în țara ta? Povesteste-mi.
- Ce crezi că se va întâmpla cu tine dacă te întorci în țara ta?

- Descrieți îndoielile sau temerile dvs. de a vă întoarce în țara dvs., dacă există.

Obiectivul este de a continua interviul urmând principiile teoretice ale ascultării active descrise în A, și abordarea și relaționarea cu migranții cu calificare scăzută recunoscând diferența în comunicare.

Etaple operaționale ar trebui să includă:

1. Faceți o programare cu migrantul adult
2. Asigurați-vă că dedicați suficient timp întâlnirii dvs
3. Continuați interviul într-un mediu confortabil, fără distrugeri, unde nu veți fi deranjați
4. Luând notițe după caz
5. La sfârșitul fiecărui interviu, luați câteva minute pentru debriefing

Instrumente utilizate în timpul învățării experiențiale

1. Acces computer si internet
2. Versiunea tipărită a interviului
3. Aplicații pentru traducere în diferite limbi



C.2.1) Birou de consiliere pentru migranți orientat spre ascultare activă:

Context: Biroul de consiliere este printre cele mai frecvente activități de muncă pe care un consilier le desfășoară în timp ce lucrează cu adulții migranți.

Această activitate implică ascultarea activă ca aspect proeminent, iar provocarea este de a gestiona biroul urmând principiile principale ale ascultării active, aplicând tehnici adecvate în circumstanțe concrete de îndrumare a migranților adulți.

Durată: Durata în ore depinde de persoana care consulta biroul, dar în general consilierea nu trebuie să dureze niciodată mai puțin de o oră.



Descrierea etapelor/activităților operaționale.

Etaple operaționale ar trebui să includă:

- În timpul primei abordări, creați empatie și asigurați-vă că înțelegeți motivul/motivele pentru care migrantul are nevoie de consiliere
- Odată ce cunoașteți motivul/motivele consilierii, asigurați-vă că sunteți pregătit să faceți față solicitărilor sale
- Faceți o programare cu migrantul adult pentru a-i dedica suficient timp pentru consiliere
- Desfășurați activitatea de consiliere într-un mediu confortabil, fără distrugeri, unde nu veți fi deranjați

- Luând notițe după caz
- La sfârșitul fiecărei consilieri, luați câteva minute pentru debriefing

Instrumente utilizate în timpul învățării experiențiale

1. Acces la computer și la internet
2. Versiunea tipărită a oricărui material util pentru a face față cererilor migranților
3. Aplicații pentru traducere în diferite limbi

C.3) Evaluarea sumativă.

Rezultatul învățării n. 1

Explicați principiul și tehnicile de ascultare activă orientată spre justiție socială



Instrument de evaluare: Test

1- Cele trei grade principale ale ascultării active sunt: Repetarea, Parafrazarea, Reflectarea

ADEVARAT FALS

2- Un ascultător activ nu trebuie să fie neutru, să judece și să nu fie pe deplin implicat pe parcursul conversației.

ADEVARAT FALS

3- Trei componente ale ascultării active sunt:

- a) Orientarea ascultătorului, Tehnica reflexivă, Abilități de chestionare
- b) Orientarea ascultătorului, Tehnica ascultătorului, Abilitățile de chestionare
- c) Orientarea ascultătorului, Tehnica reflexivă, Abilități de parafrazare

4- Ascultarea activă se caracterizează prin:

- a) atenție nedivizată, empatie, respect, acceptare, incongruență și concretețe.
- b) atenție nedivizată, empatie, respect, acceptare, congruență și concretețe.
- c) atenție nedivizată, empatie, respect, lipsă de acceptare, congruență și concretețe.

5- În timpul unui proces de comunicare bazat pe ascultarea activă, întrebarea ar trebui să fie închisă pentru a obține informații clare:

ADEVARAT FALS

6- Pentru un ascultător activ este important...

- a) Planificați cum va răspunde
- b) Observați sentimentul din spatele cuvintelor.
- c) Întrerupeți vorbitorul pentru a face o idee.

7- Pentru a depăși barierele de comunicare este fundamentală...

- a) Ascultați mesajul fără a-l judeca sau evalua imediat
- b) Urmăriți limbajul corporal semnificativ (expresii, gesturi).
- c) Luați notițe după caz.

8- Ce nu ar trebui să facă un ascultător activ?

- a) blocați orice distragere a atenției care ar putea fi prezente acolo unde comunicați.
- b) ilustrează propria înțelegere a punctului de vedere al vorbitorului

c) întrerupeți vorbitorul pentru a face o idee

Raspunsuri:1:adevărat – 2:fals – 3:a – 4:b – 5:fals – 6:b – 7:a – 8:c

Punctajul:

8: Nivelul 4

6-7: Nivelul 3

3-5: Nivelul 2

1-2: Nivelul 1

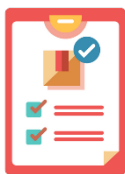
0: Sub prag

Rubrica de evaluare

REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII	DOVEZI ALE REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII	INDICATORI CRITERII DE EVALUARE	NIVELURI	DESCRIPTORI
Explicați principiul și tehnicile de ascultare activă orientată spre justiție socială	Explicarea unora sau a tuturor principiilor ascultării active	Cunoașterea teoretică a principalului aspect al principiilor și tehnicii ascultării active.	Nivelul 4	Cursantul este pe deplin conștient de principiile ascultării active; El/ea identifică și evaluează domeniile de aplicații în situații reale într-o abordare de justiție socială
			Nivelul 3	Cursantul poate identifica pe deplin principiile și tehnica ascultării active, recunoscând importanța acestora în abordarea cu grupul de migranți slab calificați
			Nivelul 2	Cel care învață poate identifica și ilustra concepte de bază ale ascultării active
			Nivelul 1	Cel care învață are cunoștințe limitate despre principiul și tehnicile
			Sub Prag	Elevul nu a atins principiul de bază al ascultării active

Rezultatul învățării n. 2:

Utilizați mesajele verbale și non-verbale în mod corespunzător recunoscând semnificația semnalelor limbajului corpului.



Instrument: Lista de verificare pentru autoevaluare

În timp ce cineva vorbește, eu: De obicei, uneori, rar

Păstrați contactul vizual cu difuzorul 531

Observați sentimentul din spatele cuvintelor. 531

Înfruntă persoana care vorbește. 531

Urmăriți-vă expresiile semnificative ale feței 531

Urmăriți gesturile corporale semnificative 531

Totaluri pentru fiecare coloană: _____ + _____ + _____

Total general = _____

Punctajul:

5: Sub prag

6-10: Nivelul 1

11-15: Nivelul 2

16-20: Nivelul 3

21-25: Nivelul 4

Rubrica de evaluare

REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII	DOVEZI ALE REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII	INDICATORI CRITERII DE EVALUARE	NIVELURI	DESCRIPTORI
Utilizați mesajele verbale și non-verbale în mod corespunzător recunoscând semnificația semnalelor limbajului corpului.	Transmiterea mesajelor verbale și nonverbale și interpretarea semnalelor limbajului corpului.	Utilizarea adecvată a mesajelor verbale și non-verbale într-un proces comunicativ.	Nivelul 4	Cursantul este complet capabil să folosească mesaje verbale și non-verbale recunoscând valoarea lor într-un context multicultural.
			Nivelul 3	Elevul folosește în mod corespunzător abilitățile de comunicare verbală și non-verbală în diferite situații.
			Nivelul 2	Cel care învață pot recunoaște și folosește principalele mesaje verbale și nonverbale.

			Nivelul 1	Cel care învață are o capacitate limitată de utilizare de mesaje verbale și non-verbale într-un proces comunicativ
			Sub Prag	Cel care învață nu știe cum utilizează mesaje verbale și non-verbale într-un proces comunicativ.

Rezultatul învățării n. 3

Ascultați și răspundeți cu o minte deschisă într-un mod mai eficient.



Instrument: Lista de verificare pentru autoevaluare

- Interacționând cu oameni, de obicei iau în considerare punctul de vedere al celeilalte persoane.
De obicei (5) - Uneori (3) Rareori (1)
- Vorbind cu oamenii, eram mai înclinat să fac declarații decât să pun întrebări.
De obicei (1) - Uneori (3) Rareori (5)
- Chiar mă interesa mai mult să ascult decât să vorbesc
De obicei (5) - Uneori (3) Rareori (1)
- M-am concentrat mult mai mult pe a fi înțeles decât pe a-i înțelege pe ceilalți.
De obicei (1) - Uneori (3) Rareori (5)
- Am încercat să înțeleg pe deplin cererile migrantului pentru a putea răspunde eficient.
De obicei (5) - Uneori (3) Rareori (1)

Punctajul:

5: Sub prag

5-10: Nivelul 1

11-15: Nivelul 2

16-20: Nivelul 3

21-25: Nivelul 4

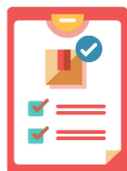
Rubrica de evaluare

REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII	DOVEZI ALE REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII	INDICATORI CRITERII DE EVALUARE	NIVELURI	DESCRIPTORI

Ascultați și răspundeți cu o minte deschisă într-un mod mai eficient.	Răspunsul eficient având o minte deschisă în procesul de ascultare	Folosiți o minte deschisă atunci când ascultați pentru a răspunde într-un mod eficient	Nivelul 4	Cursantul este capabil să înțeleagă, să analizeze și să reflecte critic cu privire la nevoile migranților, răspunzând cu o minte cu adevărat deschisă într-un mod mai eficient.
			Nivelul 3	Cursantul este capabil să înțeleagă pe deplin nevoile migranților și să răspundă cu o minte foarte deschisă într-un mod mai eficient.
			Nivelul 2	Cel care învață este capabil să asculte și să se identifice principalele nevoi ale migranților și să răspunde cu mintea deschisă într-un mod mai eficient.
			Nivelul 1	Cel care învață are o capacitate parțială de a răspunde cu o minte deschisă într-un mod mai eficient interacționând cu adulți migranți slab calificați
			Sub Prag	Cel care învață nu este capabil să răspundă cu o minte deschisă într-un mod eficient, interacționând cu adulți migranți slab calificați

Rezultatul învățării n. 4

Minimizați bariera de comunicare între educatori/consilieri și adulții migranți cu calificare scăzută.



Instrument: Lista de verificare pentru autoevaluare

- Pun întrebări pentru a obține mai multe informații și încurajez vorbitorul să continue.
☑De obicei (5) - ☑Uneori (3) ☑Rareori (1)
- Repet cu propriile mele cuvinte ceea ce tocmai am auzit pentru a asigura înțelegerea
☑De obicei (5) - ☑Uneori (3) ☑Rareori (1)

- Ascult mesajul fără a-l judeca sau evalua imediat respectând sentimentele și atitudinea celorlalți
- ☒De obicei (5) - ☒Uneori (3) ☒Rareori (1)

Recunosc că fiecare are propria poveste și călătorie de viață

☒De obicei (5) - ☒Uneori (3) ☒Rareori (1)

- Ascult cu toată atenția pentru a înțelege sentimentele și perspectiva altei persoane.
- ☒De obicei (5) - ☒Uneori (3) ☒Rareori (1)

Punctajul:

5: Sub prag

5-10: Nivelul 1

11-15: Nivelul 2

16 - 20: Nivelul 3

21-25: Nivelul 4

Rubrica de evaluare

REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII	DOVEZI ALE REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII	INDICATORI CRITERII DE EVALUARE	NIVELURI	DESCRIPTORI
Minimizați barierele de comunicare între educatori/consilieri și adulții migranți cu calificare scăzută.	Capacitatea de a minimiza barierele de comunicare	Continuați un proces de comunicare cu adulții migranți cu calificare scăzută, minimizând barierele	Nivelul 4	Cel care învață poate recunoaște, analiza și depăși complet barierele de comunicare între educatori/consilieri și adulții migranți slab calificați.
			Nivelul 3	Cursantul cunoaște și implementează strategiile pentru a depăși barierele de comunicare între educatori/consilieri și adulții migranți slab calificați.
			Nivelul 2	Elevul cunoaște și implementează strategiile de bază pentru a depăși barierele de comunicare.
			Nivelul 1	Elevul cunoaște strategiile de bază pentru a depăși barierele de comunicare, dar nu este capabil să le implementeze.

			Sub Prag	Cel care învață nu este capabil să minimizeze bariera de comunicare.
--	--	--	-----------------	--

Rezultatul învățării n. 5

Abordați și relaționați cu migranții slab calificați, recunoscând și apreciind diferențele culturale și de gen în comunicare.



Instrument: Întrebări de autoevaluare

Pentru a finaliza evaluarea de autoevaluare, consilierul/educatorul trebuie să desfășoare cel puțin 5 interviuri pentru a obține un feedback valoros. Vezi C.1.1

În timpul interviului:

1. Mi-am făcut timp să continui interviul fără nicio presiune pentru a-l liniști pe migrant.
 Frecvent (5) - ocazional (3) aproape niciodată (1)
2. Am presupus că știu ce avea să spună adultul migrant și am încetat să ascult.
 Frecvent (1) - ocazional (3) aproape niciodată (5)
3. Am ascultat punctul de vedere al interviuatului chiar dacă acesta diferă de al meu în ceea ce privește perspectivele.
 Frecvent (5) - ocazional (3) aproape niciodată (1)
4. L-am întrerupt pe migrant pentru a vorbi despre opiniile și convingerile mele
 Frecvent (1) - ocazional (3) aproape niciodată (5)
5. Am reușit să duc interviul fără distrageri pentru a răspunde într-un mod relevant prinzând conținutul mesajului.
 Frecvent (5) - ocazional (3) aproape niciodată (1)

Punctajul:

5: Sub prag

6-10: Nivelul 1

11-15: Nivelul 2

16-20: Nivelul 3

21-25: Nivelul 4

Rubrica de evaluare

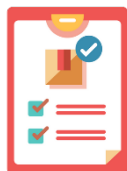
REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII	DOVEZI ALE REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII	INDICATORI CRITERII DE EVALUARE	NIVELURI	DESCRIPTORI
Abordați și relaționați cu migranții slab	Valorificarea procesului de comunicare cu adulți	Folosind o abordare care valorifică	Nivelul 4	Cel care învață poate analiza și pe deplinsă recunoaște și să aprecieze diferențele culturale

calificați, recunoscând și apreciați diferențele culturale și de gen în comunicare.	migranți slab calificați, luând în considerare diferența culturală și de gen	diferența culturală și de gen în comunicare		și de gen în comunicarea cu adulții migranți cu calificare scăzută.
			Nivelul 3	Cel care învață știe cum Abordați și relaționați cu migranții slab calificați, recunoscând și apreciați diferențele culturale și de gen în comunicare.
			Nivelul 2	Elevul cunoaște și implementează strategiile de bază pentru abordare și Relaționați cu migranții cu calificare scăzută recunoscând și apreciind diferențele culturale și de gen
			Nivelul 1	Elevul cunoaște strategiile de bază pentru abordarea și relaționarea cu migranții slab calificați
			Sub Prag	Cel care învață nu este capabil Abordați și relaționați cu migranții slab calificați, recunoscând și apreciați diferențele culturale și de gen în comunicare.

Rezultatul învățării n. 6

Aplicați tehnici adecvate de ascultare activă în circumstanțe concrete de îndrumare a migranților adulți.

Instrument: Întrebări de autoevaluare



Pentru a finaliza evaluarea de autoevaluare, consilierul/educatorul trebuie să desfășoare cel puțin 5 activități de consiliere pentru a obține un feedback valoros.

- Aștept politicos răspunsul migranților la întrebările sau comentariile mele
☐ Frecvent (5) - ☐ ocazional (3) ☐ aproape niciodată (1)
- După ce înțeleg mesajul migrantului, pun întrebări pentru a încuraja vorbirea și pentru a fi sigur că înțeleg conținutul
☐ Frecvent (5) - ☐ ocazional (3) ☐ aproape niciodată (1)
- Am putut continua consilierea fără a judeca și fără orice prejudecată

☑ Frecvent (5) - ☑ ocazional (3) ☑ aproape niciodată (1)

- Am putut identifica diferitele perspective, nevoi, interese și aspirații ale migranților

☑ Frecvent (5) - ☑ ocazional (3) ☑ aproape niciodată (1)

- Am putut să răspund eficient la solicitările și nevoile migranților

☑ Frecvent (5) - ☑ ocazional (3) ☑ aproape niciodată (1)

Punctajul:

5: Sub prag

5-10: Nivelul 1

10-15: Nivelul 2

15-20: Nivelul 3

20-25: Nivelul 4

Rubrica de evaluare

REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII	DOVEZI ALE REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII	INDICATORI CRITERII DE EVALUARE	NIVELURI	DESCRIPTORI
Aplicați tehnici adecvate de ascultare activă în circumstanțe concrete de îndrumare a migranților adulți.	Utilizarea unor tehnici adecvate de ascultare activă în timp ce se ghidează în circumstanțe concrete de îndrumare a migranților adulți.	Abilitatea de a ghida migranții adulți în circumstanțe concrete folosind tehnici de ascultare activă	Nivelul 4	Cursantul este capabil să reflecte critic, să aleagă și să aplice cea mai bună strategie de ascultare activă în circumstanțe concrete de orientare a migranților adulți.
			Nivelul 3	Cursantul este capabil să aplice în mod corespunzător tehnicile de ascultare activă în circumstanțe concrete de orientare a migranților adulți.
			Nivelul 2	Cursantul este capabil să aplice tehnicile de bază ale ascultării active în circumstanțe concrete de orientare a migranților adulți.
			Nivelul 1	Cursantul este capabil să definească doar tehnicile de bază de ascultare activă în circumstanțe concrete de orientare a migranților adulți.
			Sub Prag	Cel care învață nu știe și asă aplice tehnici

				adecvate de ascultare activă în circumstanțe concrete de îndrumare a migranților adulți.
--	--	--	--	--

Unitatea de învățare 1.3. Managementul conflictelor și medierea

1. Introducere

Scopul următorului modul este de a îmbunătăți cunoștințele și abilitățile educatorilor care lucrează cu migranții adulți pentru a preveni și gestiona conflictele la locul lor de muncă, prin cunoștințe sporite despre conflicte, cauzele conflictelor și gestionarea conflictelor legate de migranții adulți. Scopul este de a oferi educatorilor instrumente concrete de gestionare constructivă a conflictelor pentru a utiliza posibilitățile de schimbare a conflictelor, pentru a dezvolta individul, grupul și organizația.

Programul de învățare constă în 30 de ore de formare, cu 8 ore de auto-învățare, 10 ore de învățare dirijată și 12 ore de învățare experiențială. De asemenea, conține instrumente pentru evaluare formativă și evaluare sumativă.

2 Tabel sinoptic

Modulul nr. 3	
Numele modulului	Managementul conflictelor și medierea
Obiectivele modulului	Scopul modulului este de a îmbunătăți cunoștințele și abilitățile educatorilor care lucrează cu migranții adulți pentru a preveni și gestiona conflictele la locul lor de muncă, prin cunoștințe sporite despre conflicte, cauzele conflictelor și gestionarea conflictelor, legate de migranții adulți. Se urmărește, de asemenea, să ofere educatorilor instrumente concrete pentru managementul constructiv al conflictelor pentru a folosi posibilitățile de schimbare în conflicte, pentru a dezvolta individul, grupul și organizația.
Cerințe preliminare pentru modul	Participanții au experiență de lucru cu migranți adulți
Durată	<ul style="list-style-type: none">- Total ore: 30 ore- Auto-învățare: 8 ore- Învățare dirijată 10 ore- Învățare prin experiență: 12 ore
Conținutul modulului	Modulul este format din 5 componente. 1. teoretic (autoinvatare) <ul style="list-style-type: none">- Scopul modulului teoretic este de a îmbunătăți cunoștințele despre cauzele și tipurile diferitelor conflicte și managementul conflictelor (relevant pentru educatorii care lucrează cu migranți adulți). Mai mult, scopul este de a îmbunătăți cunoștințele despre cauzele conflictelor, în special în contextul lucrului cu migranții adulți și despre modul de a evita și gestiona conflictele în același context.

	<p>Definițiile de bază utilizate sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elemente ale conflictelor - Escaladarea conflictului – cele șapte etape ale scării de escaladare - Modelul ABC - triunghiul conflictului - Stiluri diferite de gestionare a conflictelor - Nevoile umane care duc la frustrare atunci când nu sunt îndeplinite - Rădăcinile conflictelor și diferitele tipuri de conflicte legate de migrații adulți - Factorii care previn conflictele <p>2. Învățare mixtă teoretică și practică (învățare ghidată)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concepte, teorii și aprofundare a dimensiunilor cheie: Diferite tipuri de conflicte și gestionarea conflictelor, cauzele conflictelor, escaladarea conflictelor, factori care previn conflictele. - Scenariile de caz escaladarea conflictului - Învățare între egali: factori care previn conflictele - Joc de rol: diferite tipuri de management al conflictelor - Exercițiu: Stiluri diferite de gestionare a conflictelor, prevenirea conflictelor atunci când se lucrează cu migrații adulți - Discuții de grup: tipuri comune de conflicte - Discuție de grup - Cauzele conflictelor <p>3. Învățare prin experiență</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exercițiu practic la locul de muncă atunci când apare un conflict - Exercițiu la locul de muncă: gestionarea conflictelor atunci când lucreți cu migrații adulți - Sarcini practice pentru prevenirea conflictelor <p>4. Evaluare formativă</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discuții de grup managementul conflictelor - Stiluri de gestionare a conflictelor de discuții în grup - Reflecție - Redactarea rezumatului <p>5. Evaluarea sumativă</p> <ul style="list-style-type: none"> - Test (evaluare cantitativă) - Întrebări de auto-reflecție (evaluare calitativă) - Auto-evaluare - sondaj de autoevaluare (evaluare calitativa)
Rezultatele învățării	<p>Modulul are 4 rezultate de învățare:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cursantul va fi capabil să descrie diferitele părți ale conflictelor și escaladarea conflictelor.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Cursantul va fi capabil să descrie strategiile de gestionare a conflictelor și ce strategii să aplice în diferite situații de conflict. 3. Cursantul va fi capabil să identifice și să analizeze cauzele și rădăcinile comune ale conflictelor atunci când lucrează cu migranți adulți. 4. Cursantul va fi capabil să descrie și să aplice metode și strategii despre cum să evite conflictele și cum să gestioneze conflictele atunci când lucrează cu migranți adulți
<p>Conținuturi de învățare</p> <p>de</p> <p>Activități de învățare/formare</p>	<p>Tema A - Introducere în conflicte și managementul conflictelor</p> <ul style="list-style-type: none"> - Activitatea 1, 3 h. auto-învățare – Definiția conflictului, elementele conflictului și escaladarea conflictului. Instrument: Prezentare teoretică - Activitatea 2, 2 ore de învățare ghidată – Escaladarea conflictelor în scenarii de caz. Instrumente: Instrucțiuni pentru scrierea scenariilor de caz <p>Subiectul B Strategii de gestionare a conflictelor și mediere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Activitatea 1, 3 h. auto-învățare – Management constructiv al conflictelor, diferite tipuri de management al conflictelor. Instrument: Prezentare teoretică. - Activitatea 2, 2 h. învățare dirijată – Învățare între egali: factori care previn conflictele Instrument: Instrucțiuni pentru învățarea de la egal la egal - Activitatea 3, 2 h. învățare dirijată - Joc de rol: Diferite tipuri de management al conflictelor, Instrument: Instrucțiuni de joc de rol - Activitatea 4, 1 h. învățare dirijată - Exercițiu: Stiluri diferite de gestionare a conflictelor. Instrument: Instrucțiuni pentru exerciții - Activitatea 5, 4 h. învățare prin experiență - Exercițiu practic la locul de muncă atunci când apare un conflict <p>Subiectul C - Cauzele și rădăcinile conflictelor și factorii care previn conflictele</p> <ul style="list-style-type: none"> - Activitatea 1, 2 h. auto-învățare - Nevoile umane care duc la frustrare atunci când nu sunt îndeplinite, Tipuri comune de conflicte, factori care previn conflictele. Instrument: Prezentare teoretică. - Activitatea 2, 1 h. învățare dirijată, discuții de grup: tipuri comune de conflicte atunci când se lucrează cu migranți adulți. Instrumente: Instrucțiuni pentru discuții în grup. - Activitatea 3, 1 h. învățare dirijată, discuții de grup: tipuri comune de conflicte - Activitatea 4, 1 h. învățare dirijată, Discuții de grup - Cauzele conflictelor. Instrument: Instrucțiuni pentru discuții în grup

	<ul style="list-style-type: none"> - Activitatea 5, 4 h. Învățare prin experiență, Exercițiu: gestionarea conflictelor atunci când lucați cu migranți adulți - Activitatea 6, 4 h. Învățare prin experiență, Sarcini practice pentru prevenirea conflictelor
Bibliografie	<p>Jordan, Thomas (2015). Konflikthantering i arbetslivet. Förstå, hantera och förebygg. Malmö: Gleerups.</p> <p>Nilsson, Björn (2017). Samspel și grup. Introducere până la gruppdynamik. Lund: Studentlitteratur.</p> <p>Pruitt, Dean G; Kim, Sung Hee (2004). Conflict social: escaladare, impas și soluționare. 3. ed. New York: McGraw-Hill</p> <p>Ydrén, Johan (2010). Konflikthantering. Stockholm: Forum för konstruktiv konflikthantering.</p> <p>Exercițiu de Thomas Jordan " Har din arbetsplats en problemlösande samarbetskultur?", din Jordan, Thomas (2015). Konflikthantering i arbetslivet. Förstå, hantera och förebygg. Malmö: Gleerups. Gratuit de utilizat. http://www.perspectus.se/tj/arbetsblad/2.1problemlosan-dekultur.pdf</p>

3. Material de învățare și instruire

În acest modul de instruire, veți afla mai multe despre caracteristicile conflictelor, cum escaladează acestea, cauzele conflictelor și ce metode și instrumente pot fi folosite pentru a le gestiona. Veți învăța diferite strategii de gestionare a conflictelor și veți obține instrumente concrete pentru gestionarea conflictelor într-un mod constructiv, în contextul lucrului cu migranții adulți. Teoriile conflictelor și managementului conflictelor includ diferite tipuri de conflicte, cauze ale conflictelor, escaladarea conflictelor și teorii ale managementului conflictelor, cum ar fi modelul ABC. Toate teoriile sunt relevante și sunt legate de contextul lucrului cu migranții adulți, iar scopul este de a îmbunătăți cunoștințele și abilitățile de prevenire a conflictelor și de a aplica managementul conflictelor în contextul de lucru.

Modulul este împărțit în trei părți:

- Auto-învățarea este partea teoretică în care se urmărește obținerea celor mai importante teorii și cunoștințe privind conflictele, managementul conflictelor, cauzele conflictelor și prevenirea conflictelor.
- Învățare dirijată cu învățare mixtă teoretică și practică pentru aprofundarea cunoștințelor dobândite din partea teoretică.
- Învățarea prin experiență este partea în care cunoștințele din partea teoretică și învățarea ghidată pot fi puse în practică la locul de muncă și în viața reală.

3(A) Autoînvățare (partea teoretică) - Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale

Această parte va începe cu evaluarea cantitativă și calitativă care va fi repetată în evaluarea sumativă, pentru a compara cunoștințele și abilitățile participantului înainte și după instruire. Vor fi abordate trei subiecte:

- Tema A - Introducere în conflicte și managementul conflictelor
- Tema B - Strategii de gestionare a conflictelor și mediere
- Subiectul C - Cauzele și rădăcinile conflictelor și factorii care previn conflictele

Instrumente de autoevaluare



1. Evaluare cantitativă:

Intrebarea 1	
Ce este adevărat în privința conflictelor?	
Semnează răspunsul corect adăugând un simbol plus (+) în interiorul parantezei.	
()	Conflictele sunt întotdeauna distructive și duc la stres și boli mintale
()	Conflictele pot fi constructive atunci când sunt bine gestionate

intrebarea 2	
Ce reprezintă „ABC” în triunghiul conflictului?	
Selectați răspunsul corect din opțiunile de mai jos adăugând un simbol plus (+) sau minus (-) în interiorul parantezei.	
()	A = Atitudini B = Fii deschis C = Conflict
()	A = animozitate B = Comportament C = Conflict
()	A = Atitudini B = Comportament C = Contradicție

Întrebarea 3	
Numiți cel puțin patru dintre pașii escaladării conflictului.	
>	
>	
>	
>	
>	
>	
>	

Întrebarea 4	
Care sunt cele cinci stiluri comune de rezoluție?	
Selectați răspunsul corect din opțiunile de mai jos adăugând un simbol plus (+) sau minus (-) în interiorul parantezei.	
()	<ul style="list-style-type: none"> • Concurente • Colaborând • Compromisător • Evitarea • Acomodator
()	<ul style="list-style-type: none"> • Convingător • Diplomatic • Proiectare • Colaborând • Concurente

Întrebarea 5	
Ce este adevărat în ceea ce privește gestionarea conflictelor după modelul ABC dacă conflictul se concentrează pe atitudini?	
Selectați unul sau mai multe răspunsuri corecte din opțiunile de mai jos răspuns adăugând un simbol plus (+) în interiorul parantezei.	
<input type="checkbox"/>	Ascultă și încearcă să înțelegi cealaltă perspectivă
<input type="checkbox"/>	Concentrați-vă pe contradicție
<input type="checkbox"/>	Creați un cadru clar și o atmosferă sigură pentru a putea discuta contradicția
<input type="checkbox"/>	Cereți scuze în primul rând pentru comportamentul dvs

Întrebarea 6	
Numiți șapte nevoi umane care duc la frustrare atunci când nu sunt îndeplinite	
>	
>	
>	
>	
>	
>	
>	

Întrebarea 7	
Care sunt tipurile comune de conflicte?	
Selectați răspunsul corect din opțiunile de mai jos adăugând un simbol plus (+) sau minus (-) în interiorul parantezei.	
()	Poziție, comportament, distribuție, structură
()	Distribuție, poziție, structură, comportament, valori
()	Valori, distribuție, comportament

Întrebarea 8

Completați golurile din textul factorilor de prevenire a conflictelor

Bun _____ unde simțim empatie și respect....

Nu estimați _____ cu participanți/migranți adulți

_____ deschis, cadru stabilit și clar pentru _____

Asigurați-vă că există un dialog pentru a gestiona _____ și conflictele în creștere într-un stadiu incipient

Definiți roluri comune, reguli, scopuri și _____

Întrebarea 9

Ce faci dacă explozi ușor în conflicte?

Selectați răspunsul corect din opțiunile de mai jos adăugând un simbol plus (+) sau minus (-) în interiorul parantezei.

() Îți lași sentimentele să vină, toate expresiile sunt în regulă

() Îți explici că ești supărat și ceri o pauză

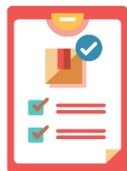
() Îți păstrezi sentimentele înăuntru

2. Auto-reflecție (evaluare calitativă)



Răspunde la întrebările

- Ce conflicte ați experimentat migranții adulți care muncesc și cum ați face față diferit astăzi?
- Cum credeți că nevoile diferite ale migranților, care nu sunt satisfăcute, afectează apariția conflictelor?
- Cum faci față conflictelor în diferitele lor etape?
- Ce management al conflictelor credeți că este potrivit să aplicați atunci când lucrați cu migranții adulți?
- Cum ați încercat să preveniți conflictele atunci când lucrați cu migranți adulți și cum v-ați putea îmbunătăți strategia?



3. Autoevaluare: Educatorul și asociația au o cultură de colaborare a rezolvării problemelor?

Încercuiește alternativa care crezi că se potrivește cel mai bine.

1. Rezolvarea problemelor

Când apar probleme sau iritații, pot fi sigur că putem ajunge la o soluție bună printr-un dialog constructiv.

Nu este deloc adevărat	Adevărat într-o oarecare măsură	Parțial Adevărat	Adevărat în mare măsură	Complet adevărat
1	2	3	4	5

2. Respect

Când studentul/clientul meu migrant adult are comentarii și dorințe, el/ea poate conta că este tratat cu respect și interes.

Nu este deloc adevărat	Adevărat într-o oarecare măsură	Parțial Adevărat	Adevărat în mare măsură	Complet adevărat
1	2	3	4	5

3. Învățare

Asociația mea se caracterizează prin dorința de a asigura afaceri de înaltă calitate. Salutăm dezacordurile și opiniile critice, deoarece acestea pot oferi sugestii pentru îmbunătățiri și învățare.

Nu este deloc adevărat	Adevărat într-o oarecare măsură	Parțial Adevărat	Adevărat în mare măsură	Complet adevărat
1	2	3	4	5

4. Acomodabil

Studentul/migrantul adult poate avea încredere că am dorința de a fi adaptabil dacă are solicitări și nevoi speciale din cauza diferențelor individuale în ceea ce privește condițiile de viață și personalitatea.

Nu este deloc adevărat	Adevărat într-o oarecare măsură	Parțial Adevărat	Adevărat în mare măsură	Complet adevărat
1	2	3	4	5

5. Întâlnirea ca oameni

În întâlnirea cu migrantul adult, ne adunăm și socializăm ca egali, indiferent de diferențele individuale în ceea ce privește condițiile de viață, personalitate și rol.

Nu este deloc adevărat	Adevărat într-o oarecare măsură	Parțial Adevărat	Adevărat în mare măsură	Complet adevărat
1	2	3	4	5

6. Întrebă mai întâi

Nu fac judecăți pripite despre ceilalți. Dacă cineva spune ceva care pare stupid sau ciudat, mai întâi cer fundalul celor spuse.

Nu este deloc adevărat	Adevărat într-o oarecare măsură	Parțial Adevărat	Adevărat în mare măsură	Complet adevărat
1	2	3	4	5

7. Toleranță

Am un nivel ridicat de toleranță pentru că uneori oamenii fac greșeli și greșeli și, prin urmare, migrantul adult poate greși și vorbește despre greșeli fără riscul de a fi catalogat drept incompetent.

Nu este deloc adevărat	Adevărat într-o oarecare măsură	Parțial Adevărat	Adevărat în mare măsură	Complet adevărat
1	2	3	4	5

8. Dorința de schimbare

Sunt dornic să asigur afaceri de înaltă calitate și să mă dedic ceea ce are nevoie lumea noastră. Prin urmare, am o atitudine pozitivă față de o reevaluare și schimbare a metodelor de lucru și a priorităților.

Nu este deloc adevărat	Adevărat într-o oarecare măsură	Parțial Adevărat	Adevărat în mare măsură	Complet adevărat
1	2	3	4	5

Tema A – Introducere în conflicte și managementul conflictelor



Vom avea o sesiune de instruire despre gestionarea conflictelor și vom începe prin a ne gândi la ultima dată când ați avut un conflict cu cineva. Mare sau mic. Poate fi un conflict pe care l-ați avut cu un vecin, un membru al familiei, un coleg de la serviciu sau poate cu cineva din acest grup?

Există multe tipuri de conflicte, iar dacă ajungi să te gândești la unul deosebit de infectat, poți alege în schimb o ocazie mai banală. Gândiți-vă un minut la un conflict pe care l-ați experimentat. Cum a mers? Cum te-ai simțit? Conflictul a fost rezolvat? Crezi că s-a descurcat bine pentru ambele părți?

(Acordați grupului timp să se gândească înainte de a continua să vorbească).

Păstrați acea experiență în mintea voastră în timpul antrenamentului, astfel încât să puteți lega informațiile pe care le primiți astăzi cu ceva concret.

Conflictele fac parte din relațiile umane și, prin urmare, o parte din viața de zi cu zi a grupurilor – indiferent dacă există sau nu o dinamică de grup bună. Dacă conflictele sunt gestionate constructiv, ele pot fi o putere pozitivă de schimbare atât pentru individ, cât și pentru grup, precum și pentru afacere. În cursul următor, veți afla mai multe despre conflicte și cum apar ele, diferite strategii de gestionare a conflictelor, precum și sfaturi practice despre cum să gestionați conflictele în mod constructiv. Scopul instruirii este ca tu să poți gestiona conflictul în mod

constructiv dacă apare în grupul tău particular. Veți primi, de asemenea, sugestii și instrumente practice pentru prevenirea conflictelor în cadrul grupului.

În această sesiune de instruire, vom combina componentele de instruire informativă cu discuții și exerciții în grupuri de focalizare mai mici și în întreaga clasă.

Definiția conflict

Definiția cuvântului este „coliziune” și „ciocnire”. Conflictul apar atunci când una sau mai multe părți doresc ceva pe care cealaltă parte nu este dispusă să-l dea sau să facă. Acest blocaj al cererilor și nevoilor duce la frustrare – ceea ce face ca cel puțin una dintre părți să încerce să o influențeze pe cealaltă pentru a-și atinge propriile obiective, în timp ce, în același timp, părțile sunt rareori dispuse să asculte experiențele sau experiențele celeilalte. pareri.



Conflicte:

- Poate fi o ciocnire de opinii, interese, valori, scopuri, nevoi, rutine și personalități. Cu cât grupul este mai mare și mai divers, cu atât este mai mare probabilitatea să apară conflicte.
- Poate fi de lungă durată sau scurtă, verbală sau fizică.
- Poate apărea între grupuri, în cadrul grupurilor sau între indivizi.
- Pot fi distructive și afectează negativ atât oamenii, cât și afacerea atunci când escaladează pe o perioadă mai lungă și nu sunt gestionate. În astfel de cazuri, bolile fizice și psihice cresc în timp ce cooperarea se deteriorează, se dezvoltă intrigi, angajamentul față de obiectivele comune ale grupului se reduce, iar eficiența și calitatea scad în afacere.
- „Conflictele sunt întotdeauna astfel de situații în care oamenii vor să schimbe ceva și de multe ori există un potențial în acel (...) care poate duce la multe lucruri bune” (Sursa: Thomas Jordan, cercetător în managementul conflictelor)
- Poate fi constructiv și pozitiv pentru grup atunci când sunt tratați bine. Gestionarea constructivă a conflictelor poate preveni stresul și bolile mintale, precum și poate consolida și dezvolta relații și metode de lucru prin învățare, idei noi și perspective noi.

- Absența conflictelor poate fi un semn al unui manager mult prea dominant, al unei presiuni mari de grup pentru ca toată lumea să gândească și să acționeze în același mod sau al sarcinilor mult prea monotone.

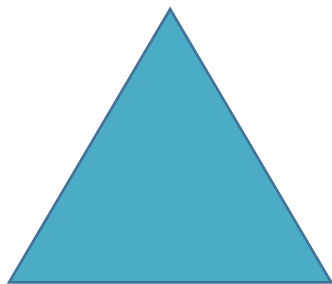
Elementele conflictului

Înțelegeți în ce constă conflictul:

Modelul ABC arată diferitele elemente ale conflictului în timp ce vizualizează dinamica conflictului și dezvoltarea conflictului. Diferitele colțuri arată cum oamenii în conflict sunt motivați

de diferite aspecte. Un conflict poate începe în orice colț și diferitele elemente se pot afecta reciproc până la o escaladare. Teoria a fost dezvoltată de cercetătorul pentru pace și conflicte Johan Galtung și poate fi aplicată conflictelor dintre indivizi, grupuri și națiuni.

Modelul ABC al lui Johan Galtung/Triunghiul conflictului Galtung este profesor norvegian și cercetător pentru pace și conflict. El a dezvoltat modelul în anii 1960.



Modelul ABC constă dintr-un triunghi în care diferitele colțuri reprezintă fiecare un aspect al conflictului.

Colțul A. Atitudini, emoții și gânduri

Acest colț de conflict reprezintă atitudinile părților una față de cealaltă. Atitudinile sunt afectate de gândurile și sentimentele pe care diferitele părți le au despre sine și despre partea opusă, precum și de modul în care interpretează ceea ce se spune și se face în conflict. Părțile au adesea percepții și experiențe diferite despre ceea ce s-a întâmplat și de ce – iar această experiență se poate schimba pe parcursul conflictului. Atitudinea este afectată și de experiențele și normele proprii ale părților legate de modul în care ar trebui să fie și să se comporte. Motivația și angajamentul părților de a rezolva conflictul afectează și colțul A.

Conflictele evocă emoții – iar emoțiile conduc conflicte. Emoțiile pot prelua conflictul dacă le lăsăm. Într-un conflict, se întâmplă ca partea opusă să fie înfățișată ca un inamic sau caricaturată cu calități excesiv de negative. Adesea avem tendința de a explica comportamentul negativ al altora ca fiind cauzat de defecte ale personalității lor, mai degrabă decât ca ceva cauzat de circumstanțe externe. Sentimentele puternice ne fac să exagerăm ceea ce trăim și să interpretăm greșit mai ușor. Când suntem supărați, avem și dificultăți în a ne pune la îndoială propria experiență. Dacă conflictul se concentrează foarte mult pe acest colț, s-ar putea ca punctele în discuție să fi fost împinse în plan secund, în timp ce partea opusă în sine este văzută ca problema majoră.

Exemplu: Persoana A este enervată de persoana B pentru că deseori întrerupe și vorbește mult în fiecare întâlnire. Persoana A crede că B este un jucător prost de echipă, un știe totul și o persoană arogantă.

Colțul B. Comportamente.

Acest aspect al conflictului se referă la comportamentele părților, adică modul în care părțile comunică și acționează în conflict. Include acțiuni, atât ceea ce facem, cât și ceea ce nu facem, dar și ceea ce spunem verbal și exprimăm cu limbajul corpului. Pitch, expresiile faciale, gesturile și postura fac o impresie mai mare decât ceea ce spunem. Limbajul corpului 60%, vocea 30% și cuvintele 10%.

Conflictele pot evoca sentimente de disconfort, frică și anxietate. Unii oameni trăiesc aceste sentimente acționând evaziv, creând scuze, negând sau fugind de conflict. Alții merg să contraatace și se confruntă cu partea opusă cu furie și agresivitate.

Când un partid dorește să-și apere poziția, sunt adesea folosite expresii emoționale puternice. Nevoia de a-și menține imaginea de sine și încrederea în sine primează uneori față de relațiile cu alte persoane. Un comportament defensiv complică gestionarea conflictului și comunicarea între părțile implicate. Comportamentul se schimbă de obicei pe parcursul cursului conflictului și conflictul poate escalada. În plus, mulți oameni își văd propriul comportament ca un răspuns inevitabil forțat de comportamentul părții opuse – mai degrabă decât ca o interacțiune reciprocă între acțiuni și reacții dintre ambele părți.

Exemplu: Persoana A nu îi spune persoanei B că nu se simte respectat atunci când B întrerupe și preia conducerea la întâlniri. Cu toate acestea, persoana A se uită la persoana B când se întâmplă acest lucru, iar după întâlnire, persoana A merge să vorbească cu alte persoane din grup despre modul în care B este întotdeauna atât de egocentric în timpul întâlnirilor.

Colțul C. Întrebarea de fapt, chestiunea de fapt, din cuvântul englezesc „conflict”

Colțul C se referă la punctul în discuție, contradicția efectivă dintre două părți. Întrebarea de fapt este un punct de plecare logic și comun pentru conflict. Problema de fapt constă în cereri și nevoi incompatibile între două părți și nu este întotdeauna explicită sau evidentă. Un conflict poate avea mai multe chestiuni de fapt – care pot fi un factor care contribuie la escaladarea conflictului. Lista tipurilor comune de conflicte (vezi mai sus) prezintă exemple tipice de întrebări de fapt comune într-un conflict.

Exemplu: Persoana A crede că persoana B întrerupe și este un prost ascultător în timpul întâlnirilor. Întrebarea de fapt se referă la nevoia de a te simți ca o persoană respectată și apreciată în grup.

Escaladarea conflictului

Înțelegerea fazelor conflictului:

Chiar dacă toate conflictele sunt unice, există modele generale în evenimente care conduc conflictul și rețin evenimentele care îl limitează. Aceste comportamente apar de obicei fără ca noi să le conștientizăm – reacționăm în loc să acționăm, ceea ce înseamnă că avem adesea anumite modele de comportament în situații conflictuale la care revenim. Conflictul se intensifică atunci când simțim că nu ni se acordă sprijin pentru dorințele și cererile noastre și afectează treptat partea opusă cu mijloace din ce în ce mai puternice.

A ști cum escaladează conflictele vă poate oferi instrumentele pentru a gestiona conflictul în mod constructiv. Recunoscând semnele unui conflict care începe să se intensifice, poți alege în mod deliberat să renunți la comportamentele distructive și să previi escaladarea conflictului.

Diferite tipuri de escaladare:

Escaladare emoțională: Apar sentimente puternice, o discuție se transformă într-o ceartă, ne agităm și ne comportăm mai rău pentru o vreme, dar apoi ne liniștim din nou. Aceste conflicte sunt temporare; se reduc rapid și rareori cauzează daune permanente unei relații.

Schimbarea atitudinii: Comportamentul în conflict se înrăutățește treptat, atitudinile și percepțiile noastre față de partea opusă devin agravate și persistente. O atitudine negativă față de partea opusă complică și reduce motivația pentru gestionarea constructivă a conflictului. Conflictele în care părțile și-au schimbat atitudinea una față de cealaltă durează mai mult să se repare și necesită un efort activ din partea tuturor celor implicați. Prin urmare, ar trebui să aveți grijă să nu vă deteriorați relațiile cu alte persoane, în ciuda conflictului.

Acum poți să te gândești la ultimul conflict în care ai fost implicat și să reflectezi la ce etapă a modelului de escaladare a conflictului ai ajuns în acel conflict.

Cele șapte etape ale Scării de escaladare

Scara de escaladare ilustrează modul în care conflictele escaladează în etape. La fel, o detensionare a conflictului are loc treptat. Părțile implicate într-un conflict se pot afla în diferite etape. Aici vom trece prin diferitele etape ale escaladării și vom prezenta simultan sugestii despre cum să acționăm pentru a face față conflictului în fiecare etapă.

1. Tensiune
2. Personificare
3. Conflictul se înrăutățește
4. Acțiune
5. Imaginile inamicului

6. Ostilitate deschisă
7. Separare



Etapa 1: Tensiune

Conflictul se concentrează pe o contradicție.

Act:

- Definiți întrebarea de fapt; este conflictul despre același lucru pentru toate părțile implicate?
- Acceptați că partea opusă poate avea o altă experiență diferită a situației.
- Concentrați-vă și distingeți între întrebarea de fapt și persoană.
- Faceți lucrurile clare și bazați-vă argumentele pe voi înșivă. De exemplu, spuneți „Am nevoie de pace și liniște când lucrăm pentru a ne putea concentra” mai degrabă decât „Sunteți enervant când discutați”.

Escaladare: conflictul ajunge la etapa următoare când cineva se comportă într-un mod pe care cealaltă parte îl percepe ca inacceptabil.

Etapa 2: Personificare

Vinovația și persoana celeilalte părți devin mai importante decât contradicția. Atacurile personale și apărarea fac părțile mai implicate emoțional în conflict. Încep să se formeze schimbări de atitudine

și încrederea scade. Prestigiu crește, iar părțile doresc să câștige conflictul pe lângă rezolvarea acestuia.

Act:

- Reveniți la întrebarea de fapt și concentrați-vă asupra acesteia.
- Cereți scuze și faceți un pas înapoi dacă ați făcut un atac personal.
- Mută-ți atenția de la celălalt către tine. De exemplu, spuneți „Gândesc/simt” mai degrabă decât „Sunt mulți oameni care cred că tu...”.
- Nu folosi generalizări de genul „tot timpul, mereu, niciodată, oameni, unul” când te exprimi, ca în exemplul „Întotdeauna ajungi târziu”.
- Acceptați diferențele reciproc.

Escaladare: conflictul ajunge la etapa următoare când cineva se comportă într-un mod pe care cealaltă parte îl percepe ca inacceptabil.

Etapa 3: Conflictul este în creștere

Mai multe întrebări și probleme sunt evidențiate în conflict atunci când accentul este îndepărtat de contradicția originală și, în schimb, este pus pe partea opusă ca persoană. Mai multe probleme sunt atrase în conflict pentru a încadra partea opusă. Adesea, pot fi probleme vechi care nu erau atât de importante pentru sine atunci când relația cu celălalt era mai bună.

Act:

- Concentrați-vă pe întrebarea originală de fapt sau pe o zonă alternativă de conflict.
- Nu continuați să încercați să rezolvați mai multe probleme paralele care au fost evidențiate.
- În această etapă, este recomandabil să se implice o terță parte (neutră) care să medieze și să conducă gestionarea conflictului.

Escaladare: conflictul ajunge la etapa următoare când cineva se comportă într-un mod pe care cealaltă parte îl percepe ca inacceptabil.

Etapa 4: Acțiune – părțile nu mai comunică între ele

Dacă etapa 3 este permisă să continue, părțile vor considera că comunicarea ulterioară este inutilă. Nimeni nu îl ascultă pe celălalt și discuția se mișcă în cerc. Interacțiunea socială se reduce dacă conflictul durează o perioadă mai lungă. Când nu mai comunicăm verbal, se pune un accent mai mare pe limbajul corpului și comportamentul. Neînțelegerile și interpretările negative cresc. Vorbim mai degrabă unul despre celălalt decât unul cu celălalt. „Discuția de gunoi” are ca rezultat grupări și oamenii din jur pot fi încurajați să aleagă părți și să se alătore conflictului. În această etapă, părțile sunt mai angajate să acționeze fără a-și justifica intențiile față de cealaltă. Un astfel de comportament este adesea perceput ca punitiv și insultător.

Act:

- Continuați sau începeți comunicarea cu partea opusă.
- Clarificați intențiile acțiunilor dvs. pentru a preveni interpretarea greșită.
- În această etapă, o a treia parte (neutră) este de mare ajutor.
- Pentru a ajuta oamenii din jurul tău care sunt implicați într-un conflict, ar trebui să-ți menții neutralitatea. Încurajați părțile să se întâlnească și să comunice în loc să ia atitudine sau să asculte vorbe de gunoi.

Escaladare: conflictul ajunge la etapa următoare când cineva se comportă într-un mod pe care cealaltă parte îl percepe ca inacceptabil.

Etapa 5: Imaginile inamicului

În această etapă, o imagine negativă a partidului opus a devenit adevăr. Celălalt este acum perceput ca o persoană răutăcioasă și proastă, mai degrabă decât că el însuși are o interpretare negativă a părții opuse. Percepția este exagerată și fără nuanță. Schimbarea de atitudine este un fapt, care blochează partenerii la opiniile lor. Conflictul trebuie câștigat cu orice preț – partea opusă se va preda, va pierde și își va cere scuze. Rămâne o oarecare stăpânire de sine din teama de a nu face o prostie de oameni din jur, dar încrederea și speranța de înțelegere și solidaritate reciprocă a dispărut. Conflictul este serios și epuizează energia.

Act:

În această etapă, părțile depind de ajutorul unei terțe părți (neutre).

Escaladare: conflictul ajunge la etapa următoare când cineva se comportă într-un mod pe care cealaltă parte îl percepe ca inacceptabil.

Etapa 6: Ostilitate deschisă

În această etapă, partea opusă este percepută mai degrabă ca un obiect decât ca un individ care, ca și tine, suferă de pe urma conflictului. Partidele își arată deschis atitudinile negative. Poate lua forma unui atac deschis, amenințări, abuz umilitor sau sub formă de agresiune fizică.

Act:

- În această etapă, părțile depind de ajutorul unei terțe părți (neutre). Este ultima șansă pentru gestionarea conflictului.
- Chiar și atunci când conflictul este imposibil de rezolvat, este posibilă procesarea situației conflictuale. Stabiliți poziții prin definirea a ceea ce vor și nu vor diferitele părți, precum și la ceea ce părțile sunt dispuse să renunțe.

Escaladare: conflictul ajunge la etapa următoare când cineva se comportă într-un mod pe care cealaltă parte îl percepe ca inacceptabil.

Etapa 7 Separare

Părțile nu mai pot rămâne în același mediu. Unul fuge parțial sau este alungat. Acest lucru se poate întâmpla sub forma unei persoane care părăsește voluntar asociația sau este forțată să plece.

Cel mai important lucru pentru a opri și a preveni escaladarea este de a comunica între ei. Ascultați cu scopul de a vă înțelege reciproc. Acceptați că este posibil să aveți opinii diferite.

Sursa: Johan Ydrén, Thomas Jordan.

Întrebați grupul:

- Recunoașteți etapele din Scara de escaladare? Conflictul a escaladat în această ordine sau a luat altă direcție?

Subiectul B Strategii de gestionare a conflictelor și mediere

Managementul conflictelor



Până acum, am vorbit despre sursele comune de conflict, despre tipurile de conflict și despre elementele și fazele conflictului. Acum suntem gata să trecem la modul în care conflictul poate fi gestionat constructiv.

Tratând conflictele într-un mod clar și organizat, se creează un climat de grup bun și sănătos. În astfel de cazuri, conflictele pot fi întăritoare și pozitive pentru grup. O forță potențial creativă dezvoltă atât oamenii, cât și afacerea. Gestionarea constructivă a conflictelor previne stresul și bolile mintale, contracarează presiunea colegilor și normele inhibitorii pe care toată lumea ar trebui să gândească și să acționeze în același mod. Dacă sunt gestionați bine, ei ar putea avea grijă de mai multe interese în grup, în timp ce construiesc, de asemenea, comunitatea și solidaritatea de grup.



Ce înseamnă managementul constructiv al conflictelor?

Gestionarea constructivă a conflictului înseamnă că învățați din conflict și luați măsurile necesare pentru a gestiona problemele de bază care au dus la conflict. Acestea fiind spuse, nu există garanții că toate conflictele pot fi rezolvate într-un mod de care toate părțile implicate sunt mulțumite, dar abilitățile de gestionare a conflictelor pot fi totuși foarte utile și pot face o mare diferență (Iordania 2015, 10).

Managementul conflictelor cu ajutorul modelului ABC/ Triunghiul conflictului

Când am trecut prin elementele conflictului, am vorbit despre modelul ABC/triunghiul conflictului. (Afișați imaginea cu puncte rezumative pentru fiecare colț). Acum ne vom întoarce la acel model, dar de data aceasta vom aprofunda modul în care poate fi gestionat un conflict, concentrându-ne pe diferitele aspecte ale conflictului.

Privind conflictul din diferitele colțuri ale triunghiului conflictual, puteți obține o imagine de ansamblu asupra conflictului și puteți vedea care parte a conflictului aveți cele mai bune condiții pentru a începe pentru un management constructiv al conflictului. Primul pas este să identificăm unde este conflictul în raport cu diferitele colțuri din modelul ABC. Accentul este pus pe o chestiune de fapt (o contradicție), comportamente sau emoții și atitudini?

Când conflictul se concentrează pe atitudini:

Dacă atitudinile și emoțiile negative sunt în centrul conflictului, atunci părțile trebuie să își proceseze atitudinea una față de cealaltă.

- Recunoașteți că există un conflict și priviți-l ca pe o problemă comună părților.
- Concentrați-vă pe stabilirea unui cadru clar pentru o atmosferă sigură și permisivă înainte de a discuta chestiunea de fapt (contradicția).
- Ascultă și încearcă să înțelegi perspectiva celuilalt. Este o condiție prealabilă pentru rezolvarea conflictului.
- Întrebați de ce gândiți și simțiți așa cum o faceți și încercați să le exprimați în cuvintechiar dacă poate fi dificil.

Când conflictul se concentrează pe comportament:

Dacă conflictul este caracterizat de un comportament distructiv al unei părți sau al uneia dintre părți, atunci primul pas ar trebui să fie reducerea la minimum și oprirea comportamentelor distructive.

- Cereți scuze și faceți un pas înapoi dacă ați făcut un atac personal.
- Încercați să vă concentrați pe întrebarea de fapt – lăsați părțile să pună în cuvinte ceea ce privește de fapt conflictul.
- Urmați sfaturile pentru conflicte cu accent pe atitudini.

Când conflictul se concentrează pe întrebarea de fapt (contradicția):

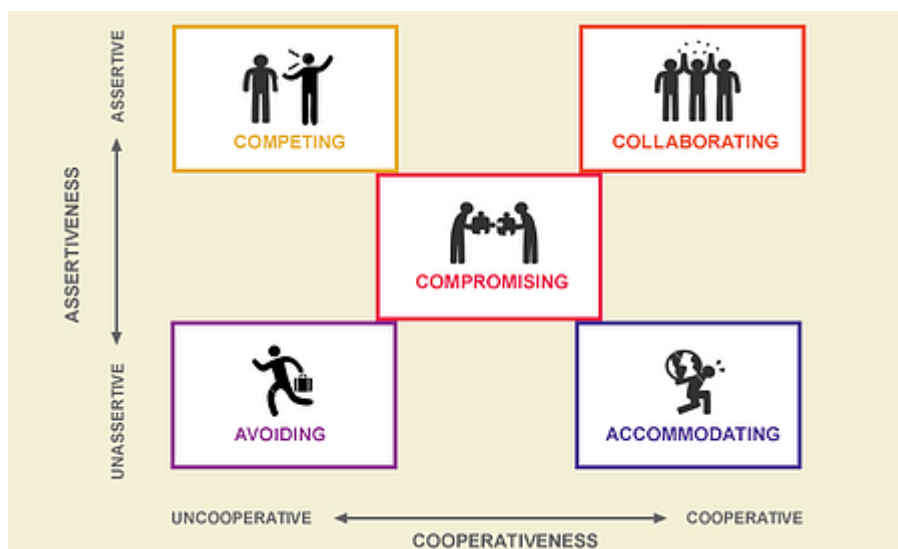
Dacă nici comportamentul, nici emoțiile nu s-au intensificat și nu au escaladat, există o bună oportunitate de a începe cu întrebarea de fapt.

- Dacă contradicția nu este evidentă sau enunțată în mod explicit, primul pas ar trebui să fie investigarea nevoilor și intereselor care stau la baza părților implicate nu simt că sunt îndeplinite. Este obișnuit să ai așteptări ca alți oameni să înțeleagă cum gândește și simte tu, fără ca acest lucru să fie comunicat.
- Îndrăznește să fii clar și să vorbești despre nevoile și gândurile tale, chiar dacă te simți incomod sau dificil.
- Ascultă și încearcă să înțelegi perspectiva celuilalt.

Stiluri de management al conflictelor

Fiecare conflict este unic, iar oamenii se comportă diferit. În ciuda acestui fapt, oamenii tind să gestioneze conflictele în funcție de cinci stiluri de conflict. Stilurile de conflict pot fi clasificate în funcție de o scară a cât de multă grijă manifestă o parte pentru propriile interese (axa verticală) și pentru interesele celeilalte (axa orizontală):

Concurențe
Colaborând
Compromisător
Evitarea
Acomodabil



Imagine imprumutată: <https://learn.q2.com/conflict-management-styles>

Oamenii pot amesteca stiluri de conflict în diferite faze ale unui conflict. Cu toate acestea, în funcție de obicei, experiență și personalitate, mulți oameni tind să prefere unul sau două stiluri de gestionare a conflictelor mai presus de altele. O parte importantă a gestionării constructive a conflictelor este să deveniți conștienți și să înțelegeți comportamentele proprii și ale celorlalți în conflicte.

Concurențe

Înseamnă că:

- O parte îi pasă doar de propriile interese și încearcă să câștige conflictul.

Dezavantaje

- Poate duce la escaladare dacă cealaltă parte folosește și stilul concurent.
- Nevoile și interesele celorlalți sunt depășite și, prin urmare, problema de bază poate rămâne și se poate transforma într-un nou conflict mai târziu.
- Poate crea un climat de grup prost și poate afecta negativ relațiile.

Este potrivit:

- Când sunt necesare decizii rapide sau într-o criză care necesită acțiuni imediate.
- Când un lider o face pentru a pune capăt conflictelor care nu pot fi rezolvate prin dialog sau discuție.

Evitarea:

Înseamnă că:

- O parte ignoră, evită, râde sau părăsește fizic conflictul în speranța că acesta va dispărea de la sine.
- O parte amână întrebări importante.
- O parte se referă la reguli formale pentru a rezolva conflictul (management impersonal).

Dezavantaje:

- O parte trece cu vederea atât propriile interese, cât și cele ale părții opuse.
- Conflictul rămâne și poate escalada dacă i se permite să continue.

Este potrivit:

- Pentru întrebări/probleme banale sau periferice.
- Când consecințele negative ale gestionării conflictelor depășesc câștigurile.
- Când conflictul necesită mai multe informații înainte de a putea fi luată o decizie.
- Când există alte probleme care trebuie prioritizate și dacă este posibilă amânarea gestionării conflictelor.

Compromisător

Înseamnă că:

- Părțile se angajează în negocieri care duc la o soluție acceptabilă, dar nu ideală. Părțile dau și iau pentru ca nimeni să nu primească ceea ce vrea și să nu piardă totul.
- O soluție corectă.

Dezavantaje:

- Niciuna dintre părți nu își îndeplinește pe deplin nevoile și interesele.
- Nu investighează sau rezolvă neapărat cauzele conflictului.

Este potrivit:

- Când concurența și colaborarea a eșuat.
- Atunci când părțile doresc să ajungă la o soluție funcțională din motive de urgență. Compromisul nu necesită o discuție mai lungă sau o procesare a conflictului.
- Pentru a oferi puțin spațiu de respirație într-un conflict în așteptarea unei soluții colaborative.

Acomodabil

Înseamnă că:

- O parte se adaptează la dorințele părții opuse și își ignoră propriile interese.

Dezavantaje:

- Un partid apreciază unitatea mai presus de abordarea problemelor și problemelor importante.
- O parte își trece cu vederea propriile interese.

Este potrivit:

- Când o parte și-a dat seama că cealaltă parte are dreptate într-o întrebare sau într-o ceartă.
- Când o întrebare este mai importantă pentru celălalt decât pentru sine.
- Atunci când armonia în relație este considerată mai importantă decât opiniile și opiniile personale.

Colaborând

Înseamnă că:

- Una dintre părți manifestă o mare preocupare pentru interesele ambelor părți și încearcă să găsească o soluție pe care toți cei implicați o simt că le îndeplinește nevoile. Căutați nevoile de bază.
- Oferă abilități constructive de gestionare a conflictelor.

Dezavantaje:

- Consumă timp.

Este potrivit:

- Când este timp și când părțile vor o soluție care să funcționeze pentru toți.
- Când două puncte de vedere sunt la fel de importante și un compromis nu este o opțiune.

Subiectul C - Cauzele și rădăcinile conflictelor când și factorii care previn conflictele



Nevoile umane care provoacă frustrare atunci când sunt blocate și neîmplinite:

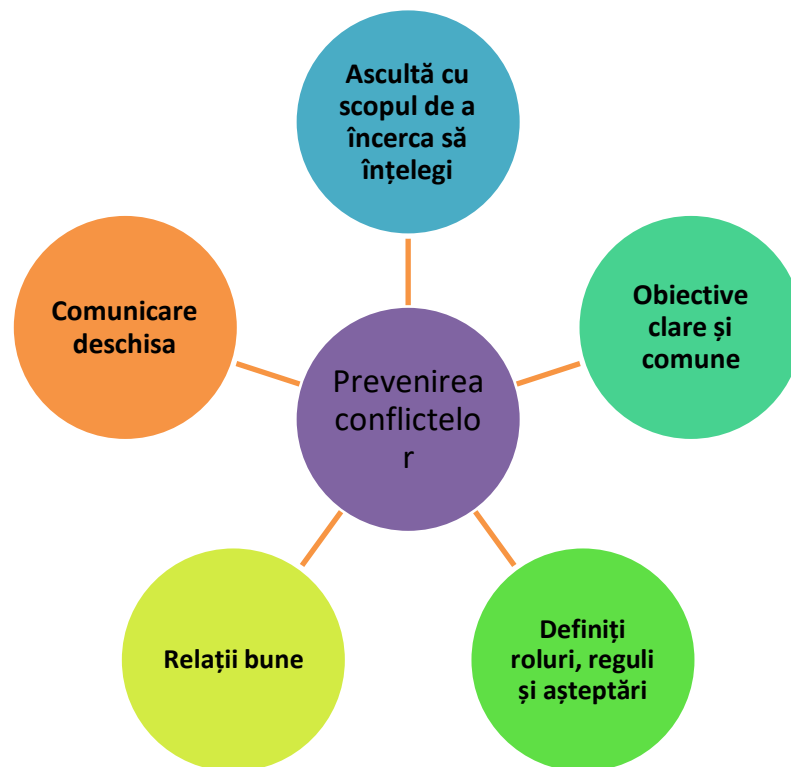
Corectitudine	Încredere	Respect
Confirmare	Inteligibilitate	Stimulare
Volumul de lucru rezonabil	Solidaritate	Autonomie

- Respect – mă simt respectat?
- Încredere – am încredere în membrii grupului meu și în sarcină?
- Confirmare – este performanța mea suficient de bună?
- Inteligibilitate – ce trebuie să fac?
- Stimulare – mă dezvolt în sarcinile mele, le găsesc interesante și plăcute?
- Autonomie – îmi este dat dreptul de a influența și controla?
- Solidaritate – mă simt aliat cu ceilalți membri ai grupului?
- Volum de muncă rezonabil – este situația de lucru sustenabilă?

Tipuri comune de conflicte:

- *Conflict de distribuție*– Cum ar trebui distribuite timpul și resursele în cadrul grupului? Într-un conflict de distribuție, părțile nu sunt de acord cu privire la modul în care sarcinile trebuie distribuite și cât timp pot dura.

- *Conflict de poziție*– Cum ar trebui distribuite rolurile și responsabilitățile? Cui ar trebui să i se atribuie un rol sau o sarcină mai bună/mai rău? al cui cuvânt ar avea cea mai mare greutate? În conflictele de rol, doar o parte poate prelua sau trebuie să-și asume rolul/responsabilitatea.
- *Conflict de structură*– Ce cadre, ordinea priorităților și rutine se aplică? În conflictele structurale, părțile nu sunt de acord asupra ordinii în asociere/afacere. De exemplu, poate viza structura organizației, ordinea delegării, autoritatea, procesele decizionale, scopurile și metodele.
- *Conflict comportamental*– Cum ar trebui să fie tratamentul nostru? Ce stiluri de comunicare și modalități de a se angaja sunt considerate bune?
Conflictele comportamentale privesc propriile norme ale grupului. Ce fel de comportare este acceptabil și care nu sunt, atât în raport cu sarcinile de lucru, față de membrii grupului, cât și față de ceilalți din afara asociației. De exemplu, câtă responsabilitate își asumă o persoană pentru sarcini, ritmul de lucru și tratamentul celorlalți.
- *Conflict de valori*– Ce este important pentru membrii asociației? Ce este corect sau greșit, ce funcționează și ce nu?
În conflictele de valori, părțile nu sunt de acord cu privire la perspectiva care ar trebui să fie principiul călăuzitor în asociere. Membrii pot experimenta că nu li se permite să facă ceea ce ei consideră a fi nucleul (lucru care este stimulant sau plăcut) al angajamentului lor din cauza presiunii timpului sau a lipsei de resurse.



Factorii care previn conflictul

Chiar dacă conflictele pot fi constructive, acesta nu este ceva care ar trebui încurajat în sine. Conflictele apar în majoritatea grupurilor, dar pot fi prevenite printr-un climat de lucru bun. Următorii factori previn conflictul:

- Relații bune în care simțim empatie și respect unul pentru celălalt. Relațiile se dezvoltă atunci când ajungem să ne cunoaștem. Nu subestima pauzele de cafea sau activitățile sociale cu ceilalți din grup/asociație.
- Comunicare deschisă – cadre stabilite și clare pentru comunicare. De exemplu, poate fi definit prin reguli de întâlnire scrise în mod obișnuit. Asigurați-vă că există un forum de dialog pentru a gestiona tensiunile și conflictele incipiente într-un stadiu incipient. De exemplu, ar putea avea loc sub forma unor mese rotunde regulate în legătură cu reuniunile consiliului de administrație.
- Ascultați cu scopul de a încerca să vă înțelegeți
- Obiectivele clare și comune reduc concurența în cadrul grupului. Toată lumea este de acord cu privire la care este misiunea, care sunt obiectivele și modalitatea de a ajunge acolo? Amintiți-le grupului în mod regulat despre obiectivele și misiunea. Sărbătorește obiectivele și proiectele îndeplinite, acest lucru creează solidaritate în grup.
- Definiți rolurile, regulile și așteptările în cadrul grupului.

3.(B) Învățare ghidată

Concepte, teorii și aprofundarea dimensiunilor cheie: diferite tipuri de conflicte și managementul conflictelor, cauzele conflictelor, escaladarea conflictelor, factorii care previn conflictele. Acesta include: scenariu de caz, învățare între egali, joc de rol, exerciții și discuții de grup.

Subiectul A: Scenarii de caz: escaladarea conflictului:



Instrucțiuni:

Lucrați în perechi. Fiecare persoană notează un conflict la o anumită etapă (nu menționați etapa), fie un conflict din propria experiență, fie din imaginar.

Perechile schimbă notele și cealaltă persoană va încerca să identifice în ce stadiu se află conflictul.

Repetă și discută cum să acționezi în diferitele situații și etape ale conflictului.

Instrument de sprijin: „Șapte pași de escaladare a conflictului” din partea teoretică.

Tema B: Exercițiu de joc de rol: diferite stiluri de gestionare a conflictelor



Instrucțiuni:

Atribuiți fiecărei perechi câte o literă, A sau B și, de asemenea, dați-le câte o carte de rol fiecare. Pe cărți sunt scrise diferite stiluri de gestionare a conflictelor pe care perechile le vor urma acum. Fiecare pereche ajunge să citească un scenariu al unui conflict și apoi să încerce să-l rezolve pe baza stilurilor de gestionare a conflictelor atribuite.

Discuția este întreruptă după 5 minute. Perechea primește o nouă carte de rol și acum vor încerca să rezolve conflictul cu un nou stil de gestionare a conflictelor.

După încă 5 minute, jocul de rol este întrerupt pentru o discuție comună cu întreaga clasă. Cum cred diferitele cupluri că s-a rezolvat prima dată conflictul? A mers diferit când au primit noi cărți de rol? Dacă da, de ce? Ce carduri de rol aveau? Ce factori au fost cruciali pentru rezolvarea conflictului în acele cazuri în care cuplurile au reușit? Ce factori au fost cruciali în cazurile în care conflictul nu a fost rezolvat?

Cărți de joc

Acomodabil

O parte se adaptează la dorințele părții opuse și își ignoră propriile interese.

Evitarea

O parte încearcă să ignore, să râdă, să evite și să amâne conflictul.

Compromisător

O parte încearcă să găsească o soluție acceptabilă, astfel încât ambele părți să aibă interesele parțial îndeplinite. Niciuna dintre părțile implicate nu obține ceea ce își dorește și nici nu pierde totul.

Concurente

O parte îi pasă doar de propriile interese și încearcă să câștige conflictul.

Colaborând

Una dintre părți manifestă o mare preocupare pentru interesele ambelor părți și încearcă să găsească o soluție pe care toți cei implicați o simt că le îndeplinește nevoile. Căutați nevoile de bază.

Scenariul conflictual:

În asociație, veți planifica și vă pregătiți pentru un eveniment. Se va construi o scenă, se va instala iluminat, se va coace pâine cu cafea și se va decora locul.

Când rolurile au fost atribuite, persoana A observă că distribuția de gen a sarcinilor este stereotip masculin și feminin. Persoana A subliniază grupului că, dacă vom avea un spirit democratic și critic de normă în asociație, ar trebui să reatribuim sarcinile astfel încât să nu fie stereotip de gen.

Persoana B nu este de acord și consideră că fiecare ar trebui să îndeplinească sarcinile pe care le preferă. Ce poate fi mai democratic decât să alegi cu adevărat sarcina care pare cel mai interesant de pregătit?

Încercați să rezolvați conflictul pe baza rolului dvs. și a stilului dvs. de gestionare a conflictelor.



- Ce au răspuns toți cei din grup? Răspunsurile sunt diferite? Dacă da, în ce fel(e)?
- Cum putem îmbunătăți experiența culturii colaborative? Ce măsuri concrete poate lua grupul pentru a îmbunătăți cultura de rezolvare a problemelor?

Subiectul B și C. Exercițiu: Stiluri diferite de gestionare a conflictelor, prevenirea conflictelor atunci când se lucrează cu migranți adulți



În îndrumare/predare, a fi capabil să citești oamenii și să-ți faci rapid o idee despre cine ai de-a face este o abilitate neprețuită. Îți transformă întâlnirea cu un client într-o oportunitate de a vedea o potențială problemă/amenințare/oportunitate și modul în care trebuie tratată. Este unul dintre elementele de bază ale unei relații profesionale. În calitate de educator, veți întâlni o gamă largă de tipuri de clienți. Chiar dacă aparțin aceluiași grup de „migranți adulți”, au trecut, personalități și experiențe diferite. A fi capabil să identifici cu cine ai de-a face vă permite să dezvoltați strategia potrivită pentru a vă maximiza interacțiunile cu aceștia.

Formatorul ar trebui să ofere o descriere generală a comunicării cu clientul și să explice că fiecare client are motive, nevoi și posibilități diferite, chiar și atunci când aparțin aceluiași grup țintă.

Participanții sunt invitați să descrie o situație în care au avut de a face cu conflicte total diferite și cum au gestionat situațiile. Aceștia sunt invitați să folosească propria experiență din interacțiunile lor zilnice cu clienții și să compare abordări și răspunsuri comune și diferite.



Debrief

- După discuția de brainstorming, trainerul distribuie conflictele comune și modul în care răspundem în mod normal la ele.
- Discuții de grup despre strategii și sfaturi despre cum să tratați diferiți clienți. Formatorul încurajează participanții să răspundă la următoarele subiecte:
- Care sunt condițiile importante pentru a putea afla mai multe despre clienții individuali?
- Cum ar putea profesioniștii să aranjeze aceste condiții?
- Trainerul explică că educatorii ar trebui să lucreze centrat pe client, în raport cu nevoile specifice și cu posibilitățile clientului.

Subiectul C: Discuții de grup – Tipuri comune de conflicte



Instrucțiuni:

Lucrați în grupuri. Toată lumea face o listă cu cele mai comune tipuri de conflicte din experiența lor de lucru cu migranții adulți. Dacă este posibil, dați un exemplu de conflict legat de fiecare dintre diferitele tipuri (din propria experiență a imaginarului). Enumerați-le de la 1 la 5.

Comparați cu ceilalți din grup și discutați. Aplicați strategiile de gestionare a conflictelor învățate și discutați cum să acționați în diferitele scenarii.

Conflict de
poziție

Conflict de
structură

Conflict de
distribuție

Conflict
comportam
ental

Conflict de
valori

Subiectul C: Discuție de grup - Cauzele conflictelor



Instrucțiuni:

- Repetă nevoile umane care duc la frustrare atunci când nu sunt îndeplinite, din partea teoretică.

Întrebări pentru grup:

- Vă recunoașteți? Vă puteți gândi dacă aveți propriile experiențe de a fi simțit frustrare în oricare dintre exemplele date.
- Cum credeți că se aplică acest lucru migranților adulți în situația lor?
- Ce se va schimba în comportamentul nostru față de migrații adulți și în predarea/îndrumarea dumneavoastră dacă luați în considerare aceste puncte.

Subiectul C: Factorii care previn conflictele



Instrucțiuni:

Repetăți cei cinci factori importanți care previn conflictele. Cum poți aplica acest lucru în situația ta de lucru ca educator. Fiecare scrie o listă cu sugestii concrete, fie din propria experiență, fie din sugestii. Toată lumea prezintă acest lucru grupului, iar ceilalți oferă feedback. Discutați în continuare în grup despre provocările și oportunitățile cu sugestiile.

Instrument de sprijin: „Factori care previn conflictele” din partea teoretică.

Relații bune în care simțim empatie și respect unul pentru celălalt.

Comunicare deschisă – cadre stabilite și clare pentru comunicare.

Ascultați cu scopul de a încerca să vă înțelegeți

Definiți roluri, reguli și așteptări

Obiective clare și comune

3.(C) Învățare prin experiență

Subiectul A, B și C: Exercițiu practic la locul de muncă atunci când apare un conflict



Instrucțiuni:

Când vă întoarceți la locul de muncă, acest exercițiu reprezintă doisprezece pași pentru aplicarea managementului constructiv al conflictelor:

1. Recunoașteți și acceptați că există un conflict. Privește conflictul ca pe o sarcină comună care trebuie rezolvată constructiv. Amintiți-vă că conflictele pot crea schimbări pozitive.
 2. Gestionați conflictul cât mai devreme posibil - creează condiții mai bune pentru rezolvarea conflictului înainte ca acesta să se intensifice și să escaladeze.
 3. Oamenii își pot asuma o poziție defensivă în speranța de a fi înțeleși și de teama că nevoile și interesele lor sunt amenințate. Prin urmare, ar trebui să creați spațiu pentru încredere și securitate în dialog prin stabilirea cadrului pentru conversație, de exemplu:
 - Ne respectăm unul pe celălalt, chiar dacă nu suntem de acord unul cu celălalt.
 - Suntem sinceri cu privire la ceea ce simțim și ceea ce gândim.
 - Ne lăsăm unul pe altul să terminăm de vorbit fără să ne întrerupem.
 - Scopul este de a rezolva conflictul fără escaladare ulterioară.
 4. Discutați față în față și lăsați toate părțile să vorbească
 - Fii sincer și clar în ceea ce privește gândurile și emoțiile tale.
 - Începeți de la voi înșivă și păstrați-vă opiniile și emoțiile. Spuneți „Gândesc/simt” mai degrabă decât „Sunt mulți oameni care cred că...”.
 - Distinge între întrebarea de fapt și persoană. Spuneți „Am nevoie de pace și liniște când lucrăm individual și mă deranjează discuțiile voastre” mai degrabă decât „Mă deranjați când discutați”.
 - Nu folosiți generalizări precum „tot timpul, mereu, niciodată, oameni, unul”, ca în exemplul „Întotdeauna întârzi”.
- Nu presupuneți niciodată lucruri despre partea opusă. În schimb, ar trebui să întrebați persoana direct ce crede și ce simte. Rămâneți la fapte.
 5. Adesea acționăm și reacționăm din forța obișnuinței într-un conflict – amintiți-vă că nu trebuie să acționați în modul în care procedați de obicei.
 - Controlează-ți emoțiile pentru un moment și gândește-te cum vrei să gestionezi situația. Ce simt? De ce mă simt așa? Vreau să simt și să reacționez în acest fel? Pentru a evita escaladarea conflictului, este important să vă amintiți că există modalități constructive de a gestiona conflictul.
- Ți-e frică de conflict?
- Dezamorsează conflictul – priviți-l ca pe o sarcină comună care poate fi gestionată și poate duce la o dezvoltare pozitivă.

- Abordați problema. A pretinde că problema nu există sau pur și simplu a o mătura sub covor nu face să dispară conflictul. Parțial, vă provoacă suferință inutilă și, parțial, poate provoca fricțiuni în dinamica grupului, care poate avea un impact negativ asupra întregului grup.
- Amintiți-vă: „Nu stricați starea de spirit, starea de spirit a fost deja distrusă”

Ești exploziv în conflicte?

- Conflictele provoacă adesea vederea în tunel și, dacă suntem supărați, adesea ne este greu să ne punem la îndoială propria experiență. Nu cedați dorinței de a riposta cu un comportament și mai rău dacă partea opusă s-a comportat prost.
 - Explicați-vă că sunteți supărat și cereți o pauză pentru a vă calma dacă vă este greu să vă controlați emoțiile și reacțiile.
6. Ajungeți la un acord asupra chestiunii de fapt. Investigați contradicția din conflict permițând diferitelor părți să asculte, să repete și să rezuma experiența celuilalt. Este important să avem o înțelegere comună a conflictului.
 - Pune întrebări clarificatoare, cum ar fi: „Te-am înțeles corect dacă...? și „Vrei să spui că...?”
 - Încercați să nu vă întrerupeți unul pe celălalt. Este mai bine să corectați ulterior în cazul în care doriți să modificați, adăugați, corectați sau confirmați interpretarea.
 - Străduiți-vă să ascultați pentru a înțelege partea opusă în loc să o convingeți că aveți dreptate. A asculta și a fi auzit câștigă respect și aduce o reconciliere.
 7. Acceptați și respectați faptul că cealaltă persoană nu împărtășește aceeași viziune asupra situației. Bagajul nostru unic de experiențe, nevoi și valori ne afectează înțelegerea și interpretarea, precum și modul nostru de a gestiona conflictul.
 8. Cereți scuze când este necesar. Recunoaște-ți greșelile.
 9. Există documente de politică sau reguli comune la care să faceți referire? Referirea la reguli clare poate facilita gestionarea conflictelor.
 10. Obțineți ajutor de la o terță parte (neutră) care poate conduce discuția dacă negocierile s-au întrerupt sau dacă conflictul a escaladat până la un punct în care nu puteți avansa în gestionarea conflictului.
 11. Creați un plan de acțiune scris cu măsuri și obiective concrete. Este important să existe un termen limită pentru momentul în care planul de acțiune trebuie finalizat.
 - Ajungeți la un acord cu privire la scopul gestionării conflictelor.
 - Discutați sugestii pentru soluții și clasificați-le în funcție de cât de realiste și de practicabile sunt acestea.
 - Evaluați cum a mers cu planul de acțiune și gestionarea conflictului. Conflictul este rezolvat? Au dispărut problemele? Mai este ceva de îngrijit și de îngrijit?
 12. Atunci când conflictul nu poate fi rezolvat, este posibilă procesarea situației conflictuale. Clarificați pozițiile definind ce vor diferitele părți, ce nu vor și la ce pot renunța și definiți limitele pentru ceea ce poate fi tolerat.



„Amintiți-vă că gestionarea conflictelor necesită practică și că ne oprim și ne amintim că există și alte moduri de a acționa atunci când conflictele provoacă viziunea tunelului” (Johan Ydrén).

Subiectul B și C: Exercițiul la locul de muncă: gestionarea conflictelor atunci când se lucrează cu migranți adulți



Instrucțiuni:

Formatorul acordă 45 de minute ca timp de pregătire pentru a repeta cunoștințele din sesiunea teoretică.

- În grupuri mici, participanții cartografiază unele diferențe culturale între unul sau doi clienți individuali care provin din altă țară și țara gazdă și ce tip de conflicte apar de obicei în întâlnirea cu un educator.
- Discuție într-un grup mare dacă recunosc conflictele descrise din propriile experiențe.
- Formatorul facilitează discuția folosind următoarele întrebări:
 - o Analizați diferențele culturale dintre unul dintre clienții dvs. și țara dvs
 - o Care sunt conflictele comune care apar?
 - o În ceea ce privește coaching-ul, crezi că o cunoaștere specifică este mai relevantă pentru tipul de fundal cultural? De ce? De ce nu?
 - o Rezumați modul în care ați alege să rezolvați diferitele conflicte.





Feedback și repetiție

Agenții de integrare se ocupă de indivizi cu medii culturale diferite. Modelul demonstrează că uneori nu suntem conștienți de influența propriei noastre moșteniri culturale / cablajele pe care o are asupra comunicării noastre. Prin urmare, vă ajută să priviți oamenii dintr-o perspectivă diferită, oferind sprijin și explicații atunci când este necesar.

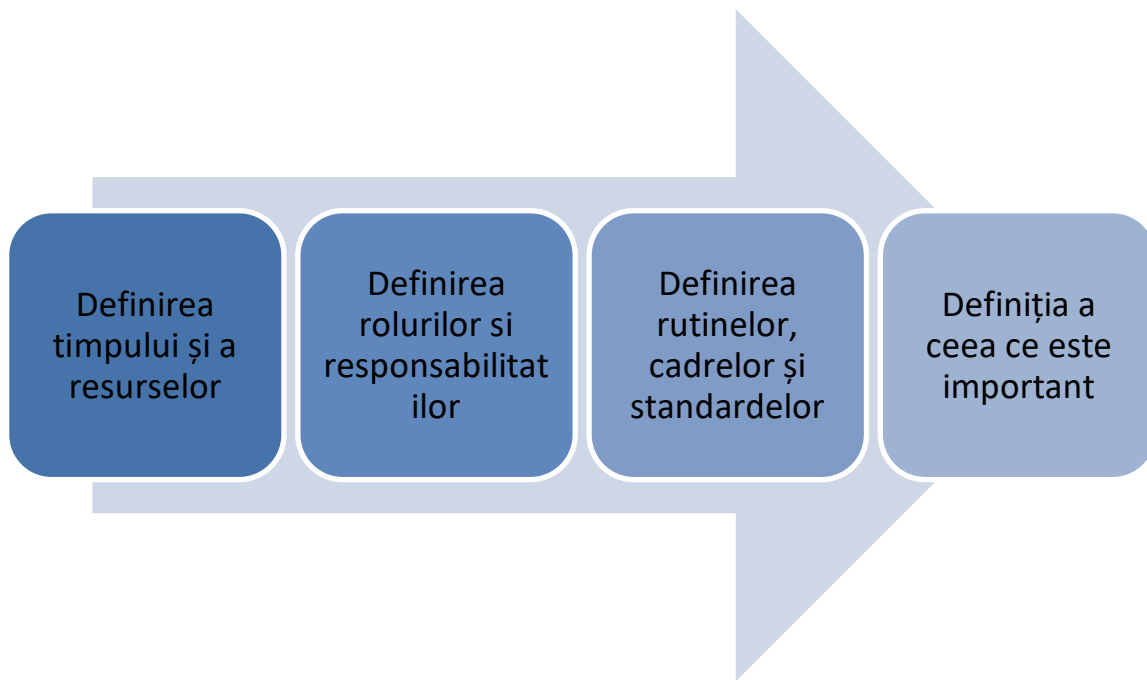
Subiectul A, B și C: Sarcini practice pentru prevenirea conflictelor



Instrucțiuni:

Preveniți tipurile comune de conflicte prin îndeplinirea următoarelor sarcini. Puteți reveni la lista de verificare cu alte ocazii, dar un sfat este să decideți când veți discuta despre punctul respectiv pentru a vă asigura că este gata. Este un pas important spre îmbunătățirea climatului de lucru în grup și spre stabilirea bazei pentru ca un grup care funcționează bine să prospere. Documentați totul în scris și păstrați-l într-un loc la care toată lumea are acces.

- Definiți modul în care timpul și resursele trebuie distribuite în cadrul grupului/între dvs. și migrantul adult, pentru a preveni conflictele de distribuție.
- Definiți modul în care rolurile și responsabilitățile ar trebui distribuite, trebuie să fie clar cine face ce și ce responsabilități sunt incluse în fiecare rol pentru a preveni conflictele de rol.
- Definiți rutinele, cadrele și standardele care vi se aplică. Ar trebui să includă reguli care reglementează modul în care ne comportăm unul față de celălalt în cadrul grupului/între dvs. și migrantul adult, precum și reguli care reglementează modul în care ne tratăm reciproc în afara grupului. Ajungeți la un acord asupra tipului de angajament de așteptat din partea membrilor și ce stiluri de comunicare se aplică pentru a preveni conflictele structurale.
- Definiți ce este important pentru propriul grup/migrantul adult. Scrieți obiectivele, scopul și viziunea lucrării. Ce abordare ar trebui să servească drept ghid? Ce este bine sau rău, bine sau rău? O viziune comună previne conflictele de valori.



4. Evaluarea formativă



Discuție de grup: Discutați punctul de vedere al grupului asupra gestionării conflictelor.



Întrebări adresate grupului (reflecție individuală sau discuție în perechi):

- Ce faci de obicei când există un conflict? Ai vorbit despre cum să procedezi? Aveți propriile strategii de gestionare a conflictelor?
- De ce este util să poți gestiona conflictele? Este relevant?
- Ce ieși cu tine ca fiind cele mai importante lecții învățate în managementul conflictelor?

Discuție de grup: Stiluri diferite de gestionare a conflictelor



Întrebări adresate grupului (reflecție individuală sau discuție în perechi):

- Ai tendința de a folosi un anumit stil de gestionare a conflictelor?
- Preferi să folosești stiluri diferite de gestionare a conflictelor în funcție de situație și rol (serviciu, acasă sau în funcție de diferite relații)?
- Este vreunul dintre stilurile de gestionare a conflictelor mai ușor sau mai dificil? De ce?

Reflecție:



- Diferite stiluri de gestionare a conflictelor sunt potrivite pentru diferite situații. Exersarea și utilizarea diferitelor stiluri vă oferă o capacitate mai mare de adaptare la situație.
- Dacă ai tendința de a alege mereu anumite stiluri de gestionare a conflictelor, te poate limita în viața ta și în relațiile tale.
- Data viitoare când sunteți implicat într-un conflict, opriți-vă și gândiți-vă dacă așa doriți să simțiți, să reacționați și să acționați. Puteți să reflectați activ asupra, să revizuiți critic și, într-o oarecare măsură, să vă schimbați gândurile, emoțiile, obiceiurile, reacțiile automate și comportamentele. Este posibil să exersați auto-înțelegerea și să reînvățați acțiunile obișnuite de impuls.
- Încă o dată, vă puteți gândi dacă este posibil să fi avut deja un conflict în grup cu privire la oricare dintre tipurile menționate. Este important să porți acea reflecție cu tine pentru a putea merge mai departe cu conflicte care nu au fost rezolvate sau pentru a preveni similare în viitor.

Rezumat de scriere:



Lucrați în perechi. Scrieți un rezumat a ceea ce ați învățat la antrenament în 100 de cuvinte. Citiți-l celuilalt și discutați.

- Care au fost cele mai importante lucruri?
- Ce era nou?
- Ce idei ai de schimbat în îndrumarea/predarea ta, în organizație și la nivel individual?

Evaluarea sumativă

Instrument de autoevaluare



Evaluare cantitativă:

Intrebarea 1	
Ce este adevărat în privința conflictelor?	
Semnează răspunsul corect adăugând un simbol plus (+) în interiorul parantezei.	
()	Conflictele sunt întotdeauna distructive și duc la stres și boli mintale

<input type="checkbox"/>	Conflictele pot fi constructive atunci când sunt bine gestionate
--------------------------	--

intrebarea 2	
Ce reprezintă „ABC” în triunghiul conflictului?	
Selectați răspunsul corect din opțiunile de mai jos adăugând un simbol plus (+) sau minus (-) în interiorul parantezei.	
<input type="checkbox"/>	A = Atitudini B = Fii deschis C = Conflict
<input type="checkbox"/>	A = animozitate B = Comportament C = Conflict
<input type="checkbox"/>	A = Atitudini B = Comportament C = Contradicție

Întrebarea 3	
Numiți cel puțin patru dintre pașii escaladării conflictului.	
> > > > > > >	

Întrebarea 4	
Care sunt cele cinci stiluri comune de rezoluție?	
Selectați răspunsul corect din opțiunile de mai jos adăugând un simbol plus (+) sau minus (-) în interiorul parantezei.	
<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ● Concurente ● Colaborând ● Compromisător ● Evitarea ● Acomodator
<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ● Convingător ● Diplomatic ● Proiectare ● Colaborând ● Concurente

Întrebarea 5	
Ce este adevărat în ceea ce privește gestionarea conflictelor după modelul ABC dacă conflictul se concentrează pe atitudini?	
Selectați unul sau mai multe răspunsuri corecte din opțiunile de mai jos răspuns adăugând un simbol plus (+) în interiorul parantezei.	
<input type="checkbox"/>	Ascultă și încearcă să înțelegi cealaltă perspectivă

<input type="checkbox"/>	Concentrați-vă pe contradicție
<input type="checkbox"/>	Creați un cadru clar și o atmosferă sigură pentru a putea discuta contradicția
<input type="checkbox"/>	Cereți scuze în primul rând pentru comportamentul dvs

Întrebarea 6

Numiți șapte nevoi umane care duc la frustrare atunci când nu sunt îndeplinite

>
>
>
>
>
>
>

Întrebarea 7

Care sunt tipurile comune de conflicte?

Selectați răspunsul corect din opțiunile de mai jos adăugând un simbol plus (+) sau minus (-) în interiorul parantezei.

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Poziție, comportament, distribuție, structură |
| <input type="checkbox"/> | Distribuție, poziție, structură, comportament, valori |
| <input type="checkbox"/> | Valori, distribuție, comportament |

Întrebarea 8

Completați golurile din textul factorilor de prevenire a conflictelor

Bun _____ unde simțim empatie și respect....

Nu estimați _____ cu participanți/migranți adulți

_____ deschis, cadru stabilit și clar pentru _____

Asigurați-vă că există un dialog pentru a gestiona _____ și conflictele în creștere într-un stadiu incipient

Definiți roluri comune, reguli, scopuri și _____

Întrebarea 9

Ce faci dacă explozi ușor în conflicte?

Selectați răspunsul corect din opțiunile de mai jos adăugând un simbol plus (+) sau minus (-) în interiorul parantezei.

- | | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | Îți lași sentimentele să vină, toate expresiile sunt în regulă |
| <input type="checkbox"/> | Îți explici că ești supărat și ceri o pauză |
| <input type="checkbox"/> | Îți păstrezi sentimentele înăuntru |

Auto-reflecție (evaluare calitativă)



Răspunde la întrebările:

- Ce conflicte ați experimentat migranții adulți care muncesc și cum ați face față diferit astăzi?
- Cum credeți că nevoile diferite ale migranților, care nu sunt satisfăcute, afectează apariția conflictelor?

- Ce management al conflictelor credeți că este potrivit să aplicați atunci când lucrați cu migranții adulți?
- Cum ați încercat să preveniți conflictele atunci când lucrați cu migranți adulți și cum v-ați putea îmbunătăți strategia?



Autoevaluare: Educatorul și asociația au o cultură de colaborare a rezolvării problemelor?

Încercuiește alternativa care crezi că se potrivește cel mai bine.

1. Rezolvarea problemelor

Când apar probleme sau iritații, pot fi sigur că putem ajunge la o soluție bună printr-un dialog constructiv.

Nu este deloc adevărat	Adevărat într-o oarecare măsură	Parțial Adevărat	Adevărat în mare măsură	Complet adevărat
1	2	3	4	5

2. Respect

Când studentul/clientul meu migrant adult are comentarii și dorințe, el/ea poate conta că este tratat cu respect și interes.

Nu este deloc adevărat	Adevărat într-o oarecare măsură	Parțial Adevărat	Adevărat în mare măsură	Complet adevărat
1	2	3	4	5

3. Învățare

Asociația mea se caracterizează prin dorința de a asigura afaceri de înaltă calitate. Salutăm dezacordurile și opiniile critice, deoarece acestea pot oferi sugestii pentru îmbunătățiri și învățare.

Nu este deloc adevărat	Adevărat într-o oarecare măsură	Parțial Adevărat	Adevărat în mare măsură	Complet adevărat
1	2	3	4	5

4. Acomodabil

Studentul/migrantul adult poate avea încredere că am dorința de a fi adaptabil dacă are solicitări și nevoi speciale din cauza

Nu este deloc adevărat	Adevărat într-o oarecare măsură	Parțial Adevărat	Adevărat în mare măsură	Complet adevărat
1	2	3	4	5

diferențelor individuale în ceea ce privește condițiile de viață și personalitatea.

1 2 3 4 5

5. Întâlnirea ca oameni

În întâlnirea cu migrantul adult, ne adunăm și socializăm ca egali, indiferent de diferențele individuale în ceea ce privește condițiile de viață, personalitate și rol.

Nu este deloc adevărat 1
 Adevărat într-o oarecare măsură 2
 Parțial Adevărat 3
 Adevărat în mare măsură 4
 Complet adevărat 5

6. Întreabă mai întâi

Nu fac judecăți pripite despre ceilalți. Dacă cineva spune ceva care pare stupid sau ciudat, mai întâi cer fundalul celor spuse.

Nu este deloc adevărat 1
 Adevărat într-o oarecare măsură 2
 Parțial Adevărat 3
 Adevărat în mare măsură 4
 Complet adevărat 5

7. Toleranță

Am un nivel ridicat de toleranță pentru că uneori oamenii fac greșeli și greșeli și, prin urmare, migrantul adult poate greși și vorbește despre greșeli fără riscul de a fi catalogat drept incompetent.

Nu este deloc adevărat 1
 Adevărat într-o oarecare măsură 2
 Parțial Adevărat 3
 Adevărat în mare măsură 4
 Complet adevărat 5

8. Dorința de schimbare

Sunt dornic să asigur afaceri de înaltă calitate și să mă dedic ceea ce are nevoie lumea noastră. Prin urmare, am o atitudine pozitivă față de o reevaluare și schimbare a metodelor de lucru și a priorităților.

Nu este deloc adevărat 1
 Adevărat într-o oarecare măsură 2
 Parțial Adevărat 3
 Adevărat în mare măsură 4
 Complet adevărat 5

2. Zona de învățare Egalitatea

Unitatea de învățare 2.1. Imparțialitate

1. Introducere

Scopul modulului este de a se îndepărta de comportamentul părtinitor al persoanelor care lucrează cu imigranți cu studii scăzute și de a acționa pe baza unei abordări imparțiale în cadrul individului, grupului și organizației. Astfel, se urmărește stabilirea unei comunicări sănătoase cu refugiații, imigranții și solicitanții de azil din țările gazdă și creșterea calității serviciului primit.

Programul de învățare constă în 25 de ore de formare, cu 7,30 de ore de auto-învățare, 7,30 de ore de învățare dirijată și 10 ore de învățare experiențială. De asemenea, conține instrumente pentru evaluare formativă și evaluare sumativă.

2. Tabel sinoptic

Modulul N°2.1.	
Numele modulului	Domeniul de învățare Egalitatea-Imparțialitate
Obiectivele modulului	Scopul acestei unități este de a face oamenii conștienți de comportamentele părtinitoare ale imigranților cu studii scăzute și de a dezvolta o înțelegere imparțială în acest sens. Astfel, se urmărește integrarea socială și economică a refugiaților, migrantilor și solicitanților de azil din țările gazdă implicate în proiect.
Cerințe preliminare pentru modul	Participanții au experiență în lucrul cu imigranți adulți și au dorința de a-și spori conștientizarea de sine în acest domeniu.
Durată	<ul style="list-style-type: none">- Total ore (25 ore)- Ore de auto-învățare (7 ore și 30 min.)- Ore de învățare ghidată (7 ore și 30 min.)- Ore de învățare prin experiență (10 ore)
Conținutul modulului	Modulul este format din 5 componente. 1. teoretic (autoinvatare) Scopul modulului teoretic este de a dezvolta cunoștințe privind definirea conceptelor de neutralitate, discriminare, obiectivitate și părtinire, cauzele și tipurile de comportament părtinitor, deschiderea către diferențe și imparțialitate (aplicabil pentru educatorii care lucrează cu imigranți adulți).

	<p>2. Învățare mixtă teoretică și practică (învățare ghidată)</p> <p>Pe baza învățăturilor rezultate din învățarea individuală, informațiile despre imparțialitate vor fi sporite cu noi metode și resurse, însoțite de un ghid. Este planificată aplicarea și testarea cunoștințelor dobândite cu ajutorul unui ghid. În timpul învățării, i se va cere să observe rezultatele și să găsească soluții la probleme.</p> <p>3. Învățare prin experiență</p> <p>Este de așteptat ca participantul să câștige experiență prin consolidarea cunoștințelor și învățarea despre imparțialitate prin studii experimentale.</p> <p>4. Evaluare formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Analiza datelor pentru a testa rezultatele. ● Feedback pentru eseu ● Feedback pentru activități <p>5. Evaluarea sumativă</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Eprobă ● Test
<p>Rezultatele învățării</p>	<p>La sfârșitul acestui modul, cursantul va fi capabil să:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recunoașteți că toate ființele umane sunt egale în exercitarea drepturilor omului. 2. Luați o abordare imparțială în timp ce lucrați cu imigranții. 3. Realizați că diferențele sunt diversitate. 4. Evitați cuvintele, expresiile și comportamentele discriminatorii.
<p>Conținuturi de învățare</p> <p>Activități de învățare/formare</p>	<p>Subiectul A. Care este conceptul de imparțialitate?</p> <p>Obiectivul subiectului: Descrie conceptul de bază al imparțialității, precum și unele dintre principiile sale de bază în contextul lucrului cu migranții.</p> <p>Activitatea A.1. Prezentare teoretică despre imparțialitate Auto-învățare (2 ore):</p> <p>Instrumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Materiale teoretice (secțiunea A.3). Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale) - Sarcina pentru auto-învățare <p>Activitatea A.2. Discuții de grup despre imparțialitate Învățare dirijată (1 oră și 30 min.):</p>

	<p>Instrumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Întrebări de discuție <p>Activitatea A.3. Observarea și comunicarea cu instituția, organizația, asociația etc.</p> <p>Învățare prin experiență (2 ore și 30 min.):</p> <p>Instrumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ghid pentru învățare prin experiență. - Materiale pentru auto-învățare: <p>Integritate și imparțialitate, Barbara Herman, The Monist Vol. 66, nr. 2, Integritate și puritate în artă și morală (aprilie, 1983), p. 233-250. https://www.jstor.org/stable/27902803</p> <p>Pentru explorarea în continuare a subiectului, cursanții sunt sfătuiți să citească:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Imparțialitate, T. Jollimore, Stanford Encyclopedia of Philosophy. https://plato.stanford.edu/entries/impartiality/#:~:text=The%20plausibility%20of%20identifying%20the,every%20person%20is%20equally%20important. - Etica și imparțialitatea, John Cottingham, Philosophical Studies: An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition Vol. 43, nr. 1, ianuarie 1983, p. 83-99. https://www.jstor.org/stable/4319575 - The Possibility of Imparciality, William Lucy, Oxford Journal of Legal Studies, volumul 25, numărul 1, primăvara 2005, pp. 3–31. https://academic.oup.com/ojls/article-abstract/25/1/3/1598135?login=false <p>Subiectul B. Domenii de imparțialitate</p> <p>Obiectivul subiectului:Explică și analizează conceptul de imparțialitate, precum și principiile sale de bază în contextul lucrului cu migrații. Explică și analizează ce limitează imparțialitatea ținând cont de percepția asupra culturii altora/ acordând prioritate culturii altora/ având așteptări față de cultura migrațiilor</p> <p>Activitatea B.1. Prezentare teoretică despre zonele de imparțialitate Auto-învățare (1 oră și 30 min.):</p> <p>Instrumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Materiale teoretice (secțiunea A.3). Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale
--	---

Activitatea B.2. Împărtășirea de exemple și experiență cu privire la imparțialitate. Învățare dirijată (2 ore):

Instrumente:

- Întrebări pentru împărtășirea experiențelor și a exemplor.

Activitatea B.3. Dramă creativă – Scie-ți povestea

Învățare prin experiență (2 ore și 30 min.):

Instrumente:

- Ghid de organizare a activității
- Ghid pentru feedback despre activitate

Subiectul C. Capcană în practicile de imparțialitate

Activitatea C.1. Prezentare teoretică despre capcanele în practicile de imparțialitate.

C.1. Discriminare

C.1.1. Gen

C.1.2. Rasa sau Etnia

C.1.3. Religie

C.1.4. Naționalitate

C.1.5. Vârstă

C.1.6. Discriminarea cu dizabilități

C.2. Cultură

Obiectivul subiectului: Identifică și reflectă critic asupra modului în care propriile părtiniri și prejudecăți ar putea afecta discernământul și performanța profesională.

Activitatea C.2. Film (The Best of Enemies) Discuție.

Învățare dirijată (2 ore):

- Discuție de film

Instrumente:

- Ghid de activitate

Activitatea C.3. Studiu de caz despre Practici de imparțialitate. Învățare prin experiență (2 ore și 30 min.):

- Studiu de caz

Instrumente:

- Ghid de activitate

Subiectul D. Cum pot fi imparțial?

	<p>Obiectivul subiectului: Selectează și aplică în mod intenționat o varietate de tehnici pentru a menține imparțialitatea în contactul cu migrații.</p> <p>Recunoaște și provoacă barierele pentru imparțialitate în cadrul organizației și în comunitate și organizează intervenții pentru a sprijini imparțialitatea.</p> <p>Activitatea D.1. Prezentare teoretică despre cum putem fi imparțiali. Auto-învățare (1 oră și 30 min.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prezentări teoretice (1 oră și 30 min.) <p>Instrumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ghid de autoînvățare (obiective de autoînvățare, întrebări). - Materiale teoretice (secțiunea A.3). Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale. <p>Activitatea D.2. Discuții de grup despre exemple de imparțialitate la locul de muncă</p> <p>Învățare dirijată (2 ore):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discuție de grup (2 ore) <p>Instrumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ghid de activitate <p>Activitatea D.3. Dacă ai fi judecător?</p> <p>Învățare prin experiență (2 ore și 30 min.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dacă ai fi judecător? (2 ore și 30 de minute) <p>Instrumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ghid de activitate
--	---

<p>Bibliografie</p>	<p>Apendice</p> <p>Aslan, A. (2017). Migrația internațională și femeile musulmane (în context european). Jurnalul cu referire la Universitatea Batman al Facultății de Științe Islamice, Vol. 1/Numărul 1, noiembrie 2021, http://earsiv.batman.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12402/1617/ULUSLARARASI%20%20VE%20M%20SL%20MAN%20KADINLAR%20%20%28Avrupa%20Banda%20Banda%20%20VE%20M%20SL%20MAN%20KADINLAR%20%20%28Avrupa%20Banda%20Banda%20Bnda%203333337203.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p> <p>Consiliul Judiciar din Canada, Principii etice pentru judecători, noiembrie 2021, https://cjc-ccm.ca/cmslib/general/news_pub_judicialconduct Principles en.pdf</p> <p>Cottingham, J. (1983). Etica și imparțialitatea. Studii filozofice: un jurnal internațional pentru filozofie în tradiția analitică, voi. 43, nr. 1, p. 83-99. https://www.jstor.org/stable/4319575</p>
----------------------------	--

	<p>Herman, B. (1983). Integritate și imparțialitate, <i>Monistul</i>, voi. 66, nr. 2, 233-250, https://www.jstor.org/stable/27902803</p> <p>Jollimore, T. (2021). Imparțialitate. Enciclopedia de filozofie Stanford, https://plato.stanford.edu/entries/impartiality/#:~:text=The%20plausibility%20of%20identifying%20the,every%20person%20is%20equally%20important.</p> <p>Lane, J. (2022). Imparțialitate. <i>Revista de cercetare în filosofie și istorie</i>, voi. 5, nr. 1, noiembrie 2021, https://www.researchgate.net/publication/357679024_Impartiality</p> <p>Lucy, W. (2005). Posibilitatea imparțialității. <i>Oxford Journal of Legal Studies</i>, Volumul 25, Numărul 1, pp. 3–31. https://academic.oup.com/ojls/article-abstract/25/1/3/1598135?login=false</p> <p>StuDocu, Modulul 10 Motivul și imparțialitatea ca cerințe pentru etică, noiembrie 2021, https://www.studocu.com/ph/document/batangas-state-university/ethics/lecture-notes-10-reason-and-impartiality-as-requirements-for-ethics/15956176</p>
--	---

3. Material de învățare și instruire

Prezentare generală și scurtă a conținuturilor și a traseului de învățare construit.

În contextul lucrului cu imigranți adulți, veți învăța strategii de neutralitate și veți obține instrumente concrete pentru gestionarea discriminării. Scopul modulului teoretic este de a dezvolta cunoștințe privind definirea conceptelor de neutralitate, discriminare, obiectivitate și părtinire, cauzele și tipurile de comportament părtinitor, deschiderea către diferențe și imparțialitate (aplicabil pentru educatorii care lucrează cu imigranți adulți). Toate subiectele sunt relevante și relevante pentru contextul lucrului cu imigranții adulți și scopul este de a dezvolta cunoștințele și abilitățile pentru a preveni comportamentul părtinitor și pentru a exersa obiectivitatea în viața noastră profesională.

3. A. Autoînvățare

A. 1) Obiective

Scopul acestui modul este de a dezvolta cunoștințele și abilitățile educatorilor care lucrează cu imigranți adulți pentru a fi imparțiali și obiectivi la locul de muncă, printr-o cunoaștere sporită a părtinirii față de imigranții adulți, a cauzelor comportamentului părtinitor și a imparțialității. Scopul

este de a oferi educatorilor instrumente tangibile pentru a preveni comportamentul discriminatoriu și pentru a crește comportamentul imparțial pentru a îmbunătăți individul, grupul și organizația.

Definițiile de bază utilizate în secțiunea teoretică sunt:

- Ce este imparțialitatea, de ce este importantă?
- Modalități de a gestiona comportamentul parțial
- Ce este obiectivitatea?
- Importanța imparțialității în etică
- Ce este discriminarea, care sunt cauzele ei?
- Cum se aplică strategiile de neutralitate atunci când se lucrează cu imigranți adulți?
- Mai multe resurse (cărți, prezentări video, reviste, articole de citit, vizionarea de filme)

A. 2) Instrument de autoevaluare (exemple)



Întrebări de evaluare cantitativă:

1. Acceptați necondiționat pe cei care locuiesc în țara dumneavoastră?

- Da
- Nu

2. Ți-ar plăcea să fii vecinul tău imigrant?

- Da
- Nu

3. Ce ai putea întâlni în viața ta?

- Da
- Nu

4. Este pe lista de imparțialitate?

-
-
-
-
-

5. Care dintre următoarele nu este una dintre capcanele în practică în domeniul imparțialității?

- A) Discriminare
- B) Sexul

- C) Religia
- D) Naționalism
- E) Media

A. 3) Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale

Subiectul A – Ce este conceptul de imparțialitate?

Activitatea A.1. Prezentare teoretică despre imparțialitate. Învățare de sine.



Imparțialitatea poate fi descrisă ca fiind principiul conform căruia deciziile ar trebui să se bazeze pe criterii obiective, mai degrabă decât pe baza părtinirii, prejudecăților sau preferând să beneficieze o persoană în detrimentul altele din motive necorespunzătoare. Imparțialitatea este esențială pentru a ne asigura că mesajul este transmis în întregime fără nicio influență externă.



Definiția imparțialului nu favorizează o parte sau o opinie mai mult decât alta. Un exemplu de imparțialitate este natura unui judecător într-o cauză judecătorească. Tratarea tuturor părților, rivalilor sau disputanților în mod egal; nu parțial, nu părtinitor; corect.

Dreptul Uniunii Europene face referire în Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene. Dreptul la o bună administrare:

Orice persoană are dreptul ca afacerile sale să fie tratate în mod imparțial, echitabil și într-un termen rezonabil de către instituțiile, organele, oficiile și agențiile Uniunii (articolul 41).

Din punct de vedere comportamental, atunci când este definit ca un comportament și atitudine umană în dimensiunea comportamentală, înseamnă să nu dorești să participi sau să participi conștient la un eveniment, cum ar fi să nu susții sau să nu fii fan al vreunei echipe de fotbal.

Din punct de vedere filozofic, a rămâne imparțial este în cele din urmă o alegere sau o decizie, deoarece totul pe pământ este interconectat și avem o responsabilitate față de viață ca ființe umane. Prin urmare, este imposibil să fii cu adevărat imparțial.

Din punct de vedere sociologic, imparțialitatea este considerată ca consimțământul față de opinia, comportamentul și activitatea majorității, nefiind împotriva ei, gândind și comportându-se într-un mod care rămâne în norme.

Din punctul de vedere al metodei de cercetare științifică, studii precum experimentul și verificarea prin observație necesită un punct de vedere imparțial datorită naturii științei.

În sens juridic, imparțialitatea se referă la imparțialitatea persoanelor și instituțiilor care acționează ca arbitri la încheierea contractului, și în principal a sistemului judiciar. Imparțialitatea justiției ca putere asigură și facilitează controlul celorlalte două puteri care alcătuiesc statul, cu principii obiective.

Imparțialitatea politică, în special în regimurile parlamentare, explică sesizarea și gestionarea imparțială a deciziilor și acțiunilor întreprinse sub umbrela parlamentului de către președinția parlamentară. În plus, starea de a nu face nicio sugestie statelor în conflict în politica externă, activități de mediere și, în același timp, protejarea intereselor proprii ale țării se numește „neutralitate activă”.

A.1. Imparțialitate în diverse aspecte

Punct de vedere comportamental

a nu vrea să participe sau să participe în mod conștient la un eveniment, cum ar fi să nu susțină sau să nu fii fan al vreunei echipe de fotbal

Punct de vedere filosofic a rămâne imparțial este în cele din urmă o alegere sau o decizie, deoarece totul de pe pământ este interconectat și avem o responsabilitate față de viață ca ființe umane.

Punct de vedere sociologic

consimțând la opinia, comportamentul și activitatea majorității, nefiind împotriva ei, gândind și comportându-se într-un mod care să rămână în norme

Punctul de vedere al metodei cercetării științifice studii precum experimentul și verificarea prin observație necesită un punct de vedere imparțial datorită naturii științei.

În sens juridic

imparțialitatea persoanelor și instituțiilor care acționează ca arbitri la încheierea contractului și, în principal, a sistemului judiciar.

Imparțialitate politică

în special în regimurile parlamentare, explică sesizarea și gestionarea imparțială a deciziilor și acțiunilor întreprinse sub umbrela parlamentului de către președinția parlamentară.

Care este importanța imparțialității în etică?




Etică este practica de a acționa corect, de a fi persoana potrivită și de a gândi la valori. Termenul de etică este derivat din cuvântul grecesc „ethos” care înseamnă „personalitate, caracter”.


Deși sunt folosite în mod interschimbabil, moralitatea și etica pot fi considerate concepte diferite. În timp ce etica ca domeniu al filosofiei acoperă în cea mai mare parte discuțiile despre viața corectă și pretențiile dezvoltate în acest domeniu, morala se bazează pe acceptări sociale, tradiții, presupuneri, reguli și legi. Desigur, există argumente despre aceste concepte și pretenții unul despre celălalt.

Etica acoperă multe probleme și dezbateri în diferite discipline. Dezbaterile etice în curs în multe domenii precum antropologie, economie, politică, sociologie, drept, criminologie, psihologie, biologie, ecologie stau la baza acestor domenii. Deoarece etica se referă la valori universale, se ocupă de judecăți și adevăruri care pot include toate practicile umane. Etica, care se bazează pe concepte precum bine, rău, bine, greșit, dreptate, crimă, valoare, virtute, conștiință, este împărțită în diferite subramuri.

Astăzi, există tipuri de etică care au semnificații diferite. În special, etica individuală, etica muncii, etica organizațională și etica în afaceri sunt printre cele mai cunoscute. Tipurile de etică includ etica managerială și etica profesională. Etica individuală se bazează mai mult pe valori morale. Etica individuală se ocupă de responsabilitățile cuiva față de societate.

Există niște valori etice care sunt acceptate de toată lumea din lume. Valorile etice pot fi enumerate după cum urmează:

- 
- Să fii sincer și să nu părăsești niciodată adevărul
 - Să te comporti corect
 - Nu râvni la drepturile altei persoane
 - Ajutând oamenii în nevoie

- Niciodată să nu spui minciuni
 - A nu folosi victimizarea altei persoane
 - Să fii respectuos față de oameni și natură
 - Respectarea oamenilor, cunoașterea limitelor personale
- 

De asemenea, necesită imparțialitate în ceea ce privește dacă cineva poate încălca o regulă morală; adică nu este permisă din punct de vedere moral să se încălce o regulă în circumstanțe dacă ar fi irațional să fie dispus ca toată lumea să știe că li se permite să încălce regula în aceleași circumstanțe.

Ideea că imparțialitatea este o trăsătură definitorie a concepției morale ridică întrebări și dificultăți evidente în legătură cu convingerile și comportamentele noastre obișnuite. Majoritatea dintre noi trăim în moduri care manifestă o parțialitate considerabilă față de rude, prieteni și alți oameni dragi și față de alții cu care suntem afiliați sau asociați. Existența unor disparități globale vaste în distribuția bogăției și accesul la resurse poate părea să nu fie în acord cu viziunea caracteristic modernă conform căreia toți oamenii sunt într-un anumit sens fundamental egali din punct de vedere moral. Deși principiile morale generale și abstracte care necesită imparțialitate tind să pară multora dintre noi ca fiind destul de plauzibile, opiniile și practicile noastre mai particulare par adesea să-i acorde o importanță considerabil mai mică.

Nu este clar, însă, că cerințele de bunăvoință imparțială sunt suficiente pentru a le epuiza pe cele ale moralității. Tratarea unei persoane în mod corespunzător și respectuos poate necesita anumite tipuri de răspunsuri emoționale și/sau cognitive: sensibilitate la nevoile și valorile ei, empatie pentru suferința ei și altele asemenea. Dar dacă aceste răspunsuri sunt reprezentate ca rezultatul unor trăsături sau atribute pozitive (și nu doar ca rezultat, să zicem, al unei lipse de părtinire sau prejudecăți), atunci nu este clar că doar a fi imparțial între persoane este suficient pentru a garanta că va poseda și afișa sensibilitățile necesare. Într-adevăr, caracterizările agenților imparțiali care procedează în termeni negativi (adică prin definirea diferitelor preferințe,



Reflecție

Scrieți un rezumat de cel puțin 5 propoziții despre ceea ce ați învățat.

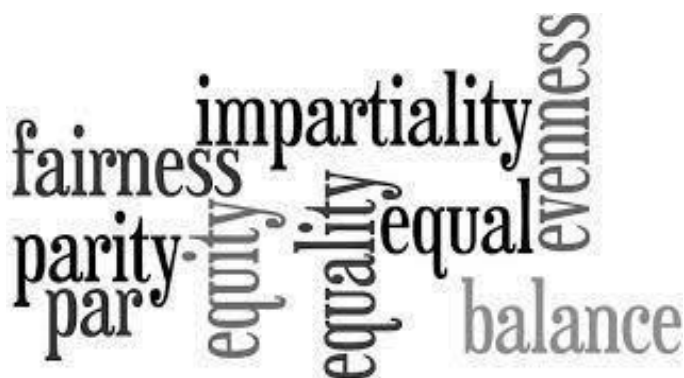
-
-
-
-
-

Tema B – Domenii de imparțialitate

Activitatea B.1. Prezentare teoretică despre domeniile de imparțialitate. Învățare de sine.



Anumite cerințe de imparțialitate sunt de bază. Acoperirea știrilor ar trebui să fie lipsită de rasism, sexism și părtinire împotriva anumitor grupuri religioase, naționale sau etnice. Nu ar trebui să includă editorializare explicită și nici nu ar trebui să fie modelată de obligația față de anumite părți vizate în poveste. Aceste cerințe de bază ale imparțialității nu sunt controversate.



Omul, ca ființă socială, interacționează unul cu celălalt în toate acțiunile sale. Această interacțiune impune oamenilor unele responsabilități în atitudinile și comportamentele lor față de ceilalți membri ai societății. Unul dintre conceptele folosite în legătură cu aceste responsabilități ale ființelor umane este conceptul de imparțialitate. Atât de mult încât conceptul de imparțialitate a fost văzut ca una dintre cele mai importante condiții pentru ca un individ să trăiască ca un individ sănătos în societate. Întrucât imparțialitatea are aspecte individuale și sociale, conceptul de imparțialitate trebuie examinat nu numai individual, ci și în ceea ce privește impactul său asupra domeniului social, atât în creșterea oamenilor, cât și în formarea instituțiilor.

Aceste zone de imparțialitate vor fi abordate în această parte:

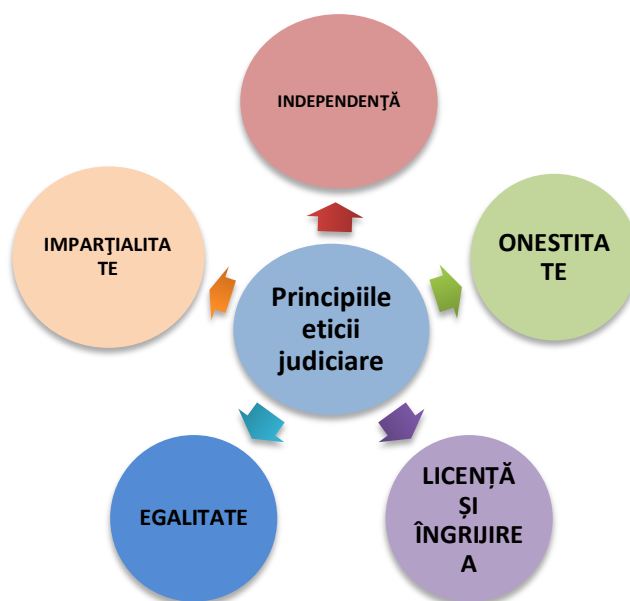
- Imparțialitatea în justiție
- Imparțialitatea în societatea civilă
- Imparțialitatea în instituțiile publice
- Imparțialitate în ceea ce privește principiile de etică profesională
- Imparțialitate politică
- Imparțialitate în limbajul media
- Imparțialitate în viața profesională

B.1. Imparțialitatea în justiție

În timp ce independența justiției înseamnă protecția instituțională și constituțională a judecătorilor împotriva presiunilor și ingerințelor datorate funcției sociale pe care o îndeplinesc, un alt principiu important care însoțește independența justiției este principiul „imparțialității justiției”.



În timp ce independența se referă la protecția justiției împotriva influențelor mediului, imparțialitatea înseamnă că, după independență, judecătorul scapă de preconcepții și tendințe ideologice în faza de judecată internă. Utilizarea imparțială a puterilor judecătorești este extrem de importantă în asigurarea independenței judecătorilor. Independența justiției implică responsabilitatea de a aplica legea în mod imparțial. Imparțialitatea judiciară este o componentă esențială a justiției.



Principiul imparțialității cere ca legea să fie aplicată de către judecători fără prejudecăți personale sau prejudecii împotriva persoanelor. Judecătorii ar trebui să difuzeze legea în mod uniform și consecvent. Cu alte cuvinte, imparțialitatea sistemului judiciar ar trebui să fie similară cu protecția egală a legii. Judecătorii trebuie să aplice legea în mod egal sau imparțial tuturor. Acest principiu este încălcat atunci când un judecător are o părținare personală sau un prejudecăți cu privire la o parte dintr-un litigiu. Un sentiment de rea voință sau, dimpotrivă, favoritismul față de una dintre părți este inadecvat și arată că un judecător nu are gradul de imparțialitate necesar pentru a decide un caz în mod echitabil. Unele tipuri de prejudecii sunt incompatibile cu funcția judiciară și inacceptabile pentru judecători. În mod clar, prejudecățile rasiale nu ar trebui să joace niciun rol în temperamentul de judecată. În marea majoritate a cazurilor care vin în fața judecătorilor, rasa este un aspect irelevant care nu are nimic de-a face cu problema în discuție. Prejudecățile rasiale se bazează adesea pe stereotipuri greșite despre grupuri de oameni. Prejudecățile rasiale sunt umilitoare și ofensatoare pentru persoanele cărora le sunt adresate. Respinge protecția egală a legii și nu își are locul în procesul judiciar. În mod similar, parțialitatea de gen și prejudecățile bazate pe originea etnică sau religioasă sunt inadecvate pentru un judecător și ar trebui excluse din procesul judiciar. Respinge protecția egală a legii și nu își are locul în procesul judiciar. În mod similar, parțialitatea de gen și prejudecățile bazate pe originea etnică sau religioasă sunt inadecvate pentru un judecător și ar trebui excluse din procesul judiciar. Respinge protecția egală a legii și nu își are locul în procesul judiciar. În mod similar, parțialitatea de gen și prejudecățile bazate pe originea etnică sau religioasă sunt inadecvate pentru un judecător și ar trebui excluse din procesul judiciar.

Asigurarea independenței justiției este datoria și responsabilitatea statelor. În primul rând, principiile de bază privind independența justiției să fie garantate în constituție, iar regulile privind implementarea lor să fie reglementate prin lege în așa fel încât să nu existe loc de ezitare.



B.2. De ce este importantă imparțialitatea judiciară?

Cazul Dreyfus



Cazul Dreyfus; În 1894, procesul în care căpitanul Alfred Dreyfus a fost acuzat pe nedrept de spionaj și judecat în Franța și evenimentele care au urmat.

Căpitanul Alfred Dreyfus, un soldat în armata franceză, este protagonistul cărții, *The Worldly Unforgettable Judgment Delusion*. Dreyfus este fiul unei familii bogate și este evreu. În perioada în care antisemitismul era larg răspândit, căpitanul Alfred Dreyfus a fost arestat pe motiv că a trimis niște documente militare secrete atașatului militar german Von Schwartzkoppen, a fost declarat vinovat de presă înainte de începerea procesului și a fost executat. fără proces de ziare cu titluri rasiste.

Procesul Dreyfus a început în 1894. Cazul s-a bazat pe un document presupus scris cu grafia lui Dreyfus, care a fost găsit în coșul de gunoi al atașatului militar german. Nu există alte probe la dosar. Dreyfus a declarat că scrisul de pe hârtie nu a fost produsul propriei sale mâini și, în loc să investigheze dacă acest document îi aparținea lui Dreyfus, a fost condamnat ca urmare a raportului întocmit de serviciile de informații franceze. Inculpatul Dreyfus și avocatul său nu au văzut raportul întocmit de informații, iar în baza acestui proces-verbal, care nu a fost arătat în faza de judecată, judecătorii instanței l-au condamnat în unanimitate pentru trădare. În urma deciziei, Dreyfus a fost deposedat de gradul militar și condamnat la închisoare pe viață, deși decizia a fost atacată cu recurs, condamnarea nu a fost anulată.

Evenimente după Procesul Dreyfus

Condamnarea lui Dreyfus, care a început să execute o închisoare pe viață, a început o mare dezbateră în Franța la acea vreme. Dezbateră, care a început din cauza inocenței lui Dreyfus, s-a transformat într-o problemă națională și luptă cu participarea armatei, parlamentului, guvernului, presei și intelectualilor. Suporterii lui Dreyfus blocați și pedepsiți. Maiorul Picquart, care a fost numit șef al serviciului de informații militare la doi ani după ce Dreyfus a fost condamnat de către instanță, după ce a examinat în detaliu dosarul Dreyfus, a dezvăluit că adevăratul vinovat a fost un alt ofițer pe nume Easterhazy. Picquart a susținut că cazul Dreyfus ar trebui să fie rejudecat, dar a fost exilat în Tunisia. Ca urmare a relatării incidentului în presă, Statul Major francez a trebuit să introducă un proces împotriva lui Easterhazy,

B.3. Imparțialitatea în societatea civilă



Organizațiile non-guvernamentale sunt organizații non-profit care își recrutează membrii și angajații în mod voluntar și își câștigă venituri prin donații și plăți de membru. Aceștia se află în afara instituțiilor publice și lucrează independent, lucrând cu lobby, persuasiune și acțiuni în conformitate cu obiectivele politice, sociale, culturale, juridice și de mediu. Organizațiile neguvernamentale funcționează sub denumirea de camere, sindicate, fundații și asociații. Fundațiile și asociațiile sunt societăți juridice înființate pentru a dezvolta un serviciu util pentru societate și pentru a ajuta pe toată lumea. Este de mare importanță ca ONG-urile să efectueze toate procesele într-o manieră imparțială, transparentă și responsabilă.

Cu toate acestea, ei pot prezenta comportamente părtinitoare în timpul procesului de service. De exemplu, un ONG care ajută bolnavii de cancer a refuzat un pacient sirian cu cancer pentru că era imigrant. În acest caz, nu se poate vorbi despre principiul imparțialității. Cu toate acestea, în cadrul drepturilor omului, ONG-urile ar trebui să ofere servicii imparțiale și echidistante.

În lumina căror principii poate fi realizată imparțialitatea în organizațiile neguvernamentale?

1- independență / autonomie: Independența/autonomia înseamnă că ONG-urile acționează independent și liber în cadrul dreptului internațional și național și nu se simt presate de vreo viziune, idee, ideologie politică sau socială.

2- respect reciproc: Principiul respectului reciproc, pe lângă cadrul prevăzut în principiul egalității, impune tuturor părților interesate să asculte reciproc punctele de vedere, să încerce să le înțeleagă, să le respecte și să le considere legitime. Este necesar să se accepte că ONG-urile sunt părți interesate egale ale proceselor și să se respecte cunoștințele, experiența și expertiza pe care le împărtășesc.

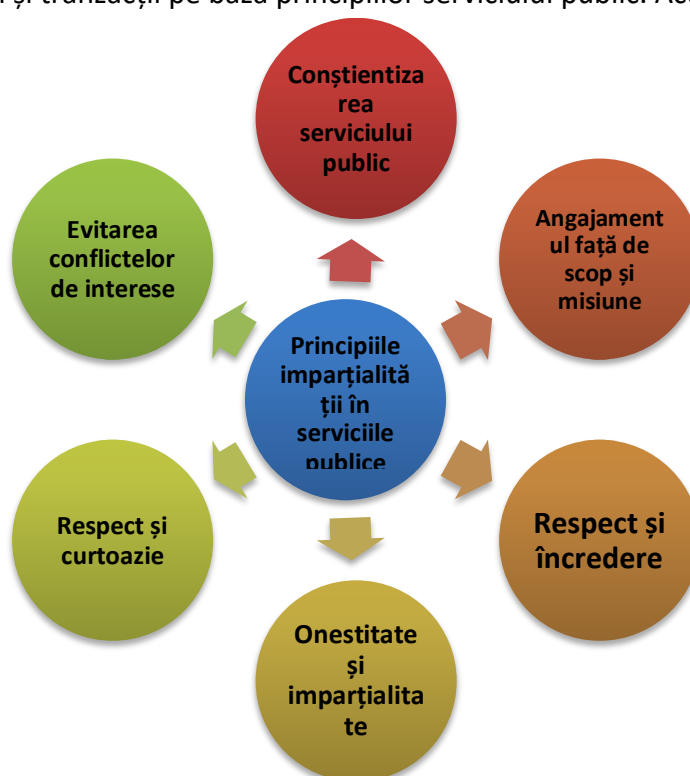
3- egalitate: Principiul egalității în societatea civilă înseamnă recunoașterea existenței unor drepturi reciproc egale. Pentru ca principiul să fie implementat ca atare, toate părțile trebuie să se recunoască reciproc ca părți interesate egale.

4- transparența: Principiul transparenței decurge din dreptul tuturor părților interesate de a accesa informații. Existența informațiilor nu este suficientă pentru a asigura transparența. Informațiile trebuie să fie adecvate scopului său, liber accesibile, explicate în timp util, exacte și complete.

5- pluralism: Participarea la procesele decizionale ar trebui asigurată în conformitate cu principiul pluralismului și asigurată prin diferite mecanisme. Procesele de participare ar trebui să țină cont de toate diferențele din societate, iar participarea organizațiilor neguvernamentale din toate categoriile sociale, care au opinii diferite asupra subiectului și au potențialul de a fi, ar trebui încurajată și asigurată.

B.4. Imparțialitatea în instituțiile publice

Drepturile fiecărei persoane sunt stabilite în timpul serviciului public. Principiul abordării egale și imparțiale față de fiecare individ din sectorul public este esențial. În caz contrar, duce la discriminare și declanșează tensiuni sociale. În acest sens, furnizorii de servicii publice ar trebui să desfășoare afaceri și tranzacții pe baza principiilor serviciului public. Aceste principii sunt:



Conștientizarea serviciului public: În serviciile publice, facilitarea vieții de zi cu zi a oamenilor, satisfacerea nevoilor în cel mai eficient, rapid și eficient mod, creșterea calității serviciilor, creșterea gradului de satisfacție a oamenilor, făcând serviciile necesare și orientate către rezultate.

Angajamentul față de scop și misiune: Oficialii; să acționeze în conformitate cu scopul și misiunea instituției sau organizației pentru care lucrează, să acționeze în conformitate cu interesele țării, bunăstarea comunității și idealurile de serviciu ale instituțiilor lor.

Onestitate și imparțialitate: În toate acțiunile și tranzacțiile funcționarilor publici, în conformitate cu principiile de legalitate, justiție, egalitate, imparțialitate și onestitate, să nu discrimineze sau să fie părtinitoare din motive precum limba, religia, credința filozofică, gândirea politică, rasa, genul, în timp ce îndeplinindu-și atribuțiile. Nu se comporta împotriva sau restrânge drepturile și libertățile fundamentale și împiedică egalitatea de șanse.

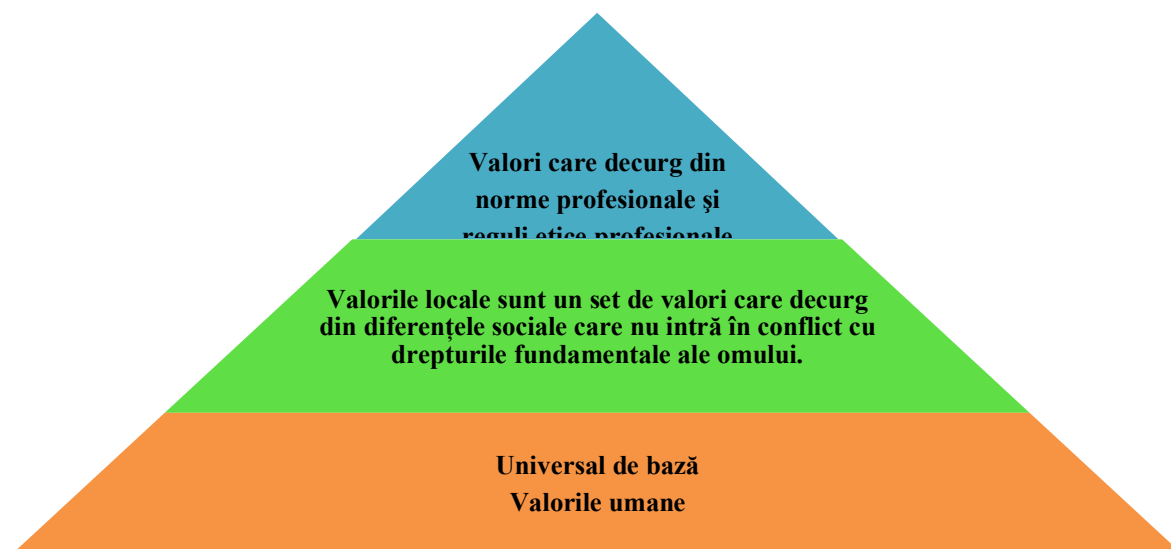
Respect și încredere:Comportarea într-un mod care să asigure încrederea în administrația publică, evitând comportamente care lezează sentimentul de încredere al publicului în serviciul public, creează suspiciune și lezează principiul justiției.

Politețe și respect:Funcționarii publici ar trebui să se comporte politicoși și respectuoși față de celălalt personal și față de cei care beneficiază de serviciu și să dea dovadă de atenția necesară, iar dacă subiectul se află în afara autorității lor, să-i îndrume către unitatea sau autoritatea relevantă.

Evitarea conflictului de interese:Oficiali; să fie atenți la toate tipurile de beneficii care afectează sau par să le afecteze îndeplinirea imparțială și obiectivă a atribuțiilor lor și care sunt oferite lor, rudelor, prietenilor sau persoanelor sau organizațiilor cu care au relații; să fie atenți la obligațiile lor financiare sau de altă natură și la interesele personale similare și să ia măsurile necesare pentru a evita conflictele de interese.

B.5. Imparțialitate în ceea ce privește principiile de etică profesională

Valorile și regulile morale servesc ca ghid în formarea comportamentului etic. Valorile etice sunt posibilitățile de viață și de acțiune ale persoanei. Persoana care realizează astfel de posibilități devine o „persoană valoroasă” sau „etică”. Valori etice; sunt ordonate ierarhic sub forma unor reguli de aur și reguli de baza, valori universale, valori înalte, valori locale, norme profesionale sau etica profesională. Valorile universale pot fi considerate ca sfințenia vieții, respectul pentru oameni, onestitatea, justiția, egalitatea, libertatea, ținerea de cuvânt, confidențialitatea, loialitatea, drepturile de proprietate, intimitatea, bunăstarea publică etc. În plus, subvalorile acestor valori A fost dezvoltat.

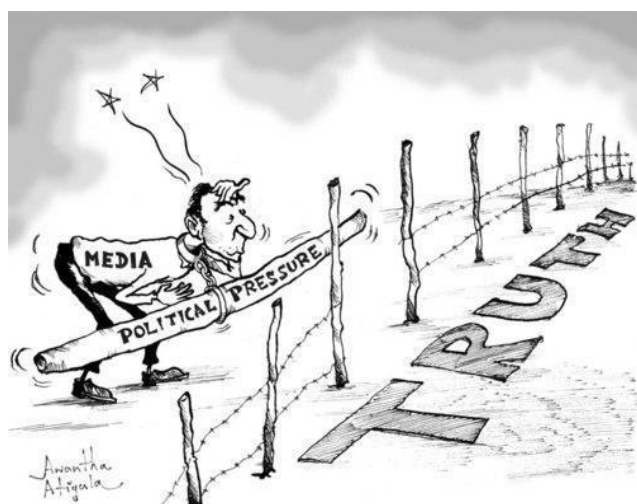


Imparțialitatea, ca principiu profesional, urmărește să ofere servicii întregii umanități într-o manieră imparțială, fără prejudecăți și egală, într-un mod care să nu servească intereselor și scopurilor personale sau de grup sau prejudecăților noastre, în cadrul respectării drepturilor fundamentale ale omului. Profesia se așteaptă ca performanții săi să respecte acest principiu.

B.5. Imparțialitate politică

Imparțialitatea în arena politică necesită absența claselor sociale impuse legal sau a granițelor de castă și absența discriminării care decurg dintr-o parte inalienabilă a identității cuiva. De exemplu, sexul, genul, rasa, vârsta, orientarea sexuală, originea, casta sau clasă, venitul sau proprietatea, limbă, religie, convingere, opinie, sănătate sau dizabilitate nu pot constitui motive de tratament inegal în fața legii și nu ar trebui să fie reduse în mod injust de oportunități. În regimurile parlamentare responsabile cu asigurarea acestei situații, imparțialitatea politică este asigurată prin sesizarea și gestionarea imparțială a deciziilor luate și efectuate sub umbrela parlamentului de către președinția parlamentară. În plus, starea de a nu face nicio sugestie statelor în conflict în politica externă, activități de mediere și în același timp protejarea intereselor proprii ale țării se numește „imparțialitate activă”. Din când în când, poate fi dificil pentru statele să ducă la îndeplinire politici complet imparțiale. În acest moment, organizațiile internaționale precum ONU, UE și diferite state tratate internaționale ar trebui să fie forțate să își îndeplinească obligațiile de imparțialitate.

B.6. Imparțialitate în limbajul media



Prejudecățile media este părtinirea jurnaliștilor și producătorilor de știri din mass-media în selecția multor evenimente și povești care sunt raportate și modul în care sunt acoperite. Termenul „prejudecăți media” implică o părtinire generalizată sau larg răspândită care contravine standardelor jurnalismului, mai degrabă decât perspectiva unui jurnalist sau articol individual. Direcția și gradul de părtinire a mass-media în diferite țări sunt larg contestate. Limitările practice ale imparțialității mass-media includ incapacitatea jurnaliștilor de a raporta toate poveștile și faptele disponibile și cerința ca faptele selectate să fie legate într-o narațiune coerentă. Fiecare organizație de știri și fiecare știre ar trebui să încerce să fie imparțială.

B.7. Imparțialitate în viața profesională



Discriminarea poate apărea atât între angajatori și angajați, cât și între angajații din viața profesională. Faptul că întreprinderile sunt incompatibile cu calificările postului în recrutarea și selecția angajaților, sau că anumite restricții sunt impuse solicitanților de locuri de muncă sau că caracteristicile dorite nu sunt în mod clar cerute pentru postul respectiv, arată că a fost discriminată. aplicat încă de la începutul vieții de afaceri. Potrivit OIM (2003; 2007), deoarece creează o situație de inegalitate semnificativă între indivizi, cel mai evident

exemplu de discriminare este atunci când indivizii caută alte caracteristici decât condițiile de bază cerute de calificările postului.

Ca tipuri de discriminare, discriminarea bazată pe religie și origine etnică, care este cea mai frecventă în viața de afaceri, discriminarea bazată pe vârstă, discriminarea bazată pe gen și discriminarea bazată pe dizabilități sunt clasificate și examinate. În acest sens, asigurarea imparțialității în fiecare etapă a vieții de afaceri este de mare importanță. Recunoașterea imparțialității înseamnă inevitabil eliminarea discriminării sub toate formele ei. Protecția împotriva discriminării și imparțialitatea este un drept universal și fundamental. Imparțialitatea, ca principiu fundamental al dreptului, are un domeniu de aplicare atât în viața profesională, cât și în toate domeniile vieții sociale. Se concretizează sub forma tratamentului egal pentru cei care se află într-o situație egală în viața de afaceri.

B.8. Cum poți gestiona problemele de imparțialitate în viața profesională ca manager sau ca coleg?

Înțelegeți fiecare parte

Înainte de a încerca să remediați problema, trebuie să înțelegeți corect de unde vine fiecare parte și care sunt preocupările lor principale. Discutați cu fiecare individ implicat separat înainte de a-i reuni și permiteți-i să vorbească deschis, chiar dacă îi critică pe alții.

Identificați cauza

Poate fi o ciocnire de personalitate sau cineva poate să fi scăpat mingea, dar în orice caz este important să ajungem la miezul problemei. Nu este vorba doar de a determina ce s-a întâmplat, ci de a înțelege ce element din acest lucru a supărat fiecare parte. De exemplu, s-ar putea ca partea A să fi fost exclusă dintr-un e-mail de către partea B. Acest lucru a dus la ratarea unui termen limită a unui proiect, dar A se simte supărat pentru că se simt subevaluați când de fapt a fost probabil doar o greșeală sinceră.

Evitați să fiți antagoniști

Este ușor să fii frustrat atunci când simți că oamenii nu sunt complet sinceri sau nu răspund de fapt la întrebarea pe care le-ai pus-o, dar a fi antagonist îi va face doar să se simtă victimizați.

Concentrați-vă pe a ajunge la miezul a ceea ce i-a supărat sau a ceea ce simt că a fost făcut incorect. De asemenea, poate fi o idee bună să-și obțină ideile despre ceea ce ar fi trebuit făcut în loc de ceea ce sa întâmplat.

Nu încerca să reperi trecutul

Dacă sugerați ce ar fi trebuit să se întâmple, vă poate duce cu ușurință să vă apropiați de o singură parte, chiar dacă nu intenționați. În schimb, ar trebui să vă concentrați pe ceea ce se poate face în viitor pentru a evita ca situații similare să se repete. Acest lucru este deosebit de important dacă aveți de-a face cu doi membri ai aceleiași echipe, deoarece orice frecare continuă ar putea pune în pericol moralul și productivitatea.

Evitați să atribuiți vina

Când reuniți ambele părți, poate fi ușor să cazi într-o capcană de a încerca să-i convingi pe toți să-și ceară scuze sau să-și recunoască rolul în situație. Cu toate acestea, acest lucru poate fi inflamator și poate duce la un conflict și mai mare. În schimb, convingeți fiecare angajat să-și exprime preocupările cu privire la situație și să se concentreze pe evitarea unor situații similare în viitor.

Reflecție



Scrieți un rezumat cu cel puțin 5 propoziții despre dvs. învățate în acest număr.

-
-
-
-
-

Subiectul C- Capcanele în practicile de imparțialitate

Activitatea C.1. Prezentare teoretică despre capcanele în practicile de imparțialitate. Învățare de sine.

Capcanele ne așteaptă pe măsură ce obținem un comportament imparțial. Acestea sunt discriminarea (sex, etnie, religie, ideologie, vârstă), cultură.



Creierul uman pune în mod natural lucrurile în categorii pentru a da sens lumii. Copiii foarte mici învață rapid diferența dintre băieți și fete, de exemplu. Dar valorile pe care le punem pe diferite categorii sunt învățate – de la părinții noștri, colegii noștri și observațiile pe care le facem despre cum funcționează lumea. Adesea, discriminarea provine din frică și neînțelegere. Discriminarea poate fi dăunătoare, chiar dacă nu ați fost ținta unor acte manifeste de părtinire.

C.1. Discriminare

Discriminarea este un concept important definit ca expresie a prejudecăților în comportament. Este un comportament specific care presupune acționarea diferit față de membrii unui grup decât față de membrii altui grup. Este un act de acceptare sau respingere a altor persoane pur și simplu din cauza apartenenței lor la un anumit grup. Discriminarea, care constă exclusiv în judecăți inechitabile bazate pe apartenența la grupul altor persoane, este adesea asociată cu prejudecăți (legate de rasă, ascendență sau alte grupuri).

Discriminarea și prejudecățile pot fi explicate într-o oarecare măsură prin condițiile socio-economice dezvoltate istoric ale relațiilor sociale intergrupale și procesele psihodinamice care pot duce la competiție. o atitudine părtinitoare (tendința de a acționa favorabil sau nefavorabil față de un anumit grup).

Discriminarea (tratament/discriminare separat) este un comportament. Discriminarea înseamnă menținerea unui grup extern la o distanță care face imposibilă abordarea unui grup extern și instituționalizarea lui mai mult sau mai puțin formală. Membrii unui grup pot plasa grupuri diferite la distanțe sociale diferite. Unele grupuri sunt considerate „rude apropiate prin căsătorie”. Alții nici măcar nu sunt considerați „prieteni apropiați” sau „vecini” și sunt ținuți la distanța de „a lucra în țara mea”. Alții sunt văzuți și mai îndepărtați și nici măcar nu sunt acceptați în țară. Unul dintre cele mai importante exemple în acest sens este faptul că negrii și chinezii nu aveau voie în restaurantele din SUA în anii 1930. Motivul pentru acest tratament diferit este prejudecățile rasiste și discriminatorii împotriva Orientului Îndepărtat.

Aceasta, după cum subliniază Allport, este un fel de negare a drepturilor creată de prejudiciu. Din acest motiv, prejudecățile și discriminarea implică un proces periculos care poate duce la încălcări ale drepturilor omului și la genocid. Pe de o parte, prejudecățile, stereotipul și discriminarea pot determina grupul expus să se simtă „învingător peste tot”, „condamnat să piardă” și să scadă nivelul așteptărilor. Conceptul de „efectul credinței în probabilitatea de succes”, care este una dintre ipotezele de bază ale teoreticienilor locului de control, este foarte important în acest moment; eforturile indivizilor de a realiza sunt dependente în mare măsură de estimările lor cu privire la șansele lor de succes. În acest sens, grupurile care sunt ținta discriminării pot avea tendința de a „nu încerca”

Situația negativă cauzată de discriminarea în grupurile țintă sau indivizii nu se limitează la „retragere” și „intimidare”. În același timp, provoacă daune psihologice suplimentare. Potrivit a peste 90% dintre experți, aceasta creează consecințe dăunătoare pentru membrii grupului care sunt discriminați. Contradicția dintre principiile discriminării și egalitatea democratică creează tensiune; la membrii acestui grup apare un sentiment de inferioritate și de nedorit; supunerea, frica de a fi măcelăriți, apar tendința de retragere și agresivitate, iar percepția realității se deteriorează. În plus, membrii grupului discriminator au și tulburări de sănătate mintală. Pe măsură ce încep să creadă că fac nedreptate grupului pe care îl exclud,

C.1.1. Gen

Sexismul este o formă de discriminare bazată pe sexul sau genul unei persoane. A fost legată de stereotipuri și roluri de gen și poate include credința că un sex sau gen este intrinsec superior altuia. Sexismul extrem poate favoriza hărțuirea sexuală, violul și alte forme de violență sexuală. Discriminarea de gen poate cuprinde sexismul și este o discriminare față de oameni pe baza identității lor de gen sau a diferențelor de gen sau sex. Discriminarea de gen este definită în special în ceea ce privește inegalitatea la locul de muncă. Poate apărea din obiceiuri și norme sociale sau culturale. Putem împărți discriminarea bazată pe gen în două:



Discriminarea genurilor: Discriminarea, privarea și restricțiile făcute pe criterii de gen sunt cele care împiedică oamenii să fie recunoscute, folosite și să beneficieze de libertățile lor fundamentale în domeniul politic, economic, social și cultural, în funcție de rolurile lor de feminitate și masculinitate.

Discriminarea pe baza orientării sexuale și a identității de gen: Persoanele cu orientări sexuale diferite de heterosexualitate sunt supuse încălcării drepturilor fundamentale ale omului, în special

dreptul la viață. Această discriminare este o încălcare a drepturilor omului, variind de la a vedea homosexualitatea ca pe o „boală” și, prin urmare, încercând să fie „vindecată” până la crime de trans și homosexuali.

C.1.2. Rasa sau Etnia

Etnocentrism; Este tendința de a vedea propria cultură, religie și etnie superioară, disprețuind și umilind grupurile din afara. O caracteristică a comportamentului etnocentric este că respingerea grupurilor externe este de natură generală. Persoana etnocentrică tinde să privească negativ grupul din care nu fac parte și evaluează oamenii mai întâi în funcție de grupurile din care fac parte. O altă caracteristică a persoanei etnocentrice este aceea că schimbă definiția exogrului, în funcție de contextul discuției. În funcție de situație, grupurile din afara pot fi nereligioase, comuniști, negrii sau orice grup religios (Alkan, 1983:109).

Rasismul este o extensie a atitudinii etnocentrice. Rasismul este definit în general ca „convingerea unei persoane că o altă rasă este inferioară lui sau ei”. Cuvântul rasă a fost folosit de mult timp pentru a se referi la grupuri etnice sau culturale, deși în realitate se referă la diferențele dintre grupuri de oameni. Se afirmă că o astfel de utilizare este rezultatul amestecării, că grupurile rasiale se referă la legături ereditare, iar grupurile etnice la legături sociale și culturale (Harlak, 2000:34).

Discriminarea rasială apare atunci când angajații sunt tratați diferit față de ceilalți angajați din cauza caracteristicilor inalterabile, cum ar fi caracteristicile fizice atribuite rasei lor. De exemplu, orice act interzice discriminarea unui individ asiatic din cauza caracteristicilor fizice, cum ar fi trăsăturile feței sau înălțimea. Discriminarea culorilor apare atunci când persoanele sunt tratate diferit față de ceilalți din cauza pigmentării pielii. Discriminarea culorilor poate apărea în cadrul aceluiași grup etnic.

C.1.3. Religie



Discriminarea religioasă este aprecierea sau tratarea diferită a oamenilor sau a grupurilor din cauza a ceea ce ei cred sau nu cred sau din cauza sentimentelor lor față de o anumită religie. De exemplu, populația evreiască din Germania și, într-adevăr, o mare parte a Europei, a fost supusă discriminării în timpul lui Adolf Hitler și a partidului său nazist între 1933 și 1945. Au fost

forțați să trăiască în ghetouri, să poarte pe haine o stea de identificare a lui David. , și trimiși în lagărele de concentrare și morți în Germania rurală și Polonia, unde urmau să fie torturați și uciși, totul din cauza religiei lor evreiești. Multe legi (cel mai prominent Legile de la Nürnberg din 1935) i-au separat pe cei de credință evreiască ca fiind presupus inferiori populației creștine.

C.1.4. Naționalitate

Discriminarea pe bază de naționalitate este de obicei inclusă în legile muncii (a se vedea secțiunea de mai sus pentru discriminarea în muncă în mod specific). Uneori este menționată ca fiind legată de discriminarea rasială, deși poate fi separată. Poate varia de la legi care opresc refuzurile de angajare pe baza naționalității, punând întrebări cu privire la origine, până la interdicții de concediere, pensionare forțată, compensații și salarii etc. în funcție de naționalitate. Discriminarea pe bază de naționalitate se poate manifesta ca un „nivel de acceptare” într-o echipă sportivă sau de lucru în ceea ce privește noii membri ai echipei și angajații care diferă de naționalitatea majorității membrilor echipei.

Minorități și discriminare: Sunt toate comportamentele discriminatorii cu care se confruntă grupurile care au o altă identitate religioasă, etnică sau lingvistică, care doresc să păstreze această identitate, care sunt mai mici ca număr decât alte grupuri din societate și care nu se află într-o poziție dominantă. poziție, în afaceri și viața socială.

C.1.5. Vârstă

Oamenii se pot confrunța cu comportamente discriminatorii în viața de afaceri, relațiile interpersonale sau în timp ce primesc servicii doar din cauza vârstei lor. De exemplu, unii oameni pot să nu fie acceptați la un loc de muncă pentru că sunt „bătrâni”, în timp ce alții pot fi supuși unui comportament umilitor în mediul lor, deoarece sunt văzuți ca „tineri”.

C.1.6. Discriminarea cu dizabilități

Pe baza judecăților persoanelor cu dizabilități că „au nevoie de ajutor” sau „incapabile”, persoana cu dizabilități a fost percepută cu sentimentele de milă și compasiune de-a lungul istoriei. Discriminarea în funcție de dizabilități este cea care se dezvoltă pe baza acestor stereotipuri și îngreunează ca persoanele cu dizabilități să beneficieze de drepturile lor, cum ar fi educația, călătoria, angajarea și participarea la viața comunitară.

C.2. Cultură



Cultura, cu elementele sale materiale și spirituale, este ceea ce ne ține împreună ca societate. Ele ne oferă o identitate comunitară valoroasă, ne țin împreună și formează rețelele sociale care ne unesc. Prin urmare, cultura este un concept foarte important din punct de vedere sociologic.

C.2.1. Caracteristicile culturii

Cultura este un sistem de reguli. Cultura constă în reguli și comportamente ideale adoptate de societate. Regulile scrise și nescrise care determină viața oamenilor în societate asigură integritatea și continuitatea culturii. Pentru că, datorită regulilor, acumularea culturală este asigurată și transferată noilor generații. Oamenii lucrează prin reguli și creează elemente culturale.

Cultura este integratoare. Toate elementele care alcătuiesc cultura au caracteristica de a forma un sistem armonios și integrat. Dacă nu se realizează integrarea culturală, apar lacune semnificative în domeniile socio-cultural și economic din societate și pot apărea conflicte între oameni.

Cultura este specifică societății. Fiecare societate, fie că este dezvoltată sau subdezvoltată sau subdezvoltată, are propria sa cultură. Societățile primitive pot să nu aibă toate elementele culturii; Dar în societățile care există, toate aceste elemente sunt complete și trebuie să existe armonie și echilibru între ele pentru ca ele să funcționeze pe deplin unele cu altele. Excesul sau inadecvarea manifestată în unele dintre acestea le poate dăuna altora. Acest lucru provoacă șocuri și lacune în societate. În acest sens, cultura este expresia unui întreg armonios și echilibrat. Această integritate echilibrată dă sănătate societății, servește integrării și fericirii persoanei în societate.

Cultura este universală. Comportamentele și înțelegerile pe care toate națiunile le trăiesc și la care țin ca valoare comună formează cultura universală. De exemplu, regulile de circulație sunt aceleași în fiecare țară. Domenii precum drepturile omului, educația, legile, sportul, arta, literatura, muzica sunt valorile comune tuturor națiunilor.

Cultura nu poate fi criticată. Întrucât cultura se dezvoltă în funcție de voința și preferința unei națiuni, ea este închisă criticii. Nu ar fi corect să privim cultura unei națiuni ca fiind corectă și a celeilalte ca fiind greșită. Cultura fiecărei națiuni este corectă și potrivită în felul ei.

Cultura este deschisă schimbării. De-a lungul istoriei, societățile au fost influențate reciproc de culturile celorlalte. Această influență are loc prin canale precum proximitatea geografică, migrația, războiul, comerțul, turismul, iar cultura națiunilor în general puternice afectează alte națiuni. Astăzi, cultura americană și europeană s-a răspândit în multe țări ale lumii. Acest lucru se datorează faptului că aceste societăți sunt puternice din punct de vedere economic și politic.

C.2.2. Care sunt factorii care afectează comunicarea interculturală?

Taylor (1994) definește competența interculturală ca având cunoștințe culturale și abilități comportamentale astfel încât o persoană să poată înțelege și interacționa cu o cultură diferită sau un străin dintr-o cultură diferită.

Caracteristicile noastre culturale sunt bogăția noastră. Ne ajută să vedem viața din alte unghiuri. Astfel, diferențele culturale ne permit să privim viața dintr-o perspectivă mai largă. Enculturarea

este crearea unei noi culturi care nu există prin întâlnirea de oameni din subcultura societății sau din culturi diferite. În acest fel, se ajunge la o nouă cultură. Aculturația are loc prin interacțiunea a două culturi diferite.

Sensibilitate interculturală; Înseamnă să fii sensibil la diferențele culturale și la perspectivele oamenilor din culturi diferite.

Conflicte culturale; Rezultate din diferențele dintre normele și valorile de comportament ale oamenilor din culturi diferite. Fiecare persoană se comportă conform valorilor și normelor propriei culturi. Acest lucru poate provoca înstrăinare și conflict în cadrul culturii dominante.



Obiceiurile oamenilor din diferite culturi pot diferi în ceea ce privește stilul lor de viață. Dacă le rezumăm în câteva articole;

- Obiceiurile oamenilor din diferite culturi diferă în paralel cu societatea în care au crescut. Cum ar fi micul dejun ca primul lucru dimineața.
- Deoarece toate societățile au trăsături distinctive diferite, cum ar fi limba, religia și rasa, culturile lor sunt, de asemenea, diferite.
- Unul dintre cele mai importante elemente în determinarea culturii unei societăți este religia. Religia a aruncat lumină asupra culturilor societăților de secole. Activitățile religioase și ce nu au determinat aceste culturi.
- Tradițiile și obiceiurile oamenilor au dus la formarea diferitelor culturi. Tradițiile din trecut până în prezent sunt diferite pentru fiecare societate.

O altă diferență este diferențele dintre hainele tradiționale. De exemplu, portul tradițional al Scoției este kilt. Și bărbații poartă asta. Dar în multe țări nu este binevenit ca bărbații să poarte fuste.

Diferențele religioase: Este una dintre cele mai mari diferențe în formarea unei culturi. Credințele joacă un rol în formarea culturilor. A face și a nu se face sunt diferite în religii. Cu alte cuvinte, convingerile sunt diferite.

Tradiții și obiceiuri: Tradițiile și obiceiurile tuturor oamenilor pot diferi. Chiar și oamenii care trăiesc în aceeași țară au obiceiuri și tradiții regionale. Aceasta este o diferență culturală în sine.

Obiceiurile alimentare: Deoarece unele țări au culturi tradiționale de mâncare și băutură, acest obicei poate fi arătat și ca o cauză a diferențelor culturale.

Locuri de locuit: Se poate spune că există obiceiuri culturale diferite în locurile în care locuiesc oamenii. Există diferențe în modul de viață al unei persoane care trăiește într-o zonă rurală și al unei persoane care locuiește într-un oraș.

C.2.3. Discriminare politică și multiculturalism



Discriminarea este numele atitudinii culturale/politice care transformă orice relație de diferență sau alteritate într-o relație de putere, o problemă de ierarhie. Ca atare, își propune să elimine diferența și să creeze un exemplu, dar deoarece acest lucru este imposibil, poate ignora diferitul sau celălalt. Aceste condiții pot lua forma incluziunii prin forțarea imigrantului să adopte cultura dominantă existentă, sau tăcere și excludere completă, ambele fiind discriminatorii.

O parte foarte mică și privilegiată a imiganților este capabilă să își stabilească un sistem în țările în care merg și să realizeze integrarea. Cu toate acestea, deoarece majoritatea celorlalți sunt grupuri cu educație și venituri scăzute, sărăcia extremă și excluderea pot amenința să-i tragă din când în când în mișcări disproporționate și necontrolate. Multiculturalismul nu ar trebui să fie de a adapta cultura dominantă prin forță sau de a o exclude prin aplicarea unor politici discriminatorii. Primul încearcă să atingă scopul prin includerea elementelor străine/externe și făcându-le să semene cu ei înșiși, iar al doilea scăpând de toate elementele străine/externe și curățându-le.

Ca urmare, conviețuirea și multiculturalismul (o condiție prealabilă pentru toate tipurile de societăți și comunități) nu sunt posibile decât cu acceptarea unei diferențe neierarhice care nu dă naștere unor relații de dominație.

rezumat



Scrieți un rezumat de cel puțin 5 propoziții despre problemele pe care le-ați învățat.

-

-

-

-

-

Subiectul D- Cum pot fi imparțial?

Activitatea D.1. Prezentare teoretică despre cum putem fi imparțiali.

Imparțialitatea pare să fie cerută mai ales în contextul unor roluri specifice – cum ar fi atunci când o persoană acționează ca judecător, arbitru, jurnalist sau reprezentant al unei instituții publice; sau, poate, atunci când evaluăm și selectăm reguli morale de ordinul întâi.



Trebuie să dai dovadă de imparțialitate în toate relațiile cu colegii, partenerii și membrii publicului. Acest lucru se realizează fără prejudecăți, corect și obiectiv. Luarea în considerare a diferitelor părți ale unei situații și asigurarea faptului că fiecărei părți i se acordă o atenție egală. A nu favoriza o persoană sau un grup în detrimentul altuia, recunoașterea faptului că discriminarea crește sentimentele de nedreptate și ne îngreunează munca. A nu permite ca sentimentele, convingerile sau opiniile personale să ne influențeze în mod nedrept acțiunile în orice situație.

Evaluarea fiecărei situații pe baza propriilor merite, asigurându-se că comportamentul este corect și consecvent în acțiuni.

Comportamente:

- Luarea în considerare a nevoilor și cerințelor individuale în toate acțiunile
- Înțelegerea faptului că a trata pe toată lumea în mod corect nu înseamnă că toată lumea este tratată la fel
- Oferirea întotdeauna oamenilor șanse egale de a-și exprima opiniile
- Comunicarea cu toată lumea, asigurându-vă că mesajul cel mai relevant este oferit tuturor
- Aprecierea punctelor de vedere și opiniilor tuturor, ascultând activ pentru a le înțelege perspectiva
- Luarea unor decizii corecte și obiective folosind cele mai bune dovezi disponibile
- Permitea tuturor să aibă acces egal la servicii și informații, acolo unde este cazul

D.1. Modalități de a fi imparțial

Prin discutarea relației dintre interesele personale și decizii

Când se gândesc la imparțialitate, membrii vor trebui să se întrebe dacă există un conflict între sfaturile sau deciziile lor și propriile interese personale. Un test bun este să-ți imaginezi un observator corect și informat: are această persoană vreun motiv să suspecteze că obiectivitatea ta ar fi putut fi compromisă? Dacă da, va fi necesară o acțiune pentru a o remedia.

Prin discutarea relației dintre interesele unei apartenențe instituționale sau identitare și deciziile luate

Amenințările la adresa imparțialității unui membru pot include solicitarea acestuia să acționeze într-un mod care este contrar regulilor, altor cerințe profesionale sau chiar îndatoririlor sale conform legii. Membrii angajați direct de o organizație se pot confrunta cu presiuni speciale pentru a-și desfășura activitatea în interesele de afaceri ale acelei organizații și trebuie să fie vigilenți pentru a evita inducerea în eroare a autorităților de reglementare, a consiliilor de administrație sau a altor utilizatori.

Prin deschiderea pentru discuții a decidentului

Atunci când evaluează potențialul de parțialitate, părțile ar trebui să fie conștiente de faptul că există multe forme de parțialitate, inclusiv parțialitatea etică și tehnică. Unele exemple de parțialitate pot include situații în care o metodologie tehnică este aleasă deoarece Membrul este familiarizat cu aceasta, chiar dacă altele sunt mai adecvate (acest lucru nu înseamnă că utilizarea tehnicii care poate fi implementată rapid este neapărat greșită; să fie clar despre justificarea abordării pe care au ales-o) sau chiar dacă o astfel de provocare este adecvată atunci când un membru este reticent să conteste munca unui coleg care este și prieten. De exemplu, dacă un serviciu urmează să fie furnizat într-un domeniu sau o recrutare este subiectul, chiar dacă toate

calificările sunt disponibile, angajatorul sau furnizorul de servicii poate acționa parțial. El/ea poate furniza munca sau serviciul propriului său grup. Membrii pot reduce riscul de a acționa într-o manieră părtinitoare, fiind conștienți de potențialul de părtinire și luând în considerare acest lucru pentru a se asigura că acționează imparțial atunci când iau decizii sau oferă sfaturi. A fi deschis provocărilor corespunzătoare din partea altora și a fi dispus să-și schimbe sau să-și adapteze abordarea poate ajuta la reducerea riscului de parțialitate, deoarece este posibil să ai o parțialitate și nici măcar să nu fii conștient de ea.

Asigurarea imparțialității prin căi legale:



Pentru a asigura imparțialitatea, este necesar să se lucreze în diverse domenii. Cea mai importantă dintre acestea este utilizarea drepturilor și libertăților care ar trebui garantate prin lege. Dacă drepturile și libertățile nu pot fi exercitate în ciuda legilor, această garanție ar trebui să fie judiciară. Sistemul judiciar este format din judecători, procurori și avocați. Capacitatea judecătorilor, procurorilor și avocaților de a fi garantate depinde de capacitatea lor de a lucra independent, imparțial și liber.

Există, desigur, principii internaționale, recomandări și reglementări legale interne care permit procurorilor și avocaților să își îndeplinească sarcinile în siguranță. Trebuie remarcat în mod deosebit; Recomandarea nr. R (94) 12 (1-2-b) către statele membre privind independența, eficiența și rolul judecătorilor Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei prevede că „Organele legislative și executive ar trebui să asigure independența judecătorilor și nu trebuie făcut niciun pas care să pună în pericol acest lucru”.

În „Principiile privind rolul procurorilor” ale Națiunilor Unite, adoptate la Havana în 1990, se precizează că, dacă procurorii acționează în conformitate cu principiile enunțate, ei vor contribui la o justiție penală corectă și echitabilă și la protecția efectivă a cetățenilor împotriva criminalității. S-a afirmat că nimeni nu poate fi discriminat din orice motiv în numirea procurorilor și că trebuie luate în considerare garanțiile împotriva acestui fapt.

În plus, Legea privind discriminarea în funcție de vârstă în domeniul angajării din 1967, astfel cum a fost modificată, protejează persoanele cu vârsta de 40 de ani și mai mult de discriminarea în

funcție de vârstă. În conformitate cu această lege, este ilegal să se discrimineze o persoană din cauza vârstei sale cu privire la orice termen, condiție sau privilegiu de angajare.

Prin eliminarea parțialității mass-media:

Mass-media are un rol important în stabilirea imparțialității. Singurul lucru pe care îl pot face jurnaliștii care prestează un serviciu public în calitate de ființe umane este să încerce să-și scrie știrile într-un mod mai corect, mai echilibrat și „imparțial” cât pot.



În primul rând, jurnaliștii care desfășoară această acțiune trebuie să aibă capacitatea intelectuală și pregătirea profesională necesare pentru a putea raporta imparțial. Ceea ce se așteaptă de la un reporter care încearcă să fie cât mai imparțial în timp ce își scrie știrile este să încerce să nu includă propriile sale opinii în știri. În acest moment, jurnalistul are dreptul de a alege subiectul abordat și de a determina ce este important și ce nu, folosind propriile cunoștințe.

Acest drept al jurnalistului decurge din necesitatea determinării evenimentului care face obiectul stirii și informațiilor din textul stirii. Cititorul ar trebui să poată face evaluări interacționând cu textul stirii, care nu are altă preocupare decât povestirea evenimentului în sine. Numai așa, jurnalismul scapă de a fi o profesie care ghidează cititorul într-un fel și îi permite să facă evaluări autentice.

Cum vă asigurați că vă comportați într-un mod corect și imparțial?

- Identificați autoritatea care să ia decizia.
- Asigurați imparțialitatea și independența.
- Menține corectitudinea procesuală.
- Stabiliți problemele care urmează să fie decise.
- Stabiliți faptele.
- Evaluați faptele și apoi luați decizia.
- Oferiți motive semnificative și precise pentru decizia dvs.
- Verifică-ți părtinirea.



A fi imparțial în mijlocul dezacordului înseamnă a lăsa deoparte impulsul de a judeca, decide sau rezolva, pentru a se concentra pe simpla înțelegere a punctelor de vedere ale tuturor celor implicați. Înseamnă să ascultați și să recunoașteți punctul de vedere al fiecărei persoane cu egală considerație.

Reflecție



Scrieți un rezumat de cel puțin 5 propoziții despre ceea ce ați învățat.

-
-
-
-
-



A. 4) Instrument de evaluare. Scrierea eseului.

Faceți 10 afirmații despre ceea ce ați învățat sau faceți un rezumat de 100 de cuvinte despre ceea ce ați învățat.

Ghid pentru scrierea eseului

1. Eseul ar trebui să reflecte înțelegerea dvs. a conceptelor principale: Imparțialitate.
2. Eseul trebuie să aibă mai mult de 2 pagini (nu mai puțin de 5000 de caractere cu spații), Calibry 12 puncte, spațiere de 1,15 puncte. Imaginile și schemele nu contează.
3. Scriind eseul, nu trebuie doar să găsiți, să copiați și să lipiți părțile corespunzătoare ale documentelor, oferind răspunsurile la întrebări, ci și să oferiți propriul punct de vedere, comentariile, exemplele din practica dumneavoastră.
4. Structura eseului:
 - I. Introducere
Un scurt paragraf despre cauzele imparțialității.
 - II. Corpul principal al eseului (vă rugăm să scrieți propriul titlu pentru acest capitol).
Scrieți câteva paragrafe despre ceea ce ați învățat în această secțiune și despre imparțialitate.
 - III. rezumat
Scrieți un rezumat a ceea ce ați învățat despre importanța imparțialității și locul ei în viața noastră.



Ghid de feedback:

Formatorul trebuie să evalueze eseul scris în cadrul următoarelor întrebări. În același timp, el/ea ar trebui să scrie un feedback elevului în cadrul acestor întrebări.

Întrebările:

1. A identificat „Ce înseamnă imparțialitate?”
2. A identificat „Ce înseamnă discriminare?”
3. A menționat problemele cauzate de discriminare?

4. A menționat motivele imparțialității?
5. A menționat exemple de imparțialitate?
6. A menționat importanța de a fi imparțial?

3. B) Învățare dirijată

B. 1) Obiective.

Aprofundarea conceptelor, teoriilor și dimensiunilor cheie.

Subiectul A. Ce este conceptul de imparțialitate? Activități de învățare.



Activitatea A.2. Discuție de grup despre imparțialitate (1 oră și 30 min.)



Instrucțiuni

- Elevii vor fi împărțiți în 5 grupe.
- Va avea loc o discuție bazată pe experiențele personale despre ce înseamnă conceptul de imparțialitate în sine și factorii care îngreunează rămânerea imparțială. Durata este de 1,30 ore.



Întrebări care vor fi folosite în discuție:

- Care este primul lucru care îți vine în minte când te gândești la imparțialitate?
- Ce crezi că este imparțialitatea?
- Care sunt factorii care fac dificil să fii imparțial?
- De ce este important să fii imparțial?
- Care sunt problemele sociale și politice pe care o părtinire le poate cauza într-o societate?



Ghid de feedback:

- Scopul acestei discuții este de a-i face pe participanți să realizeze modul în care imparțialitatea este definită și interpretată de ei.
- În ce moduri se va discuta principiul imparțialității în sistemul social, politic și economic care facilitează și îmbunătățește această funcționare, precum și importanța acestuia în asigurarea coeziunii sociale.

- În urma unei analize multidimensionale pentru a evalua imparțialitatea în toate dimensiunile sale, vor fi discutați factorii care îi împing pe oameni să acționeze părtinitor și modul în care acest lucru va afecta practicile bazate pe egalitatea socială și drepturile omului în contextul principiilor etice de bază.
- Creșterea gradului de conștientizare pentru a măsura impactul factorilor personali (dispoziție, temperament, caracter, învățare din trecut) asupra comportamentului și atitudinilor noastre; în acest scop, vor fi primite opinii și sugestii cu privire la modul de construire a unei abordări egalitariste, participative și de diversitate, pentru a realiza că identitatea, cultura, etnia, apartenența, tradițiile, acceptările sociale și prejudecățile pot constitui un obstacol în calea imparțialității și pentru a elimina acest obstacol.
- Se va discuta ce fel de prejucții pot fi cauzate unui grup social sau unei clase care este efectiv favorizată și care urmează să fie protejată pe termen lung, astfel încât participanții să fie conștienți de integritate și imparțialitate.
- Ca urmare, discuțiile vor fi evaluate în acest cadru și vor fi oferite feedback participanților.

Subiectul B. Domenii de imparțialitate. Activități de învățare.



Activitatea B.2. Împărtășirea de exemple și experiență cu privire la imparțialitate. (2 ore):

Obiectiv: Participanții vor discuta despre gândurile lor despre aceste experiențe, împărtășind experiențele lor trecute.



Instrucțiuni:

- Elevii vor fi împărțiți în 5 grupe.
- Va avea loc o discuție privind experiențele și exemplele de discriminare în cadrul domeniilor de imparțialitate. Timpul este de 2 ore.
- Scopul principal este de a permite participanților să învețe întregul sens al cuvântului discriminare și să distingă experiențele pe care le pot asocia cu conceptul de discriminare.
- După ce se dă sens cuvântului discriminare, se vor discuta domeniile de imparțialitate, iar sentimentele vor fi exprimate cu discuția despre dacă sunt expuși discriminării atât în viața socială, cât și în cea profesională.
- Având în vedere că poate exista o abordare părtinitoare, problemă de comunicare și lipsă de informare bazată pe exemple de știri media, se va sublinia importanța utilizării corecte a mass-media și imparțialitatea mass-media.



Întrebări care vor fi folosite în discuție:

- Care sunt discriminările pe care le experimentați în viața profesională? Dați un exemplu și împărtășiți-vă sentimentele.
- Crezi că ești tratat cu imparțialitate atunci când primești servicii în orice domeniu (educație, sănătate, drept, viața profesională etc.)?
- Ai fost vreodată discriminat în timp ce primeai un serviciu?
- Puteți da un exemplu de știri scrise cu un limbaj părtinitor în mass-media?



Ghid de feedback:

În timpul discuției, vor fi observate câștigurile și perspectivele participanților pe baza principalelor concepte menționate mai sus și se va oferi feedback participantului la următoarele întrebări.

- Poate el/ea să facă distincția între comportamente imparțiale și discriminatorii?
- Cunoaște el/ea zonele de imparțialitate?
- Cunoaște el/ea importanța zonelor de imparțialitate și importanța de a fi imparțial în aceste domenii?
- Este conștient/ă de prejudiciile discriminării?

Subiectul C. Capcanele în practicile de imparțialitate. Activități de învățare.



Activitatea C.2. Vizionarea filmului (The Best of Enemies). Discuție. (2 ore):



Instrucțiuni:

Va avea loc o discuție despre filmul (The Best of Enemies) pe care dorim să-l urmărească elevii în partea de auto-învățare.



Întrebări care vor fi folosite în discuție:

- De ce nu puteau albi să fie siguri de reprezentanții aleși dintre ei?
- Care sunt factorii care afectează imparțialitatea alegătorilor?
- Cum ne afectează rolurile și statutele sociale în procesul de luare a deciziilor?
- Ce părere aveți despre consilierii care își întorc spatele când vorbește Ann Atwater?

- Ce părere aveți despre ultimul discurs al lui CP Ellis?

Subiectul D. Cum pot fi imparțial? Activități de învățare.



Activitatea D.2. Discuții de grup despre exemple de imparțialitate la locul de muncă. (2 ore):



Instrucțiuni:

- Elevii vor fi împărțiți în 5 grupe.
- Se vor discuta despre a fi imparțial, despre comportamentul imparțial și despre importanța imparțialității. Timpul alocat pentru aceasta este de 2 ore.
-

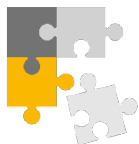


Întrebări care vor fi folosite în discuție:

- Este posibil să fii imparțial?
- Cum putem fi imparțiali?
- Care este importanța imparțialității?
- Care sunt beneficiile de a fi imparțial?

3. C) Învățare prin experiență

C.1) Căi de învățare experiențială.



Activitatea A.3. Observarea și comunicarea cu instituția, organizația, asociația etc. (2 ore și 30 min.)

În această etapă de învățare, vor avea loc întâlniri cu diferite instituții și fundații pentru a face schimb de idei despre ce trebuie făcut și ce trebuie făcut cu privire la discriminarea și imparțialitatea imigranților.



Instrucțiuni:

- Se preferă o sală de ședințe unde mesele de întâlnire sunt rotunde și fiecare masă este organizată pentru maximum 8 persoane.
- Participanții și liderii diferitelor organizații, fundații și comunități sunt invitați în această sală de întâlnire.
- Organizația invitată și oficialii fundației se prezintă unul câte unul. Timpul alocat pentru aceasta este de 30 de minute.
- Apoi participanții sunt împărțiți în grupuri de 5 persoane și la fiecare grup este inclus câte un oficial al organizației și al fundației.
- Apoi se începe să se discute problemele legate de conceptul de imparțialitate și discriminare. Timpul pentru activitatea sa este de o oră și jumătate.
- Se va face schimb de idei despre conceptul de imparțialitate și oferte de soluții despre discriminare.
- La sfârșitul întâlnirii, un vorbitor din fiecare grup oferă pe scurt informații despre ceea ce a discutat. Timpul pentru această activitate este de 30 de minute.
- Întrebările de bază ale întâlnirii:
 1. Cum poți defini discriminarea?
 2. Ce este imparțialitatea în opinia ta?
 3. Care sunt cele mai multe probleme legate de discriminare pe care le întâmpinați în domeniul dvs. de muncă?
 4. Ce fel de negativități provoacă discriminarea?
 5. Cum se poate fi imparțial?



Activitatea B.3. Dramă creativă – Scrie-ți povestea. (2 ore și 30 min.):



Instrucțiuni:

- Împărțiți participanții în cinci grupuri.
- Pune într-o cutie 5 cartonașe cu cele 5 subtitrări ale zonelor de imparțialitate (Imparțialitate în societatea civilă, Imparțialitate în instituțiile publice, Imparțialitate politică, Imparțialitate în limbajul media, Imparțialitate în viața profesională).
- Cereți fiecărui grup să aleagă un card. Timpul de pregătire acordat pentru aceasta este de 15 minute.

- Cereți fiecărui grup să pregătească un scenariu bazat pe imparțialitate și discriminare pe tema aleasă de el. Timpul acordat pentru aceasta este de 45 de minute.
- Cereți grupului să prezinte scenariile pregătite. Durata este de 30 de minute.



Ghid de feedback

După ce drama este reprezentată, discutați despre domeniile de imparțialitate și discriminare în jurul următoarelor întrebări (1 oră):

- Cum te-ai simțit când te-ai confruntat cu un comportament discriminatoriu?
- Ce cauzează discriminarea?
- Care sunt daunele discriminării?
- De ce este importantă imparțialitatea?



Activitatea C.3. Studiu de caz despre practicile de imparțialitate. (2 ore și 30 min.):

Obiective:

Se va discuta despre discriminare și imparțialitate prin principalele cazuri privind practicile de imparțialitate. Apoi rezultatele vor fi evaluate.



Instrucțiuni:

- Împărțiți participanții în cinci grupuri. 15 minute.
- După ce ați informat grupurile despre eveniment, distribuiți următoarele întrebări către grupuri. 15 minute
- Cereți grupului să citească întrebările și să discute cazurile lor care fac obiectul acestor întrebări. Dă-i 45 de minute.
- Cereți fiecărui grup să explice concluziile la care au ajuns în urma discuției. Dă-i 45 de minute.



Întrebări de discuție:

Discutați deciziile rezultate în cadrul următoarelor întrebări:

- Ce este discriminarea și imparțialitatea?
- Ce crezi că este imparțialitatea?
- Care sunt cele mai multe probleme legate de discriminare în domeniul dvs. de muncă?

- Crezi că poți acționa imparțial atunci când lucrezi cu imigranți și minorități?
- Care ar putea fi exemple de imparțialitate?



Activitatea D.3. Dacă ai fi judecător? (2 ore și 30 min.):



Instrucțiuni:

- Împărțiți participanții în cinci grupuri. 15 minute.
- După informarea grupurilor despre eveniment, distribuiți cardul cu povestea atașată fiecărui grup. 15 minute
- Cereți grupului să citească povestea și să fie judecătorul cazului care face obiectul acestei povești, pentru a discuta cazul. Dă-i 45 de minute.
- Cereți fiecărui grup să explice deciziile la care au ajuns în urma discuției lor, împreună cu motivele lor. Dă-i 45 de minute.



Întrebări de discuție:

Discutați deciziile rezultate în cadrul următoarelor întrebări:

- Crezi că ești imparțial în timpul procedurilor?
- Este posibil să fii imparțial?
- Ce factori au făcut dificilă rămânerea imparțială în decizii?

Povestea:

Custodia temporară a lui Zeynep, un copil de trei ani ai cărui părinți sunt în proces de divorț, i-a fost acordată de instanță mamei Ayşe. Tatăl are 22 de ani, cetățean sirian, mut și șomer. Locuiește cu mama sa în timpul procesului de divorț. Mama, în schimb, are 20 de ani și lucrează ca casier într-o piață. După instanță, fratele lui Ayşe, Fırat, spune că sora ei a fost foarte afectată de procesul de divorț și că și-a abuzat copilul și a consumat alcool aproape în fiecare zi. El adaugă, de asemenea, că mâine va lua copilul și se va stabili în străinătate și nu-l va arăta niciodată tatălui, Mohammed. Auzind asta, Muhammed plănuiește să-și răpească copilul. Se strecoară în casa în care locuiesc Ayşe și copilul ei la miezul nopții. Îl face pe Ayşe, care se uită la televizor, să miroasă substanța care are efect de leșin. Ayşe leșină când simte mirosul substanței. Mohammed duce copilul la propria sa casă și deschide din nou un dosar de custodie. Dacă ai fi judecător, ai decide dacă copilul ar trebui să rămână cu mama sau cu tatăl? Nu uitați să includeți motivele dvs.

Evaluarea sumativă



1. Test (exemple de întrebări):

1. Care dintre următoarele este un exemplu de comportament imparțial?
 - A) Profesorul manifestă același comportament față de toți elevii din clasa sa
 - B) Profesorul acordă cu 10 puncte în plus elevilor din naționalitatea sa
 - C) Acordați întotdeauna ultimul rând atunci când atribuiți numere de ordine imigranților.
 - D) Nedorința medicului de a trata un imigrant
 - E) Neacceptarea în restaurant a cetățenilor unor țări

2. Care dintre următoarele este o zonă de imparțialitate?

- A) Media
- B) Institutii publice
- C) Politica
- D) Viața de muncă
- E) Toate

3. Poți scrie 3 importanța de a fi imparțial?

-
-
-

4. Este pe lista de imparțialitate?

-
-
-
-
-

5. Care dintre următoarele nu este una dintre capcanele în practică în domeniul imparțialității?

- A) Discriminare
- B) Sexul
- C) Religia
- D) Naționalism
- E) Media

2. Eseu

Faceți 50 de afirmații despre ceea ce ați învățat sau faceți un rezumat de 500 de cuvinte despre ceea ce ați învățat.



Instruire

Eseul ar trebui să reflecte înțelegerea dvs. a conceptelor principale: imparțialitate, discriminare, domenii de imparțialitate, capcane în practicile de imparțialitate.

- Eseul trebuie să aibă mai mult de 2 pagini (nu mai puțin de 5000 de caractere cu spații), Times New Roman 12 puncte, spațiere de 1,15 puncte. Imaginile și schemele nu contează.

- La redactarea eseului nu trebuie doar să găsiți, să copiați și să lipiți părțile corespunzătoare ale documentelor, dând răspunsurile la întrebări, ci și să oferiți propriul punct de vedere, comentariile, exemplele din practica dumneavoastră.

Structura eseului:

I. Introducere

Un scurt paragraf despre sensul imparțialității și discriminării.

II. Corpul principal al eseului (vă rugăm să scrieți propriul titlu pentru acest capitol).

Scrieți un paragraf despre cauzele imparțialității și discriminării.

Scrieți un paragraf despre zonele de imparțialitate.

Scrieți un paragraf despre capcanele din practicile de imparțialitate.

Scrieți câteva paragrafe despre ceea ce ați învățat în această secțiune și despre imparțialitate.

III. rezumat

Scrieți un rezumat a ceea ce ați învățat despre importanța imparțialității și locul ei în viața noastră.



Ghid de feedback pentru eseuri:

Formatorul trebuie să evalueze eseul scris în cadrul următoarelor întrebări. În același timp, el/ea ar trebui să scrie un feedback elevului în cadrul acestor întrebări.



Întrebările:

1. A identificat „Ce înseamnă imparțialitate?”
2. A identificat „Ce înseamnă discriminare?”
3. A menționat problemele cauzate de discriminare?
4. A menționat motivele imparțialității?
5. A menționat el/eazone de imparțialitate?
6. A menționat el/eacapcanele practicilor de imparțialitate?
7. A menționat exemple de imparțialitate?

8. A menționat importanța de a fi imparțial?

3. Lista de verificare (Toate activitățile)



	da	Nu	Parțial
1- Sunt conștient de principiile imparțialității.			
2- Știu care sunt zonele de imparțialitate			
3- Cunosc despre comportamentul discriminatoriu.			
4- Recunosc capcanele care pot apărea atunci când încerci să fii imparțial.			
5- Cred că este ușor să acționezi imparțial în situațiile în care conviețuiesc diferite culturi.			
6- Gândurile noastre personale provoacă un comportament parțial în comunicarea noastră cu cei care sunt diferiți de noi înșine.			

Unitatea de învățare 2.2. Managementul prejudecăților și stereotipurilor

1. Introducere

Scopul modulului este de a permite persoanelor care lucrează cu imigranți cu studii scăzute să se îndepărteze de prejudecățile și stereotipurile lor și să acționeze pe baza unei abordări empatică individual, în grupuri și în cadrul organizației. Astfel, se urmărește creșterea calității comunicării și a serviciilor cu imigranții și dezvoltarea înțelegerii reciproce.

Programul de învățare constă în 25 de ore de formare, cu 7,30 de ore de auto-învățare, 7,30 de ore de învățare dirijată și 10 ore de învățare experiențială. De asemenea, conține instrumente pentru evaluare formativă și evaluare sumativă.

2. Tabel sinoptic

Modulul Nr. 2.2	
Numele modulului	Zona de învățare Egalitatea - Managementul Prejudecăților și Stereotipurilor
Obiectivele modulului	Scopul unității este de a conștientiza oamenii cu privire la prejudecățile și stereotipurile imigranților cu studii scăzute și de a se îmbunătăți în acest sens. Să ofere educatorilor instrumente concrete bazate pe o abordare empatică, individual, în grup și în cadrul organizației, pentru a oferi un serviciu imparțial și obiectiv.
Cerințe preliminare pentru modul	Participantul are experiență de lucru cu imigranți adulți și are dorința de a dezvolta conștiința de sine socială prin creșterea conștientizării de sine în acest domeniu.
Durată	<ul style="list-style-type: none">- Total ore (25 ore)- Ore de auto-învățare (7,30 ore)- Ore de învățare ghidată (7,30 ore)- Ore de învățare prin experiență (10 ore)
Conținutul modulului	Modulul este format din 5 componente. 1. teoretică (autoînvățare) Scopul modulului teoretic este de a dezvolta cunoștințe despre definirea conceptelor de prejudecată, stereotipuri, empatie, cauzele și tipurile diferitelor prejudecăți și stereotipuri și tratarea prejudecăților și stereotipurilor (aplicabil pentru educatorii care lucrează cu imigranți adulți). Definiția de bază folosită este: <ul style="list-style-type: none">- Ce este prejudecata, cauzele prejudecății- 5 moduri de a gestiona prejudecățile

- Ce este stereotipul, cauzele stereotipurilor
- Teorii ale prejudecăților și stereotipului
- Cum sunt implementate strategiile de management al prejudecăților și stereotipurilor atunci când lucrăm cu imigranți adulți?
- Secțiunea de descoperire cu mai multe resurse

Instrumente:

Materiale teoretice.

Lectură (articole și cărți)

Vizionarea Filmelor

2. Învățare mixtă teoretică și practică (învățare ghidată)

- Testarea cunoștințelor prin multiplicarea resurselor individuale de învățare și rearanjarea propriilor resurse de învățare în lumina cunoștințelor.
- Atinge surse de informații fiabile și precise cu îndrumare.
- Folosirea experienței și cunoștințelor comune cu metode de învățare interactivă.

Instrumente:

Studiu de caz

Jocuri de rol (scenarii)

Dramă creativă și comunicare eficientă

Recomandări și recenzii de filme

Carduri

Activități:

Un cuvânt o conotație

Poți să spui „Nu”?

Este suficientă o singură fotografie?

3. Învățare prin experiență

- Evaluarea și discutarea rezultatelor cu un atelier de discutare a rezultatelor muncii depuse de imigranții adulți pentru a câștiga experiență în domeniu prin studii experimentale.
- Testarea rezultatelor așteptate ale învățării din studiile de teren

Instrumente:

Întâlniri

Jocuri de rol (scenarii)

Observarea și comunicarea cu instituția, organizația, asociația etc.

Carduri

Activități:

Vecinul tău imigrant

Experiență diferită de văr

A cui este povestea asta?

	<p>4. Evaluare formativa- Analiza datelor pentru a testa rezultatele. - Feedback asupra eseurilor de învățare experiențială. - Feedback asupra studiului de caz. -Pretest-posttest</p> <p>5. Evaluarea sumativă -Evaluarea rezultatelor învățării în ceea ce privește adecvarea scopului. -Eseuri-Scrie o poveste (cu cuvinte cheie), Ce ai învățat? - Teste</p>
Rezultatele învățării	<p>La sfârșitul acestui modul, cursantul va fi capabil să:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Descrieți, explicați și analizați conceptul de stereotipuri și prejudecăți și strategiile cheie pentru gestionarea acestora. 2. Reflectați și recunoașteți modul în care propriile prejudecăți și stereotipuri pot afecta performanța profesională. 3. Selectați și aplicați în mod intenționat o varietate de strategii pentru a facilita o interacțiune fără stereotipuri cu migrantul. 4. Anticipați, recunoașteți și identificați stereotipurile și prejudecățile care sunt specifice migranților individuali și grupurilor de migranți și selectați în mod intenționat strategii care să îi ajute pe migranți să depășească stereotipurile și prejudecățile despre ei înșiși și despre noua societate. 5. Discutați, recunoașteți și contestați practicile din organizație și comunitate care sunt modelate de stereotipuri și prejudecăți.
Conținuturi de învățare -Învățare/ Activități de formare	<p>Subiectul A. Ce sunt prejudecățile și stereotipurile?</p> <p>Obiectivul subiectului:Explicați și analizați conceptul de stereotipuri și prejudecăți.</p> <p>Auto-învățare (2,30 ore): Activitatea A1 -Prezentări teoretice (1 oră) Activitatea A2- Lectură (articole și cărți) (1 oră și 30 min.) Instrumente: – Ghid de autoînvățare (obiective de autoînvățare, întrebări). – Materiale teoretice (secțiunea A.3). Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale). - Articole</p> <p>Învățare dirijată (1,30 ore): Activitatea A3- Studiu de caz - Un cuvânt o conotație (1 oră și 30 min.) Instrumente: – Carduri de cuvinte – Ghid de activitate</p> <p>Învățare prin experiență (2 ore și 30 min.): Activitatea A4- Observarea și comunicarea cu instituția, organizația, asociația etc. (2 ore și 30 min.) Instrumente: – Ghid de activitate</p>

Materiale pentru auto-învățare:

-Implicit Bias and Philosophy, Michael Brownstein și Jennifer Saul, Oxford University Press, pp. 90-115.

<https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=TJQDDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA90&dq=info:9JSmRyREZIJ:scholar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYskmm1&dq=info:9JSmRyREZIJ:scholar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYskmm1&dq=sBaUYsCdrOf0 kmm1&dq=sBaUYskmm1&dqOf0 kmm1&dqOf0 hskm m>

Pentru explorarea în continuare a subiectului, cursanții sunt sfătuiți să citească:

- Stereotipuri și prejudecăți în percepția „celălalt”, Cătălin-George Fedor, Procedia - Științe Sociale și Comportamentale Volumul 149, 5 septembrie 2014, p. 321-326.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702>

- Stereotypes and Prejudices at School: a Study on Primary School Reading Books, Daniela Damigella, Orazio Licciardello, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volumul 127, 2014, pp. 209 – 213.

https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_at_School_A_Study_on_Primary_School_Reading_Books

Pentru explorarea în continuare a subiectului, cursanții sunt sfătuiți să urmărească:

<https://m.youtube.com/watch?v=zftZl1M1S2Y&t=10s>

https://m.youtube.com/watch?v=NBN_SJMdErc

Subiectul B. Cauzele prejudecăților și stereotipurilor

Obiectivul subiectului:

1. Reflectați și recunoașteți modul în care propriile prejudecăți și stereotipuri pot afecta performanța profesională.
2. Explicați și analizați cauzele prejudecăților și stereotipurilor.

Auto-învățare (1 oră):

Activitatea B1 -Prezentări teoretice (1 oră)

Instrumente:

- Ghid de autoînvățare (obiective de autoînvățare, întrebări).
- Materiale teoretice (secțiunea A.3). Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale).

Învățare ghidată (2 ore):

Activitatea B2- Dramă creativă și comunicare eficientă - Este suficientă o fotografie? (2 ore)-

Instrumente:

- Carduri (are fotografii).
- Ghid de activitate.

Învățare prin experiență (2 ore și 30 min.):

Activitatea B3- Întâlnire - vecinul tău imigrant (2 ore și 30 min.)

Instrumente:

- Ghid de activitate.
- Criterii de evaluare formativă a eseului.

Tema C. Relația dintre stereotipuri și prejudecăți

Obiectivul subiectului:

Explicați și analizați relația dintre stereotipuri și prejudecăți.

Auto-învățare (1 oră):

Activitatea C1 -Prezentări teoretice (1 oră)

Instrumente:

- Ghid de autoînvățare (obiective de autoînvățare, întrebări).
- Materiale teoretice (secțiunea A.3). Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale).

Învățare prin experiență (2 ore și 30 min.):

Activitatea C2- Întâlnire - Experiență diferită cu vărul (2 ore și 30 min.)

Instrumente:

- Ghid de activitate.
- Criterii de evaluare formativă a eseului.

Subiectul D. .Efectele și consecințele negative ale Prejudecăților și Stereotipurilor

Obiectivul subiectului:

1. Anticipați, recunoașteți și identificați stereotipurile și prejudecățile care sunt specifice migranților individuali și grupurilor de migranți și selectați în mod intenționat strategii pentru a ajuta migranții să depășească stereotipurile și prejudecățile despre ei înșiși și despre noua societate.
2. Analizați efectele și consecințele negative ale prejudecăților și stereotipurilor.

Auto-învățare (2 ore):

Activitatea D1- Vizionarea filmului (2 ore)

Instrumente:

- Film (The African Doctor)
- Ghid de activitate

Învățare ghidată (1 oră și 30 min.):

Activitatea D2- Discuție de film (1 oră și 30 de minute)

Instrumente:

- Film (The African Doctor)
- Ghid de activitate

Tema E. Managementul Prejudecăților și Stereotipurilor

	<p>Obiectivul subiectului:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selectați și aplicați în mod intenționat o varietate de strategii pentru a facilita o interacțiune fără stereotipuri cu migrantul. 2. Anticipați și identificați stereotipurile și prejudecățile care sunt specifice migranților individuali și grupurilor de migranți și selectați în mod intenționat strategii pentru a ajuta migranții să depășească stereotipurile și prejudecățile despre ei înșiși și despre noua societate. 3. Discutați, recunoașteți și contestați practicile din organizație și comunitate care sunt modelate de stereotipuri și prejudecăți. <p>Auto-învățare (1 oră):</p> <p>Activitatea E1 -Prezentări teoretice (1 oră)</p> <p>Instrumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ghid de autoînvățare (obiective de autoînvățare, întrebări). - Materiale teoretice (secțiunea A.3). Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale). <p>Învățare ghidată (2 ore și 30 min.):</p> <p>Activitatea E2- Studiu de caz - Poți să spui „Nu”? (2 ore și 30 min.):</p> <p>Instrumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ghid de activitate <p>Învățare prin experiență (2 ore și 30 min.):</p> <p>Activitatea E3 -Jocuri de rol (scenarii) - A cui este aceasta poveste? (2 ore și 30 de minute)</p> <p>Instrumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cărți de poveste - Ghid de activitate
<p>Bibliografie</p>	<p>Apendice</p> <p>-Asociația Americană de Psihologie. 28 noiembrie 2021,https://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination</p> <p>- Brownstein, M. & Saul, J. (2016). Implicit Bias și Filosofie, Oxford University Press.</p> <p>-Dicționar Cambridge, 27 noiembrie 2021,https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/stereotype</p> <p>- Damigela, D. & Licciardello, O. (2014). Stereotipuri și prejudecăți la școală: un studiu despre cărțile de lectură din școala primară. <i>Procedia - Științe Sociale și Comportamentale</i>, Volumul 127, p. 209 – 213.https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_at_School_A_Study_on_Primary_School_Reading_Books</p> <p>-Fedor, C. (2014).Stereotipuri și prejudecăți în percepția „celălalt”.<i>Procedia - Științe sociale și comportamentale</i>, Volumul 149, p. 321-326.https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702</p> <p>-Fiske, Susan T. Prejudecăți, discriminare și stereotipuri. NOBA, 28 noiembrie 2021,https://nobaproject.com/modules/prejudice-discrimination-and-stereotyping</p> <p>-LUMEN, Prejudecăți și discriminare, 28 noiembrie 2021,https://courses.lumenlearning.com/wmopen-psychology/chapter/prejudice-and-discrimination/</p>

-New World Encyclopedia, Prejudice, 29 noiembrie 2021, https://www.newworldencyclopedia.org/entry/Prejudice
-MARICOPA, Stereotipuri, Prejudicăți și Discriminare, 28 noiembrie 2021, https://open.maricopa.edu/culturepsychology/chapter/stereotypes-prejudice-and-discrimination/
-Caiete de presă, Modulul 9: Prejudicăți, 29 noiembrie 2021, https://opentext.wsu.edu/social-psychology/chapter/module-9-prejudice/
- Vescio, T. & Weaver, K. (2017). Prejudicăți și stereotipuri. Bibliografii Oxford, 27 noiembrie 2021, https://www.oxfordbibliographies.com/view/document/obo-9780199828340/obo-9780199828340-0097.xml

3. Material de învățare și instruire

În acest modul de formare, veți afla mai multe despre caracteristicile prejudicăților și stereotipurilor și despre modul în care acestea escaladează și despre cauzele prejudicăților și stereotipurilor și ce metode și instrumente pot fi folosite pentru a le gestiona. În contextul lucrului cu imigranți adulți, veți învăța o varietate de strategii despre gestionarea prejudicăților și stereotipurilor și veți obține instrumente concrete pentru a dezvolta comportamente empaticе. Modulul acoperă teorii ale prejudicăților și stereotipurilor și teoriilor despre managementul prejudicăților și stereotipurilor și diferite tipuri de prejudicăți și stereotipuri și cauzele prejudicăților și stereotipului. Toate teoriile sunt relevante pentru contextul lucrului cu imigranții adulți. Scopul este de a dezvolta cunoștințe și abilități pentru a preveni prejudicățile și stereotipurile, dezvoltarea unei înțelegeri empaticе,

3.(A) Învățare teoretică)

A.1) Obiectivele modului

Scopul acestui modul este de a îmbunătăți cunoștințele și abilitățile educatorilor care lucrează cu migranți adulți pentru a preveni și gestiona prejudicățile și stereotipurile la locul lor de muncă, prin cunoștințe sporite despre prejudicăți și stereotipuri, cauzele prejudicăților și stereotipului și gestionarea prejudicăților și stereotipurilor. . Scopul este de a oferi educatorilor instrumente concrete pentru managementul constructiv al prejudicăților și stereotipurilor, astfel încât să poată folosi posibilitățile de schimbare și îmbunătățirea individului, grupului și organizației.

Definițiile de bază utilizate în secțiunea teoretică sunt:

- Ce este prejudicățile și cauzele prejudicăților
- 5 moduri de a gestiona prejudicățile
- Ce este stereotipul și cauzele stereotipurilor
- Teorii ale prejudicăților și stereotipului
- Cum sunt implementate strategiile de management al prejudicăților și stereotipurilor atunci când lucrăm cu imigranți adulți?

-Implicit Bias and Philosophy, Michael Brownstein și Jennifer Saul, Oxford University Press, pp. 90-115.

https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=TJQDDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA90&dq=info:9JSmRyREZIIJ:scholar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYskmm1&dq=info:9JSmRyREZIIJ:scholar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYskmm1&dq=sBaUYsCdr0f0_kmm1&dq=sBaUYskmm1&dq0f0_kmm1&dq0f0_hskmm

-Stereotipuri și prejudecăți în percepția „celălalt”, Cătălin-George Fedor, Procedia - Științe Sociale și Comportamentale Volumul 149, 5 septembrie 2014, pp. 321-326.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702>

-Stereotipuri și prejudecăți la școală: un studiu despre cărțile de lectură pentru școala primară, Daniela Damigellaa, Orazio Licciardello, Procedia - Științe sociale și comportamentale, Volumul 127, 2014, pp. 209 – 213.

https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_at_School_A_Study_on_Primary_School_Reading_Books

2) Instrument de autoevaluare



Întrebări de evaluare cantitativă:

Intrebarea 1	
Ce este adevărat în privința prejudecăților?	
Semnează răspunsul corect adăugând un simbol plus (+) în interiorul parantezei.	
()	Este cea mai importantă informație pentru a cunoaște o comunitate.
()	Prejudecata este o atitudine și un sentiment negativ față de un anumit grup social.

intrebarea 2	
Care dintre următoarele enumeră corect componentele prejudecății?	
Selectați răspunsul corect din opțiunile de mai jos adăugând un simbol plus (+) sau minus (-) în interiorul parantezei.	
(A)	A = Afectiv B=Cognitiv C=Conativ
(b)	A = Afectiv B=Cognitiv C = Conflict
(c)	A = Atitudini B = Afectiv C=Cognitiv

Întrebarea 3	
Notează 5 moduri de a reduce prejudecățile și stereotipurile.	

>
>
>
>
>
>

Întrebarea 4	
Ce comportamente discriminatorii sunt clasificate de la cel mai blând la cel mai grav?	
Selectați răspunsul corect din opțiunile de mai jos adăugând un simbol plus (+) sau minus (-) în interiorul parantezei.	
()	<ul style="list-style-type: none"> ● Exprimarea opoziției ● Distanțarea ● Discriminare ● Atac fizic ● A distuge
()	<ul style="list-style-type: none"> ● Exprimarea opoziției ● Distanțarea ● Atac fizic ● Discriminare ● A distuge

Întrebarea 5	
Dați 5 exemple de prejudecăți și stereotipuri folosite în viața de zi cu zi.	
>	
>	
>	
>	
>	

Întrebarea 6	
Care nu este o formă de discriminare?	
Selectați răspunsul corect din opțiunile de mai jos adăugând un simbol plus (+) sau minus (-) în interiorul parantezei.	
()	vârstă
()	rasă
()	gen
()	umanism

Întrebarea 7	
Completați golurile din textul factorilor de prevenire a conflictelor	
Prejudecata cognitivă se referă la ceea ce oamenii cred că este _____.	
_____ se poate extinde la instituții sau sisteme sociale și politice.	
_____ este o structură foarte organizată de emoții, credințe și comportamente.	

Întrebarea 8	
--------------	--

Care dintre relațiile dintre discriminare, stereotip și prejudecăți sunt adevărate?	
Selectați răspunsul corect din opțiunile de mai jos adăugând un simbol plus (+) sau minus (-) în interiorul parantezei.	
()	Fiecare prejudecată are un aspect comportamental. Dar nu este întotdeauna afișat.
()	Prejudecățile și stereotipurile duc la discriminare.
()	Cultura promovează prejudecățile.

☐ **Auto-reflecție, întrebări de evaluare calitativă:**

- Cunoști mai multe persoane din diferite tipuri de grupuri sociale decât părinții tăi?
- Cât de des auziți oameni criticând grupuri fără să știți nimic despre ele?
- Ai putea simți că unele asociații sunt mai ușoare decât altele?
- Ce grupuri ilustrează părtiniri ambivalente, aparent competente, dar reci sau calde, dar incompetente?
- Crezi tu sau cineva pe care îl cunoști că ierarhiile de grup sunt inevitabile? De dorit?
- Cum pot oamenii să învețe să se înțeleagă cu oameni care par diferiți de ei?

A.3) Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale

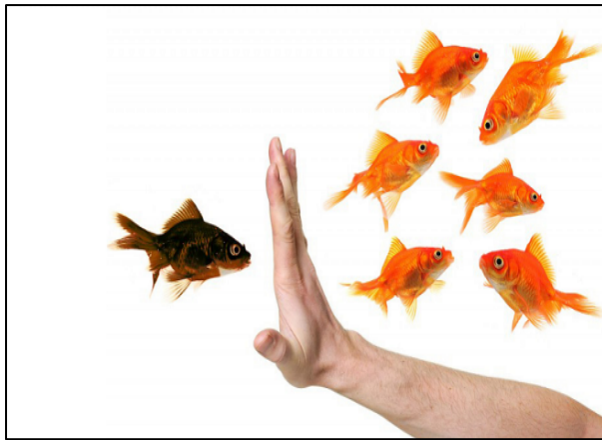
Subiectul A – Ce este prejudecata și stereotipul?



Prejudecățile și discriminarea sunt câteva situații de fapt care se întâlnesc frecvent în viața socială. Poate apărea în diferite zone și în diferite înfățișări. Există o mulțime de material istoric pe acest subiect. Istoria umanității a fost martoră la multe evenimente de prejudecăți și discriminare: precum discriminarea de gen, rasă și credință. Oamenii care au fost expuși discriminării sau prejudecăților în diferite incidente se plâng de acest lucru, dar nu au putut înceta să manifeste astfel de comportamente. Oamenii au făcut distincția între mine și tine, noi-tu. A dus la continuarea discriminării prin determinarea punctului de vedere al unor persoane sau grupuri care nu au caracteristici proprii. În atitudini precum discriminarea sau prejudecățile față de individ, oamenii se justifică. Se returnează ca discriminare persoanei care a făcut comportamentul. Acest lucru s-a transformat într-un cerc nesfârșit în viață.

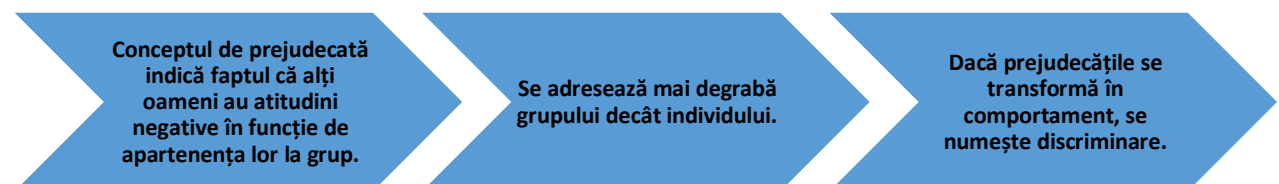
Prejudecata este o judecată, o atitudine sau o opinie exprimată anterior, imatură, nedovedită, fără temeii.

Prejudecata



Prejudecățile sunt atitudinile și sentimentele negative față de un individ doar pentru că persoana este membră a unui anumit grup social (Allport, 1954; Brown, 2010). Prejudecățile sunt comune împotriva persoanelor care sunt membri ai unui grup cultural necunoscut. Este un concept care are aspecte individuale, de grup și sociale. Definiția prejudecății variază în funcție de domeniul în care este utilizat. Dacă redefinim prejudecata. Sunt atitudinile pozitive-negative pe care individul, grupul sau societatea nu are suficiente informații sau le asumă față de cealaltă parte (cunoaștere-grup-societate) prin obținerea de informații greșite. Prin urmare, prejudecata este o atitudine. Când ne uităm la etimologia cuvântului atitudine, înseamnă că este gata de acțiune în latină. Se presupune că atitudinile influențează comportamentul. Atitudinea, în sensul cel mai general, este definit ca o tendința învățată care împinge individul să manifeste anumite comportamente în fața anumitor persoane, obiecte și situații. Dacă atitudinea noastră față de un obiect sau un eveniment este pozitivă, este posibil ca deciziile noastre cu privire la acesta să fie pozitive. De asemenea, dacă atitudinea noastră este negativă, există posibilitatea ca deciziile noastre cu privire la aceasta să fie negative. Atitudinile unui individ nu pot fi văzute cu ochiul liber, dar privind comportamentul său se poate avea o idee despre atitudinea sa față de un obiect.

Prejudecata, care capătă sens ca tip de atitudine, este întâlnită în multe domenii ale vieții noastre sociale. Prejudecata este o evaluare și o atitudine negativă a ostilității față de membrii unui grup (definite de rasă, etnie, religie, gen, ocupație, nivel de educație etc.). Atitudinile sunt una dintre cauzele prejudecăților. Atitudinile sunt tendințe pe termen lung de emoții, convingeri și comportamente care sunt foarte organizate. Aceste tendințe se concentrează pe alte persoane, grupuri, idei, alte aspecte ale țării sau obiecte.



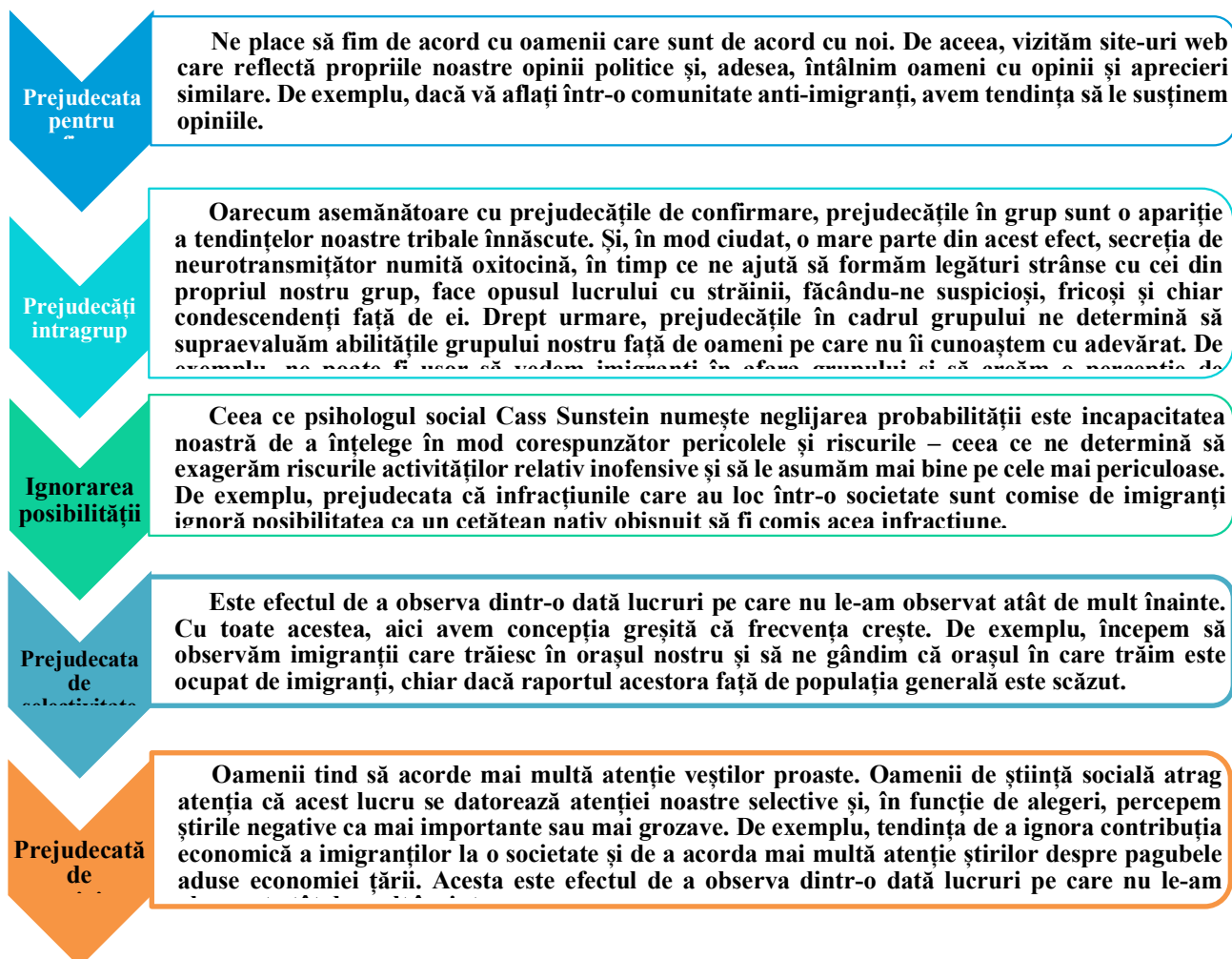
Cele două componente ale prejudecății

1. **Prejudecata cognitivă** se referă la lucruri pe care oamenii cred că sunt adevărate. Un exemplu de prejudecată cognitivă poate fi văzut în aderarea la o anumită filozofie metafizică sau metodologică, excluzând alte filosofii care pot oferi o explicație teoretică mai completă.

Este important să se facă distincția între prejudecățile cognitive și erorile logice. O eroare logică este o eroare în argumentarea logică.

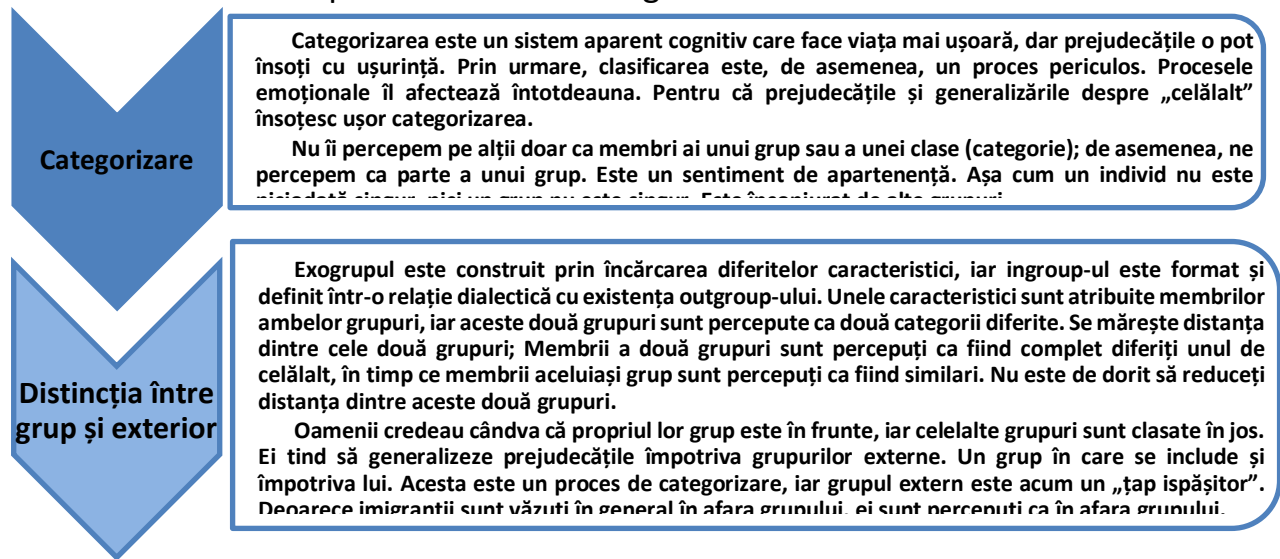
Unii psihologi sociali cred că prejudecățile noastre cognitive ne ajută să procesăm informațiile mai eficient, mai ales în situații periculoase. Cu toate acestea, ele ne pot determina să facem greșeli mari. Iată câteva puncte cheie de reținut.

Câteva prejudecăți cognitive care ne împiedică gândirea rațională:



2. **Prejudecată afectivă** se referă la lucruri pe care oamenii le plac și nu le plac. Un exemplu de prejudecată emoțională poate fi văzut în atitudinile față de membrii anumitor clase, cum ar fi rasa, etnia, originea națională sau crezul. Prejudecata

psihologică este un tip de prejudecată împotriva unui grup care este declanșată din surse sociale care nu par să aibă o bază cognitivă.



3. Prejudecata conativă se referă la modul în care oamenii sunt înclinați să se comporte. Este privită ca o atitudine deoarece oamenii nu acționează de fapt pe baza sentimentelor lor. Un exemplu de prejudecată conativă ar putea fi găsit în expresiile a ceea ce ar face cineva dacă, ipotetic, s-ar prezenta oportunitatea.

Stereotipuri



Un stereotip este o credință sau presupunere (gânduri) specifice despre indivizi bazată exclusiv pe apartenența lor la un grup, indiferent de caracteristicile lor individuale. Stereotipurile pot fi pozitive sau negative și, atunci când sunt suprageneralizate, se aplică tuturor membrilor unui grup. Cu alte cuvinte, un stereotip este o schemă a caracteristicilor personale sau fizice ale unei clase sau grup de oameni. O schemă este o structură cognitivă care reprezintă cunoștințele despre atributele unui concept. Este un set de cunoștințe, cum ar fi gânduri, credințe și atitudini care sunt legate între ele. Ne permite să înțelegem cu ușurință o persoană, o situație, un eveniment sau un loc cu informații limitate. De exemplu, „toți evreii sunt zgârciți”, „toți tinerii ascultă muzică tare”. Stereotiparea este o situație care ignoră caracteristicile individuale ale oamenilor și atribuie trăsături comune tuturor acestora. Poate provoca o varietate de motivații, cum ar fi frica, dificultățile economice, țapul ispășitor.

De asemenea, putem spune că stereotipurile sunt inferențe despre caracteristicile personale sau fizice ale unei întregi clase de oameni. De exemplu, un german este inteligent, meticulos și serios. Aceste inferențe se aplică rareori multor oameni din aceeași clasă și sunt adesea induși în eroare în ceea ce privește interacțiunea socială. Stereotipurile au efecte asupra memoriei. Când avem

informații despre o persoană, uneori punem acea persoană într-un stereotip și apoi combinăm informațiile oferite cu informațiile din stereotipul nostru. Astfel, memoria noastră despre persoană este parțial stabilită pe baza stereotipului. Un stereotip este o imagine mentală rigidă a unui grup. De exemplu, rasismul sau discriminarea etnică este o dimensiune inevitabilă a vieții sociale. Nu există nicio preocupare pentru autenticitatea imaginilor în stereotipuri.

Caracteristicile stereotipurilor pot fi enumerate după cum urmează:

1-Stereotipurile sunt parțial informații simple. Ele facilitează obținerea de informații despre problema în discuție și formarea unei opinii personale. Ele alimentează, de asemenea, concepții care sunt adânc înrădăcinate în societate. Astfel, ele prezintă situații care contrazic realitatea.

2- Exprimă o stare predictivă sau emoțională și sunt judecăți de valoare. Ele sunt moștenite din generație în altă generație. Ele fac parte din conținutul culturii.

3- Stereotipurile apar din societate, obiceiuri și tradiții, sau din tendințele noastre personale și creează credințe sub forma unor judecăți de valoare stereotipe.

4- Stereotipurile sunt adesea judecăți și imagini false și negative. Ele sunt mai mult o prejudecată decât un adevăr. De exemplu; irlandezul războinic, orientalul misterios, negrul obraznic. Există și stereotipuri pozitive. De exemplu, femeile franceze sunt intelectuale, femeile americane sunt vesele.

5-Stereotipurile sunt produse ale culturii orale, deoarece se bazează pe cunoștințe obișnuite. Stereotipurile sunt dobândite, diseminate și, astfel, devin comportament prin conversație de către diverse grupuri.

Abordări teoretice ale stereotipurilor și prejudecăților



Când sunt examinate definițiile stereotipurilor și studiile asupra stereotipurilor, se vede că stereotipurile sunt împărțite în trei abordări diferite ca psihodinamică, socio-culturală și cognitivă.

Abordări psihodinamice

Abordarea psihodinamică subliniază importanța factorilor motivaționali și psihologici care pot apărea prin utilizarea stereotipurilor. Această abordare, care se bazează pe teoria psihanalitică a lui Freud, explică faptul că atitudinile prejudecate și stereotipe ale persoanei, ca parte indispensabilă a întregii personalități, au o datorie protectoare față de conflictul interior al persoanei și subliniază rolul experienței timpurii a copilăriei.

Această teorie, care acționează din punct de vedere psihologic individual, încearcă să explice stereotipurile care împiedică formarea de relații prietenoase și bune între membrii diferitelor grupuri, pe baza proceselor din lumea interioară a individului și prin accentuarea factorului personalitate. Oamenii au instinctiv dorința de a se evalua pozitiv. Steele (1988), pe de altă parte, a explicat motivele apariției acestui motiv în teoria autoafirmării. În această direcție, persoana alege să devalorizeze alți oameni și grupuri, în timp ce se glorifică pe sine cu motivul favoritismului. Conform acestei explicații, stereotipurile negative față de grupurile sociale apar din dorința oamenilor de a-și compara propriul grup cu alte grupuri și de a-l găsi mai valoros.

Abordări socio-culturale

În abordarea socio-culturală, se subliniază faptul că stereotipurile sunt învățate și dezvoltate sub influența socializării și a culturii. Conform acestei abordări, indivizii învață stereotipurile sociale definite în cultură din mediul lor social, precum și din familiile lor și tind să le perceapă ca stereotipuri.

Viziunea socio-culturală asupra stereotipurilor se bazează pe afirmația lui Lippmann (1922) că „sursa stereotipurilor este mediul cultural”.

Examinarea stereotipurilor din perspectiva formării grupului și a conflictului de grup: au determinat că grupurile formează și standardizează atitudini și stereotipuri negative față de grupurile externe atunci când intră în relații funcționale în condiții de competiție și inhibiție. Conform rezultatelor cercetării, solidaritatea în grup crește ca urmare a relațiilor de grup concurente, iar distanța socială crește ca urmare a stereotipurilor negative împotriva grupului extern. S-a văzut că fiecare grup și-a glorificat propriul grup și l-a denigrat pe celălalt grup și, în acest fel, au încercat să-și justifice atât comportamentul, cât și stereotipurile.

Abordări cognitive

În centrul perspectivei cognitive, se subliniază faptul că indivizii folosesc structuri de cunoștințe și credințe stereotipe pentru a gestiona mai bine lumea socială complexă în procesul de prelucrare a informațiilor. Aceste stereotipuri ghidează procesele de căutare și achiziție de informații și afectează modul în care informațiile noi sunt recodificate, elaborate, reprezentate și regăsite. Această situație se poate manifesta asupra comportamentului individului. Pe scurt, abordarea cognitivă vede percepții ca structuri cognitive care conțin un rezumat al cunoștințelor și credințelor membrilor unei societăți.

Hamilton și Gifford (1976) au explicat formarea stereotipurilor în concordanță cu procesele de procesare a informațiilor ale oamenilor cu teoria relațiilor false. Relația iluzorie poate fi explicată ca stabilirea unei relații între două evenimente care nu sunt de fapt legate și exagerând nivelul acestei relații. Atunci când această relație se stabilește între un eveniment și un rezultat, poate duce la comportamente prejudecate. În plus, se vede cum convingerile stereotipe sunt menținute prin procesarea informației cu prejudecăți atunci când sunt ghidate de convingerile anterioare ale percepătorului.

Materiale pentru auto-învățare:

- Implicit Bias and Philosophy, Michael Brownstein și Jennifer Saul, Oxford University Press, pp. 90-115.

<https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=TJQDDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA90&dq=info:9JSmRyREZIIJ:scholar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYskmm1&dq=info:9JSmRyREZIIJ:schol>

[ar.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYskmm1&dq=sBaUYsCdr0f0 kmm1&dq=sBaUYskmm1&dq0f0 kmm1&dq0f0 hskmm](https://www.google.com/&ots=0HV5B4Eahp&sig=sBaUYskmm1&dq=sBaUYsCdr0f0 kmm1&dq=sBaUYskmm1&dq0f0 kmm1&dq0f0 hskmm)

Pentru explorarea în continuare a subiectului, cursanții sunt sfătuiți să citească:

- Stereotipuri și prejudecăți în percepția „celălalt”, Cătălin-George Fedor, Procedia - Științe Sociale și Comportamentale Volumul 149, 5 septembrie 2014, pp. 321-326.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814049702>

- Stereotipuri și prejudecăți la școală: un studiu despre cărțile de lectură pentru școala primară, Daniela Damigellaa, Orazio Licciardello, Procedia - Științe sociale și comportamentale, Volumul 127, 2014, pp. 209 – 213.

https://www.researchgate.net/publication/262196255_Stereotypes_and_Prejudices_at_School_A_Study_on_Primary_School_Reading_Books

Pentru explorarea în continuare a subiectului, cursanții sunt sfătuiți să urmărească:

<https://m.youtube.com/watch?v=zftZI1M1S2Y&t=10s>

https://m.youtube.com/watch?v=NBN_SJMdErc

- Lippmann (1992) a introdus în literatură conceptul de stereotip pentru a se referi la „imaginile din capul nostru”.
- Stereotipurile utilizate în contextul relațiilor intergrupale, credințe și reprezentări în literatura de psihologie socială sunt credințe fără temei despre un individ, grup sau comunitate.

Exemplu; Nemții sunt disciplinați.

Francezii sunt bucătari buni.

Japonezii sunt pasionați de demnitatea lor etc.

Discriminare

Când cineva acționează pe baza unor atitudini prejudecate față de un grup de oameni, acest lucru este cunoscut sub numele de discriminare. Discriminarea este o acțiune negativă față de un individ ca urmare a apartenenței cuiva la un anumit grup (Allport, 1954; Dovidio & Gaertner, 2004). Ca rezultat al deținerii de credințe negative (stereotipuri) și atitudini negative (prejudecăți) cu privire la un anumit grup, oamenii tratează adesea prost ținta prejudecăților. Discriminarea se poate extinde la instituții sau sisteme sociale și politice.

„Mulți oameni cred că gândesc atunci când doar își rearanjează prejudecățile.” – William James

Instrument de autoevaluare



Chestionar cu variante multiple:

1. Care dintre următoarele nu este un exemplu de stereotip?
 - a) Trebuie să fim protejați de refugiați.
 - b) Toți japonezii sunt foarte muncitori.
 - c) Imigranții cresc criminalitatea și violența.
 - d) Germania este o țară europeană

2. Care dintre următoarele nu este un exemplu de prejudecată?
 - a) Nu poți trece acest examen.
 - b) Sunt sigur că nu vei veni cu noi.
 - c) Nu poate scrie poezie frumoasă.
 - d) Nu și-a cumpărat o mașină foarte frumoasă.

- „Subliniază rolul experienței timpurii în copilărie, explicând în același timp că atitudinile prejudecate și stereotipe ale persoanei, ca parte indispensabilă a întregii personalități, au o datorie de protecție împotriva conflictului interior al persoanei.”
3. Definiția dată mai sus este care dintre abordările teoretice ale stereotipurilor și prejudecăților?
 - a) Abordări psiho (motivaționale).
 - b) Abordări socio-culturale
 - c) Abordări cognitive
 - d) Abordări istorice

4. Care dintre următoarele sunt informații incorecte?
 - a) Sursa stereotipurilor este mediul cultural.
 - b) Stereotipurile sunt doar atitudini pozitive.
 - c) Stereotipurile sunt inferențe despre caracteristicile personale sau fizice ale unei întregi clase de oameni.
 - d) Stereotipurile au efecte asupra memoriei.

5. Care dintre următoarele nu este o caracteristică a stereotipurilor?
 - a) Stereotipurile încep prin a fi rostite de diverse grupuri, diseminate și astfel devin comportamente.
 - b) Stereotipurile exprimă o stare predictivă sau emoțională și sunt judecați de valoare.
 - c) Stereotipurile sunt moștenite din generație în generație.
 - d) Stereotipurile pot fi schimbate cu ușurință.

Reflecție



Ai putea rezuma ceea ce ai învățat în cel puțin 5 propoziții?

Lupta împotriva discriminării

Rosa Louise McCauley Parks (4 februarie 1913 – 24 octombrie 2005) a fost o **americancă** activistă în mișcarea Drepturilor Civile cel mai cunoscut pentru rolul ei esențial în filmul *Boicotul autobuzului din Montgomery*. The Congresul Statelor Unite a onorat-o drept „prima doamnă a drepturilor civile” și „mama mișcării pentru libertate”.



La 1 decembrie 1955, în Montgomery, Alabama, Parks a respins șoferul de autobuz James F. Blake ordinul lui de a elibera un rând de patru locuri în "colorat" secțiunea în favoarea unui pasager alb, odată ce secțiunea "albă" a fost umplută. Parks nu a fost prima persoană care a rezistat segregării autobuzelor, ci Asociația Națională pentru Avansarea Oamenilor de culoare (NAACP) credea că ea a fost cea mai bună candidată pentru a trece printr-o contestație judecătorească după arestarea ei pentru nesupunere civilă în încălcarea legilor de segregare din Alabama și a contribuit la inspirarea comunității negre să boicoteze autobuzele din Montgomery timp de peste un an. Cazul a devenit blocat în instanțele de stat, dar procesul federal cu autobuzul Montgomery *Browder v. Gayle* a rezultat într-o decizie din noiembrie 1956 conform căreia segregarea în autobuz este neconstituțională în conformitate cu Clauza de protecție egală a celui de-al 14-

lea amendament la Constituția SUA.

Actul de sfidare al lui Parks și boicotul autobuzelor din Montgomery au devenit simboluri importante ale mișcării. Ea a devenit o icoană internațională a rezistenței la separare rasială, și a organizat și a colaborat cu lideri ai drepturilor civile, inclusiv Edgar Nixon și Martin Luther King Jr. La acea vreme, Parks era angajată ca croitoreasă la un magazin local și a fost secretar al capitolului Montgomery al NAACP. Ea a participat recent la Școala Populară Highlander, un centru de formare a activiștilor pentru drepturile lucrătorilor și egalitatea rasială. Deși a fost onorat pe scară largă în anii următori, ea a suferit și pentru actul ei; a fost concediată de la serviciu și a primit amenințări cu moartea ani de zile după aceea. La scurt timp după boicot, s-a mutat la Detroit, unde a găsit pentru scurt timp o muncă similară. Din 1965 până în 1988, a fost secretară și recepționer la John Conyers, un afro-american Reprezentantul SUA. Ea a fost, de asemenea, activă în Putere neagră mișcarea și sprijinul deprizonieri politici în Statele Unite ale Americii.

După pensionare, Parks și-a scris autobiografia și a continuat să insiste că mai este de făcut în lupta pentru dreptate. Parcurile au primit recunoaștere națională, inclusiv NAACP din 1979 Medalia Spigarn, cel Medalia Prezidențială a Libertății, cel Medalia de aur a Congresului, și o statuie postumă în Capitolul Statelor Unite Sala Națională de Statuare. La moartea ei, în 2005, a fost prima femeie care a ajuns în onoare în Rotonda Capitolului. California și Missouri comemora Ziua Rosa Parks de ziua ei, 4 februarie, în timp ce Ohio, Oregon, și Texas comemora aniversarea arestării ei, 1 decembrie.

Subiectul B- Cauzele prejudecăților și stereotipului



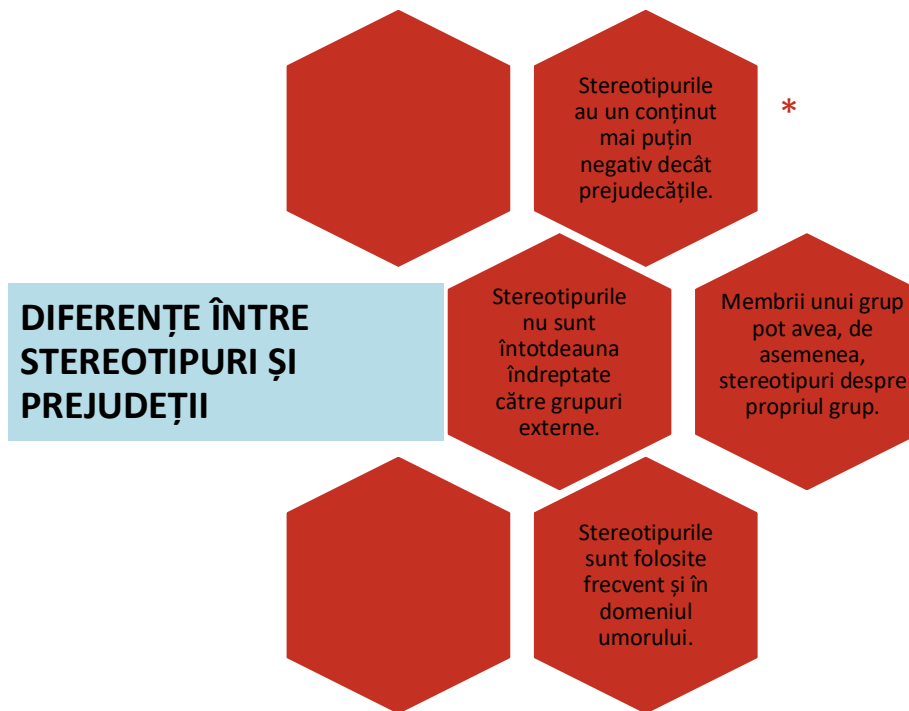
Ființele umane sunt foarte diverse și, deși împărtășim multe asemănări, avem și multe diferențe. Grupurile sociale din care facem parte ne ajută la formarea identității (Tajfel, 1974). Aceste diferențe pot fi dificil de reconciliat pentru unii oameni, ceea ce poate duce la prejudecăți față de oamenii care sunt diferiți. Prejudecățile sunt comune împotriva persoanelor care sunt membri ai unui grup cultural necunoscut. Astfel, anumite tipuri de educație, contact, interacțiuni și construirea de relații cu membrii diferitelor grupuri culturale pot reduce tendința spre prejudecăți.



De fapt, simpla imaginare a interacțiunii cu membrii diferitelor grupuri culturale ar putea afecta prejudecățile. Într-adevăr, atunci când participanții experimentali au fost rugați să-și imagineze interacționând pozitiv cu cineva dintr-un grup diferit, acest lucru a condus la o atitudine pozitivă crescută față de celălalt grup și la o creștere a trăsăturilor pozitive asociate cu celălalt grup.

În plus, interacțiunea socială imaginată poate reduce anxietatea asociată cu interacțiunile intergrup (Crisp & Turner, 2009). Care sunt câteva exemple de grupuri sociale din care faceți parte și care contribuie la identitatea dvs.? Grupurile sociale pot include gen, rasă, etnie, naționalitate, clasă

socială, religie, orientare sexuală, profesie și multe altele. Ca și în cazul rolurilor sociale, poți fi membru al mai multor grupuri sociale în același timp. Un exemplu de prejudecată este atitudinea negativă față de oamenii care nu sunt născuți în Statele Unite. Deși oamenii care dețin această atitudine prejudiciată nu cunosc toți oamenii care nu s-au născut în Statele Unite, le displace din cauza statutului lor de străini.



Motivele prejudecăților

Explicații psihodinamice

Conform abordării psihanalitice, prejudecata este un proces psihodinamic. Potrivit psihanalizatorilor, prejudecățile și stereotipurile sunt legate de o tendință naturală a omului. Deținătorii acestei abordări spun că frustrările trăite în copilăria timpurie creează tensiuni emoționale. În anii următori, ei au dezvoltat un model prin care atunci când sunt resimțite unele agresivități și sentimente ostile care nu sunt justificate de situația actuală, acestea sunt atribuite altora prin mecanismul de proiecție..

Ca urmare a blocării, atunci când o țintă atacabilă nu este găsită, alte ținte, ținta „țap ispășitor”, sunt atacate în locul țintei propriu-zise, ca răspuns la consecințele care decurg din blocare. Linșarea oamenilor de culoare, arderea sinagogilor și atacarea reprezentanților grupurilor minoritare au fost exemple de astfel de

A doua dintre teoriile psihodinamice s-a concentrat asupra faptului că prejudecata s-ar dezvolta numai la o persoană cu un caracter slab sau o configurație de personalitate defectuoasă. Această perspectivă nu acceptă prejudecata ca o condiție normală; Prejudecățile apar ca urmare a nesiguranței și a anxietății severe a oamenilor nevrotici.

Explicații socio-culturale

A face față prejudecăților doar din punct de vedere psihologic, chiar dacă explică situația din punct de vedere personal, nu poate răspunde la unele întrebări din punct de vedere social. Prin urmare, dacă examinăm prejudecata doar din punct de vedere psihologic, facem o reducere psihologică. Abordarea social-psihologică pleacă însă de la nivelul fenomenului social bazat pe observație și trece prin nivelul personalității și apoi din nou la nivelul social. În acest sens, luarea în considerare a motivelor istorice, socio-culturale în timp ce examinăm prejudecățile este

Motive istorice, economice, situaționale (fenomenale), personale și socioculturale:

Prejudecățile pe care Prothro le consideră „o situație dificilă americană” sunt atitudini dobândite de la familie, profesori și colegi. Din acest motiv, este necesar să vedem prejudecățile ca o parte a procesului de învățare, în loc să le conectăm doar la tendința naturală a oamenilor.

Prejudecățile dobândite prin învățarea socială încep să fie învățate în familie de la o vârstă foarte fragedă. În plus, a învățat câteva etichete de grup. Dacă aceste etichete de grup conțin adjective derogatorii, copilul va ști că aceste cuvinte sunt folosite numai atunci când este supărat sau când sunt rostite cuvinte urâte. Când copilul crește puțin și începe să meargă la școală, cartierul și orașul în care a crescut continuă să îl afecteze. Cuvintele rostite, comportamentele, judecățile, bârfele și poreclele din jurul copilului lasă urme în mintea copiilor, iar această urmă îi determină să adopte aceleași prejudecăți ca și părinții sau vecinii lor. Astfel, copilul începe să-și dea seama de locul lor în societate prin stabilirea unor identificări definite. Elaborează concepte despre „cum îi tratez” pe cei de partea lui și pe alții. Folosește etichetele grupurilor de colegi.

În acest proces, rolul părinților și al semenilor în formarea stereotipurilor este uitat și se crede că așa a fost și în trecut. La vârsta adultă, el este acum o persoană cu prejudecăți cauzate de o structură socioculturală mai largă.

Pe scurt, se vede că prejudecata se formează ca rezultat al interacțiunii comune a factorilor psihodinamici, istorici, economici, situaționali, sociali, comunicării de masă și culturali. După cum spune Goldstein, prejudecățile apar mai ales la nivel situațional, istoric și cultural.

Reflecție

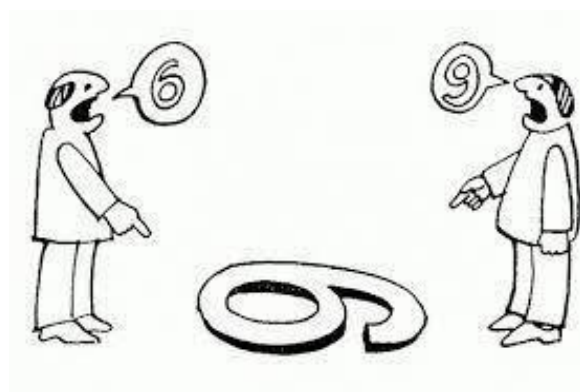


Ați putea nota 3 dintre motivele prejudecăților?

Cauzele stereotipurilor:



Stereotipurile salvează persoana de la un nou proces de învățare pentru fiecare nou obiect de atitudine sau persoană/grup pe care o întâlnește. Oferirea oportunității de a folosi anumite tendințe și așteptări, facilitează munca persoanei și aduce ordine și consecvență în comportamentul acesteia. Cu cât o persoană are mai puține cunoștințe despre un grup, cu atât este mai ușor să accepte ideile celorlalți despre acel grup și tinde să stereotipeze grupul. Spre deosebire de această situație, nu este nevoie să se dezvolte stereotipuri despre grupuri și indivizi bine-cunoscute.



Pentru a dezvolta o atitudine față de un grup despre care se știe puțin, o persoană adună informații pe care le-a citit și auzit de la alții. Astfel, atitudinea modelată pe care o dezvoltă îi oferă individului o idee despre acel grup într-un mod scurt. Acest lucru vă permite să stabiliți așteptările și comportamentul față de un membru al grupului, despre care se știe puțin de cele mai multe ori. În acest context, individul își poate organiza mediul cu propriii ochi și își poate pre-aranja reacțiile față de mediul său, deținând informații succinte despre alte grupuri, grație stereotipurilor.

În general, cu cât un individ cunoaște mai bine un grup social, cu atât mai multă diversitate vede în cadrul acelui grup. Evaluarea cu stereotipuri crește pe măsură ce familiaritatea scade. În același timp, pe măsură ce grupul devine mai mic și mai slab, participarea scade și evaluarea stereotipă crește.

Stereotipurile ajută la minimizarea incertitudinii cognitive și sociale. De asemenea, poate clarifica rolurile sociale, diferențierea puterii și conflictele intergrup, legitima statutul și poate adăuga un sens pozitiv identității în grup. Se poate spune că stereotipurile sunt determinate de influența multor factori, în special din motive socio-culturale și religioase, motive ideologice și economice, factori de mediu, structura personalității individului, așteptări, frici, imaginea de lăsat, grupurile de prieteni, etc.

Stereotipurile se dezvoltă în două direcții:

1. Tendința de generalizare

Este răspândirea caracteristicilor unuia sau mai multor oameni pe care nu le cunoaștem tuturor celorlalți oameni din aceeași categorie. De exemplu, dacă cineva cu un copil mic și răutăcios crede că toți copiii mici sunt răutăcioși. Este vorba de a generaliza brusc, emoțional, o imagine asupra unei situații în care am trăit, fără prea multă gândire la un public numeros.

2. Tendința spre privatizare

Este atunci când aplicăm o opinie pe care o avem despre o țară, un grup sau o situație unei persoane din acea țară, grup sau situație. De exemplu, dacă un turc acceptă imigranții ca infractori fără a avea încă vreo relație cu imigranții. Acest lucru se aplică mai mult decât primul. Stereotipurile au un loc eficient în viața socială și în relațiile umane. În esență, putem spune că stereotipurile exprimă mai degrabă o prejudecată, o obsesie pentru o idee, sau uneori o superstiție mai degrabă decât un fapt. Abordarea cognitivă a stereotipurilor a fost introdusă ca răspuns la explicațiile bazate pe personalitate. Deși stereotipurile sunt produsul unui proces cognitiv, ele nu pot fi controlate și, prin urmare, nu sunt consecințe inevitabile pentru care persoana nu poate fi făcută responsabilă.

Reflecție



Ai putea nota 3 dintre motivele stereotipurilor?



Instrument de autoevaluare

Chestionar cu variante multiple:

1. Care dintre următoarele nu este o cauză a prejudiciului?
 - a) Prejudecățile dobândite prin învățarea socială încep să fie învățate în familie de la o vârstă foarte fragedă.
 - b) Prejudecățile sunt atitudini dobândite de la familie, profesori și colegi.
 - c) Prejudecățile apar ca urmare a nesiguranței și anxietății oamenilor nevrotici.
 - d) Prejudecățile vin de la sine.
2. Care dintre următoarele nu este o cauză a stereotipului?
 - a) Pentru a dezvolta o atitudine față de un grup despre care se cunoaște puține, persoana adună informațiile pe care le-a citit și auzit de la ceilalți și astfel se stabilesc bazele stereotipurilor.
 - b) Stereotipurile pot apărea cu informații socio-culturale și religioase.
 - c) Stereotipurile apar odată cu educația.
 - d) Se poate spune că stereotipurile sunt determinate de efectul multor factori precum motive ideologice și economice, factori de mediu, structura personalității individului, așteptări etc.
3. Care dintre informațiile oferite despre prejudecăți și stereotipuri este corectă?
 - a) Prejudecățile și stereotipurile pot fi folosite în mod interschimbabil.
 - b) Prejudecățile și stereotipurile înseamnă același lucru.
 - c) Deși prejudecățile și stereotipurile sunt confundate între ele, ambele concepte indică situații diferite.
 - d) Nu se poate vorbi despre o relație între prejudecăți și stereotipuri.

Reflecție

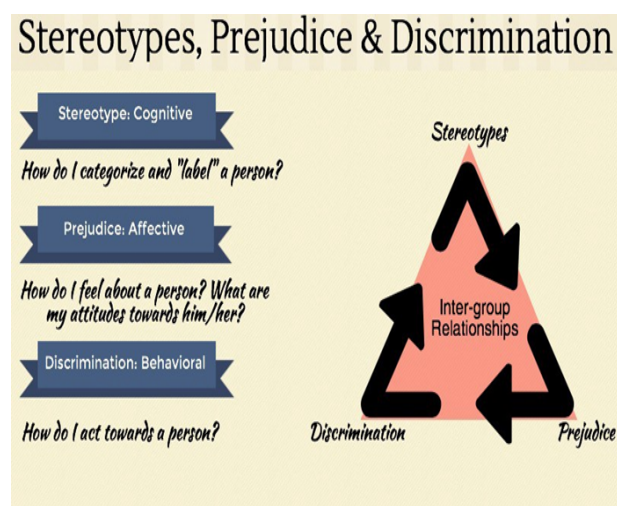


Ai putea rezuma ceea ce ai învățat în cel puțin 5 propoziții?

Subiectul C- Relația dintre stereotipuri și prejudecăți



Discriminarea și prejudecățile sunt adesea văzute împreună sau folosite în mod interschimbabil. Cu toate acestea, ambele concepte indică situații diferite. Prejudecata, așa cum sugerează cuvântul, înseamnă „prejudecare”. Problema aici nu este acțiunea individului, ci gândul din minte. Gândul care există în minte poate fi pozitiv sau negativ. Oamenii atribuie în general un sens negativ prejudecăților. Cu toate acestea, conceptul poate fi găsit în ambele proprietăți. Dacă este discriminare, este transformarea prejudecăților negative în comportament. Cu toate acestea, nu orice prejudecată negativă se transformă într-un comportament. Discriminarea ia forme diferite. Uneori începe cu a sta departe de persoana care are prejudecăți, poate duce la distrugerea ei. Factorii care relevă această situație sunt mediul cultural al individului, structura economică,



Oamenii care sunt văzuți ca diferiți în societate din orice motiv sunt numiți alți, străini, minoritari, imigranți, extraordinari, oaspeți, refugiați, solicitanți de azil. Deși fiecare concept are un accent sau un sens diferit, toate aceste concepte exprimă diferențele dintre grupuri. Aceste concepte, care exprimă indivizi care nu aparțin grupului dominant, conțin distincția dintre noi și ei. Practic, etnocentrismul stă la baza acestei diferențieri și, în consecință, efortul de identificare cu concepte diferite. Oamenii evaluează alte culturi comparându-le cu a lor. Această atitudine se numește etnocentrism. Etnocentrismul apare din relațiile umane. Asemănarea dă confort, diferența aduce disconfort. Percepem diferite convingeri, valori și comportamente ca amenințări la adresa propriilor noastre valori și credințe.

Aceste prejudecăți, care au trăsături negative, nu supraviețuiesc singure în societate. Prejudecățile devin integrate cu stereotipurile. Oamenii generalizează, în general, atribuind aceleași caracteristici aproape tuturor membrilor unui grup (indiferent de diferențele dintre ei). Aceste generalizări formează stereotipuri. Din această perspectivă, stereotipurile sunt convingerile oamenilor despre un grup și amintesc de caracteristicile unui grup.

Rezumatul, prejudecățile și stereotipurile sunt părtiniri care lucrează împreună pentru a crea și menține inegalitatea socială. Prejudecata se referă la atitudinile și sentimentele – fie că sunt pozitive sau negative, fie că sunt conștiente sau non-conștiente – pe care oamenii le au despre membrii altor grupuri. În schimb, stereotipurile au fost definite în mod tradițional ca convingeri specifice despre un grup, cum ar fi descrieri despre cum arată membrii unui anumit grup, cum se comportă sau abilitățile lor. Ca atare, stereotipurile sunt reprezentări cognitive ale modului în care membrii unui grup sunt similari între ei și diferiți de membrii altor grupuri. Este important că oamenii pot fi conștienți de stereotipurile culturale și pot avea reprezentări cognitive ale acelor credințe fără a susține personal astfel de stereotipuri, fără sentimente de prejudecăți,

Teoria identității sociale și categorizarea socială

Teoria identității sociale afirmă că oamenii au tendința de a-și clasifica lumea socială în reprezentări simpliste ale unor grupuri de oameni. Aceste reprezentări sunt apoi organizate ca prototipuri, sau „seturi neclare ale unui număr relativ limitat de trăsături definitorii de categorie care nu numai că definesc o categorie, ci servesc la distingerea acesteia de alte categorii” (Foddy & Hogg, 1999). Acest proces de categorizare socială ne conduce să subliniem asemănările percepute în cadrul grupului nostru și diferențele dintre grupuri și implică eul. Construim grupuri interne sau grupuri cu care ne identificăm și exterioare sau grupuri care nu sunt propriile noastre și catalogăm sinele ca membru al grupului. Din aceasta, comportamentul este generat astfel încât sinele să fie asimilat prototipului proeminent în grup care definește cogniții specifice, afectul, și comportamentul pe care îl putem manifesta. Favorizam ingroupurile, numite favoritism ingroup, pentru a ne spori propria stima de sine și a produce un concept de sine pozitiv. O altă consecință este că avem tendința de a vedea membrii grupului extern ca fiind similari între ei, în timp ce grupul nostru este văzut ca variat, numit efect de omogenitate a grupului extern (Park & Rothbart, 1982). Un motiv pentru care s-ar putea întâmpla acest lucru este că, în general, avem mai puțină implicare cu membrii individuali ai grupurilor externe și, prin urmare, suntem mai puțin familiarizați cu aceștia. Dacă avem contact, atunci este mai puțin probabil să fie văzuți ca omogene. numit efectul de omogenitate a grupului extern (Park & Rothbart, 1982).

Teoria conflictului

O altă linie de gândire afirmă că grupurile se vor implica în practici prejudiciabile și discriminatorii, deoarece concurează pentru resurse limitate. Lucrul interesant este că competiția apare fie din cauza dezechilibrelor reale de putere și resurse, numită teoria conflictului de grup realist (LeVine & Campbell, 1972), fie din cauza dezechilibrelor percepute, numite privire relativă. În cazul primelor, grupurile care concurează pentru locuri de muncă limitate se pot angaja în practici discriminatorii sau pot face comentarii prejudiciabile cu privire la celălalt grup.

Grupurile dominante doresc, de asemenea, să mențină statusul său sau să-și continue controlul asupra grupurilor subordonate. Cei cu o orientare socială dominantă (SDO) își văd grupul ca fiind dominant și superior grupurilor externe și caută să impună ierarhia așa cum există acum.

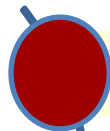
Teoria atribuirii

Teoria atribuirii (Heider, 1958) afirmă că oamenii sunt motivați să-și explice comportamentul propriu și al altora, atribuind cauzele acelui comportament fie ceva în ei înșiși, fie unei trăsături pe care o au, numită atribuție dispozițională, fie ceva din afara persoanei numită atribuție situațională. De asemenea, comităm eroarea fundamentală de atribuire (FAE; Jones & Harris, 1967) care este o eroare în atribuirea unei cauze comportamentului altuia în care ne asumăm automat un motiv dispozițional pentru acțiunile sale și ignorăm factorii situaționali. Legat de discuția actuală despre prejudecăți și discriminare,



Instrument de autoevaluare

Completați definiția



1. Discriminarea este...



2. Prejudecata este...



3. Stereotipul este...

Reflecție



Ai putea rezuma ceea ce ai învățat în cel puțin 5 propoziții?

Subiectul D- Efectele și consecințele negative ale prejudecăților și stereotipurilor



Stereotipurile încep să se dezvolte de la o vârstă fragedă. Diferiți factori politici, istorici, economici și culturali joacă un rol în această dezvoltare. Atitudinile stereotipate sunt alimentate în cea mai mare parte de informații din auzite de la alții și servesc la înlăturarea lipsei de cunoștințe reale și la definirea adevărului pentru persoană. Prin urmare, este adesea mai mult emoțional decât rațional. Ca urmare a acestor caracteristici, se poate spune că stereotipurile nu se schimbă ușor și sunt stabile în timp. Puterea emoțională în general puternică a stereotipurilor indică faptul că rădăcinile lor sunt adânc înrădăcinate în societate și permite explicarea naturii relațiilor dintre diferite grupuri, genuri și rase. Dacă stereotipurile sunt ușor accesibile în memorie, ele devin permanente și dau direcție atitudinilor și comportamentelor indivizilor.



Stereotipurile determină așteptările și comportamentele individului. Astfel, ghidează cum și în ce mod oamenii observă și dau sens evenimentelor, oamenilor și grupurilor. Permite individului să filtreze realitatea obiectivă din lumea exterioară. În acest caz, se poate spune că stereotipurile intervin constant între lume și individ. Folosim adesea stereotipuri în timp ce dăm sens mediului social. Deoarece stereotipurile conțin atât informații incomplete, cât și părtinitoare și servesc la legitimarea propriei poziții a individului. Sunt insuficiente în percepția obiectivă a realității sociale. În acest context, stereotipurile sunt puncte oarbe care împiedică evaluările obiective, consistente și echilibrate despre celălalt. Sunt considerați stricti în sensul că sunt insensibili atât la educație și critică, cât și la schimbările din realitate.

Credințele stereotipate și atitudinile cu prejudecăți nu se datorează pur și simplu condiționării sociale. Pentru că le permit oamenilor să-și canalizeze ostilitatea. Ele există și pentru că sunt produse secundare ale proceselor normale de gândire. Extinderea falsă a experiențelor negative din trecut la cazul general poate fi dăunătoare. Poate fi denumit părtinire. Dacă o persoană a dezvoltat conceptul că membrii unui grup au anumite caracteristici din cauza unei cunoștințe anterioare neplăcute cu un membru al aceluși grup, ea poate presupune că toți membrii grupului au astfel de caracteristici.

În alte cazuri, prejudecățile pot fi o chestiune de educație timpurie: copiii învățați că anumite atitudini sunt cele „corecte” își pot forma opinii fără să cântărească dovezile de ambele părți ale unei anumite întrebări, fără nicio răutate din partea copilului. Un adult ar putea chiar să fie șocat să

audă insulte sau comentarii rasiale și propriile opinii despre diferite grupuri răsunând la ei de la copiii lor. În Statele Unite ale Americii, Australia și Europa în special, este considerat tabu de către unii oameni ca persoanele să-și exprime public prejudecățile față de o altă rasă sau grup de oameni.. Această perspectivă a fost susținută de un anumit cadru legal și de politică în cadrul multor organizații mari. Cu toate acestea, astfel de tabuuri nu există în mod endemic în afara sferei publice, iar numeroase monoculturi consideră presupusele insulte ca un limbaj normal de zi cu zi. Această nepotrivire între o viziune organizatorică și o viziune populară asupra tabuurilor legate de „prejudecată” este legată de o percepție frecvent raportată a corectitudinii politice care limitează exprimarea organică a opiniilor în cadrul societății și reacțiile concomitente împotriva unei astfel de restricții a libertății de exprimare.

Efectul Pygmalion (profeția auto-împlinită)

- Stereotipurile pot crea realitate.
- Este un mit care spune că ceva ce oamenii doresc să se întâmple sau pe care ei îl percep ca fiind real se va întâmpla mai devreme sau mai târziu.
- De exemplu: „O fată tânără cu o imagine de sine negativă se comportă în consecință”

„Falimentul băncii cu zvonuri că banca va da faliment”

„Dacă spui ceva de 40 de ori, devine adevărat”

„Mi-a venit în minte”



Instrument de autoevaluare

Chestionar cu variante multiple:

Prejudecata înseamnă luarea unei decizii cu privire la o persoană sau un eveniment fără a avea suficiente informații. A avea prejudecăți ar putea determina oamenii să gândească și să acționeze în mod eronat. De exemplu, abordarea diferențelor culturale cu prejudecăți aduce multe probleme în societate.

1. Care dintre următoarele NU este una dintre problemele cauzate de prejudecăți?

- a) Prejudecățile provoacă discriminare în societate.
- b) Prejudecățile accelerează interacțiunea interculturală.
- c) Persoanele cu culturi diferite pot fi excluse de majoritatea.
- d) prejudecățile ar putea provoca violență între diferitele grupuri din societate.

Stereotipul este o formă de percepție și comportament cauzată de tendința de a clasifica oamenii în funcție de caracteristicile lor. Aceste caracteristici, despre care se crede că există la oameni, nu se bazează în mare parte pe realitate. Stereotipul se dezvoltă în concordanță cu tendința de privatizare și generalizare.

2. Care dintre următoarele situații este un exemplu de stereotip?

- a) Mehmet crede că echipa pe care o susține va deveni campioană anul acesta.

- b) Gozde ține distanța față de noii ei vecini de la țară
- c) Sevim crede că toți japonezii sunt muncitori și inteligenți.
- d) Merve nu vrea să ducă un nou student în grupul ei de prieteni.

Oamenii ne evaluează și își fac câteva idei în minte cu privire la multe probleme, de la stilul nostru de viață la felul în care ne îmbrăcăm, la muzica pe care o ascultăm și la felul în care vorbim.

3. Această situație cauzează care dintre următoarele?

- a) Prejudecata b) Empatie c) Stereotip d) Personalizare

4. În consecință, care dintre următoarele nu este una dintre caracteristicile stereotipurilor?

- I. Stereotipurile sunt pur pozitive.
- II. Stereotipurile pot fi schimbate.
- III. Stereotipurile se bazează pe date științifice.
- IV. Stereotipurile se dezvoltă sub formă de personalizare și generalizare.

a) II numai II; b) I și IV; c) I și III; d) I, II și III

Reflecție



Ai putea rezuma ceea ce ai învățat în cel puțin 5 propoziții?

Experimentul păpușilor Clark



Experimentul Clark Doll Această fotografie din 1947 (de Gordon Parks, pentru Ebony Magazine) poate arăta pur și simplu ca un copil observat la joacă, dar, de fapt, dezvăluie un experiment care a contribuit la decizia monumentală a Curții Supreme în Brown v. Board. de Educație, cerând integrarea rasială a școlilor publice americane.

Psihologii sociali Kenneth și Mamie Phipps Clark au încercat să conteste opinia existentă a curții conform căreia școlile publice „separate, dar egale” erau constituționale (Plessy v. Ferguson, 1896)

testând dacă copiii afro-americani au fost afectați psihologic și emoțional prin frecventarea școlilor segregate.



Dr. Kenneth Clark le-a arătat copiilor cu vârste cuprinse între șase și nouă ani două păpuși care erau exact aceleași – cu excepția faptului că una era neagră și alta albă. Apoi le punea copiilor o serie de întrebări despre păpuși, întrebări de genul... „Arată-mi păpușa cu care îți place să te joci... arată-mi păpușa care este o păpușă drăguță... arată-mi păpușa care este o păpușă rea.”

În timp ce majoritatea copiilor au ajuns să aleagă păpușa albă drept păpușă bună și păpușa neagră drept păpușă rea, copiii de culoare care au urmat școlile segregate au avut o situație și mai mare de a alege păpușa neagră ca fiind rea și de a prefera păpușa albă. Jucăți cu – peste 70%. După relatarea doctorului Clark, atunci când acelor băieți și fete li s-a spus: „Acum arată-mi păpușa care seamănă cel mai mult cu tine”, unii au devenit „supărați emoțional că trebuie să se identifice cu păpușa pe care au respins-o”. Unii chiar au ieșit furtunos din cameră.

După cum și-a amintit dr. Clark, el și soția sa au ajuns la concluzia că „culoarea într-o societate rasistă era o componentă foarte tulburătoare și traumatizantă a sentimentului unei persoane despre propria sa stime de sine și valoare”.

Încă la începutul anilor 1950, descoperirile științelor sociale nu au trecut adesea pe ecranul radar al celei mai înalte instanțe a națiunii. Dar în timpul pregătirilor pentru cazurile care au alcătuit Brown, consilierul șef al NAACP (mai târziu judecătorul Curții Supreme) Thurgood Marshall a respins avertismentele altor avocați pentru drepturile civile că judecătorii ar fi jignăți dacă ar fi supuși poveștilor despre păpuși și copii care se plâng.

În mai 1954, i s-a dovedit dreptate. Când Brown a fost decis, instanța a citat studiul păpușilor ca factor în deliberările sale. În acea noapte, la o cină exuberantă, domnul Marshall i-a ridicat un pahar lui Kenneth Clark și le-a cerut acelor colegi cândva sceptici: „Acum, cereți scuze!”

Reflecție



1. Care a fost scopul experimentului Clark Doll?
2. Ce ne-au arătat rezultatele experimentului?
3. De ce credeți că aceste rezultate au fost atât de importante pentru a ajuta la răsturnarea deciziei Plessy vs. Ferguson „separate, dar egale”?

Tema E- Managementul Prejudecăților și Stereotipurilor



Datele obținute în urma cercetărilor de prejudecăți au arătat că motivul atitudinii prejudiciate dintre cele două comunități și mai ales societatea gazdă este lipsa de informații despre evenimente și situații. Întrucât accesul la informație este asigurat indirect și este acceptat fără îndoială de către persoanele care primesc informația, se formează o rețea de comunicare formată din informații false. Această dezinformare conține în mare parte judecăți negative despre imigranți. Influența mass-media în difuzarea acestor informații false și părtinitoare nu trebuie trecută cu vederea. Din acest motiv, atmosfera de conflict și neliniște dintre ambele comunități continuă să crească pe zi ce trece.

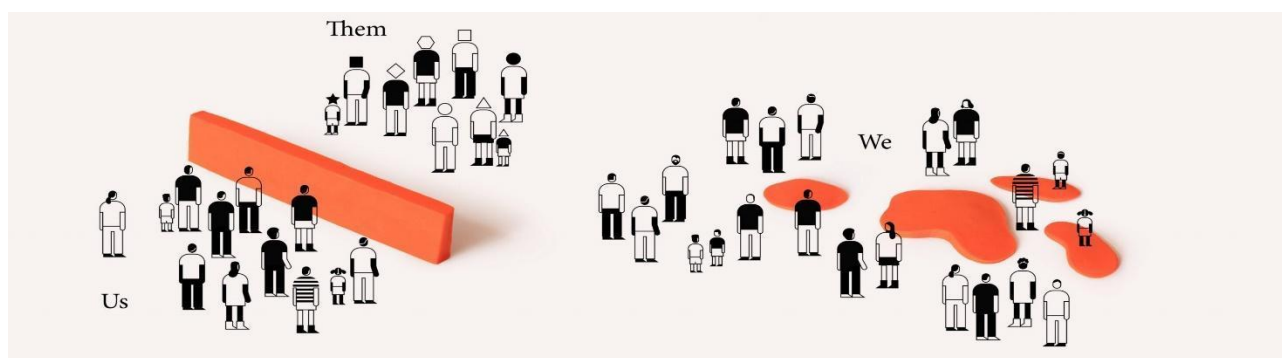
Toate aceste motive ne-au arătat importanța gestionării prejudecăților și stereotipurilor. Există 3 metode în gestionarea prejudecăților și stereotipurilor:

1. Ipoteza contactului social.
2. De-categorizarea.
3. Recategorizare.

1. Ipoteza contactului social



Lipsa contactului dintre grupurile sociale clarifică granițele dintre grupuri și întărește judecățile negative despre „celălalt”. „Contactul social” a fost prezentat ca ipoteză în anii 1950 pentru a preveni distanțarea socială și, în cele din urmă, prejudecățile. Ipoteza se bazează pe premisa că, dacă lipsa de interacțiune și segregare între persoanele din diferite grupuri favorizează prejudecățile, dimpotrivă, asigurarea contactului social între membrii grupului care se percep reciproc negativ poate reduce prejudecățile. În acest scop, dacă interacționăm între membrii grupurilor care se percep reciproc negativ, acești oameni pot începe să-și pună la îndoială stereotipurile ostile despre „ceilalți” membri ai grupului, să realizeze că există voci și opinii diferite în cadrul „celălalt” grup. și abandonează judecățile lor generalizate și eronate. Ei pot chiar să descopere asemănările dintre propriul lor grup și „celălalt” grup și să-i perceapă pe membrii acelu grup ca fiind „oameni” din nou. Se crede că, ca urmare a adunării reprezentanților grupurilor care sunt ostile unul altuia într-un mediu confortabil și prietenos și stabilirea de relații umane, se pot dezvolta relații bune și perspectivele lor asupra conflictului se pot schimba.



Cum reduce contactul social prejudecățile și discriminarea?

Odată cu realizarea de învățare despre „celălalt” grup:

Este chestionarea și actualizarea stereotipurilor și atitudinilor existente în lumina „noilor informații” obținute despre „celălalt” ca urmare a contactului. De exemplu, într-o tabără de vară care reunește copii israelieni și palestinieni, copiii învață lucruri noi unii despre alții. Conștientizarea unui copil palestinian că există religioși și non-religii printre israelieni, unora le place fotbalul ca el și altora nu le place sportul, face ca percepția omogenă și stereotipurile despre „celălalt” grup să fie revizuite sub semnul întrebării.

Odată cu schimbarea comportamentului :

Luarea contactului cu membrul grupului perceput ca ostil sau cu prejudecăți într-un mediu prietenos, adică schimbarea comportamentului înaintea stereotipurilor și atitudinii, poate avea ca rezultat schimbarea comportamentală pentru a aduce schimbarea cognitivă și emoțională. O nouă formă de comportament pozitiv poate duce la dezvoltarea unei atitudini pozitive. Pe baza aceluiași exemplu, văzând că pot juca mai întâi un meci de fotbal cu un israelian, pot juca pentru aceeași echipă

Prin stabilirea de legături emoționale:

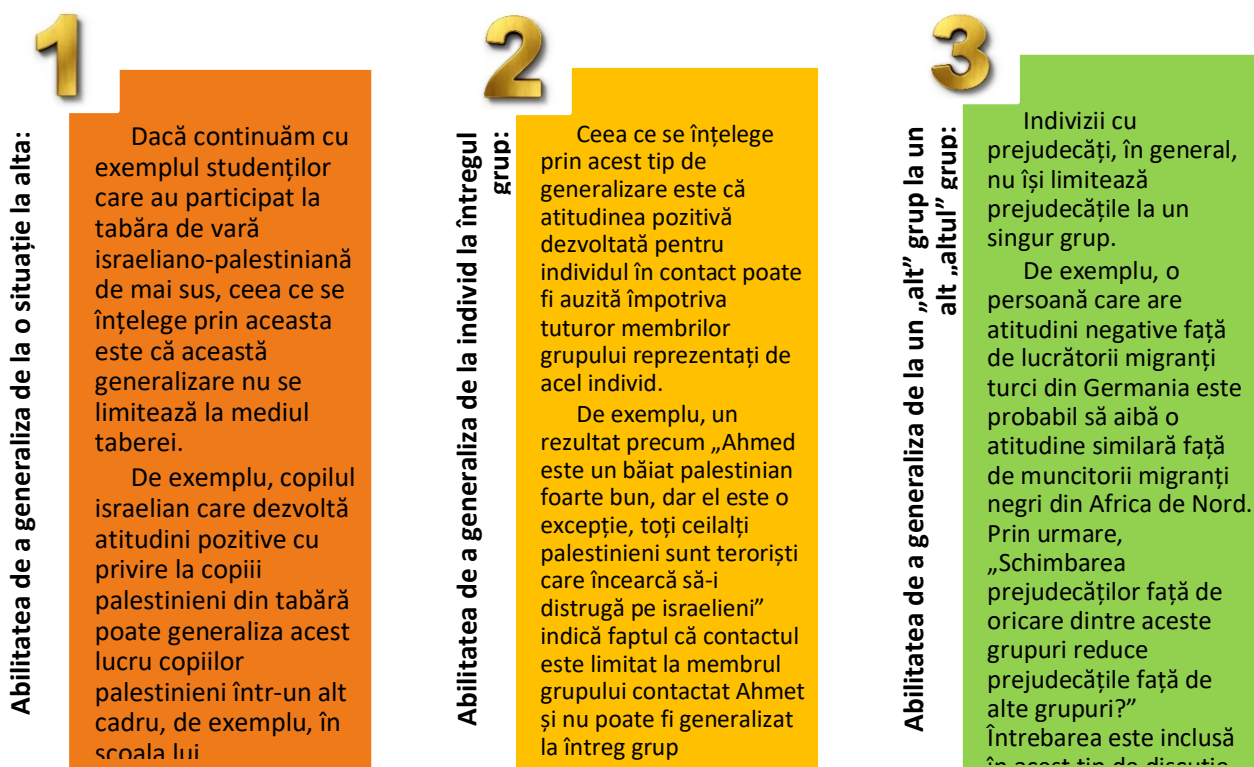
Atitudinile negative și prejudecățile pot fi schimbate prin oferirea de sentimente pozitive și empatie față de ceilalți membri ai grupului. Un băiat palestinian și israelian poate dezvolta prietenii și poate forma o legătură emoțională în tabăra de vară. Ca rezultat, atitudinea lor față de toți „ceilalți” membri ai grupului poate deveni, de asemenea, mai pozitivă

Prin reevaluarea propriului grup:

Reducerea atitudinilor și a prejudecăților față de „celălalt” grup poate avea loc și prin reevaluarea de către individ a apartenenței sale la grup. De exemplu, să văd că propriul lor grup nu este atât de omogen și uniform, sau să văd punctele slabe ale propriului grup poate reduce prejudecățile față de „celălalt”

Problema generalizării câștigurilor obținute din contactul de la individ cu întregul grup și chiar cu alți membri ai grupului a fost serios abordată. Problema generalizării apare în trei etape și fiecare dintre acestea trebuie luată în considerare atunci când se organizează un program de contact

social. Aceste trei etape sunt:



Contactul social este unul dintre cele mai importante instrumente de schimbare socială pe care le avem încă, alături de educație, pentru a face față prejudecăților, discriminării și conflictelor intergrupuri atunci când sunt îndeplinite condițiile adecvate. În ciuda tuturor criticilor și deficiențelor sale, este un instrument de schimbare socială pe care îl avem, dar care trebuie conceput cu atenție, pentru a permite indivizilor din diferite grupuri să interacționeze într-un mediu prietenos și să facă față prejudecăților și discriminării.

Pentru explorarea în continuare a subiectului, cursanții sunt sfătuiți să urmărească:

<https://m.youtube.com/watch?v=D9lhs241zeg>

2. De-categorizare

Această strategie a fost propusă de Brewer și Miller (1984). În consecință, dacă afilierea la grup este mai puțin evidentă în timpul contactului social, categoriile sociale devin mai flexibile. Tranziția granițelor grupului este facilitată, astfel încât membrii grupului să se poată „individualiza” mai ușor și distincția față de întregul „celălalt” grup este estompată. Când granițele ascuțite ale categoriilor de grup dispar, individul și caracteristicile individului încep să iasă în prim-plan în relațiile sociale. Oamenii se definesc reciproc nu pentru că sunt membri ai unui anumit grup sau comunitate, ci în conformitate cu caracteristicile lor umane. În acest context, ei stabilesc relații unul cu celălalt.

3. Recategorizare

Această a treia strategie abordează modul în care generalizarea poate fi realizată de la nivel individual la nivelul întregului grup. Strategia depinde de reunirea celor două grupuri într-un scop comun pe care trebuie să-l coopereze pentru existența lor și formarea unei noi categorii identitare comune sau superioare care să transcende ambele categorii etnice.



Prejudicata este responsabilitatea celor care o adăpostesc. A sugera că o victimă a prejudecăților are responsabilitatea de a schimba părerea unei persoane cu prejudecăți înseamnă învinovățire. Puține cercetări susțin ideea că orice strategie specifică adoptată de victime îi poate determina pe făptuitori să-și răzgândească.

În schimb, persoanele care sunt victime ale prejudecăților ar trebui să se concentreze pe auto-îngrijire și pe abilitățile de adaptare sănătoase. Unele strategii care pot ajuta includ:

- Construiți o rețea puternică de oameni care susțin și grijuliu. Prietenii și familia care cred o persoană despre experiențele lor pot face mai ușor să facă față prejudecăților.
- Dezvoltați o identitate culturală puternică. Cercetările au descoperit că oamenii care dezvoltă asocieri pozitive puternice cu cultura, rasa sau genul lor sunt mai bine pregătiți pentru a gestiona stresul prejudecăților și discriminării.
- Identificați, combateți și reîncadrați gândurile negative. Discriminarea și prejudecățile pot fi interiorizate. O femeie expusă unei presiuni constante pentru a arăta într-un anumit fel poate începe să creadă că sursa ei primară de valoare este aspectul ei. Identificarea și abordarea acestor gânduri, adesea cu ajutorul unui terapeut, poate ajuta la restabilirea unui sentiment sănătos al valorii de sine.
- Împingeți prejudecățile atunci când este posibil și practic. Plângerea unui profesor rasist, documentarea diferențelor salariale și raportarea hărțuirii sexuale pot ajuta la restabilirea sentimentului de agenție și oferă un acces mai mare la un tratament echitabil.
- Luați o pauză de la declanșarea mass-media și a oamenilor. În urma unui caz de agresiune sexuală de mare profil, o femeie care a fost violată s-ar putea simți declanșată și anxioasă. O

pauză de la rețelele de socializare și petrecerea timpului în jurul persoanelor sensibile la efectele agresiunii sexuale poate ajuta la restabilirea unui sentiment de echilibru.

Strategiile de gestionare a prejudecăților și stereotipurilor ar fi eficiente dacă urmăresc:

- Minimizarea oportunităților de învățare a prejudecăților.
- Schimbarea atitudinilor negative.
- Desublinierea unei identități sociale înguste bazată pe grupul intern.
- Descurajarea tendinței către o profeție auto-împlinită în rândul victimelor prejudecăților.
- Cultivarea conștientizării părtinirilor lor.
- Lucrând pentru a crește empatia și comunicarea empatică.
- Practicarea atenției și a bunătății iubitoare.
- Dezvoltarea de prietenii între grupuri în propriile vieți

Instrumente de autoevaluare

1. Potrivii propozițiile de mai jos:

- Adward și Moshe sunt amuzanți de echipa de fotbal Real Madrid
- Hans îi mulțumește Dr. Muhammed pentru operații.
- Fatima întâlnește Michael Struggle împotriva interdicției hicab.

- Recategorizare
- De-categorizarea
- Contact social



2. Chestionar cu variante multiple:

1. Care dintre următoarele nu este una dintre metodele utilizate în managementul prejudecăților și stereotipurilor?

- a) contactul social
- b) precategorizare
- c) recategorizare
- d) socializare

2. Care dintre următoarele nu este una dintre metodele utilizate în managementul contactelor sociale?

- a) Realizarea învățării despre „celălalt” grup
- b) Stabilirea de legături afective
- c) Reevaluarea propriului grup
- d) Experimente științifice

Reflecție



Ai putea rezuma ceea ce ai învățat în cel puțin 5 propoziții?

3.(B) Învățare ghidată

Obiectiv: Aprofundarea conceptelor, teoriilor și dimensiunilor cheie.

Subiectul A - Ce este prejudecata și stereotipul?



Activitatea A.1. Dramă creativă și comunicare eficientă - Un cuvânt o conotație(1,30 ore)

Participanții vor fi rugați să explice și să joace conotațiile cuvintelor de pe cărțile care le-au fost date. Astfel, se urmărește distingerea conceptelor care includ prejudecăți și stereotip.



Instrucțiuni:

1. Împărțiți participanții în cinci grupuri.
2. Distribuți carduri cu următoarele exemple de cuvinte fiecărui grup. De asemenea, reflectați cuvintele pe ecran cu un reflector.

Exemple de cuvinte: imigrant, străin, altul, sărac, suburban, cetățean, noi, patria etc.

3. Dați informații despre proces cu cuvintele pe care le-ați arătat cu reflectorul.
4. Rugați grupurile să pregătească și să împărtășească un scenariu de 5 minute care să includă gândurile lor când au văzut pentru prima dată cuvintele de pe cărțile în mâinile lor. Acordă-le 15 minute pentru asta. În această activitate de joc de rol, cereți-i să împărtășească sugestiile lor pentru soluționarea comportamentelor prejudecate și stereotipe create de cuvântul scris pe cartonașele din mâinile lor în decurs de 5 minute.



După ce grupurile și-au împărtășit gândurile asupra cuvintelor, următoarele întrebări vor fi discutate în ședința plenară:

- o Ce influențează gândurile din spatele cuvintelor?
- o Ne afectează cuvintele comportamentul?
- o Este aceasta discriminare? Dacă da, ce fel de discriminare este aceasta?
- o Cum ne putem rearanja comportamentul atunci când ne confruntăm cu o astfel de situație?

Oferiți feedback pentru rezultatele activității.

Subiectul B: Cauzele prejudecăților și stereotipurilor



Activitatea B.1. Dramă creativă și comunicare eficientă - A cui poveste este aceasta? (2 ore)

Fotografiile oamenilor din diferite țări și poveștile lor vor fi plasate în două coloane separate pe cardurile care vor fi oferite participanților și li se va cere să asorteze aceste fotografii cu poveștile lor. După ce toți participanții au terminat de potrivire, împerecherea corectă va fi afișată pe ecran. Ulterior, va avea loc o discuție despre prejudecățile noastre și motivele lor pe baza potrivirilor. Astfel, se urmărește ca participanții să devină conștienți de prejudecățile și stereotipurile împotriva imigranților și să dobândească o abordare empatică.



Instrucțiuni:

1. Împărțiți participanții în cinci grupuri.
2. Distribuți următoarele fotografii fiecărui grup. De asemenea, proiectați fotografiile pe ecran.

3. Rugați-le să potrivească poveștile cu fotografiile din imaginile pe care le-ați arătat cu proiectorul. Acordă-le 15 minute pentru asta. În această activitate de joc de rol, după potrivirea fotografiilor, acordați timp 15 minute și rugați-i să scrie povestea fotografiilor.
4. Rugați fiecare grup să-și reprezinte scenariile timp de 5 minute.



După ce grupurile și-au jucat scenariile, următoarele întrebări vor fi discutate în ședința plenară:

- o Care sunt motivele din spatele prejudecăților noastre?
- o Este aceasta o atitudine părtinitoare? De ce?
- o Există o idee despre rasă aici? Dacă există acest lucru, are legătură cu structura culturală, politică, economică sau socială? Sau este un concept/idee biologic și genetic?

Oferiți feedback pentru rezultatele activității.

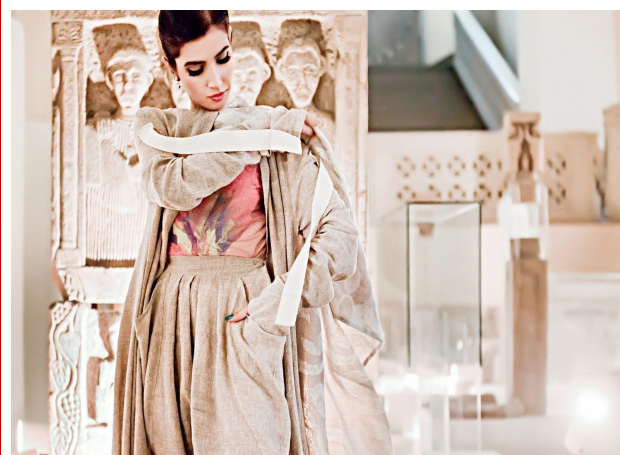
Instrumente:

- Carduri foto



- A) Delbaz, 48 de ani, sirian, pictor.
- B) Delbaz, 48 de ani, afgan, pictor.
- C) Delbaz, 48 de ani, persan, pictor.
- D) Delbaz, 48 de ani, spaniol, pictor.

(<https://turkey.iom.int/stories/delbaz>)



- A) Zahra, 25 de ani, persană, creatoare de modă.
- B) Sara, 25 de ani, spaniolă, Creatoare de modă.
- C) Zahra, 25 de ani, persană, creatoare de modă.
- D) Sara, 25 de ani, franceză, creatoare de modă.

(<https://storyteller.iom.int/stories/story-about-us-fashion-journey-creating-opportunities>)



- A) Nahide, 16 ani, sirian, jucator de tenis de masa, reprezinta Turcia.
- B) Nadia, 16 ani, albaneză, jucătoare de tenis de masă, reprezintă Turcia.
- C) Nadia, 16 ani, rusoaica, jucatoare de tenis de masa, reprezinta Turcia.
- D) Nahide, 16 ani, bosniacă, jucătoare de tenis de masă, reprezintă Turcia.

(<https://turkey.iom.int/stories/passion-makes-perfect>)

Cine crezi că poate fi economist?



B)

C)

E)

F)

© Prolineserver 2010 / Wikipedia/Wikimedia Commons

RĂSPUNS: E

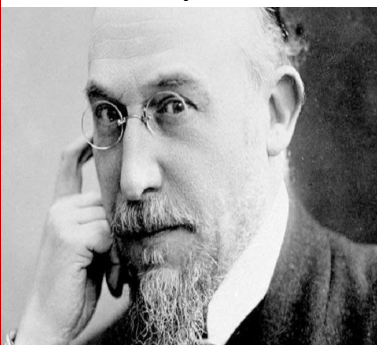
Anshula Kant(născută la 7 septembrie 1960) este directorul financiar și directorul general al Grupului Băncii Mondiale, numită la 12 iulie 2019. Este din Roorkee, India.

În 1981, Kant și-a absolvit masteratul în economie de la Delhi School of Economics. Ea și-a câștigat licența în Economie de la Colegiul pentru Femei Lady Sri Ram în 1979, la Institutul Indian al Bancherilor, este asociată certificată.

În 1983, sa alăturat Băncii de Stat a Indiei (SBI) ca ofițer stagiar. Ea a devenit director general șef al SBI (Maharashtra și Goa), director general adjunct pentru operațiuni pentru National Banking Group și director executiv al SBI (Singapore). În septembrie 2018, ea a devenit director general al SBI pentru o perioadă de doi ani și membru al consiliului de administrație al băncii.

La 12 iulie 2019, ea a fost numită director financiar și director general al Grupului Băncii Mondiale și va fi responsabilă cu bilanțul și managementul financiar și al riscurilor.

Cine crezi că poate fi muzician de jazz?



A)



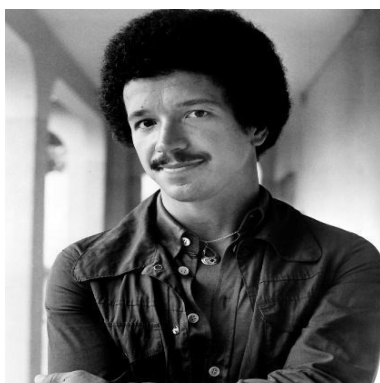
B)



C)



D)



RĂSPUNS: D

Yusef Lateef (născut William Emanuel Huddleston; 9 octombrie 1920 – 23 decembrie 2013) era american jazz multi-instrumentist, compozitor și figură prominentă printre Comunitatea Ahmadiyya în America.

Deși principalele instrumente ale lui Lateef au fost saxofon tenor și flaut, a jucat și elobo și fagot, atât rare în jazz, cât și instrumente non-occidentale, cum ar fi flaut de bambus, shantai, sofar, xun, arghul și koto. El este cunoscut pentru că a fost un inovator în îmbinarea jazz-ului cu "estic," muzică. Peter Keepnews, în a lui New York Times necrolog al lui Lateef, a scris că muzicianul „a cântat muzică mondială înainte ca muzica mondială să aibă un nume”.

Cărțile lui Lateef au inclus două romane intitulate *O noapte în grădina iubirii* și *Another Avenue*, colecțiile de nuvele *Spheres and Rain Shapes*, de asemenea autobiografia sa, *The Gentle Giant*, scrisă în colaborare cu Herb Boyd. Împreună cu casa sa de discuri YAL Records, Lateef a deținut Fana Music, o companie de editare muzicală. Lateef și-a publicat propria lucrare prin Fana, care include *Flute Book of the Blues* a lui Yusef Lateef și multe dintre propriile sale compoziții orchestrale.

Subiectul C - Relația dintre stereotipuri și prejudecăți

Învățarea dirijată nu se va face pe titlu.

Subiectul D - Efectele și consecințele negative ale Prejudecăților și Stereotipurilor



Activitatea D.1. Discuție despre film - Doctorul african (1,30 ore).

Puteți găsi atât de multe subtitrări pe Netflix.

Discutând concluziile despre film (*The African Doctor*), am vrut ca participanții să vizioneze.



Întrebări de discutat:

Discutați următoarele întrebări în partea de învățare ghidată după vizionarea filmului în partea de autoînvățare.

o De ce este totul mai greu când suntem negri (străini)?

o Te chinui ca ei să vadă oameni normali!?

o Care au fost prejudecățile și stereotipurile populației locale față de familia neagră care a venit? Care ar putea fi motivele din spatele acestor prejudecăți și stereotipuri?

o Discutați de ce statutul profesional al medicului african nu este considerat suficient în ceea ce privește Acceptarea Socială.

o Care sunt efectele folosirii instrumentelor de socializare (echipă de fotbal) în gestionarea prejudecăților și stereotipurilor? Discuta.

o Discută despre procesul alegerilor prezidențiale din sat în cadrul prejudecăților și stereotipurilor

Tema E- Managementul Prejudecăților și Stereotipurilor



Activitatea E.1. Studiu de caz - Puteți spune „Nu”? (2,30 ore)

În primul rând, participanții își împărtășesc experiențele și apoi se vor discuta ce reacții pot da în aceeași situație.



Instrucțiuni:

1. Împărțiți participanții în cinci grupuri.
2. Membrii fiecărui grup își împărtășesc pe rând experiențele individuale cu ceilalți membri ai grupului, timp de 5 minute fiecare. Cereți celorlalți membri să se gândească timp de 5 minute la modul în care ar reacționa și la sugestii de soluții dacă aceste experiențe sunt întâlnite ulterior, apoi cereți să le împărtășiți între ei în cele 5 minute acordate fiecărui participant.
3. La sfârșitul activității, cereți fiecărui grup să-și împărtășească gândurile și rezultatele cu un purtător de cuvânt pe care l-a ales în 5 minute.



Rugați grupurile să discute această lucrare în cadrul următoarelor întrebări:

- o Care sunt cauzele prejudecăților și stereotipurilor noastre?
- o Care sunt suprageneralizările din acele experiențe?
- o Enumerarea comportamentelor reciproc prejudecate și stereotipe.
- o Cum ne putem gestiona prejudecățile și stereotipurile?

Oferiți feedback pentru rezultatele activității.

3.(C) Învățare prin experiență

Subiectul A. Ce sunt prejudecățile și stereotipurile?



Activitatea A.2. Observarea și comunicarea cu instituția, organizația, asociația etc. (2 ore și 30 min.)

Vizitarea asociațiilor, fundațiilor și instituțiilor publice care deservește imigranții împreună cu participanții și obținerea de informații despre munca depusă în zonă și problemele experimentate. Astfel, se urmărește să ofere o comunicare mai eficientă și servicii de calitate.



Instrucțiuni:

- Se preferă o sală de ședințe unde mesele de întâlnire sunt rotunde și fiecare masă este organizată pentru maximum 8 persoane.
- Participanții și diverse organizații, fundații și lideri comunitari sunt invitați în această sală de ședințe.
- Organizația invitată și oficialii fundației se prezintă unul câte unul. Timpul alocat pentru aceasta este de 30 de minute.
- Ulterior, participanții sunt împărțiți în 5 grupuri și în fiecare grup este inclus un oficial de organizație sau fundație.
- -Se discută apoi problemele legate de prejudecăți și stereotipuri. Timpul alocat pentru aceasta este de 1.30 ore.
- Există un schimb de idei despre propunerile de soluții legate de prejudecăți și stereotipuri.
- La finalul întâlnirii, purtătorul de cuvânt al fiecărui grup se ridică și oferă pe scurt informații despre cele discutate. Timpul alocat pentru aceasta este de 30 de minute.
- Principalele întrebări ale întâlnirii:
 1. Cum ați defini prejudecata?
 2. Cum ați defini stereotipurile?
 3. Care sunt cele mai comune exemple de prejudecăți și stereotipuri în domeniul dumneavoastră de studiu?
 4. Ce dezavantaje provoacă prejudecățile și stereotipurile?
 5. Ce măsuri de precauție iei împotriva prejudecăților și stereotipurilor?
- Oferiți feedback pentru rezultatele activității.

Subiectul B. Cauzele prejudecăților și stereotipurilor



Activitatea B.2. Întâlnire - vecinul tău imigrant (2 ore și 30 min.)

Participanții vor fi rugați să-și cunoască vecinii dintr-o familie de migranți sau dintr-o comunitate locală din cartierul lor sau din jurul lor și să asculte povestea lor. Li se va cere apoi să-și exprime experiența printr-un eseu. Este destinat ca participanții să se întâlnească cu vecinii lor imigranți prin întâlnirea cu ei și să stabilească un contact strâns unul cu celălalt în viață.



Instrucțiuni:

- Participanții sunt împărțiți în grupuri de câte 3 sau 5 fiecare.
- Numele determinate din lista imigranților cu domiciliul în orașul dumneavoastră și determinate la întâlniri sunt trecute pe cartonașe unul câte unul și aceste carduri sunt aruncate într-o cutie (imigranții sunt întrebați dacă doresc să participe înainte la acest eveniment).
- Liderii grupului sunt rugați să aleagă una dintre aceste cărți.
- Grupurile sunt rugate să meargă la o cafenea, un parc sau, dacă doresc, la casa imigranților pentru a se întâlni și a petrece timp (Prestudiul pentru această activitate se poate face la sfârșitul activității de învățare dirijată a acestui subiect.).
- La sfârșitul acestei activități, participanții sunt rugați să scrie un eseu.

Ghid pentru scrierea eseului

1. Eseul ar trebui să reflecte înțelegerea dvs. a conceptelor principale: stereotipuri și prejudecăți.
2. Eseul trebuie să aibă mai mult de 2 pagini (nu mai puțin de 5000 de caractere cu spații), Calibry 12 puncte, spațiere de 1,15 puncte. Imaginile și schemele nu contează.
3. Scriind eseul, nu trebuie doar să găsiți, să copiați și să lipiți părțile corespunzătoare ale documentelor, oferind răspunsurile la întrebări, ci și să oferiți propriul punct de vedere, comentariile, exemplele din practica dumneavoastră.
4. Structura eseului:
 - I. Introducere
 - un scurt paragraf despre cauzele prejudecăților și stereotipurilor.
 - II. Corpul principal al eseului (vă rugăm să scrieți propriul titlu pentru acest capitol).
 - Scrie în câteva paragrafe cum ți-ai cunoscut vecinul imigrant, experiențele de întâlnire, experiențele vecinului tău în țară și punctele care ți-au atras atenția despre povestea lui.
 - III. rezumat
 - Care sunt principalele cauze ale prejudecăților și stereotipurilor în contextul învățării teoretice și al poveștilor oamenilor?

Tema C. Relația dintre stereotipuri și prejudecăți



Activitatea C.1. Întâlnire - Experiență diferită cu verișoare (2 ore și 30 min.)

Participanții sunt rugați să meargă la orice cafenea sau restaurant aparținând diferitelor țări și să încerce mâncarea din acea țară. Deoarece bucătăria și limba sunt un instrument important în transferul culturii, se urmărește să creeze conștientizare culturală prin încercarea diferitelor bucătării.



Instrucțiuni:

- Participanții sunt împărțiți în grupuri de câte 8.
- Restaurantele aparținând bucătărilor din 3 sau 5 țări diferite, care sunt cele mai comune în orașul tău, sunt determinate și numele lor sunt scrise pe cartonașe și aruncate într-o cutie.
- Liderii grupului sunt rugați să aleagă una dintre aceste cărți. Dacă sunt mai mult de 3 sau 5 grupuri, numele restaurantelor pot fi scrise de mai multe ori.
- Grupurile sunt rugate să meargă la aceste restaurante și să mănânce (Studiul prealabil pentru această activitate poate fi făcut la sfârșitul activității de învățare ghidată a acestui subiect.).
- La sfârșitul acestei activități, participanții sunt rugați să scrie un eseu.

Ghid pentru scrierea eseului

1. Eseul ar trebui să reflecte înțelegerea dvs. a conceptelor principale: stereotipuri și prejudecăți.
2. Eseul trebuie să aibă mai mult de 2 pagini (nu mai puțin de 5000 de caractere cu spații), Calibrul 12 puncte, spațiere de 1,15 puncte. Imaginile și schemele nu contează.
3. Scriind eseul, nu trebuie doar să găsiți, să copiați și să lipiți părțile corespunzătoare ale documentelor, oferind răspunsurile la întrebări, ci și să oferiți propriul punct de vedere, comentariile, exemplele din practica dumneavoastră.
4. Structura eseului:
 - I. Introducere
 - un scurt paragraf despre relația dintre stereotipuri și prejudecăți.
 - II. Corpul principal al eseului (vă rugăm să scrieți propriul titlu pentru acest capitol).
 - Care au fost gândurile și prejudecățile tale anterioare despre diferite bucătării?
 - Ce ai învățat din această experiență?
 - Care sunt experiențele interesante pe care le-ați avut în această experiență?
 - III. rezumat
 - Care sunt punctele cheie dintre stereotipuri și prejudecăți în contextul învățării teoretice și experiențele oamenilor cu diferite bucătării?

Tema E. Managementul Prejudecăților și Stereotipurilor



Activitatea E.2. Jocuri de rol (scenarii) – My Story (2 ore și 30 min.)

Cărțile cu poveștile oamenilor din diferite culturi vor fi oferite participanților și li se va cere să joace poveștile scrise pe cărți și vor fi discutate experiențele lor din timpul acestui joc. Astfel, se urmărește ca participanții să obțină o abordare empatică prin înțelegerea experiențelor imigranților și a localnicilor.



Instrucțiuni:

- Împărțiți participanții în cinci grupuri.
- Rugați participanții să aleagă una dintre cărți de poveste.
- Rugați participanții să citească povestea de pe cardul din mână și să-și imagineze în locul personajului principal din poveste. Apoi cereți-le să închidă ochii și să-și imagineze prin ce trece personajul principal din poveste. Acordați participanților 10 minute pentru acest proces.
- Rugați participanții să deschidă ochii și să spună poveștile cu propriile cuvinte și să împărtășească cum s-au simțit după ce au spus poveștile. Acordați-i câte 10 minute fiecare.
- După aceea, cereți participanților să fie din nou ei înșiși și să exprime cum ar reacționa dacă s-ar confrunta cu o populație migrantă sau locală. Acordă asta 5 minute.
- La sfârșitul activității, discutați de la participanți cum pot fi gestionate prejudecățile și stereotipurile. Dă-i 30 de minute.

Oferiți feedback pentru rezultatele activității.

Cărți de poveste

Povestea 1: Mi-am pierdut mama și tatăl din cauza bombelor care au căzut asupra casei noastre. Erau bătrâni și toți ceilalți frați ai mei erau căsătoriți, toți locuiau în regiuni diferite. Am pierdut și pe unii dintre ei. Am avut o rănire ușoară la picior. Totuși, am avut o boală cronică. Rinichii îmi curg apă și a trebuit să iau medicamente regulate. Știam că sora mea plecase în Turcia cu familia ei. Am vrut să mă alătur lor. Totuși, ei au spus că este periculos și că va fi dificil să treci granița. Nu aveam nimic de pierdut. Riscând moartea, am pornit cu un grup din Siria la miezul nopții. Au fost prinși pe drum, unii au scăpat, dar femeile și copiii au rămas. Eram și femeie, dar din moment ce nu aveam un copil care să mă rețină, am încercat și eu să evadesc. Era o zonă tampon, când o treceam, eram pe partea turcească și eram în siguranță. Am continuat în întuneric. A plouat, noroiul mi s-a lipit de pantofi, picioarele îmi deveneau din ce în ce mai grele și mi-au încetinit mersul. De aceea mi-am scos pantofii. Fugeam de pe câmp până când îmi lipseam suflarea, întinsă pe pământ și odihnindu-mă o vreme, apoi mă ridicam și alergam din nou. În felul acesta, am trecut granița și m-am predat soldaților turci...

Povestea 2: Am fost profesor la universitate. Am avut două fete, una dintre ele era studentă universitară, iar cealaltă era profesoară. Unchiul meu era în armata lui Assad, dar a fost arestat pentru că a luat partea opoziției. Au început să creadă că și noi sprijinim opoziția. Am fost concediat de la jobul meu de la universitate. Am început să-mi fac griji pentru siguranța fiicelor mele și viitorul nostru. Ne-am gândit că putem merge în Turcia și poate mergem în Europa de acolo. Am venit în Turcia cu familia. Am vrut să mergem în Europa, dar a fost un proces lung și dificil. Nu am vrut să evadez cu bărci și să ne risc siguranța. Am început să caut un loc de muncă, dar nu știam ce meserie aș putea face ca profesor universitar. Și fiicele mele și-au dorit să-și continue profesia aici, dar a fost foarte greu să găsec un loc de muncă în condiții bune. Apropos, Am avut un atac de cord și fiica mea mai mare nu a vrut să lucrez. Și-a căutat un loc de muncă să dea lecții private. Am început să trăim din puținii bani pe care i-au câștigat unele familii turcești dând lecții de arabă copiilor lor...

Povestea 3: Eu sunt african. Soția mea lucra într-o companie privată din Africa, l-am cunoscut acolo și ne-am căsătorit. Am avut copii gemeni. Copiii mei semănau cu soțul meu, erau roșii și blondi. Oamenii de acolo au crezut că copiii mei sunt blestemați. I-au tratat ca și cu copiii albi. Ei îmi excludeau copiii. Între timp, soțul meu a murit din cauza unui accident de muncă. După ce mi-am pierdut soțul, mi-am dat copiii la căminul de stat pentru a-i proteja. Pentru că îmi era teamă că nu voi putea să le asigur siguranța. Primeam amenințări cu moartea. Mai târziu, am decis să-mi duc copiii în Turcia împreună cu familia soțului meu. Cu toate acestea, familia soțului meu nu m-a primit deloc. Ne-au dat afară pe mine și pe copiii mei din casa care a aparținut soțului meu. Nu știu ce să fac. Vreau să mă întorc în Africa, dar mi-e teamă că, dacă îmi iau copiii cu mine, nu-i voi putea proteja. Nu am unde să stau acum...

Povestea 4: Mergem la facultate și eram însărcinată în două luni. Soțul meu lucra. Am fost șocată când soțul meu mi-a spus că ne vor trimite în Siberia. Niciunul dintre noi nu știa exact ce avea să ni se întâmple. Nu ne-am putut lua amintirile de familie sau bunurile noastre. Exact ce am putea încăpea într-o valiză mică. Pe perete era o poză înrămată cu tatăl meu. L-am scos din cadru și l-am pus între haine. Când am ajuns în gară, au început să ne împartă în grupuri și ne-au despărțit pe mine și pe soțul meu. Pentru că eram însărcinată, eram constant greață și foarte slăbită din cauza lipsei de îngrijire. Îmi amintesc că am leșinat de câteva ori. Ne-au trimis într-o parte a Siberiei. Nu am fost pe lume. Singurul lucru care m-a ținut în viață a fost copilul meu. Alte femei încercau să mă încurajeze. M-am îmbolnăvit de frig și neglijență. Am dormit luni de zile. Chiar voiam să mor, dar ori de câte ori mă gândeam la copilul meu, izbucneam în plâns. Mi-am născut copilul în această tabără. Nu am putut să am grijă de ea așa cum mi-am dorit, nu am putut să alăptez...

Povestea 5: Lucram în Afganistan. Eram electrician. Dar există multe grupuri acolo. Grupurile sunt înarmate și mereu în conflict. Mă făceau presiuni să particip la atacuri împotriva statului. Am avut o soție și doi copii. Îmi era frică. Au fost câteva dintre rudele mele care au mai plecat în Turcia. Au spus că sunt în siguranță acolo. Am vorbit cu soția mea și am decis să venim în Turcia. Am mers

mai întâi din Afganistan în Iran. Am stat acolo o vreme. Am avut cunoscuți care ne-au ajutat să ne dăm seama cum să trecem granița pentru a merge în Turcia. Am trecut granița pe jos, am petrecut câteva nopți afară, săpăm o groapă în pământ cu mâinile, așezându-ne copilul în ea și acoperind-o cu pământ ca să nu se răcească... Când am venit în Turcia , am mers în orașul în care locuiau rudele noastre.

C.3) Evaluarea sumativă.



Lista de verificare:

	DA	NU	N / A
1- Cunosc sensul prejudecății.			
2- Cunosc semnificația stereotipului.			
3- Cunosc comportamente care includ prejudecăți și stereotipuri.			
4- Prejudecățile sunt comportamente schimbătoare.			
5- Pot înțelege din ce grup, religie sau rasă aparțin oamenii din aspectul lor.			
6- Prejudecata și discriminarea sunt cuvinte care au același sens.			
7- Cauzele prejudecăților sunt formate din experiențele anterioare ale oamenilor.			
8- Prejudecățile sunt modele de gândire care pot învăța.			
9- Discriminarea apare ca urmare a prejudecăților.			
10- Prejudecățile sunt rezultatul unui comportament discriminatoriu.			

Pentru evaluarea sumativă a rezultatelor învățării, vom folosi „Rubrica de evaluare”.

Rezultatele învățării	Dovezi ale rezultatelor învățării	Indicatori, criterii de evaluare	Niveluri	Descriptori
1. Descrie, explică și analizează conceptul de stereotipuri și prejudecăți și strategiile cheie pentru gestionarea acestora.	<p>Ei știu care atitudini reflectă prejudecăți și stereotipuri</p> <p>Ei arată o atitudine fără a judeca povestea personală a celorlalte persoane și o afișează o abordare sensibilă.</p>	<p>-Teste cu alegeri multiple (Nivel 1,3)</p> <p>-Auto-evaluare (Nivel 1,2)</p> <p>-Eseuri (Nivel 3,4)</p> <p>-Rubrică rigle (fiecare nivel)</p> <p>-Pretest-Posttest (fiecare nivel)</p>	Nivelul 4	Reflectează critic asupra conceptului de stereotipuri și prejudecăți și asupra diferitelor strategii de gestionare a acestora.
			Nivelul 3	Compară și analizează cu acuratețe conceptul de stereotipuri și prejudecăți și diferite strategii de gestionare a acestora.
			Nivelul 2	Explică și discută conceptul de stereotipuri și prejudecăți și strategiile cheie pentru gestionarea acestora.
			Nivelul 1	Descrie conceptul de bază de stereotipuri și prejudecăți și câteva strategii cheie pentru gestionarea acestora.
			Sub Prag	Ei nu își pot gestiona comportamentul stereotip și părtinitor.
2. Reflectează și recunoaște modul în care propriile prejudecăți și stereotipuri pot afecta performanțele profesionale.	<p>Ei evită propriile prejudecăți și stereotipuri atunci când lucrează cu imigranți</p> <p>Ei devin conștienți de efectul stereotipurilor asupra reacțiilor lor.</p>	<p>-Teste cu alegere multiplă (Nivel 1,2)</p> <p>-Auto-evaluare (Nivel 1,2,4)</p> <p>-Eseuri (Nivelul 3)</p> <p>-Rubrică rigle (fiecare nivel)</p> <p>-Pretest-Posttest (fiecare nivel)</p>	Nivelul 4	Identifică și reflectă critic asupra modului în care propriile prejudecăți și stereotipuri ar putea afecta performanța profesională.
			Nivelul 3	Compară și analizează cu acuratețe modul în care propriile prejudecăți și stereotipuri ar putea afecta performanța profesională.
			Nivelul 2	Discută modul în care propriile prejudecăți și

				stereotipuri ar putea afecta performanța profesională.
			Nivelul 1	Recunoaște modul în care propriile prejudecăți și stereotipuri pot afecta performanța profesională.
			Sub Prag	Ei nu pot observa comportamentul lor prejudiciat și stereotip.
3. Selectează și aplică în mod intenționat o varietate de strategii pentru a facilita o interacțiune fără stereotipuri cu migrantul.	În timpul comunicării cu imigrantul, aceștia își pot controla reacțiile. Ei arată o atitudine fără a judeca povestea personală a celeilalte persoane și o abordare sensibilă.	-Teste cu alegere multiplă (Nivel 2,3) -Autoevaluare (Nivel 1,4) -Eseuri (Nivel 2,3) -Rubrică rigle (fiecare nivel) -Pretest-Posttest (fiecare nivel)	Nivelul 4	Prezice și reflectă critic asupra diferitelor strategii pentru a facilita o interacțiune fără stereotipuri cu imigrantul
			Nivelul 3	Discută diverse strategii pentru a facilita o interacțiune fără stereotipuri cu imigrantul
			Nivelul 2	Enumeră diverse strategii pentru a facilita o interacțiune fără stereotipuri cu imigrantul
			Nivelul 1	Definește diverse strategii pentru a facilita o interacțiune fără stereotipuri cu imigrantul
			Sub Prag	Ei nu cunosc strategiile care facilitează o interacțiune fără stereotipuri cu imigrantul.
			4. Anticipează, recunoaște și identifică stereotipuri și prejudecăți care sunt specifice	Ei recunosc prejudecățile și stereotipurile imigranților față de societatea gazdă

migranților individuali și grupurilor de migranți și selectează în mod intenționat strategii care să îi ajute pe migranți să depășească stereotipurile și prejudecățile despre ei înșiși și despre noua societate.	Ele contribuie la înlăturarea prejudecăților imigranților. Identifică prejudecăți și stereotipuri în comunicarea cu imigranții și manifestă un comportament fără prejudecăți.	-Autoevaluare (Nivel 2,3) -Eseuri (Nivel 3,4) -Rubrică rigle (fiecare nivel) -Pretest-Posttest (fiecare nivel)	Nivelul 3	Anticipază și identifică stereotipuri și prejudecăți care sunt specifice migranților individuali și grupurilor de migranți.
			Nivelul 2	Selectează o strategie pentru a ajuta migranții să depășească stereotipurile și prejudecățile despre ei înșiși și despre noua societate.
			Nivelul 1	Recunoaște unele stereotipuri și prejudecăți care sunt specifice migranților individuali.
			Sub Prag	Nu poate identifica stereotipuri și prejudecăți specifice imigranților individuali și grupurilor de imigranți și nu poate alege strategii care îi vor ajuta pe imigranți să depășească stereotipurile și prejudecățile despre ei înșiși și despre noua societate.
5.Discută, recunoaște și provoacă practicile din organizație și comunitate care sunt modelate de stereotipuri și prejudecăți.	Ei se consultă și discută despre organizațiile relevante în timp ce gestionează probleme părintoare.	-Teste cu alegere multiplă (Nivel 1,2) -Autoevaluare (Nivel 2,3) -Eseuri (Nivel 3,4) -Rubrică rigle (fiecare nivel) -Pretest-Posttest (fiecare nivel)	Nivelul 4	Generează idei/soluții și lucrează în colaborare cu alte organizații pentru a reforma practicile din organizație și comunitate sunt modelate de stereotipuri și prejudecăți.
			Nivelul 3	Discută practicile din organizație și comunitate care sunt modelate de stereotipuri și prejudecăți.
			Nivelul 2	Enumeră practicile din organizație și comunitate care sunt modelate de stereotipuri și prejudecăți.
			Nivelul 1	Recunoaște practicile din organizație și comunitate care

				sunt modelate de stereotipuri și prejudecăți.
			Sub Prag	Nu contează că este modelat de stereotipuri și prejudecăți în organizație și societate.

3. Echitatea zonei de învățare

Unitatea de învățare 3.1. Echitate și egalitate de șanse

1. Introducere

Modulul de Echitate și egalitate de șanse tratează aspecte de justiție socială, incluziune, drepturi și responsabilități personale și dezvoltă abilitățile practice ale educatorilor atunci când lucrează cu migranții. Modulul presupune 20 de ore și constă din 3 etape de învățare: teoretică (autoînvățare), învățare mixtă teoretică și practică (învățare dirijată) și învățare experiențială. Conținutul modulului include 5 subiecte:

Subiectul A. Dreptatea socială.

Tema B. Echitate și egalitate.

Subiectul C. Instrumente pentru a promova justiția socială, echitatea și egalitatea în timpul practicii de orientare.

Tema D. Aplicare. Învățare prin experiență.

Subiectul E. Rezumarea subiectului.

Fiecare subiect implică 1-3 activități relevante care vor fi evaluate prin aplicarea evaluării formative (rapoarte, feedback privind activitățile de învățare dirijată) și evaluare sumativă (un test.)

2. Tabel sinoptic

Modulul N°3.1.	
Numele modulului	Echitate și egalitate de șanse
Obiectivele modulului	<ol style="list-style-type: none">1) Dezvoltarea cunoștințelor și înțelegerii conceptelor de justiție socială, echitate și egalitate de șanse.2) Creșterea gradului de conștientizare cu privire la drepturile migranților.3) Să dezvolte abilități practice de aplicare a principiilor justiției sociale, echității și egalității în munca de zi cu zi cu migranții.4) Pentru a promova incluziunea, echitatea și egalitatea.
Cerințe preliminare pentru modul	Nu

Durată	<p>Total ore 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ore de autoînvățare 5,5 - Ore de învățare ghidată 6,5 - Ore de învățare prin experiență 8
Conținutul modulului	<p>Modulul este format din 5 componente.</p> <p>teoretic (autoînvatare) În această componentă, cursanții vor dezvolta cunoștințele și înțelegerea conceptelor de justiție socială, echitate și egalitate de șanse. Această parte va implica citirea textelor teoretice de bază și vizionarea videoclipurilor. Fiecare subiect are instrument de autoevaluare.</p> <p>Învățare ghidată (învățare mixtă teoretică și practică) În această parte, cursanții vor aprofunda cunoștințele și înțelegerea conceptelor de bază de justiție socială, echitate și egalitate necesare pentru a lucra cu adulți migranți cu calificare scăzută. Această parte presupune discuții în grup asupra rezultatelor activității de auto-învățare, analiza cazurilor de comportament ale persoanelor care se confruntă cu migranți slab calificați, pregătirea pentru activități de învățare experiențială și realizarea colajului pe tema Societății Juste. Colajul are două scopuri: rezumarea temei și evaluarea formativă a învățării.</p> <p>Învățare prin experiență În această parte, participanții vor aplica cunoștințele implementând trei activități: elaborarea Codului de Etică al Consilierului/Educator; organizarea discuției privind proiectarea Instrucțiunii de Comportament a Consilierului/Educator; organizarea discuției pe tema justiției sociale, echității și egalității de șanse cu membrii organizației de persoane și membrii comunității.</p> <p>Evaluare formativa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feedback cu privire la activitățile de învățare ghidată. - Feedback cu privire la rapoartele de învățare prin experiență. - Feedback cu privire la colajele create.
Rezultatele învățării	<p>La finalul acestui modul, cursantul va fi capabil să:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Explicați și analizați principiile generale și diferențele dintre echitate și egalitate. ● Selectați și aplicați instrumente pentru a promova justiția socială, echitatea și egalitatea în timpul practicii de orientare. ● Căutați cunoștințe pentru a oferi informații relevante ca răspuns la situația individuală. ● Discutați și reflectați asupra modulului în care justiția socială, echitatea și egalitatea pot fi promovate în cadrul organizației și în comunitate. ● Recunoașteți și contestați barierele din calea incluziunii, echității și egalității în cadrul organizației și al comunității.

**Conținuturi
de învățare**

**Activități de
învățare/
formare**

Subiectul A. Dreptatea socială.

Tema B. Echitate și egalitate.

**Subiectul C. Instrumente pentru a promova justiția socială,
echitatea și egalitatea în timpul practicii de orientare.**

Tema D. Aplicare. Învățare prin experiență.

Subiectul E. Rezumarea subiectului.

Subiectul A. Dreptatea socială.

Obiectivul subiectului: Explicați și analizați principiile generale ale justiției sociale.

Activitatea A.1. (2 ore). Ce este justiția socială? Definiții și principii. Auto-învățare.

Instrument: Materiale teoretice.

Activitatea A.4.2. (40 min.) Atelier. Justiție socială. Activitate de sortare a cardurilor. Învățare dirijată.

Instrumente:

- Instruirea sarcinii (obiective, întrebări și rezultat așteptat).
- Orientări pentru feedback.

Pentru explorarea în continuare a subiectului, cursanții sunt sfătuiți să citească:

- Rawls, J. (1985). Dreptatea ca corectitudine: politică nu metafizică. Filosofie și afaceri publice, vol. 14, nr. 3, (vara, 1985), p. 223-251. Recuperate de la: http://www.johnjthrasner.com/wp-content/uploads/2013/11/Rawls_1985_Justice_as_fairness_political_not_metaphysical.pdf
- Barak, G. (2015). Justiție socială și inegalități sociale. Recuperate de la: https://www.researchgate.net/publication/304183928_Social_Justice_and_Social_Inequalities
- Națiunile Unite (2006). Rolul justiției sociale într-o lume deschisă: Recuperate de la: <https://www.un.org/development/desa/socialperspectiveondevelopment/2015/08/20/social-justice-in-an-open-world-the-role-of-the-united-nations/>
- *Vălul ignoranței*. Recuperate de la: <https://www.futurelearn.com/info/courses/introducing-humanism/0/steps/37106>

Tema B. Echitate și egalitate.

Obiectivul subiectului: explicați și analizați principiile generale și diferențele dintre echitate și egalitate.

Activitatea B.1. (1 oră). Ce este egalitatea și echitatea? Auto-învățare.

Instrument: Materiale teoretice.

Activitatea B.2. (40 min.). Atelier. Angajare. Analiza de caz. Învățare dirijată.

Instrumente:

- Descrierea cazului și instrucțiuni (obiective, întrebări și rezultat așteptat).

- Orientări pentru feedback.

Activitatea B.3. (40 min.). Atelier. Educație. Analiza de caz. Învățare dirijată.

Instrumente:

- Instrucțiuni (obiective, întrebări și rezultat așteptat).
- Orientări pentru feedback.

Pentru explorarea în continuare a subiectului, cursanții sunt sfătuiți să citească:

- *Echitatea de mediu vs. Justiția de mediu: care este diferența?* <https://www.mobilizegreen.org/blog/2018/9/30/environmental-equity-vs-environmental-justice-whats-the-difference>
- *Echitate vs. egalitate: care este diferența?* https://www.marinhhs.org/sites/default/files/boards/general/equality_v._equity_04_05_2021.pdf

Subiectul C. Instrumente pentru promovarea dreptății sociale, echității și egalității în timpul practicii de orientare

Obiectivul subiectului:

- Selectați și aplicați instrumente pentru a promova justiția socială, echitatea și egalitatea în timpul practicii de orientare.
- Oferiți informații despre elaborarea codului de etică al specialistului în consiliere, care lucrează cu migranții.
- Furnizați informații despre organizarea și desfășurarea discuției pe teme de justiție socială, echitate și egalitate.

Activitatea C.4.1. (30 minute.). Codurile de etică. Auto-învățare.

Obiective:

- Furnizarea de informații cu privire la codurile deontologice ale profesiilor similare.
- Pregătirea pentru activitatea de învățare dirijată.

Instrumente: materiale teoretice.

Activitatea C.2. (2 ore). Atelier. Elaborarea Codului de Etică al Consilierului/educatorului. Învățare dirijată.

Instrumente:

- Instrucțiuni pentru proiectarea codului de etică, inclusiv structura exemplară.
- Orientări pentru feedback cu privire la proiectele de coduri de etică.

Activitatea C.3. (1 oră). Organizarea discuției pe tema justiției sociale, echității și egalității. Auto-învățare.

Instrumente:

- Materiale teoretice.

Activitatea C.4. (2 ore). Atelier. Crearea planului de organizare a discuției de două ore pe tema justiției sociale, echității și egalității în organizația participanților. Învățare dirijată.

Instrumente:

- Instrucțiuni pentru crearea planului, inclusiv structura exemplară a planului.

- Orientări pentru feedback cu privire la planuri.

Pentru explorarea în continuare a subiectului, cursanții sunt sfătuiți să citească:

- Centrul pentru Excelență în Predare, Universitatea din Waterloo. Facilitarea discuțiilor eficiente. Recuperate de la: <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/alternatives-lecturing/discussions/facilitating-effective-discussions>
- Costa, E. (2017). 10 moduri de a promova dreptatea socială în fiecare zi. Recuperate de la: <https://www.mindfood.com/article/promote-social-justice/>
- Dlugan, A. (2015). Cum să planificați o mare discuție de grup. Recuperat de la: <http://sixminutes.dlugan.com/group-discussion-plan/>.
- Asociația Națională a Asistenților Sociali (NASW). (2021). Codul de etică. Recuperate de la: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>

Tema D. Aplicare. Învățare prin experiență.

Obiectivele subiectului:

- Căutați cunoștințe pentru a oferi informații relevante ca răspuns la situația individuală.
- Selectați și aplicați instrumente pentru a promova incluziunea, echitatea și egalitatea în timpul practicii de orientare.
- Discutați și reflectați asupra modului în care incluziunea, echitatea și egalitatea pot fi promovate în cadrul organizației și în comunitate.
- Recunoașteți și contestați barierele din calea incluziunii, echității și egalității în cadrul organizației și al comunității.

Activitatea D.1. (4 ore). Organizează elaborarea Codului de Etică al Organizației de Consultanță a Migranților. Învățare prin experiență.

Instrumente:

- Descrierea sarcinii (obiective, întrebări de luat în considerare și rezultatul așteptat).
- Criteriile de evaluare a raportului.

Activitatea D.2. (4 ore). Organizarea unei discuții de două ore pe tema justiției sociale, echității și egalității în cadrul organizației participanților și al comunității. Învățare prin experiență.

Instrumente:

- Instrucțiuni pentru organizarea discuției și raportare (obiective, grup(uri) țintă, întrebări, planificare, redactarea raportului).
- Ghid pentru evaluarea exercițiului experiențial.

Tema E. Rezumarea temei Unității de învățare 3.1. Echitate și egalitate de șanse.

Obiectivul subiectului: Evaluarea învățării.

	<p>Activitatea E.1. (1,5 h.) Creați colajul din materiale date (reviste, broșuri promoționale, reclame, obiecte mici) pe tema Societatea Justă. Învățare dirijată.</p> <p>Instrumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instrucțiuni (obiective, procedură și rezultatul așteptat). - Orientări pentru feedback cu privire la rezultatele activității.
Bibliografie	Vezi Anexa

Apendice

Knowles, Malcolm; Holton, EF, III; Swanson, RA (2005). Adultul care învață: clasicul definitiv în educația adulților și dezvoltarea resurselor umane (ed. a 6-a). Burlington, MA.

Bin Mubayrik, H., F. (2020). Noi tendințe în evaluările formativ-sumative pentru educația adulților. Acces prin

Internet: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2158244020941006>

Bromley, M. (2015). Pedagogie: taxonomia SOLO și alinierea constructivă. Acces prin Internet: <https://www.sec-ed.co.uk/best-practice/pedagogy-the-solo-taxonomy-and-constructive-alignment>

Principal, P. Un ghid al profesorului pentru taxonomia SOLO. Acces prin Internet: <https://www.structural-learning.com/post/what-is-solo-taxonomy>

Tehnici de colaj. Acces prin

Internet: https://arl.human.cornell.edu/PAGES_Delft/Collage_deeper.pdf

Strittmatter-Haubold, V., Fadja, E. (2013). Das Sandwich-Prinzip - Basis-Architektur zum Gestalten von Lehr-Lern-Arrangements. În Strittmatter-Haubold, Veronika și Fadja Ehlail. Lernen im Aufwind. Methodenreader zur Gestaltung von Lernprozessen (13-15).

3. Material de învățare și instruire

Subiectul A. Dreptatea socială.

A.1) Obiectivul temei

Explicați și analizați principiile generale ale justiției sociale.



A.2) Instrument de autoevaluare

1. Răspundeți la întrebări:

- Care sunt principiile principale ale justiției sociale după John Rawls?
- Care este argumentul principal care critică conceptul de justiție socială?

2. Care este vălul ignoranței? Selectați răspunsul corect:

- a) este instrumentul care ajută factorii de decizie să ignore diferențele sociale în timpul luării deciziilor
- b) este primul dintre cele două principii ale dreptății ale lui Rawls
- c) acesta este o experiment de gândire folosit pentru raționamentul despre principiile pe care ar trebui să structureze o societate bazată pe principiile justiției sociale.

A.3) Explicarea teoriilor, definiții de bază.

A.3.1. Justiție socială



Probabil cea mai influentă teorie a justiției sociale a fost noțiunea lui John Rawls despre „justiția ca echitate” în *A Theory of Justice* (1972), care se bazează atât pe teoria de bază a contractului social, cât și pe tradiția filozofică kantiană a justiției ca imparțialitate. El a susținut că regulile și instituțiile unei societăți juste pot fi obținute numai de oameni care acționează într-o poziție nefirească de ignorare a propriei poziții sau în spatele unui „văl al ignoranței”. În consecință, el sugerează că o distribuție echitabilă poate avea loc doar prin stabilirea unor reguli sau proceduri concepute în scopul asigurării cât mai mult posibil a imparțialității (Barak, 2015).

Maurianne Adams și colab. a descris „justiția socială” ca „Participarea deplină și egală a tuturor grupurilor într-o societate care este formată reciproc pentru a satisface nevoile lor. Justiția socială include o viziune a societății în care distribuția resurselor este echitabilă” și toți membrii unui spațiu, comunități sau instituții sau societate sunt „în siguranță și în siguranță din punct de vedere fizic și psihologic” (Adams et al., 2016).

O citează pe Mona Khechen (Khechen, 2013) putem spune că „Justiția socială este asociată în mod obișnuit cu crearea unei societăți juste, cu ipoteza subiacentă că justiția implică bunăstarea umană prin drepturi egale și partajarea beneficiilor, tratament echitabil, recunoașterea diferențelor culturale și acces echitabil la resurse și oportunități. ”.

Dreptatea socială se bazează, așadar, pe angajamentul public față de principiile egalității, distribuției, redistribuirii și respectului pentru diversitate. Într-o societate în care există dreptate socială, drepturile omului sunt garantate și cele mai defavorizate clase sociale au oportunități de dezvoltare.

World Day of Social Justice



Imaginea 1. Ziua mondială a justiției sociale¹.

A.3.2. Valul ignoranței

Filosoful politic John Rawls a propus un experiment de gândire. Ne-a rugat să ne imaginăm că suntem responsabili pentru proiectarea unei societăți juste. Cu toate acestea, nu știm ce poziție vom ocupa în această societate odată ce va fi creată. Nu știm care va fi genul, rasa sau orientarea noastră sexuală. Nu știm dacă vom fi sănătoși sau bolnavi sau dacă vom suferi de dizabilități. Nu știm dacă vom fi bogați sau săraci. Nici măcar nu știm care vor fi gusturile, pasiunile și interesele noastre.

„Printre trăsăturile esențiale ale acestei situații se numără faptul că nimeni nu-și cunoaște locul în societate, poziția sa de clasă sau statutul social, nici nimeni nu-și cunoaște averea în distribuția bunurilor și abilităților naturale, inteligența, puterea și altele asemenea. Voi presupune chiar că

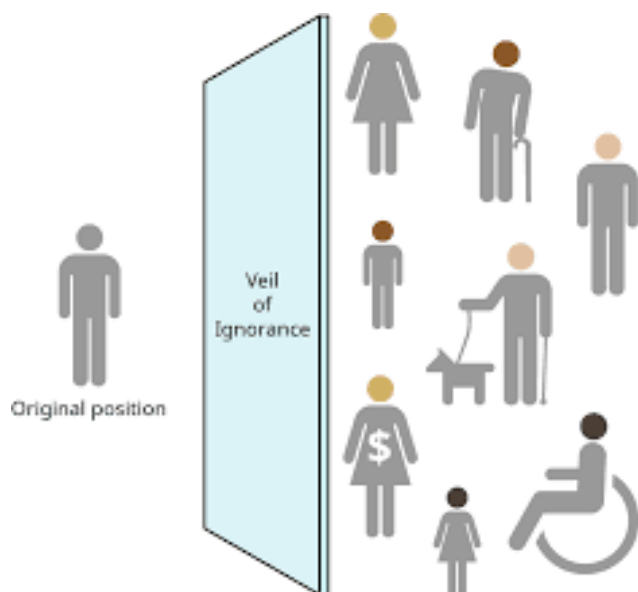
¹Poza de la: <https://www.moas.eu/world-day-of-social-justice-2021-20th-feb-2021/>

părțile nu își cunosc concepțiile despre bine sau înclinațiile lor psihologice speciale. John Rawls, O teorie a justiției.

Rawls a descris acest lucru ca fiind plasat în spatele unui **văl de ignoranță sau în poziția inițială**. El credea că această incertitudine cu privire la propria noastră poziție potențială a oferit motivația necesară pentru a lua în considerare moral ceea ce ar face o societate cu adevărat justă. Prin faptul că nu dorim să ne dezavantajăm, ar trebui să ne asigurăm că nimeni din societate nu este dezavantajat de societate. Ni se cere să empatizăm cu cei care, în lumea reală, dețin o poziție diferită față de noi înșine și să ne gândim cum am dori să fim tratați în situația lor. Din spatele vălului am opta, așadar, pentru o societate mult mai dreaptă decât avem în realitate.

Rawls credea că oamenii din spatele vălului vor fi atrași de principiile **libertatea individuală și Egalitate de șanse**. Atunci cineva nu ar fi penalizat de societate din cauza unui accident de naștere sau a unei circumstanțe.

„Repartizarea naturală nu este nici justă, nici nedreaptă; nici nu este nedrept ca persoanele să se nască în societate într-o anumită poziție. Acestea sunt pur și simplu fapte naturale. Ceea ce este drept și nedrept este modul în care instituțiile abordează aceste fapte. John Rawls, O teorie a justiției.



Imaginea 2. Voalul ignoranței².

Evident, nu suntem toți născuți egali. Nici societatea nu poate face pe toți egali. Unele inegalități sunt inevitabile. Desigur, unele pot fi, de asemenea, de dorit. Puțini oameni ar dori să elimine acele inegalități și diferențe care oferă varietatea bogată de personalități și talente umane.

²Poza de la: <https://www.ethicalpsychology.com/2019/08/veil-of-ignorance-reasoning-favors.html>

Cu toate acestea, umaniștii cred că putem și trebuie să lucrăm pentru a elimina acele inegalități de șanse care pot fi înlăturate prin reforme sau acțiuni sociale. Ar trebui să lucrăm pentru a elimina inegalitatea injustă acolo unde putem. Inegalitățile de șanse stau în calea bunăstării generale și a progresului uman.

Prin urmare, experimentul gândirii nu este doar un exercițiu filozofic interesant pentru umaniști. Poate fi, de asemenea, un îndemn la acțiune. Pentru umaniști, nu există dreptate divină. Nu există altă viață în care să îndreptăm nedreptățile suferite în această viață. Aceasta face parte din motivația lor de a lucra pentru o societate mai justă aici și acum. Dacă recunoaștem că lumea este de așa natură încât nu am fi fericiți să fim în poziția în care se află alte ființe umane, atunci ar trebui să căutăm să o schimbăm.

A.3.3. Principiile justiției sociale

Clarificarea finală a lui Rawls cu privire la cele două principii ale justiției:

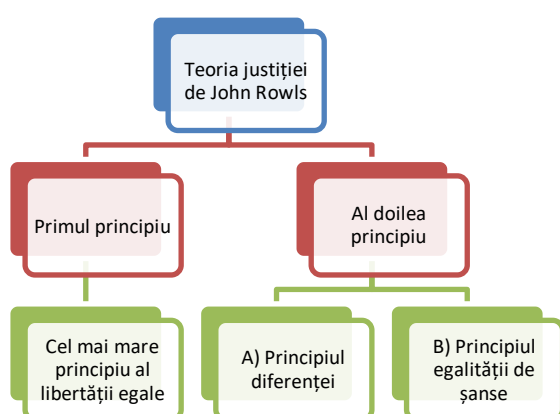
1. „Fiecare persoană trebuie să aibă un drept egal la cel mai extins sistem total de libertăți de bază egale, compatibil cu un sistem similar de libertate pentru toți”.

2. „Inegalitățile sociale și economice trebuie aranjate astfel încât să fie ambele:

(A) spre cel mai mare beneficiu al celor mai puțin avantajați, în concordanță cu principiul economiilor juste și

(b) atașat la funcții și posturi deschise tuturor în condiții de egalitate echitabilă a șanselor.”

Primul principiu este adesea numit cel mai mare principiu al libertății egale. Partea (a) a celui de-al doilea principiu este denumită principiul diferenței, în timp ce partea (b) este denumită principiul egalității de șanse.



Imagina 4. Teoria justiției de John Rawls.

Rawls ordonează lexical principiile justiției, astfel: 1, 2b, 2a. Are prioritate cel mai mare principiu al libertății egale, urmat de principiul egalității de șanse și, în final, principiul diferenței. Primul principiu trebuie să fie satisfăcut înainte de 2b, iar 2b trebuie să fie satisfăcut înainte de 2a. După cum afirmă Rawls: „Un principiu nu intră în joc până când cei anteriori sunt îndeplinite pe deplin, fie nu se aplică”. Prin urmare, libertățile de bază egale protejate în primul principiu nu pot

fi tranzacționate sau sacrificate pentru avantaje sociale mai mari (acordate de 2(b)) sau avantaje economice mai mari (acordate de 2a).

Cel mai mare principiu al libertății egale

„Fiecare persoană trebuie să aibă un drept egal la cel mai extins sistem total de libertăți de bază egale, compatibil cu un sistem similar de libertate pentru toți”.

Cel mai mare principiu al libertății egale se referă în principal la distribuirea drepturilor și libertăților. Rawls identifică următoarele libertăți de bază egale: „libertatea politică (dreptul de a vota și de a ocupa funcții publice) și libertatea de exprimare și de întrunire; libertatea de conștiință și libertatea de gândire; libertatea persoanei, care include libertatea de opresiunea psihologică și agresiunea fizică. și dezmembrarea (integritatea persoanei); dreptul de a deține bunuri personale și libertatea de arestare și confiscare arbitrară, așa cum este definit de conceptul statului de drept.”

Principiul diferenței

Inegalitățile sociale și economice trebuie aranjate astfel încât (a) să fie în cel mai mare beneficiu pentru membrii cei mai puțin avantajați ai societății, în concordanță cu principiul economisirii juste (2a).

Afirmația lui Rawls din (a) este că abaterile de la egalitate ale unei liste de ceea ce el numește bunuri primare - „lucruri pe care un om rațional le dorește orice dorește” sunt justificate doar în măsura în care îmbunătățesc soarta celor care sunt cei mai răi. -off sub acea distribuție în comparație cu distribuția anterioară, egală. Poziția sa este cel puțin într-un fel egalitară, cu o prevedere conform căreia inegalitățile sunt permise atunci când beneficiază de cei mai puțin avantajați. O consecință importantă a concepției lui Rawls este că inegalitățile pot fi de fapt juste, atâta timp cât sunt în beneficiul celor mai puțin înstăriți. Argumentul său pentru această poziție se bazează în mare măsură pe afirmația că factorii arbitrari din punct de vedere moral (de exemplu, familia în care se naște) nu ar trebui să determine șansele sau oportunitățile de viață ale cuiva.

Rawls este, de asemenea, orientat către o intuiție că o persoană nu își merită moral talentele înnăscute; astfel că cineva nu are dreptul la toate beneficiile pe care le-ar putea primi de la ei; prin urmare, cel puțin unul dintre criteriile care ar putea oferi o alternativă la egalitate în evaluarea justiției distribuțiilor este eliminat.

Mai mult, principiul economisirii echitabile impune ca un fel de respect material să fie lăsat generațiilor viitoare. Deși Rawls este ambiguu cu privire la ceea ce înseamnă acest lucru, în general poate fi înțeles ca „o contribuție la cei care vor veni mai târziu”.

Principiul egalității de șanse

Inegalitățile sociale și economice trebuie să fie aranjate astfel încât (b) să fie atașate la birouri și posturi deschise tuturor în condiții de egalitate echitabilă a șanselor (2b).

Stipulația din 2b este lexical anterioară celei din 2a. Acest lucru se datorează faptului că egalitatea de șanse presupune nu doar repartizarea posturilor și a posturilor pe baza meritului, ci ca toți să aibă oportunități rezonabile de a dobândi abilitățile pe baza cărora meritul este evaluat, chiar dacă s-ar putea să nu dispună de resursele materiale necesare - datorită unei inegalități benefice care decurge din principiul diferenței.

A.3.4. Critic al conceptului de justiție socială

Noțiunea de „dreptate socială” este criticată de economiștii și politicienii liberali care folosesc argumentele Economistul laureat al Premiului Nobel FA Hayek. În volumul al 2-lea *Law, Legislation and Liberty*, Hayek a numit ideea de justiție socială „miraj” (Hayek, 1978). El a susținut că „justiția socială este o expresie goală, fără conținut determinabil” și „rezultatele eforturilor individului sunt neapărat imprevizibile, iar întrebarea dacă distribuția rezultată a veniturilor este pur și simplu nu are sens”. El a considerat redistribuirea guvernamentală a veniturilor sau a capitalului ca o intervenție inacceptabilă asupra libertății individuale, spunând că „principiul justiției distributive, odată introdus, nu va fi îndeplinit până când întreaga societate nu va fi organizată în conformitate cu acesta. Aceasta ar produce un fel de societate care în toate privințele esențiale ar fi opusul unei societăți libere”.

Ben O'Neill de la Universitatea din New South Wales și Institutul Mises susține:

„De fapt, întrucât programul de justiție socială implică în mod inevitabil pretenții pentru furnizarea de bunuri de către guvern, plătite prin eforturile altora, termenul [justiție socială] se referă de fapt la o intenție de a folosi forța pentru a-și dobândi dorințele. Nu pentru a câștiga bunuri de dorit prin gândire și acțiune rațională, producție și schimb voluntar, ci să intri acolo și să ia cu forța bunuri de la cei care le pot furniza!”

Pentru explorarea în continuare a subiectului, cursanții sunt sfătuiți să citească:

- Rawls, J. (1985). *Dreptatea ca corectitudine: politică nu metafizică*. Filosofie și afaceri publice, vol. 14, nr. 3, (vara, 1985), p. 234-239. Recuperate de la: http://www.johnjthrasher.com/wp-content/uploads/2013/11/Rawls_1985_Justice_as_fairness_political_not_metaphysical.pdf
- Națiunile Unite (2006). *Rolul justiției sociale într-o lume deschisă*: Recuperate de la: <https://www.un.org/development/desa/socialperspectiveondevelopment/2015/08/20/social-justice-in-an-open-world-the-role-of-the-united-nations/>
- *Valul ignoranței*. Recuperate de la: <https://www.futurelearn.com/info/courses/introducing-humanism/0/steps/37106>

Pentru o mai bună înțelegere a subiectului, vă rugăm să urmăriți acest videoclip:

- TEORIE POLITICĂ - John Rawls <https://www.youtube.com/watch?v=5-JQ17X6VNg>
- Ce înseamnă pentru tine justiția socială? <https://www.youtube.com/watch?v=c4t1VhOOmuY>

A.4) Activități de învățare



Activitatea A.4.1. (1,5 ore). Ce este justiția socială? Definiții, principii. Auto-învățare.

Obiectiv: furnizarea de informații de bază și clarificarea conceptelor.

Instrument: Material teoretic (Secțiunea A.3) Explicarea teoriilor, definiții de bază).

Reflecție:



Răspunde la întrebările:

- Care sunt principiile principale ale justiției sociale după John Rawls?
- Care este argumentul principal care critică conceptul de justiție socială?



Activitatea A.4.2. (40 min.) Atelier. Justiție socială. Activitate de sortare a cardurilor.

Obiectiv: Aprofundarea înțelegerii conceptului de justiție socială.

Materiale:

- Note lipicioase (una de persoana) 5x10 cm.
- Creioane
- Tablă albă sau flipchart-hârtie.



Instrucțiuni:

1. Dați fiecărui participant câte o notă lipicioasă.
2. Cereți participanților să scrie pe lipiciul cum înțeleg ei ce este justiția socială? Explicați că acest exercițiu este anonim. Le vei citi în ordine aleatorie. Acordați 10 minute pentru a scrie.
3. Colectați note lipicioase.

4. Citiți definiția și lipiți notele pe tabla albă sau pe foaia de flipchart.
5. Grupați notele după asemănări, cuvinte cheie, folosite pentru definiție. (grupurile pot fi: drepturi egale, acces egal, șanse egale, distribuție echitabilă, tratament echitabil, respectul diversității). (10 min. pentru pașii 4-5)



Orientări pentru feedback

- Furnizați definiții din textul de mai sus (A.3.1.). Arătați asemănările dintre definițiile participanților cu definițiile savanților. (5 minute.)
- Explicați principiile justiției sociale folosind Imaginea 4. Teoria justiției de John Rawls. (15 minute.)

Tema B. Echitate și egalitate.

B.1) Obiectivul temei

- Explicați și analizați principiile generale și diferențele dintre echitate și egalitate.

B.2) Instrument de autoevaluare

Răspunde la întrebările:

- Care este diferența dintre egalitate și echitate?
- Care sunt cele trei domenii prioritare ale ONU în ceea ce privește egalitatea și echitatea?

Alege trei răspunsuri corecte:

- 1) Echitate în condițiile de viață
- 2) Egalitatea veniturilor
- 3) Egalitatea drepturilor
- 4) Egalitatea de șanse
- 5) Echitatea resurselor

B.3). Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale.

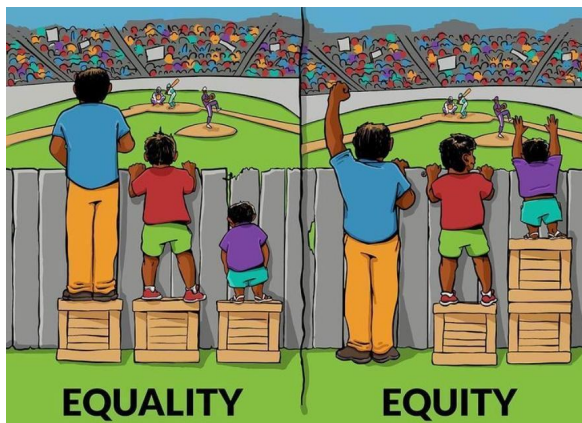
B.3.1. Echitate și egalitate



Egalitatea este unul dintre principiile centrale ale democrației și se bazează pe convingerea că toți oamenii ar trebui să aibă aceleași oportunități de a avea succes și de a avea o viață productivă și plăcută. Ideea de egalitate este esențială pentru noțiunea că fiecare va fi capabil să realizeze pe baza eforturilor și contribuțiilor sale la societate și nu a statutului sau a poziției sale. Egalitatea a fost deosebit de importantă în timpul erei drepturilor civile, când nealbi nu aveau statut sau tratament egal în fața legii. Mai recent, a existat o dezbatere despre dacă egalitatea este suficientă și dacă echitatea este un principiu mai important.

Echitatea recunoaște că toată lumea nu începe în același loc în societate. Unii oameni se confruntă cu condiții și circumstanțe adverse care fac mai dificilă cu același efort pentru a atinge aceleași obiective. Echitatea pledează pentru cei care ar fi putut fi dezavantajați din punct de vedere istoric, ceea ce le face dificil să aibă succes. Ceea ce este „echitabil” în ceea ce privește echitatea nu este o chestiune a ceea ce este același, ci mai degrabă punctul de la care o persoană începe. Echitatea ia în considerare factorii istorici și de alți factori în determinarea a ceea ce este corect.

Imaginea este un desen animat proiectat de artistul Angus Maguire, care ilustrează diferența dintre cele două concepte, arătând o comparație una lângă alta a trei persoane de diferite înălțimi care urmăresc un meci de baseball peste un gard.



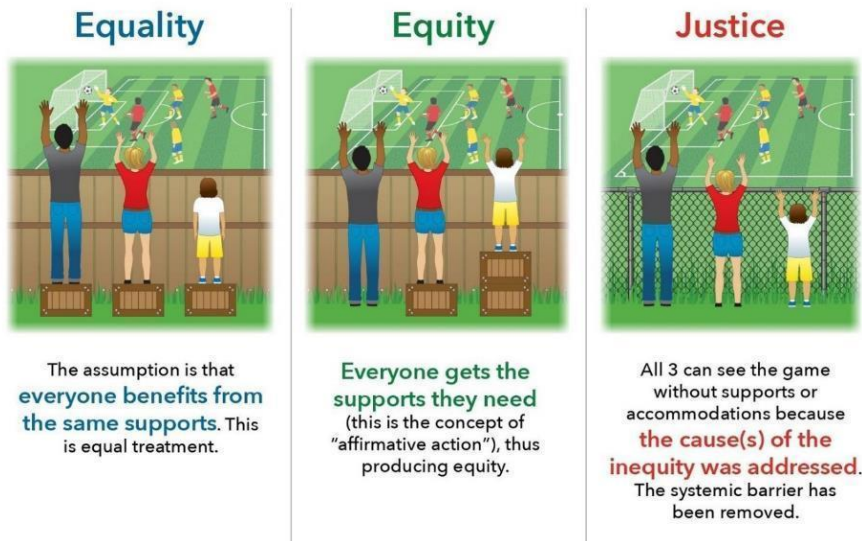
Imaginea 5. Egalitate și echitate

Prima parte a desenului animat ilustrează egalitatea și îi arată pe cei trei oameni stând pe lăzi de dimensiuni egale, lăsând persoana cea mai scundă incapabilă să vadă jocul și persoana cea mai înaltă cu cel mai mare avantaj. Pe lângă asta, ilustrând echitatea, desenul animat arată fiecare persoană stând pe cantitatea de lăzi de care are de fapt nevoie pentru a urmări cu ușurință meciul de baseball.

Egalitatea înseamnă în esență oferirea tuturor cu aceeași cantitate de resurse, indiferent dacă toată lumea are nevoie de ele. Cu alte cuvinte, fiecare persoană primește o cotă egală de resurse în ciuda a ceea ce are deja sau nu are.

Echitatea este atunci când resursele sunt împărțite în funcție de ceea ce are nevoie fiecare persoană pentru a echilibra în mod adecvat condițiile de joc.

Pe de altă parte, ar fi cel mai eficient doar prin eliminarea barierei (gardul):



Imaginea 6. Egalitate, echitate și dreptate³.

B.3.2. Trei domenii prioritare



Documentul Națiunilor Unite Justiția socială într-o lume deschisă: Rolul Națiunilor Unite (ONU, 2006) identifică trei domenii prioritare în ceea ce privește egalitatea și echitatea:

Egalitatea în drepturi, implicând în primul rând eliminarea tuturor formelor de discriminare și respectarea libertăților fundamentale și a drepturilor civile și politice ale tuturor persoanelor. Aceasta reprezintă cea mai fundamentală formă de egalitate. După cum se precizează în articolul 1 din Declarația Universală, „toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și drepturi”, iar articolul 2 este și mai specific: „Orice persoană are dreptul la toate drepturile și libertățile enunțate în prezenta Declarație, fără distincție de orice fel, cum ar fi rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, origine națională sau socială, proprietate, naștere sau alt statut.”

Egalitatea de șanse, care necesită condiții sociale, economice, culturale și politice stabile, care să permită tuturor indivizilor să-și atingă potențialul și să contribuie la economie și la societate.

Echitate în condițiile de viață pentru toate persoanele și gospodăriile. Acest concept este înțeleș ca reflectă o gamă „acceptabilă” determinată contextual de inegalități în ceea ce privește veniturile, bogăția și alte aspecte ale vieții în societate, cu prezumția de acord general cu privire la ceea ce este just sau echitabil (sau „echitabil”) la orice dată. timp într-o anumită comunitate sau în lume în ansamblu, dacă se aplică norme universale.”

³Poza de la: <https://www.mobilizegreen.org/blog/2018/9/30/environmental-equity-vs-environmental-justice-whats-the-difference>

B.3.3. Șase domenii de inegalitate



Același document denumește șase zone de inegalitate distributivă corespunzătoare situațiilor care, din perspectiva celor direct vizați și a „observatorului imparțial”, necesită corectare. Listate aproximativ în ordine descrescătoare în ceea ce privește importanța lor relativă și în ordine crescătoare în ceea ce privește cât de greu sunt de măsurat; zonele evidențiate de inegalitate sunt următoarele:

1. Inegalități în distribuția venitului.
2. Inegalități în distribuția activelor, incluzând nu numai capitalul, ci și activele fizice, cum ar fi terenurile și clădirile.
3. Inegalități în distribuirea oportunităților de muncă și de angajare remunerată.
4. Inegalități în distribuția accesului la cunoaștere.
5. Inegalități în distribuția serviciilor de sănătate, securitate socială și asigurarea unui mediu sigur.
6. Inegalități în distribuirea oportunităților de participare civică și politică.

Trei moduri în care se întâmplă acest lucru:

În primul rând, creșterea șomajului, reducerea salariilor, reducerea prestațiilor sociale, creșterea impozitelor și a costului bunurilor de bază contribuie la sărăcirea celor care se aflau deja pe pragul sărăciei.

În al doilea rând, implică reduceri în domenii cheie ale creării de șanse egale, cum ar fi educația, și presupune o creștere a costurilor de acces la sisteme fundamentale, precum sănătatea sau justiția.

În al treilea rând, într-o logică a intersecționalității, aceste măsuri îi vor afecta mai grav pe cei care, fiind săraci, se găsesc și mai marginalizați în societate, precum femeile, imigranții ilegali sau persoanele cu dizabilități.

Pentru explorarea în continuare a subiectului, cursanții sunt sfătuiți să citească:

- *Echitatea de mediu vs. Justiția de mediu: care este diferența?* <https://www.mobilizegreen.org/blog/2018/9/30/environmental-equity-vs-environmental-justice-whats-the-difference>
- *Echitate vs. egalitate: care este diferența?* https://www.marinhhs.org/sites/default/files/boards/general/equality_v._equity_04_05_2021.pdf

B.4) Activități de învățare



Activitatea B.4.1. (1 oră). Ce este egalitatea și echitatea? Auto-învățare.

Obiectiv: clarificarea conceptelor de echitate și egalitate de șanse,

Instrument: Materiale teoretice (secțiunea B.3). Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale).

Reflecție:



Răspunde la întrebările:

- Care este diferența dintre egalitate și echitate?
- Care sunt cele trei domenii prioritare ale ONU în ceea ce privește egalitatea și echitatea?



Activitatea B.4.2. (40 min.). Atelier. Angajare. Analiza de caz.

Obiective:

- Dezvoltarea cunoștințelor și înțelegerii conceptelor de justiție socială, echitate și egalitate de șanse bazate pe gândirea critică necesară în munca reală cu migranții.
- Să dezvolte abilități practice de aplicare a principiilor justiției sociale, echității și egalității în munca de zi cu zi cu migranții.
- Pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la drepturile migranților.



Instrucțiuni:

1) Munca individuală. Oferiți participanților copii ale descrierii situației și solicitați să selecteze angajatul pentru postul pe baza datelor disponibile. Pregătește-te să explici de ce.

Situatie

Sunteți director de grădiniță și sunteți în căutarea unui curățenie cu normă întreagă. Ai primit patru aplicații pentru acest post:

SOLICITANT 1 este un tânăr negru, necăsătorit, slab calificat, din Nigeria, care își caută un loc de muncă în timpul zilei pentru că urmează un curs de limbă seara. Cunoștințele lingvistice sunt încă de bază, dar persoana în cauză este capabilă să înțeleagă și să comunice în fiecare zi.

SOLICITANT 2 este o tânără căsătorită analfabetă din Afganistan. Nu are cunoștințe de limbă locală, nu are experiență de lucru și are o fiică de 3 ani, care ar putea frecventa aceeași grădiniță dacă femeia ar fi angajată.

SOLICITANT 3 este o femeie singură în vârstă pensionară din Rusia. Ea vorbește doar rusă, are studii superioare, pe vremea când lucra ca profesoară și nu a făcut niciodată vreo muncă slab calificată. Ea este liberă după-amiaza târziu și seara după cursurile ei la universitatea de vârstă a treia unde practică yoga.

SOLICITANT 4 este o femeie de vârstă mijlocie locală, cu studii scăzute, recent divorțată. Toată viața a fost casnică, așa că nu are experiență de muncă. Ea poate lucra în timpul zilei când copiii ei minori sunt la școală.

2. Împărțiți grupul în grupuri mai mici de 3-5 persoane.

3. Întrebați grupurile:

- Comparați deciziile individuale.
- Discutați rezultatele din punctul de vedere al echității și egalității de șanse.
- Pregătiți-vă să vă prezentați rezultatele (alegerile și ideile principale ale discuției) în plen.
- Prezentați rezultatele grupurilor mai mici.



Orientări pentru feedback:

- 1) Verificați dacă cursanții sunt capabili să-și valideze alegerile angajaților de caz din punct de vedere al echității și egalității (în argumente nu apar comentarii rasiale, naționaliste, sexiste sau de vârstă).
- 2) Acordați atenție dacă cursanții sunt capabili să își justifice alegerile în timpul discuției și să accepte argumentele celorlalți participanți cu toleranță, oferind în același timp observații și întrebări profunde.
- 3) Observați dacă prezentările rezultatelor sunt valide și fundamentate cu argumente care se bazează pe ideile de echitate și egalitate.



Criterii de evaluare:

- Nivelul 1. Un cursant este capabil să identifice și să numească posibilitățile de inechitate sau inegalitate în cazul respectiv.
- Nivelul 2. Un cursant este capabil să-și justifice alegerile și să sublinieze aspectele pozitive și negative ale comportamentului participanților la caz.
- Nivelul 3. Un cursant este capabil să-și compare ideile cu ceilalți cursanți și să selecteze cele mai bune opțiuni de dragul echității și egalității în acest caz.



Activitatea B.4.3. (40 min.) Atelier. Educație. Analiza de caz. Învățare dirijată.

Obiective:

- Să promoveze incluziunea, echitatea și egalitatea în mediul educațional.
- Să dezvolte abordări interculturale.
- Să se gândească la provocările muncii cu societățile interculturale.



Instrucțiuni:

1. Prezentați situația

Situație

Un grup de migranți kurzi vin la școală pentru a studia limba locală. Școala are un profesor arab, iar administratorul speră că îi va putea ajuta să studieze și să se integreze în grupul format din arabi din diferite țări. Totuși, se dovedește că studenții kurzi nu vorbesc și nu înțeleg arabă (chiar și musulmanii, de fapt, o altă jumătate sunt creștini). Profesoara de limba locală este pierdută, nu poate lucra în același ritm cu grupul, elevii kurzi au nevoie de pregătire specială și tehnici de predare diferite decât arabii (care au un profesor asistent vorbitor de arabă).

2. Împărțiți grupul în grupuri mai mici sau 3 persoane și cereți să discutați următoarele probleme:

- Care sunt motivele pentru care kurzii nu puteau vorbi sau scrie arabă?
- Discutați ce prejudecăți au determinat personalul școlii să creadă că ar trebui să cunoască arabă.
- Numiți cele mai bune modalități prin care școala să se comporte de dragul egalității pentru toți elevii din caz.
- Reflectați orice exemple similare când unele prejudecăți ar putea interfera în echitatea și egalitatea procesului educațional.

3. Prezentați rezultatele discuției în plen.



Orientări pentru feedback

- Verificați dacă cursanții identifică prejudecățile de ce școlile credeau că kurzii ar trebui să cunoască limba arabă („Ei fac parte din societatea arabă, trebuie să cunoască limba”; „Se roagă în arabă, cunosc limba”).
- Vedeți dacă cursanții oferă soluții adecvate problemei (pe baza principiului echității și egalității): școala ar putea încerca să se adreseze instituțiilor relevante pentru a găsi un asistent/voluntar vorbitor de kurdă care să ajute studenții kurzi să se integreze; școala le-ar putea atribui kurzilor un alt profesor care ar putea acorda mai mult timp pentru a-i preda în etapa inițială a procesului).

- Verificați dacă cursanții sunt capabili să ofere exemple rezonabile (pe baza principiilor echității și egalității) care ar putea interfera cu procesul de predare.



Evaluare:

Nivelul 1. Un cursant este capabil să recunoască motivul principal al problemei în caz.

Nivelul 2. Un cursant este capabil să sublinieze acțiunile bazate pe echitate și egalitate pe care școala trebuie să le întreprindă pentru a realiza justiția socială în caz.

Nivelul 3. Un cursant este capabil să analizeze exemple similare și să compare experiențele sale cu ale celorlalți cursanți.

Tema C. Instrumente pentru promovarea dreptății sociale, echității și egalității

C.1) Obiectivul temei

- Selectați și aplicați instrumente pentru a promova justiția socială, echitatea și egalitatea în timpul practicii de orientare.
- Oferiți informații despre elaborarea codului de etică al specialistului în consiliere, care lucrează cu migranții.
- Furnizați informații despre organizarea și desfășurarea discuției pe teme de justiție socială, echitate și egalitate.



C.2) Instrument de autoevaluare

1. Gândiți-vă cum ar putea organizația dvs. să promoveze mai bine ideea de justiție socială?
2. Care este scopul principal al introducerii codului de etică al organizației?
3. Care sunt principalele părți ale Codului Etic?
4. Răspundeți la întrebările despre organizarea discuției:
 1. De ce depinde alegerea publicului țintă?
 2. Care sunt cele mai importante aspecte pe care trebuie să le prevăzuți înainte de discuție?
 3. Ce responsabilități ar trebui atribuite?
 4. Ce ar trebui să faci dacă discuția este ocolită?
 5. Cum vei finaliza și închide discuția?

C.3) Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale.

C.3.1. Instrumente la nivel organizatoric



La nivelul organizațiilor, care lucrează cu migranții, putem găsi mai multe instrumente pentru a promova justiția socială, echitatea și egalitatea. Majoritatea dintre ele se ocupă de consolidarea capacităților organizațiilor:

- Crearea unui cod de etică, instrucțiuni sau ghiduri de comportament pentru specialiștii în orientare.
- Organizarea de discuții pe teme de incluziune, echitate și egalitate, implicând furnizorii de servicii și migranții.
- Organizarea de întâlniri cu comunitățile locale.
- Organizarea de întâlniri și discuții cu politicieni locali.
- Organizarea campaniilor de advocacy.
- Scrierea de articole, acordarea de interviuri, furnizarea de exemple.
- Formarea persoanelor care furnizează servicii sociale pentru migranți și alte grupuri defavorizate.

C.3.1.1. Codul de etică *Etica consilierului/educatorului de orientare.*



Un cod de etică este un ghid de principii conceput pentru a ajuta profesioniștii să conducă afaceri în mod onest și cu integritate. Codurile îndeplinesc o serie de funcții:

- Ghidați comportamentul adecvat
- Preveniți vătămarea altora (prin comportament neetic)
- Stabiliți standarde pentru comportamentul etic care să permită oamenilor să identifice (și să raporteze) comportamentul neetic
- Generați bunăvoință în rândul angajaților prin promovarea unui comportament etic și a standardelor înalte

De obicei, codurile de etică includ setul de valori de bază, principii de comportament și (nu întotdeauna) standarde profesionale, de exemplu, Asociația Națională a Asistenților Sociali (NASW). (2021). Codul de etică.

Iată câteva exemple care vă pot ghida în proiectare Codul de etică al consilierului/educatorului de orientare.



Codul de etică ACA Preambul⁴

Asociația Americană de Consiliere (ACA) este o organizație educațională, științifică și profesională ai cărei membri lucrează într-o varietate de situații și servesc în mai multe capacități. Consilierea este o relație profesională care împuternicește diverse persoane, familii și grupuri pentru a îndeplini obiectivele de sănătate mintală, bunăstare, educație și carieră. Valorile profesionale sunt un mod important de a trăi un angajament etic.

Următoarele sunt valorile profesionale de bază ale profesiei de consilier:

1. sporirea dezvoltării umane pe toată durata vieții;
2. onorarea diversității și îmbrățișarea unei abordări multiculturale în sprijinul valorii, demnității, potențialului și unicității oamenilor în contextul lor social și cultural;
3. promovarea dreptății sociale;
4. salvagardarea integrității relației consilier-client; și
5. exersând într-o manieră competentă și etică.

Aceste valori profesionale oferă o bază conceptuală pentru principiile etice enumerate mai jos. Aceste principii sunt fundamentul pentru comportamentul etic și luarea deciziilor. Principiile fundamentale ale comportamentului etic profesional sunt

- *autonomie sau promovarea dreptului de a controla direcția vieții cuiva;*
- *non-malefință sau evitarea acțiunilor care provoacă rău;*
- *binefacere, sau lucrul pentru binele individului și al societății prin promovarea sănătății mintale și a bunăstării;*
- *justiție sau tratarea echitabilă a persoanelor și promovarea echității și egalității;*
- *fidelitate sau onorarea angajamentelor și respectarea promisiunilor, inclusiv îndeplinirea responsabilităților de încredere în relațiile profesionale; și*
- *veridicitatea sau tratarea sinceră cu persoanele cu care consilierii intră în contact profesional.*



Linii directoare pentru dezvoltarea politicilor și sistemelor de orientare pe tot parcursul vieții. Un cadru de referință pentru UE și pentru Comisie⁵.

Principii operaționale pentru furnizarea de consiliere pe tot parcursul vieții:

Centrat pe cetățean: servicii și produse de orientare pe tot parcursul vieții finanțate din fonduri publice există pentru a servi cetățenii. Astfel de servicii și produse sunt accesibile, fără

⁴Codul de etică ACA. (2014). Retras de la: https://www.counseling.org/docs/default-source/default-document-library/2014-code-of-ethics-finaladdress.pdf?sfvrsn=96b532c_2

⁵ <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/elgpn-tools-no-6-guidelines-for-policies-and-systems-development-for-lifelong-guidance/>

discriminare, într-o manieră flexibilă și sigură, permițând personalizarea serviciilor. Cetățenii au un rol cheie în proiectarea și evaluarea lor.

Abordare holistică inclusivă: serviciile și produsele de orientare pe tot parcursul vieții finanțate din fonduri publice recunosc experiența de viață, etapa de viață, diversitatea, genul și circumstanțele sociale și economice ale cetățenilor.

Acces facil și echitabil: cetățenii pot accesa servicii și produse de orientare pe tot parcursul vieții finanțate din fonduri publice prin furnizarea de servicii pe mai multe canale (față în față, scrisoare, telefon, e-mail și internet). Toți cetățenii au acces la același nivel de servicii.

Transparență: cetățenii sunt conștienți și înțeleg natura serviciilor și produselor de îndrumare pe tot parcursul vieții furnizate, procesele și procedurile implicate și rațiunea din spatele acestora.

Diferențele individuale și de grup în abilitățile de management al carierei: politicile pentru serviciile și produsele de orientare pe tot parcursul vieții finanțate din fonduri publice recunosc faptul că indivizii, grupurile și comunitățile diferă în ceea ce privește competența lor de a-și gestiona parcursurile de învățare și de muncă. Aceștia sprijină cetățenii să devină competenți în planificarea și gestionarea parcursurilor lor de învățare și de muncă și tranzițiile din acestea.

Participarea și deschiderea părților interesate: Toate părțile interesate participă la dezvoltarea politicilor și sistemelor de orientare pe tot parcursul vieții și sunt dispuși să împărtășească cunoștințele (de exemplu, strategii, metode, concepte, instrumente, evaluări ale politicilor) și să stimuleze dezbaterile pentru a avansa cunoștințele și a îmbunătăți soluționarea problemelor la nivelul UE, la nivel național, regional și nivelurile locale.

Eficiență și eficacitate: Serviciile și produsele de orientare pe tot parcursul vieții finanțate din fonduri publice sunt capabile să demonstreze guvernelor și contribuabililor valoarea adăugată și rentabilitatea investiției.

Dezvoltarea politicilor bazate pe dovezi: dovezile cercetării, inclusiv evaluarea politicilor, sunt încorporate în dezbaterile politice și deciziile privind politica de orientare pe tot parcursul vieții și dezvoltarea sistemelor.

Axa pe rezultat: politicile sprijină și promovează rezultatele învățării, economice și sociale din activitățile de orientare pe tot parcursul vieții.

Profesionalizarea serviciilor și instrumentelor: Serviciile de orientare pe tot parcursul vieții (față în față, la distanță, telefon) și instrumentele (sub orice formă media) sunt dezvoltate și implementate în conformitate cu standardele naționale. Personalul care desfășoară activități de orientare pe tot parcursul vieții are cunoștințele, competența și calificările profesionale necesare.

Abordare politică integrată: politicile de orientare pe tot parcursul vieții sunt parte integrantă a politicilor de educație, formare, ocupare, tineret și sociale. Este susținută coerența politicilor de orientare pe tot parcursul vieții în fiecare dintre aceste sectoare.



COD DE ETICĂ PENTRU PROFESORI⁶

1. Codul deontologic al cadrelor didactice (denumit în continuare Cod) stabilește cerințele de bază pentru etica profesională a personalului pedagogic și a cadrelor didactice independente (denumite în continuare profesori) și obligațiile acestora de a trata elevii, părinții (tutorii) acestora. și alți membri ai familiei, colegii și comunitatea din punct de vedere etic și profesional.
2. Cadrele didactice trebuie să fie ghidate în activitățile lor de următoarele principii de bază de comportament și activitate:
 - 2.1. respect;
 - 2.2. justiție;
 - 2.3. recunoașterea drepturilor omului;
 - 2.4. responsabilitate;
 - 2.5. onestitate;
 - 2.6. sârguință și solidaritate.
3. Principiul respectului. Urmând acest principiu, educatorul recunoaște că comunicarea cu elevii, părinții acestora (tutori, îngrijitori) și alți membri ai familiei și comunității instituționale se bazează pe recunoașterea și încrederea în demnitatea personală și în valoarea de neegalat, creând astfel un sine sigur, deschis, -atmosfera respectuoasa si creativa.
4. Principiul dreptății. Urmând acest principiu, educatorul recunoaște diversitatea nevoilor educaționale ale elevilor, ține cont de specificul mediului social și cultural al fiecărui elev și este imparțial în evaluarea realizărilor și progresului fiecărui elev, a nevoilor educaționale, a participării elevilor sau a grupurilor acestora la rezoluția comunitară. .
5. Principiul recunoașterii drepturilor omului. În conformitate cu acest principiu, educatorul nu încalcă drepturile și interesele legitime ale elevului, respectă prevederile de egalitate și nediscriminare și urmărește să se asigure că factorii sociali, rasiali, lingvistici, religioși sau de altă natură nu îi influențează activitatea profesională. comportament.
6. Principiul răspunderii. Pe principiul responsabilității, pedagogul acționează ca un profesionist, perfecționându-și constant competențele profesionale, care sunt necesare pentru calitatea muncii pedagogice - să se dezvolte pe baza abilităților, nevoilor educaționale și aptitudinilor fiecărui elev.
7. Principiul corectitudinii. În conformitate cu principiul echității, pedagogul oferă informații corecte despre experiența, poziția și competența sa profesională, folosește resursele cu onestitate în activitățile sale profesionale, respectă regulile interne ale instituției de învățământ, nu abuzează de funcția sa. sau încrederea elevului pentru câștig personal.
8. Principiul dăruirii și solidarității. Urmând principiul dăruirii și solidarității, profesorul comunică cu elevii, cu părinții acestora (tutori, îngrijitori), cu membrii familiei altor elevi, colegii și comunitatea pentru a asigura bunăstarea elevilor, demonstrând înțelegerea stării emoționale a elevului. prin empatie si actiuni.

⁶Ministerul Educației, Științei și Sportului (MESS) (2018). Codul de etică al pedagogilor (în lituaniană).Recuperate de la:<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cde5eef16db011e89a0fd2d617326139?jfwid=qjs00i3g2>

9. Respectarea cerințelor Codului este o obligație personală și o onoare a unui profesor care urmărește să își îndeplinească atribuțiile în mod corespunzător și calitativ, să sporească prestigiul profesiei și încrederea în sistemul de învățământ al țării, iar încălcarea acestora atrage răspunderea. prevăzute în Legea învățământului și în alte acte juridice. La luarea în considerare a răspunderii pentru încălcarea cerințelor Codului, se examinează și se evaluează avizul comisiei de etică formată din conducătorul instituției în care lucrează profesorul și conducătorul instituției.

10. Fiecare instituție de învățământ trebuie să stabilească standarde de etică și conduită pentru profesorii din comunitatea sa în conformitate cu cerințele Codului.



C.3.1.2. Organizarea discuțiilor pe teme de justiție socială, echitate și egalitate.

Metoda de discuție mai este numită și metoda socratică după filozoful grec antic Socrate, care și-a implicat studenții cu întrebări și dialog. Deoarece audiența este restrânsă, tutorele este capabil să determine progresul fiecărui vorbitor în înțelegerea subiectului, iar elevii au ocazie suficientă de a-și face cunoscute dificultățile. Există o adevărată întâlnire a minților. Metoda de discuție cere ca elevii să vină la clasă bine pregătiți sau cel puțin să aibă o idee generală despre subiect. Convingându-i să-și gândească argumentele în avans și să răspundă la întrebările și contraargumentele semenilor lor, le intensifică puterile de rațiune, analiză și articulare. Le oferă astfel abilități fundamentale necesare succesului în orice disciplină.



Poza 7. Discuție⁷.

⁷Poza de la: <https://talkingtown.co/product/how-to-stand-out-in-a-group-discussion/>

De ce o discuție? Discuțiile ajută:

- Pentru a înțelege mai profund un subiect sau o zonă tematică.
- Pentru a explora idei și a face schimb de informații.
- Pentru a vă extinde și a clarifica cunoștințele.
- Pentru a vă îmbunătăți capacitatea de a gândi critic.
- Pentru a-ți crește încrederea în a vorbi despre subiect.
- O discuție vă poate schimba atitudinile și ideile.
- O discuție poate ajuta un grup să ia o anumită decizie sau să ajungă la o concluzie.
- O discuție vă oferă șansa de a auzi gândurile și ideile celorlalți participanți și de a obține o viziune mai largă asupra subiectului.

Etapele organizării unei discuții

1) Gândiți-vă la titlul discuției

Deși știți că discuția dvs. va evolua în jurul echității și egalității, este posibil să doriți să restrângeți subiectul în funcție de nevoile organizației dvs.

2) Definiți obiectivele discuției dvs

Având în vedere un obiectiv clar, este mult mai ușor să planificați o discuție. Știi ce vrei să obții din participanții din asta. Dar nu este suficient. Înainte de a începe discuția, trebuie să vă conturați clar așteptările pentru aceasta. Din acest motiv, trebuie să aveți obiective rezonabile ale discuției care ar putea fi măsurate după eveniment și să încurajați luarea de decizii pentru acțiuni ulterioare privind echitatea și egalitatea.

3) Găsiți publicul țintă

Definiți singuri la ce participanți vă așteptați. Gândiți-vă cine ar putea contribui cel mai mult din discuție. Informați-i în detaliu despre eveniment. **Cu cât poți fi mai specific cu privire la ceea ce te aștepți, cu atât este mai probabil ca publicul tău să reușească.** De asemenea, informați-i despre orice cunoștințe pe care ar trebui să le dețină. Puteți distribui o listă de întrebări pentru fiecare discuție, puteți cere participanților să aducă propriile întrebări, puteți sugera concepte sau teme cheie asupra cărora să se concentreze.

4) Pregătiți materiale, imagini și media

Gândiți-vă la orice materiale și ați putea avea nevoie pentru discuție: postere, post-it-uri, hârtie, tablă albă, markere etc. Este întotdeauna util să încercați media în prealabil, astfel încât să nu vă dezamăgească în timpul evenimentului.

5) Identificați termenii cheie pentru discuție

Subliniați termenii cheie de care publicul dumneavoastră trebuie să fie conștient în mod colectiv în timpul discuției, de exemplu: ECHITATE, EGALITATE, PREJUC, MIGRANT, REFUGAT etc. și fiți gata să le specificați sensul.

6) Planificați conținutul

Planificați conținutul discuției: ce se va spune la început, care vor fi principalele accente ale conținutului, cum veți încheia evenimentul.

1. Întâmpinarea, introducerea și prezentarea temei (10 min.)

Vi se recomandă să începeți să conduceți o discuție prezentându-vă și menționând scopul discuției (pentru a obține o mai bună înțelegere a problemelor de promovare a echității și a egalității).

de ex. Bun venit tuturor, apreciez foarte mult prezența dumneavoastră aici. Numele meu este X și sunt aici pentru a conduce o discuție pe probleme de echitate și egalitate. Multe drepturi ale omului (educație, locuri de muncă) sunt încă la îndemâna milioaneilor de refugiați și migranți din întreaga lume. Fie că este vorba în tabere de-a lungul drumului sau în noile lor țări gazdă, copiii strămutați și adulții se confruntă cu probleme de echitate și egalitate în întreaga lume. Profesorii și consultanții migranților și refugiaților se confruntă, de asemenea, cu diferite bariere culturale. În ciuda faptului că sunt foarte calificați și experimentați, ei nu sunt conștienți de modalitățile de abordare a unui migrant. De aceea, tema promovării echității și egalității este de o importanță urgentă și trebuie abordată în discuția noastră.

2. Discuție în grupuri asupra întrebărilor selectate (selectarea întrebărilor în funcție de publicul țintă, nevoile comunității (runda 1) (3 întrebări * 15 min. = 45 min.).

Pune întrebări pentru a stimula discuția. Începeți discuția punând una dintre întrebările de studiu pe care le-ați atribuit sau întrebând membrii grupului care dintre întrebările le-au considerat cele mai provocatoare.

- *Care este diferența dintre echitate și egalitate?*
- *De ce contează diferența dintre echitate și egalitate?*
- *Care sunt câteva exemple reale de echitate și egalitate?*
- *Vă puteți gândi la alte exemple de oameni tratați cu echitate care i-au determinat să reușească?*
- *Vă puteți gândi la un exemplu despre modul în care tratarea pe cineva cu Egalitate ar putea să nu fie de fapt corect sau să-i limiteze succesul?*
- *Cum sunt egalitatea și echitatea legate de corectitudine? În școală, sport, societate etc.?*
- *Vă puteți gândi la moduri în care școala, organizația sau comunitatea dvs. ar putea lucra pentru a fi mai echitabile?*
- *Cum să promovăm echitatea și egalitatea?*
- *Ce înseamnă pentru tine echitatea și egalitatea? Aveți exemple din viața reală de probleme de echitate și egalitate?*
- *Cum ar putea fi cel mai bine promovate echitatea și egalitatea vorbind despre problemele migranților?*

3. Pauza (10 min.)

4. Discuție în grupuri asupra întrebărilor selectate (selectarea întrebărilor în funcție de publicul țintă, nevoile comunității (runda 2) (2 întrebări * 15 min. = 30 min.).

5. Debriefing/Rezumat al raportorului (25 min.)

Informați publicul. Este cea mai importantă parte a unei discuții, timpul pentru a rezuma și a sintetiza. Cea mai mare parte a învățării în discuții are loc în timpul debriefing-ului, așa că nu o strângeți. Multe tehnici îi pot determina pe participanți să împărtășească ceea ce au făcut grupurile lor mai mici cu întreaga clasă: verbal, pe hârtie de ziar/flipchart, tablă albă sau deasupra

capului, fotocopiare etc. Și nu trebuie să auzi de la toată lumea; chemarea la întâmplare a câtorva grupuri pentru a raporta funcționează destul de bine.

Sfaturi suplimentare pentru a conduce o discuție:

- **Păstrați discuția concentrată. Asigurați-vă că doar un membru al grupului vorbește odată. Dacă discuția se îndepărtează, opriți-vă și aduceți discuția înapoi la problemele cheie. Asigurați-vă că discuția rămâne relevantă și nu se îndepărtează de subiectul echității și egalității, de exemplu, nu devine o discuție politică.**
- **Repetati punctul cheie al tuturor comentariilor sau întrebărilor pentru restul clasei, folosind microfonul dacă este posibil. De exemplu: „Jennifer tocmai a întrebat...” Rezumați sau reformulați punctul unui vorbitor dacă este necesar.**
- **la notite. Asigurați-vă că notați punctele cheie care reies din discuție și folosiți-le pentru a rezuma sesiunea. Elevii ar putea dori să scrie și ei înainte de a vorbi. Procesul de notare a răspunsurilor le va permite elevilor să genereze idei noi, precum și întrebări. După ce au terminat de scris, cereți voluntari sau chemați elevii să-și împărtășească ideile. Această activitate oferă, de asemenea, elevilor mai liniștiți posibilitatea de a pregăti răspunsuri pe care le pot împărtăși grupului.**
- **Fiți atenți la semnele că discuția se deteriorează. Semnele că discuția se întrerupe includ: subgrupuri care se angajează în conversații private, membrii care nu se ascultă unii pe alții și încearcă să-și forțeze ideile, „culegări excesive” și lipsă de participare. Schimbarea ritmului prin introducerea unei noi întrebări poate porni discuția. Asigurați-vă că nimeni nu domină discuția invitând și încurajând contribuțiile tuturor studenților.**
- **Dacă participanții întâmpină dificultăți în comunicare, evitați să faceți remarci precum: „Încetește”, „Respiră” sau „Relaxează-te”. Acest lucru nu va fi de ajutor și poate fi interpretat ca înjositor. Evitați să terminați propozițiile persoanei sau să ghiciți ce se spune. Acest lucru le poate crește sentimentele de conștiință de sine.**
- **Preveniți ca discuția să se deterioreze într-o ceartă aprinsă. Amintiți-le elevilor regulile de bază pentru discuții: trebuie să exerseze ascultarea activă, să rămână deschiși la minte și să se concentreze mai degrabă pe idei și conținut decât pe oameni și probleme personale. Dezamorsează argumentele cu o remarcă calmă și readuce discuția pe drumul cel bun.**
- **Încheiați discuția. Anunțați că discuția se termină și întrebați grupul dacă există comentarii sau întrebări finale înainte de a reuni ideile. Remarcile dvs. de încheiere ar trebui să le arate elevilor cum a progresat discuția, subliniind 2-3 puncte cheie și legând ideile de tema generală a discuției. De asemenea, asigurați-vă că recunoașteți comentariile perspicace pe care le-au făcut studenții. Oferirea de încheiere a discuției este esențială pentru a ne asigura că membrii grupului pleacă simțindu-se mulțumiți că au realizat ceva. Rezumați discuția (eventual, prin afișarea punctelor finale pe afișe).**
- **Amintiți-vă că nu toți elevii sunt confortabili cu contactul vizual extins și direct.**

7) Gândește-te la garanțament rup

Asigurați-vă cum veți alocă participanții. Dacă vor vorbi individual, poate doriți să-i așezați într-un cerc sau pătrat. Dacă vor fi împărțiți în grupuri. Ar trebui să luați în considerare dimensiunea grupurilor (elevii au mai multe șanse să vorbească în grupuri mai mici. Grupurile mai mari de

patru-cinci sunt mai bune pentru sarcini mai complexe și generatoare de multe idei) și modul de a le împărți (repartizarea aleatorie a elevilor în grupuri evită problema prietenilor care doresc să scape de drum; sau grupuri pe termen lung, poate doriți să selectați pentru anumite atribute sau abilități sau în funcție de interesul față de subiect).

8) Planificați breaks

Gândiți-vă dacă aveți nevoie de pauze în timpul discuției și orice ați putea avea nevoie în timpul acestora pentru a satisface nevoile de bază ale participanților: băuturi, gustări, toalete în apropiere.

9) Ține cont de momentul

Discuțiile pot deveni adesea foarte aprinse și singura modalitate de a le controla și de a nu fi ocolit este să urmați calendarul. Fii pregătit cu un ceas pe perete sau un ceas la încheietura mâinii. Este o idee bună să aveți un gadget de cronometrare în cazul în care unii participanți au chef să consume timpul de vorbire.

10) Planificați și atribuiți responsabilități

Cine va fi Moderatorul?

Cine va fi vorbitorul cheie?

Cine va fi raportorul?

Cine va fi responsabil pentru găsirea unui spațiu adecvat?

Cine va fi responsabil pentru gustări și băuturi?

Cine va fi responsabil pentru furnizarea de materiale și echipamente de papetărie?

11) Faceți evaluarea discuției și redactați un raport

Gândiți-vă la modul în care veți evalua discuția:

- **Cereți participanților să scrie o lucrare de un minut. Puteți cere participanților să scrie despre modul în care gândirea lor s-a schimbat ca rezultat al discuției sau despre cum discuția se potrivește în contextul cunoștințelor lor anterioare. Rugați participanții să predea lucrările și să revizuiască mostre pentru a evalua ceea ce au învățat.**
- **Rugați participanții să răspundă la întrebări specifice despre discuție. Cum a influențat participarea dumneavoastră înțelegerea subiectului sau a fost încurajat să acționezi? Ce întrebări legate de discuție rămân fără răspuns? De asemenea, puteți folosi un chestionar mai formal și cereți elevilor să evalueze aceste diferite aspecte ale discuției.**

Pe baza răspunsurilor date, scrieți un raport de până la o pagină despre discuție.

Pentru explorarea în continuare a subiectului, cursanții sunt sfătuiți să citească:

- *Centrul pentru Excelență în Predare, Universitatea din Waterloo. Facilitarea discuțiilor eficiente. Recuperate de la: <https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/alternatives-lecturing/discussions/facilitating-effective-discussions>*
- Costa, E. (2017). *10 moduri de a promova dreptatea socială în fiecare zi. Recuperate de la: <https://www.mindfood.com/article/promote-social-justice/>*
- Dlugan, A. (2015). *Cum să planificați o mare discuție de grup. Recuperat de la: <http://sixminutes.dlugan.com/group-discussion-plan/>.*

- Asociația Națională a Asistenților Sociali (NASW). (2021). Codul de etică. Recuperate de la: <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-English>

C.4) Activități de învățare



Activitatea C.4.1. (30 minute.). Codurile de etică. Auto-învățare.

Obiective:

- Furnizarea de informații cu privire la codurile deontologice ale profesiilor similare.
- Pregătirea pentru activitatea de învățare dirijată.

Instrumente: materiale teoretice (secțiunea C.3.1.1).

Reflecție:



Răspunde la întrebările

- Care este scopul principal al introducerii codului de etică al organizației?
- Care sunt principalele părți ale Codului Etic?



Activitatea C.4.2. (2 ore). Atelier. Elaborarea Codului de Etică al Consilierului/educatorului. Învățare dirijată.

Obiectiv: Practicarea proiectării codului de etică al specialistului în consiliere, lucrul cu migranții.

Instrumente:

- Instrucțiuni pentru proiectarea codului de etică, inclusiv structura exemplară.
- Exemple de coduri de etică (secțiunea C.3.1.1.).
- Orientări pentru feedback cu privire la proiectele de coduri de etică.



Instrucțiuni:

1. Scopul acestei sarcini este pregătirea pentru învățarea experiențială în organizația de acasă, unde participanții vor trebui să organizeze elaborarea codului de etică al organizației.

2. Explicați participanților că scopul exercițiului este de a concepe proiectul Codului de etică al consilierului/educatorului de orientare care ar trebui să conțină 7-10 principii (valori) de lucru a consilierului/educatorului de orientare și linii directe de comportament.

3. Lucrarea va fi organizată în trei etape: examinarea individuală a exemplelor, lucrul în grup privind elaborarea Codului de etică și prezentarea Codurilor de etică concepute în plen.

Pasul 1. Munca individuală. (30 minute.)

1. Oferiți participanților copii ale exemplelor de coduri de etică (secțiunea C.3.1.1.). Puteți oferi exemple disponibile din țara dvs.

2. Rugați participanții să citească exemplele și să aleagă ideile potrivite pentru redactarea Codului de etică al consilierului/educatorului orientativ. Rețineți că exemplele date nu oferă răspunsuri directe și ar trebui considerate ca ghiduri.

Pasul 2. Lucru în grup (40 min.).

1. Împărțiți grupul în grupuri mai mici de 4-5 persoane.

2. Cereți grupurilor să alcătuiască Codul de etică al consilierului/educatorului de orientare, care ar trebui să includă 7-10 principii (valori) de lucru ale consilierului/educatorului de orientare și linii directe de comportament.

Codul de etică al consilierului/educatorului de orientare

Principii	Ghid de comportament

3. Pregătiți 5 min. prezentare (pe flipchart sau pe PowerPoint).

Pasul 3. Prezentări (aproximativ 30 min.).

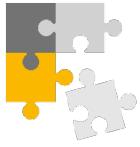
1. Rugați participanții să-și prezinte Codurile de etică (5 min. per grup).

2. După fiecare prezentare, deschideți spațiul pentru întrebările altor grupuri. (Alocați până la 5 minute pentru întrebări și răspunsuri).



Orientări privind feedback-ul cu privire la Proiectele de coduri de etică.

- Modul în care principiile sunt legate de ideile principale de justiție socială, echitate și egalitate de posibilități, cum ar fi egalitatea în drepturi și împărțirea beneficiilor, tratamentul echitabil, recunoașterea diferențelor culturale.
- Modul în care principiile dau direcția comportamentului consilierului/educatorului, de exemplu, principiul justiției necesită ca consultant să recunoască experiența de viață, etapa de viață, diversitatea, genul și circumstanțele sociale și economice ale cetățenilor.



Activitatea C.4.3. (60 min.). Organizarea discuției pe tema justiției sociale, echității și egalității. Auto-învățare.

Obiectiv: Să furnizeze informații teoretice despre organizarea unei discuții despre echitate și egalitate.

Instrumente:

- Materiale teoretice (Secțiunea C.3.1.2).



Instrument de autoevaluare:

Răspundeți la întrebările despre organizarea discuției:

1. De ce depinde alegerea publicului țintă?
2. Care sunt cele mai importante aspecte pe care trebuie să le prevăzuți înainte de discuție?
3. Ce responsabilități ar trebui atribuite?
4. Ce ar trebui să faci dacă discuția este ocolită?
5. Cum vei finaliza și închide discuția?



Activitatea C.4.4. (2 ore). Atelier. Crearea planului de organizare a discuției de două ore pe tema justiției sociale, echității și egalității în organizația participanților. Învățare dirijată.

Obiective:

1. Pentru a oferi instrucțiuni pentru crearea planului de discuție.
2. Să alcătuiască un plan detaliat pentru conducerea discuției privind promovarea echității și egalității în organizațiile participanților.

Instrumente:

- Instrucțiuni pentru crearea planului, inclusiv structura exemplară a planului.
- Orientări pentru feedback cu privire la planuri.



Instrucțiuni

A fi teoretic bine pregătit pentru a conduce o discuție este doar o parte a muncii. Un alt aspect important este acela de a schița pașii pentru implementarea acestuia în timpul întâlnirii exacte. Din acest motiv, sunteți invitat să completați tabelul oferit mai jos pentru a verifica dacă sunteți pregătit să organizați evenimentul de discuție de la început până la sfârșit.

Planul de organizare a discuției

Titlul discuției	
Obiectivele discuției	
Public țintă	
Materiale, imagini și media	
Termeni cheie	
Cuprins	
Aranjament de grup	
Pauze	
Sincronizare	
Responsabilitati	
Evaluarea discuției și redactarea unui raport	



Orientări pentru feedback cu privire la planuri.

- 1) Tabelele de discuții ale cursanților ar trebui să fie complet completate cu răspunsurile lor.
- 2) Răspunsurile ar trebui să corespundă subiectului discuției despre echitate și egalitate.

Principalele criterii de evaluare:

- Ștergeți grupul țintă.
- Obiective concrete măsurabile și rezultate (rezultate) așteptate.
- Responsabilități clare.
- Întrebări care conduc la atingerea obiectivelor discuției.
- Scenariu realist, sincronizare.

Tema D. Aplicare. Învățare prin experiență.

D.1) Obiectivul temei

Furnizați căi de îndrumare/educaționale pe care cursanții (consilieri de orientare/educatori) le vor folosi în practica lor de muncă cu adulți migranți cu calificare scăzută pentru a crește și a aplica în continuare ceea ce au învățat în modul.

D.2) Instrument de autoevaluare



Scrieți un raport de o pagină despre organizarea procesului de elaborare a Codului de etică al consilierului/educatorului de orientare, inclusiv pașii următori pentru finalizarea Codului de etică.

1. Scrieți un raport de o pagină despre organizarea discuției pe tema justiției sociale, echității și egalității în cadrul organizației participantului și al comunității.
2. Completați lista de verificare a organizării discuției:

Sarcini	DA NU
Am un titlu clar pentru discuție.	
Am definit obiective clare realizabile.	
Mi-am informat participanții cu privire la orice pregătire prealabilă necesară.	
Am pregătit și testat toate materialele, imaginile și media pentru eveniment.	
Am selectat și definit termenii cheie care ar putea duce la ambiguitate.	
Am subliniat întrebările și pașii discuției.	
M-am gândit cum să aranjez oamenii din cameră.	
Am planificat timpul și pauzele.	
Am atribuite responsabilități.	
M-am hotărât cu privire la evaluarea participanților și sunt gata să scriu un raport de până la o pagină.	

D.3) Învățare prin experiență.

D.4) Activități de învățare



Activitatea D.4.1. (4 ore). Organizarea elaborării Codului de Etică al Consilierului/Educator al Migranților Adulți.

Obiective:

- Discutați și reflectați asupra modului în care justiția socială, echitatea și egalitatea pot fi promovate în cadrul organizației și în comunitate.
- Recunoașteți și contestați barierele din calea justiției sociale, echității și egalității în cadrul organizației și al comunității.

Rezultat așteptat:

1. Proiect de cod deontologic al consilierului orientator/educator al migranților adulți.
2. Proiectul Codului de Etică va avea 7-10 principii și ghiduri de comportament care implementează acele principii. O poți scrie în formă liberă sau poți folosi formularul de mai jos:

(Numele organizației)

Codul de etică al consilierului de orientare/educator al migranților adulți

Principii	Ghid de comportament



Instrucțiuni:

1. Invitați un grup de persoane interesate din organizația dumneavoastră (5-7 persoane).
2. Prezentați ideea de a crea Codul de etică al GConsilierilor/educatori ai migranților adulți.
3. Prezentați mai multe exemple de coduri de etică. În acest scop, puteți utiliza proiectul Codurilor de etică concepute în timpul instruirii sau orice exemple disponibile.
4. Faceți brainstorming principiile comportamentului și activității. Alegeți 7-10 principii cele mai potrivite pentru contextul îndrumării migranților adulți.
5. Discutați și scrieți liniile directe pentru comportament sau activitate pentru implementarea principiilor.
6. Scrieți Proiectul Codului Etic.
7. Scrieți un raport de o pagină despre organizarea procesului de redactare, inclusiv următorii pași pentru finalizarea Codului de Etică. Atașați lista participanților și Proiectul Codului Etic și trimiteți raportul organizatorilor cursului.



Criteriile de evaluare a raportului:

1. Raportul reflectă procesul de elaborare a Codului Etic.

2. Proiectul Codului Etic are nu mai puțin de 7 principii de comportament ale GConsilierii/Educatori cu ghiduri de comportament.

3. Lista participanților.



Activitatea D.4.2. (4 ore). Organizarea unei discuții de două ore pe tema justiției sociale, echității și egalității în cadrul organizației participanților și al comunității.

Obiective:

1. Discutați și reflectați asupra modului în care justiția socială, echitatea și egalitatea pot fi promovate în cadrul organizației și în comunitate.
2. Recunoașteți și contestați barierele din calea justiției sociale, echității și egalității în cadrul organizației și al comunității.

Instrumente:

- Instrucțiuni pentru organizarea discuției și raportare (obiective, grup(uri) țintă, întrebări, planificare, redactarea raportului).
- Ghid pentru evaluarea exercițiului experiențial.



Instrucțiuni:

Organizarea și desfășurarea discuției despre echitate și egalitate ar putea fi o provocare atât pentru liderul discuției, cât și pentru public. Uneori linia poate deveni prea subțire, iar oamenii pot începe să personalizeze problema sau să devină prea sensibili cu privire la subiect. De asemenea, se poate întâmpla ca termenii să conducă la ambiguitate, de aceea este foarte important să vă pregătiți bine pentru eveniment și să verificați toate punctele care sunt esențiale pentru o discuție cu adevărat productivă.

Pași pentru organizarea discuției:

1. Creați un mic comitet de organizare.
2. Decideți timpul și locul discuției.
3. Planificați organizarea discuției și a scenariului (completați tabelul).
4. Invitați participanții.
5. Organizați înregistrarea.
6. Conduceți discuția.
7. Evaluatează discuția.
8. Scrieți raportul.

Verificați dacă aveți tabelul cu notele pe care le-ați pregătit în timpul învățării ghidate

Sarcini	DA NU
Am un titlu clar pentru discuție.	
Am definit obiective clare realizabile.	

Mi-am informat participanții cu privire la orice pregătire prealabilă necesară.	
Am pregătit și testat toate materialele, imaginile și media pentru eveniment.	
Am selectat și definit termenii cheie care ar putea duce la ambiguitate.	
Am subliniat întrebările și pașii discuției.	
M-am gândit cum să aranjez oamenii din cameră.	
Am planificat timpul și pauzele.	
Am atribuite responsabilități.	
M-am hotărât cu privire la evaluarea participanților și sunt gata să scriu un raport de până la o pagină.	



Orientări pentru evaluarea exercițiului experiențial:

- Se întocmește planul de organizare a discuției.
- Tabelul de sarcini de autoverificare este completat cu răspunsuri DA/NU.
- Rezultatele discuției sunt scrise într-un raport de cel puțin o pagină.

Tema E. Rezumarea temei Unității de învățare 3.1. Echitate și egalitate de șanse.

E.1) Obiectivele temei:

- Pentru a rezuma tema justiției sociale, echității și egalității de șanse.
- Pentru a evalua înțelegerea de către cursanți a conceptelor de justiție socială, echitate și egalitate de șanse.



E.2) Instrument de autoevaluare

1. Evaluează-ți colajul pe o scară de cinci puncte.
2. Explicăți-vă evaluarea.

E.3) Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale.

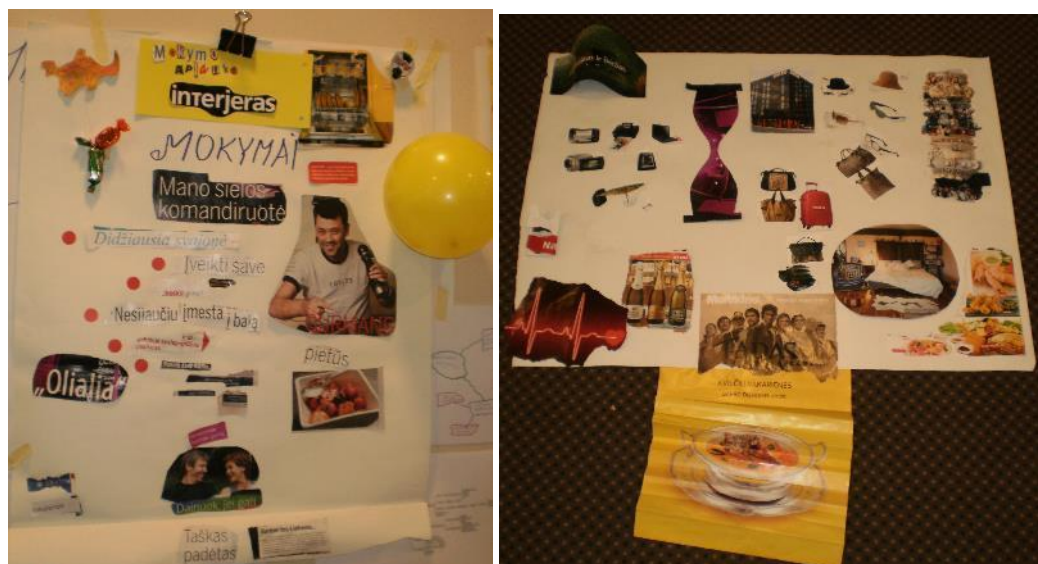
E.3.1. Ce este colajul?



Colaj (/kə'la:ʒ/, din franceză: coller, „a lipi” sau „a lipi”;) este o tehnică de creație artistică, folosită în primul rând în artele vizuale, dar și în muzică, prin care arta rezultă dintr-un asamblare de forme diferite, astfel creând un nou întreg.

Un colaj poate include uneori tăieturi de reviste și ziare, panglici, vopsea, bucăți de hârtie colorată sau lucrate manual, porțiuni din alte lucrări de artă sau texte, fotografiile și alte obiecte găsite, lipite pe o bucată de hârtie sau pânză. Originile colajului pot fi urmărite de sute de ani, dar această tehnică a făcut o reapariție dramatică la începutul secolului al XX-lea ca formă de artă nouă.

Termenul Papier collé a fost inventat atât de Georges Braque, cât și de Pablo Picasso la începutul secolului al XX-lea, când colajul a devenit o parte distinctă a artei moderne.



Utilizarea tehnicii Collage pentru antrenament

Gândirea vizuală și vizualizarea ideilor sunt inerente gândirii ideilor și soluțiilor. Unele probleme nu pot fi surprinse pur și simplu în cuvinte și aici intră în joc colajele. Colajele ajută la structurarea, dezvoltarea, analiza și prezentarea problemelor vizuale care sunt greu de exprimat în cuvinte. Colajul este folosit pentru a explora idei, a susține concepte și pentru a dezvolta direcții posibile în care să lucrezi.

Rezultatul realizării unui colaj este o vizualizare a unui aspect al problemei sau al subiectului.

Colajul poate fi folosit în diferite scopuri și în diferite părți ale antrenamentului:

- Pentru a afla cunoștințele și înțelegerea subiectului de către participanți la începutul instruirii.
- Pentru a clarifica direcția de acțiune, pentru rezolvarea problemei în orice fază a antrenamentului.
- Pentru a evalua cunoștințele și înțelegerea temei la finalul instruirii (temei).
- Pentru a rezuma subiectul.

Surse de informare:

- Colaj. Recuperate de la: <https://en.wikipedia.org/wiki/Collage>
- Originile colajului. Recuperate de la: https://web.archive.org/web/20121103132135/http://www.kriegartstudio.com/nesting_cranes/susan_krieg_history_collage.htm
- Tehnici de colaj. Recuperate de la: https://arl.human.cornell.edu/PAGES_Delft/Collage_deeper.pdf
- Tania K. Cowling. Idei creative de colaje pentru proiecte școlare. Recuperate de la:

- <https://www.wgu.edu/heyteach/article/creative-collage-ideas-for-school-projects1905.html>

E.4) Activitate de învățare



Activitatea E.4.1. (1,5 h.) Creați colajul din materiale date pe tema Societății Juste.

Lucru de grup. Prezentări, discuții.

Obiective

- Pentru a rezuma tema justiției sociale, echității și egalității de șanse.
- Pentru a evalua înțelegerea de către cursanți a conceptelor de justiție socială, echitate și egalitate de șanse.

Materiale necesare:

Reviste de stil de viață, reviste de călătorie, broșuri publicitare (materiale și unelte de construcție, obiecte de uz casnic etc.), diferite obiecte (agrafe, gumă de mestecat, baloane, pahare și farfurii din hârtie sau plastic), împachetări cadou, tapet, felicitări, hârtie absorbantă, șmirghel, folie de aluminiu, cutii de ouă etc.

Instrumente:

Foarfece, lipici, bandă de mascare, markere de culoare sau creioane colorate.



Instrucțiuni:

1. Pregătiți în prealabil spațiul de lucru pentru grupuri. Grupurile pot lucra pe podea sau pe mese. Ar trebui să existe suficient spațiu pentru 4-5 grupuri de 4-5 persoane în grup.
2. Așezați în spațiul de lucru 1-2 coli de flipchart, teanc de reviste și broșuri, obiecte, foarfece, lipici, markere colorate (set similar pentru fiecare grupă).
3. Împărțiți grupul în 3-5 grupuri mai mici de 3-5 persoane (în funcție de numărul de cursanți).
4. Dați grupelor o sarcină pentru a crea colajul din materiale date pe tema Societății Juste. Cursanții pot folosi orice obiect, desena linii, săgeți, pot folosi cuvinte sau fraze scurte (mai bine luate din reviste, nu scrise de ei înșiși).

„Sunteți grupul de persoane care încă nu s-au născut. Nu știți care va fi sexul, rasa sau orientarea dvs. sexuală. Nu știți dacă veți fi sănătos sau bolnav sau dacă veți suferi de orice dizabilități. Nu știți dacă veți fi bogat sau sărac. Nici măcar nu știți care vor fi gusturile, pasiunile și interesele tale.”

„Misiunea ta este să creezi imaginea Societății Juste în care ai vrea să trăiești când te vei naște”.
5. Acordați 40 de minute. pentru implementarea activității.
8. Cereți grupurilor să-și prezinte colajele. Alocați pentru toate prezentările aproximativ 20 min. (5 min. per grup). În timpul prezentărilor, notează punctele principale pentru feedback.

9. După prezentări, dați feedback-ul asupra colajelor și prezentărilor de către toate grupurile. (10-30 min.)

Feedback-ul poate fi făcut în două moduri: oferind feedback după prezentarea fiecărui colaj sau oferind feedback general după toate prezentările. Prima opțiune va dura mai mult timp.



Orientări pentru feedback cu privire la rezultatele activității:

- Creativitate (folosirea diferitelor materiale și asocieri neobișnuite, umor, depășirea suprafeței și dincolo de zona hârtiei de flipchart)
- Claritatea mesajului.
- Demonstrarea înțelegerii conceptelor.



Evaluare:

- Nivelul 1. Cursanții oferă definiții și descriu principiile generale ale societății echitabile.
- Nivelul 2. Cursanții explică și analizează principiile și caracteristicile generale ale societății juste.
- Nivelul 3. Elevul explică cu acuratețe și reflectă critic asupra principiilor și caracteristicilor generale ale societății juste.

Utilizați colajele create pentru a repeta punctele principale despre justiția socială, echitatea și egalitatea de șanse.

Unitatea de învățare 3.2. Înțelegerea și relațiile interculturale

1. Introducere

Proiectul își propune să orienteze educatorii/consilierii adulților migranți slab calificați pentru a dobândi și îmbunătăți propriile practici legate de justiția socială, iar în această perspectivă au fost dezvoltate conținuturi de formare. Utilizatorii noștri dețin cunoștințele și tehnicile necesare pentru a lucra și a interacționa cu migranții, prin urmare materialele noastre trebuie să ofere sprijin pentru a îmbunătăți cunoștințele și abilitățile, orientându-le către o abordare mai orientată spre justiție socială, cu accent pe promovarea competențelor interculturale într-un mediu multicultural.

Acest modul specific tratează competența interculturală, care include recunoașterea și aprecierea multiplicităților proprii și ale altora și modul în care acestea intră în joc în diferite situații. Oamenii participă la diferite grupuri sau culturi, care pot fi definite în funcție de naționalitate, etnie, limbă, vârstă, clasă socială, gen, religie, orientare politică sau sexuală etc. Sentimentul lor de apartenență nu este doar multiplu, ci și schimbător - intensitate crescândă sau diminuând – în funcție de contextul și scopul interacțiunilor lor, precum și de interlocutorii lor. Identitatea culturală poate fi inconsecventă, negociată și co-construită în diferite situații și poate depinde de putere și voce într-o relație dată.

Acest modul specific se concentrează pe dezvoltarea competențelor educatorilor de adulți în domeniul formării competențelor interculturale, în relația cu migranții. Este un modul care sprijină educatorii să exploreze diferitele dimensiuni ale competenței interculturale pentru a crea cele mai adecvate conținuturi educaționale pentru studenții migranți. Modulul presupune 30 de ore de învățare teoretică, învățare mixtă teoretică și practică, precum și activități de evaluare formativă și sumativă.

Structura modulului este următoarea:

- 1. Subiectul A- Înțelegerea diversității culturale ca o caracteristică generală a societăților noastre**
- 2. Tema B- Migrația și provocarea obstacolelor interculturale**
- 3. Subiectul C- Înțelegerea rolului competenței interculturale ca catalizator al justiției sociale**
- 4. Tema D- Impactul competenței interculturale în integrarea migranților**
- 5. Subiectul E Empatia și diversitatea relațiilor prin înțelegerea interculturală**

Fiecare subiect a inclus 2-3 activități care se bazează pe învățare teoretică, mixtă teoretică și practică, precum și pe învățare experiențială. Progresul în aceste activități va fi evaluat prin evaluare formativă și sumativă.

2. Tabel sinoptic

Modulul N°3.2.	
Numele modulului	Înțelegerea și relațiile interculturale
Obiectivele modulului	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pentru a transmite o înțelegere exhaustivă a importanței dimensiunilor culturale și a impactului lor asupra identității (în special în contextul trăirii într-o societate cultural diferită sau într-o societate multiculturală. 2. Pentru a stimula criticulreflecțieprivind rolul diversității culturale și impactul acesteia asupra indivizilor, comunităților și societății, precum și interacțiunilor 3. Pentru a promova incluziunea, justiția socială și echitatea amoameni care aleg/trebuie să trăiască într-un context cultural nou/necunoscut. 4. Pentru a spori curiozitatea pentru a învăța despre alte culturi și pentru a aprecia diversitatea culturalăca o oportunitate si nu ca o povara pentru viata personala si profesionala.
Cerințe preliminare pentru modul	N/A- acest modul se adresează la fel de experimentați și nou-veniți în domeniu.
Durată	<ul style="list-style-type: none"> - Ore totale - 30 de ore - Ore de auto-învățare-9 - Ore de învățare ghidată-9 - Ore de învățare prin experiență - 12
Conținutul modulului	<p>Modulul este format din 5 componente.</p> <p>1. Teoretic(Autoinvatare)</p> <p>Din întregul modul de învățare, 9 ore vor fi dedicate autoînvățării și dezvoltării unei înțelegeri teoretice a conceptelor care vor fi utilizate în modul.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Înțelegerea istorică a conceptului de diversitate culturală (citirea documentelor care oferă o înțelegere cuprinzătoare a evoluției conceptului). Mai degrabă decât un concept captivant care deschide societățile către noi idei și culturi, ideea de „multiculturalism” este în prezent în defavoare, cel puțin în discursul politic popular. Cu toate acestea, potrivit sociologului Tariq Modood, director fondator al Centrului de Cercetare al Universității Bristol pentru Studiul Etnicității și Cetățeniei, multe dintre problemele cu care ne confruntăm astăzi cer soluții multiculturale. 2. Conceptul de competență interculturală prin citirea diferitelor surse de informații (conținuturi educaționale, documente de politici, abordări naționale și abordări ale UE în domeniu) Documentele pe care le recomandăm sunt accesibile (atât în ceea ce privește limbajul, cât și în ceea ce privește acoperirea online):

3. Înțelegerea relevanței competenței interculturale în activitățile cu migranții adulți (citirea interviurilor relevante ale migranților, accesul la statistici care măsoară importanța competențelor interculturale în integrarea migranților).

Vom pune la dispoziția cursanților surse viabile de informare (cărți, reviste academice, interviuri, interpretarea datelor, statistici)

4. Conceptul de migrare prin diferite surse este un concept pe care cursanții trebuie să îl înțeleagă într-un context mai larg, astfel încât să își poată explica diferitele modele care sunt legate de acest fenomen.

2. Învățare mixtă teoretică și practică (învățare ghidată)

-Concepte, teorii și aprofundare a dimensiunii cheie- vom aprofunda conceptul de diversitate culturală și dimensiunea interculturală, precum și competența interculturală ca o condiție prealabilă pentru un educator care lucrează cu migranți.

-Activitățile de învățare dirijată se bazează pe învățarea teoretică din prima fază și vor explora următoarele activități:

- sarcini de grup pentru explicarea în grup a anumitor concepte sau situații legate de utilizarea competenței interculturale, rezolvarea cazurilor specifice în care competența interculturală poate fi exersată, elaborarea unui plan de înțelegere interculturală în cadrul grupului specific de migranți cu care lucrează educatorii; .

3. Învățare prin experiență

Învățarea prin experiență va reuni informațiile deja dobândite și competența dezvoltată în primele două etape de învățare și va folosi căi de învățare precum:

- Dezvoltarea de activități pentru migranți folosind teme interculturale și metode de învățare (identificarea elementelor comune ale culturilor și descoperirea diversității culturilor prin muzică, literatură, film, mâncare etc.).
- Organizarea de evenimente interculturale în cadrul organizației
- Redactarea unor ghiduri de comportament intercultural pentru organizație și, de asemenea, pentru migranții care participă la activități.

4. Evaluare formativă

Evaluarea formativă va avea loc în timpul activităților de învățare, pentru a avea o imagine de ansamblu constantă asupra progresului activităților de învățare.

Liceii care au câștigat se vor evalua singuri pe temele din fazele de învățare

- Discuții în timpul cursului (15 minute dezbateri)-1 punct
- Exerciții de învățare bazate pe proiecte (15 minute)- 1 punct

	<ul style="list-style-type: none"> ● Lucrări de o pagină bazate pe lecturile care sunt alocate pentru învățarea teoretică și individuală ● Evaluarea planului mediului ideal de învățare intercultural proiectat de cursanți- 1 punct ● Lucrare de un minut: 60 de secunde pentru ca elevul să rezume o lucrare sau o discuție în clasa-1 punct ● Punctul cel mai norocos: elevii identifică punctul cel mai dificil de înțeles și explică că -1 punct ● Feedback cu privire la sarcinile practice și experiențiale în timpul cursului. Instrumente: criterii de calitate, liste de observații, autoevaluare, evaluare de la egal la egal - 1 punct <p>5. Evaluarea sumativă</p> <p>În schimb, evaluările sumative evaluează învățarea elevilor, cunoștințele, competența sau succesul la încheierea unei perioade de instruire, cum ar fi o unitate, un curs sau un program.</p>
<p>Rezultatele învățării</p>	<p>La sfârșitul acestui modul, cursantul va fi capabil să:</p> <p>Cunoștințe</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cursantul poate explica rolul diversității culturale și al înțelegerii interculturale în societățile contemporane. 2. Cursantul poate explica principalele diferențe ale dimensiunilor culturale și modul în care acestea afectează identitatea. 3. Cursantul poate explica practicile propriei organizații care abordează provocările societăților interculturale. <p>Aptitudini</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elevul reflectă critic asupra aspectelor culturale care influențează viziunile educatorului/consilierului de orientare și afectează/impact relațiile/procesul educațional/de orientare. 2. Cursantul reflectă critic asupra aspectelor culturale care influențează viziunile migranților asupra lumii și relațiile cu populația locală 3. Cursantul folosește abordări interculturale (metode/tehnici/strategii) în activitățile cu migranții. 4. Cursantul aplică diferite abordări care promovează justiția socială și incluziunea în grupurile de migranți. <p>Atitudini</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elevul manifestă curiozitate și dorință de a învăța despre alte culturi. 2. Elevul se caracterizează prin empatie, o abordare prietenoasă și suspendarea judecății. 3. Cursantul este predispus să promoveze incluziunea, egalitatea și echitatea. <p>În plus, următoarele atitudini sunt preexistente și se dezvoltă prin activități</p>

<p>Conținuturi de învățare</p> <p>☐ Activități de învățare/formare</p>	<p>Subiectul A- Înțelegerea multiculturalismului ca o caracteristică generală a societăților noastre</p> <p>Activitatea A.1.- Lectura de articole și studii despre diversitatea culturală și rolul ei istoric în evoluția societăților noastre. Instrumente: Materiale teoretice capitolele A1, A2, A3</p> <p>Activitatea A.2.- Crearea hărții diversității culturale - aceasta ar fi o hartă vizuală (fie digitală sau fizică) cu imagini și cuvinte specifice ale diversității culturale a continentului nostru și a lumii - 3 ore Instrumente:</p> <p>Activitatea A.3.- Căutăm diversitatea culturală în viața noastră de zi cu zi-Fiecare cursant identificăexemple de afișare a diversității culturale (magazine, tradiții, muzică, scrieri, comportamente), enumerați-le și intrați în contact cu ele, astfel încât diversitatea culturală să primească un sens practic pentru cursant - 3 ore</p> <p>Tema B- Migrația și provocarea obstacolelor interculturale</p> <p>Activitatea B.1.-Ce teorii se află în spatele conceptului de migrație?- Această activitate are ca scop înțelegerea contextului migrației, prin analiza teoriilor migrației. După aceste activități, cursanții vor putea răspunde la întrebări precum: De ce își părăsesc oamenii țările de origine și se mută în alte țări? Cum aleg țara de destinație?</p> <p>Instrumente: Materiale teoretice care pot fi interpretate și discutate</p> <p>Activitatea B.2.-Tipuri de migrație- Ce știm despre migrație într-o lume globalizată și multiculturală?- Această activitate se concentrează pe diferite tipuri de migrații (de la rural la urban, de la național la internațional, de la temporar la permanent). Contextul de viață al unui migrant poate fi înțeles și explicat, dacă experiența individuală este plasată într-un context mai larg, în care tipurile de migrație modelează lumea și proiectează mișcări migratorii în întreaga lume. Instrumente: Materiale teoretice care pot fi interpretate și discutate</p> <p>Activitatea B.3.-Provocările migrației într-o societate interculturală. Aceasta este o activitate de 1 oră bazată pe mărturia unui migrant reîntors care nu a reușit să se adapteze într-o nouă societate. Cursanții sunt rugați să analizeze această experiență și să dezvolte un plan de activități pentru migranți care să le faciliteze integrarea și acceptarea unui nou Instrumente: mărturia</p> <p>Subiectul C- Înțelegerea rolului competenței interculturale ca catalizator al justiției sociale.</p>
--	--

Activitatea C.1.- Înțelegerea rolului competenței interculturale în integrarea migranților

Vizionarea și citirea interviurilor (mărturii ale migranților care au avut provocări interculturale atunci când s-au mutat în altă țară și care au beneficiat de abordări interculturale în drumul lor de integrare într-o țară nouă) - analiza în perechi a acestor materiale urmată de o discuție de grup. Vizionarea și citirea interviurilor (mărturii ale migranților care au o provocare interculturală atunci când se mută în altă țară și, de asemenea, cine a beneficiat din abordări interculturale în parcursul lor de integrare într-o țară nouă)- analiza în perechi a acestor materiale urmată de o discuție de grup.

Activitatea C. 2. -Studii de caz de competență și înțelegere interculturală în diferite domenii (economie, educație, cultură). Vom folosi 3 declarații la provocarea elevii să identifice caracteristicile dimensiunii interculturale a activităților și impactul acestei dimensiuni particulare.

Activitatea C.3 - Prejudecăți-Conștientizarea propriilor prejudecăți cu privire la migranți- Lucrul cu migranții necesită o privire atentă asupra amprentei lăsate de propria cultură ca urmare a socializării; fiecare societate este imprimată cu propria sa cultură și norme culturale, care afectează și construiesc viața și relațiile sociale sub anumite paradigme. Prin aceasta, fiecare societate și grup social își dezvoltă propriile stereotipuri colective legate de propria cultură/etnie/origine precum și de cele ale altor culturi/etniilor/origine diferite.

Tema D- Impactul competenței interculturale în integrarea migranților

Activitatea D.1.- Mediarea culturală- de ce este mediarea culturală esențială în integrarea oamenilor într-o societate globală- activitatea are ca scop punerea la bază a înțelegerii impactului medierii culturale, competenței interculturale și comunicării interculturale în stabilirea contextului de învățare pentru educatorii de adulți care vor lucra cu migranții.

Activitatea D.2. - Înțelegerea rolului competenței interculturale în integrarea migranților prin analiza articolelor-Această activitate are rolul de a fixa cunoștințe și de a încuraja cursanții să exploreze subiectul.

Activitatea D.3.- Diversitatea etnică în întreaga lume- Activitatea se concentrează pe înțelegerea diversității lumii și pe faptul că unele regiuni au un profil mai degrabă multicultural și, prin urmare, dezvoltarea unei competențe interculturale devine esențială.

Activitatea D.4.- – Povești de succes vs. eșec în integrare din cauza utilizării sau lipsei competențelor interculturale- vom analiza în cadrul grupului patru dintre aceste povești și vom identifica activitățile care au

	<p>fost productive folosind competența interculturală și pe cele care au fost contraproductive deoarece abordarea interculturală a fost ignorată.</p> <p>Activitatea D.5.- Observarea pe teren- observarea educatorilor de adulți mai experimentați la locul de muncă și observarea metodelor care funcționează și a celor care nu funcționează în lucrul cu migranții sub lentila înțelegerii și competenței interculturale.</p> <p>Tema E- Empatia și diversitatea relațiilor prin înțelegerea interculturală</p> <p>Activitatea E.1.- Diversitatea culturală a orașelor din Europa Centrală și de Est-În Europa Centrală există multe orașe care au o structură etnică cosmopolită, precum și arhitectură. Aceste orașe sunt dovada vie că oamenii din diferite culturi și religii pot pleca împreună și pot contribui la dezvoltarea prosperă a unui oraș sau chiar a unei întregi regiuni. Cursanții vor identifica valorile și energia acestor locuri și vor încerca să identifice modul în care aceste valori pot promova toleranța și empatia.</p> <p>Activitatea E.2.- Licitația de drepturi- Activitatea are ca scop să-i facă pe cursanți să empatizeze cu situația migranților prin înțelegerea drepturilor lor și prin acordarea de o mare valoare rolului migranților în viața diferitelor comunități din întreaga lume.</p> <p>Activitatea E.3.-Crearea criteriilor și cadrului pentru promovarea empatiei și înțelegerii reciproce cu organizația- aceasta va fi o temă de grup menită să construiască un cod de conduită cu organizațiile în care activează fiecare dintre cursanți.</p> <p>Activitatea E.4.- Învățând prin a face-fiecare dintre cursanți va explora atitudinile pe care le-a dezvoltat în timpul modulului în aplicarea codului de conduită menționat mai sus în interacțiunea cu un migrant în cadrul organizației (în timpul unei sesiuni de consiliere, unei sesiuni de formare etc.).</p>
<p>Bibliografie</p>	<p>Apendice</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Carre, P. (2000). Motivația în educația adulților: de la implicare la performanță. Proceedings of the 41th Annual Education Education Conference Conference. Vancouver: Universitatea din Columbia Britanică. 2. Courtney, S. (1992). De ce învață adulții: către o teorie a participării la educația adulților. Londra: Routledge 3. Cross, P. (1992). Cursanții adulți. San Francisco: Jossey – Bass <p>Dean, G. (2004). O introducere pentru cursanții adulți: nimic nu este sigur. Note de teren pentru ediția ABLE Stafe. Disponibil la: http://www.pde.state.pa.us/able/lib/fieldnotes04/fn04adult_learner.pdf</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Hiemstra, R., & Sisco, B. (1990). Individualizarea instruirii: fațete învățarea personală, responsabilă și de succes. San Francisco: Jossey-Bass 5. Jarvis, P. (2004). Educație și formare continuă. Atena: Metaichmio 6. ALEMANN – GHIONDA, C. 2009. De la educația interculturală la incluziune a diversității: teorii și politici în Europa. The Routledge International Companion to Multicultural Education (Bănci, JA ed.), 2009, 134 – 145. 7. Barrett, M., Byram, M., Lázár, I., Mompoin-Gaillard, P., & Philippou, S. (2013). Dezvoltarea competenței interculturale prin educație. Strasbourg: Consiliul Europei. 8. Byram, M., Nichols, A., & Stevens, D. (2001). Introducere. În M. Byram., A. Nichols., & D.Stevens (Eds.), Dezvoltarea competenței interculturale în practică (pp. 1-8). Clevedon, Marea Britanie: chestiuni multilingve. 9. Holmes, P. (2015). Întâlnirile interculturale ca experiențe construite social: care concepte? Ce pedagogii? În N. Holden, S. Michailova și S. Tietze (eds.), Routledge companion to cross-cultural management (pp. 237-247). New York: Routledge. 10. Parekh Bhikhu, Teoreticizarea teoriei politice, publicat la 1 iunie 1999, articol de recenzie https://doi.org/10.1177/0090591799027003005 11. Studiu OMS (2016), Migrația și sănătatea: îmbunătățirea competenței interculturale și a sensibilității la diversitate
--	--

3. Material de învățare și instruire

Subiectul A- Înțelegerea diversității culturale și a multiculturalismului ca o caracteristică generală a societăților noastre

A.1. Diversitatea culturală



Activitatea A.1. Lectura de articole și studii despre diversitatea culturală și rolul ei istoric în evoluția societăților noastre.

Citind textul de mai jos despre diversitatea culturală și rolul ei istoric în evoluția societăților noastre. Cursantul se poate referi și la cărțile menționate în prima parte a ghidului, dacă poate dedica timp suplimentar unei lecturi mai aprofundate. Se va pune accent pe importanța acceptării diversității culturale ca un catalizator pentru progresul societății globale. În cadrul acestei activități specifice va

fi abordată importanța globalizării cu studii atât din domeniul educațional, cât și din științe politice și sociale.

Obiective:

- Înțelegerea sensului diversității culturale și multiculturalismului
- Capacitatea de a explica o gamă mai largă de concepte care sunt legate de domeniul diversității culturale și al multiculturalismului
- Cursantul va putea avea o conversație documentată pe tema diversității culturale și multiculturalismului.



Instrucțiuni

Cursanții trebuie să fie capabili să răspundă la următoarele întrebări într-o discuție deschisă care are scopul de a introduce subiectele de interes în activitățile noastre:

1. Ce este diversitatea culturală? Ce înseamnă pentru tine și cum îți afectează viața?
2. Care sunt principalele trăsături ale unei societăți diversă cultural? Cum te simți ca cetățean al unei țări sau al lumii multiculturale?
3. Dați exemple de comunități etnice și caracteristicile specifice ale acestor comunități? De ce sunt diferite în comparație cu alte comunități?
4. Ce sunt subculturile în societatea modernă? Poate conceptul de subculturi să ne ajute să înțelegem diferențele dintre comunitățile etnice?
5. Care este diversitatea de perspectivă și cum ne poate ajuta acest concept să înțelegem diferențele dintre diferitele culturi?



Evaluare

Facilitatorul va evalua: cunoștințele cursanților, disponibilitatea acestora de a participa la discuție, capacitatea lor de a explica și utiliza concepte

Evaluarea suplimentară se va baza pe o lucrare individuală pe tema (răspunzând în scris la una dintre întrebările care au fost abordate în timpul dezbaterii, dezvoltând răspunsul într-o lucrare de 2 pagini, care urmează să fie predată după a treia întâlnire, astfel încât cursantul să aibă suficient timp pentru a merge la diverse surse).

Multiculturalismul, un fapt social



Multiculturalismul este legat de observarea evoluției societăților moderne. În acest sens, desemnează o dezvoltare socială caracterizată prin creșterea manifestă a diferențelor

culturale. Fără a reduce complexitatea unui astfel de fenomen, putem totuși să ne bazăm pe tipologia propusă de Bhikhu Parekh și să distingem trei categorii principale de diversitate culturală (Parekh 1999: 27):

a) „Diversitatea comunităților” (diversitatea comunală): acest tip nu trebuie confundat cu variația stilurilor de viață în cadrul unei culturi date sau cu contestarea normelor dominante. Desemnează grupuri precum comunitățile de imigranți, comunitățile diasporei (evrei, țigani), popoarele indigene și minoritățile regionale (basci, quebecezi etc.), care au în comun să se adune în jurul unei „identități etnice”. Sociologii insistă asupra varietății criteriilor de identificare etnică (limbă, religie, tradiții etc.) și asupra caracterului dual al acestui proces, atât subiectiv, cât și obiectiv.

b) „Diversitatea subculturilor” (diversitatea subculturală) se referă la varietatea stilurilor de viață care se afirmă în democrațiile moderne, datorită liberalizării moravurilor și individualizării comportamentului. „Cultura tineretului”, „cultura gay” sau „cultura punk” sunt exemple de „subculturi”, în măsura în care corespund modurilor particulare de viață observabile într-o anumită cultură.

c) „Diversitatea de perspectivă” provine din chestionarea normelor dominante într-un grup cultural. Se afirmă, de exemplu, atunci când feministele contestă semnificația tiparelor patriarhale în viața domestică, socială și politică, sau când fundamentalistii resping procesul de secularizare a statului modern sau când ecologistii denunță antropocentrismul. Acești indivizi nu formează neapărat subculturi în cadrul unei culturi comune, ci contestă însăși bazele acesteia din urmă. Prin postura lor critică ele trezesc apariția unor noi reprezentări culturale.

Tipologia lui Parekh indică faptul că multiculturalismul societăților moderne provine atât din schimbări structurale, cât și dintr-o evoluție a sensibilității colective, întrucât liberalizarea stilurilor de viață provoacă simultan înmulțirea subculturilor și o chestionare a standardelor dominante. Deoarece granițele etnice au traversat întotdeauna societățile umane, el capătă totuși un nou sens în societățile care sunt din ce în ce mai conștiente de caracterul lor multicultural. Așa se explică de ce protecția juridică a grupurilor etnice a putut deveni un obiectiv politic în democrațiile moderne și de ce multiculturalismul, ca fapt social, este strâns legat de multiculturalismul, ca proiect politic.

Multiculturalismul, un proiect politic

Multiculturalismul afirmă public că egalitatea civică este compatibilă cu respectul pentru diferențele culturale. Ea confirmă oficial ruptura cu modelul asimilaționist care predomină în majoritatea democrațiilor și care face ca integrarea politică să depindă de adoptarea unor norme culturale majoritare.

Concret, se traduce prin implementarea de măsuri politice și scutiri legale, pentru a garanta minorităților etnice egalitatea de tratament atunci când standardele în vigoare nu funcționează pentru acestea. Aceste măsuri fac posibilă, de exemplu, adaptarea calendarului național sau a codurilor vestimentare la tradițiile minoritare (cf. cazul paradigmatic din literatura de specialitate privind multiculturalismul al turbanului și kirpanului sikh din Canada, țară în care legea permite membrilor acestei comunități a se abate de la reglementările privind purtarea căștilor și purtarea armelor). Politicile multiculturaliste nu se limitează la adaptarea legilor de către instanțe; se referă, de asemenea, la o întreagă gamă de măsuri politice menite să promoveze integrarea imigranților (program de acțiune afirmativă în domeniile economic și educațional, reprezentare politică specifică, cursuri în limba de origine pentru copiii imigranților, lupta împotriva rasismului, finanțarea festivalurilor etnice etc.). Alte regimuri democratice precum Australia, Marea Britanie, Elveția și

Țările de Jos au adoptat politici similare, fără a ajunge până la a face din multiculturalitate un principiu constituțional. Cu toate acestea, alături de Canada, ei se numără printre țările care au adoptat „multiculturalismul integrat” spre deosebire de „multiculturalismul divizat” din Statele Unite (Wieviroka 2001). În primul caz, politicile multiculturaliste vizează în mod explicit promovarea respectului pentru diversitatea culturală printr-o formă de recunoaștere publică. În al doilea caz, dimensiunea recunoașterii este mai puțin clară;

Multiculturalismul este, așadar, un fenomen politic recent și cu mai multe fațete. Este probabil prea devreme pentru a măsura efectele sale reale asupra integrării minorităților. Trebuie totuși remarcat faptul că recepția acestui tip de politică de către opinia publică este mixtă. Dacă „dreptul de a fi diferit” a stârnit entuziasmul unora în anii 1980 și 1990, el a provocat întotdeauna o rezistență puternică. În prezent, odată cu renașterea naționalismului xenofob în Europa și temerile stârnite de terorismul islamic, politicile multiculturaliste sunt larg puse sub semnul întrebării în majoritatea democrațiilor care le-au adoptat, cum ar fi în Marea Britanie, Țările de Jos și provincia Quebec din Canada.

Multiculturalismul, o dezbatere filosofică

Evoluția descrisă mai sus a influențat foarte mult evoluția dezbaterilor de filozofie politică, în special în democrațiile vorbitoare de limbă engleză în care multiculturalismul a fost implementat. Într-un univers intelectual dominat de liberalismul lui John Rawls, interesul pentru acest fenomen politic s-a tradus în principal într-o discuție critică a teoriei liberale a cetățeniei.

a) Politica diferenței

Prima apărare celebră a ideii multiculturaliste își are rădăcinile într-o critică a „universalismului abstract”. În *Justice and the Politics of Difference*, Iris Marion Young denunță incapacitatea unui astfel de universalism de a garanta egalitatea politică a indivizilor cu identități și moduri de viață diferite. Instituționalizat în contextul unei culturi date, statutul civic susține dominația identităților considerate „normale”, și anume, în democrațiile occidentale, cea a omului alb sănătos, bogat. Departe de a garanta egalitatea tuturor în fața legii, ea marginalizează punctul de vedere al identităților minoritare. Un universalism corect înțeles trebuie așadar să renunțe la a fi „nediferențiat”; dimpotrivă, trebuie să implementeze o „politică a diferenței”,

b) Politica recunoașterii

Dacă prima apărare a multiculturalismului a luat forma unei promovări politice a diversității culturale înțelese în sens larg, dezbaterile care au urmat s-au concentrat în principal pe cazul diversității etnice. În celebrul său articol despre „Politica recunoașterii”, Charles Taylor apără cauza minorității Quebec din Canada. Pentru a justifica dreptul acestei minorități de a-și păstra identitatea culturală, în special prin promovarea politică a folosirii limbii franceze, Taylor preia criticile adresate de Michaël Sandel „republicii procedurale” și formulează prima apărare comunitară a politicilor multiculturaliste. Ca și Sandel, el refuză limitele unei concepții a legitimității politice bazate pe primatul dreptului asupra binelui, conform căreia libertățile individuale nu trebuie sacrificate pentru promovarea binelui comun. Un astfel de „liberalism al drepturilor” este în esență „inospitalier față de diferență”, deoarece exclude imediat promovarea identității culturale din scopurile politice legitime. De aceea neglijează rolul crucial pe care acesta din urmă îl joacă în viața indivizilor și trebuie înlocuit cu un liberalism mai deschis acestei cauze. O astfel de evoluție este cerută, potrivit lui Taylor, de însuși sensul egalității moderne, care se sprijină atât pe valoarea universală a demnității, cât și pe valoarea specifică a autenticității.

c) Cetățenie multiculturală

Teoria lui Will Kymlicka, care constituie cel mai detaliat răspuns al liberalismului politic la cele două critici menționate mai sus, apără capacitatea acestei filozofii de a prelua provocarea multiculturalismului. În *Liberalism, Community and Culture*, Kymlicka reexaminează principalele obiecții pe care comunitariștii le ridică împotriva liberalilor, în special cea a „libertății vidului” (Taylor) și a „eului neaglomerat” (Sandel), pentru a contesta ideea primită conform care liberalismul politic ar fi inseparabil de o filozofie socială atomistă și individualistă. Liberalii nu neagă sub nicio formă valoarea atașamentelor comunitare și admit pe deplin că planurile de viață adoptate de un individ sunt inspirate de ele. Cu toate acestea, ei refuză să reducă rațiunea practică la simpla descoperire a normelor moștenite: individul rămâne liber să-și critice contextul cultural și să revizuiască alegerile pe care acesta l-a determinat să le facă, grație conceptului de dreptate pe care îl trage din rațiunea sa. Acest principiu de revizuire nu împiedică filosofia liberală să recunoască „valoarea apartenenței culturale”, pe care Kymlicka își propune să o interpreteze ca un „bun primar” în sensul rawlsian. El dezvoltă astfel o apărare instrumentală a identității culturale care o consideră drept „vocabularul comun” dând sens alegerilor individuale, ca condiție necesară exercitării autonomiei. pe care Kymlicka își propune să-l interpreteze drept „bun primar” în sensul rawlsian. El dezvoltă astfel o apărare instrumentală a identității culturale care o consideră drept „vocabularul comun” dând sens alegerilor individuale, ca condiție necesară exercitării autonomiei. pe care Kymlicka își propune să-l interpreteze drept „bun primar” în sensul rawlsian. El dezvoltă astfel o apărare instrumentală a identității culturale care o consideră „vocabularul comun” dând sens alegerilor individuale, ca condiție necesară exercitării autonomiei.



Activitatea A.2.- Harta culturală a diversității. Învățare dirijată.

Obiective: Prin această activitate, cursanții vor fi capabili să identifice cuvinte, tradiții și elemente care sunt caracteristice unora dintre regiuni, țări ale lumii. Cursanții vor cunoaște mai bine diversitatea culturală și, de asemenea, își vor dezvolta empatia și deschiderea față de alte culturi. Această activitate este un bun început pentru următoarele activități ale proiectului.



Instrucțiuni

- Împărțiți grupul în grupuri mai mici de 3-4 cursanți
 - Cereți grupurilor să creeze o hartă a diversității culturale pe anumite părți ale lumii, de exemplu, Asia, Africa etc.)
 - Harta trebuie să aibă identificarea culturilor din partea dată a lumii și trebuie să aibă cel puțin 10 specificități ale culturilor sau țărilor specifice.
 - Formatul hartilor poate fi 2D, 3D, eventual digital.
- Prezentarea proiectului în fața celorlalți cursanți și colectarea feedback-ului.



Evaluare

Vom evalua produsul final, hărțile care sunt prezentate de către cursanți. Evaluarea va fi asigurată atât de către facilitator, cât și de către colegi.



Activitatea A.3.- Multiculturalismul în zilele noastre- ce înțelegem noi?

Învățare dirijată.

Înțelegerea rolului diversității culturale în progresul unei lumi globale este considerată a fi esențială pentru educatorii de adulți care vor lucra cu migranții. Acești oameni ar trebui să aibă capacitatea de a înțelege și de a transpune în formare competența de comunicare interculturală, care oferă îndrumare migranților într-o societate nouă și îi face să se simtă curioși și dispuși să exploreze și eventual să fie integrați într-un nou context cultural.

Obiective

Competențe analitice, abilități descriptive, argumentare, gândire critică precum și capacitatea de a scrie un eseu argumentativ fără linii directoare specifice legate de structura eseului.

Durata: 1,5 ore



Sursa: Sociologia multiculturalismului <https://www.massolit.io/courses/the-sociology-of-multiculturalism>



Instrucțiuni

1. Cursanții sunt rugați să privească imaginea (cunosc deja tema cursului, așa că este intuitiv pentru ei să înțeleagă că fotografia exprimă o dimensiune multiculturală în societățile noastre.
2. Facilitatorul pune următoarele întrebări:

- Oamenii reprezentați trăiesc o societate multiculturală deschisă? De ce?
- Oamenii din imagine au identificat un limbaj comun, comunică corect între ei?
- Vedeți undeva în imagine semne de discriminare sau înstrăinare din cauza diferențelor dintre culturi?



Păreră

- Cum vă percepeți societatea? Este o societate multiculturală? Este o societate deschisă oamenilor din culturi și comunități diferite?
- Scrieți un eseu argumentativ de o pagină pe subiect.



Evaluare

Cursanții trebuie să scrie pentru a scrie un scurt punct de vedere argumentativ, răspunzând la întrebarea finală. Eseul se va baza pe discuțiile din clasă, precum și pe resursele care au fost puse la dispoziția cursanților.

Evaluăm: - înțelegerea conceptului, abilitatea de a argumenta pentru propriul punct de vedere, competența de a-și plasa propriile opinii într-un context mai larg.



Activitatea A. 4.- Căutarea diversității culturale în viața noastră de zi cu zi.

Învățare prin experiență.

Descoperirea diversității culturale în viața noastră este de cea mai mare importanță pentru o înțelegere adecvată a diversității culturale, a beneficiilor și a caracteristicilor acesteia. Citirea despre diversitatea culturală și participarea la diferite activități nu sunt suficiente pentru a ajunge la o înțelegere decentă a fenomenului și pentru a-l integra în propriul set de valori.

Obiective: Cunoașterea unor elemente specifice unei culturi diferite, prin interacțiunea directă cu oamenii din cultura respectivă și dezvoltarea capacității de a integra sau reproduce elemente ale altor culturi în propria lor viață.

Durata: 2 ore



Instrucțiuni

Fiecare cursant identifică exemple de afișare a diversității culturale (magazine, tradiții, muzică, scrieri, comportamente), le enumeră și ia legătura cu ele, astfel încât diversitatea culturală să primească un sens practic pentru cursant - 3 ore.

Exemple

Ex.1. Un cursant identifică un magazin indian în cartierul său, vizitează magazinul și vorbește cu proprietarul și, de asemenea, cumpără unele produse. În următoarea sesiune de curs el/ea prezintă experiența și produsele pe care le-a cumpărat din magazin.

Ex.2. Cursantul identifică un dans tradițional croat și el/ea învață pașii de bază. În cursul următor, el/ea prezintă câteva elemente ale dansului (învățare prin experiență) și câteva detalii istorice și contextualizate despre acesta.



Evaluare

Vom evalua atât deschiderea cursantului de a se angaja într-o astfel de experiență, nivelul de curiozitate și interes pentru descoperirea caracteristicilor unei noi culturi, cât și capacitatea lor de a reproduce și de a folosi ceea ce a învățat prin acea experiență specifică.

Subiectul B- Migrația într-o lume globalizată și multiculturală. Provocări pentru migranți și modul în care competența interculturală poate ușura procesul.



Activitatea B.1. - Ce teorii se află în spatele conceptului de migrație? Auto-învățare.

Această activitate are ca scop înțelegerea contextului migrației. După această activitate, cursanții vor putea răspunde la întrebări precum: De ce își părăsesc oamenii țările de origine și se mută în alte țări? Cum aleg țara de destinație? Activitatea constă în revizuirea teoriilor și realizarea unui grafic digital sau fizic al teoriilor. Cursanții vor alege, de asemenea, care teorie le pare mai relevantă în prezent.

Obiective

Înțelegerea evoluției teoretice a migrației, înțelegerea modului în care teoriile pot explica diferite tipuri și caracteristici ale procesului de migrație, fiind capabil să explice în context educațional cum pot influența relațiile și asemănările culturale decizia de a migra într-o țară sau alta.

Durata: 1 ora



Instrucțiuni

1. Cursanții sunt rugați să citească textul de mai jos și să caute referințele pe internet pentru a avea o înțelegere mai complexă a fenomenului migrației, ca punct de plecare pentru un mod de viață intercultural, pentru cei care aleg această cale specială .
2. Realizați individual o grafică a tipurilor de teorii ale migrației și a conținuturilor (ce reprezintă fiecare teorie). Accentul de plasare grafică pe teorie pe care o considerați mai potrivită pentru a explica modelele actuale de migrație.

Text

Studiile despre migrație s-au dezvoltat în ritmul evoluției teoriilor relațiilor internaționale, evoluând de la teoriile asimilaționiste asociate în special cu Robert Park și Școala din Chicago (Horvath & Anghel, 2009, pp.13-41), la modelul transnațional din ce în ce mai frecventat astăzi. . , model care subliniază posibilitatea ca ruperea țării de origine să nu fie una totală, situație care este favorizată de transformările din transport și comunicații, care prin viteza crescută și costurile mai mici fac accesibilă orice distanță și orice comunicare posibilă, 2003). „Aici” și „acolo” nu mai sunt dimensiuni separate, nu sunt spații și contexte culturale legate doar prin călătorii anuale și remitențe regulate, ci și prin comunicare permanentă și vizite frecvente.

Migrația este analizată din mai multe perspective, în funcție de specializarea celor care o cercetează. Antropologii se concentrează asupra modului în care migrația modelează transformarea identității culturale a migrantilor, formulând în majoritatea cazurilor ipoteza că relațiile sociale susțin păstrarea diferențelor culturale. Politologii se concentrează pe politicile de migrație și pe capacitatea statului de a controla migrația, formulând ipoteze pe care statele le pot controla prin acțiunea sau lipsa lor de acțiune felul în care populația privește migrația. Sociologii investighează motivele care explică în unele cazuri integrarea, iar în altele discriminarea și excluderea, folosind ipoteza relației dintre integrare și capitalul social și uman. Ultimul, dar nu cel din urmă,

O abordare cuprinzătoare a fenomenului migrației nu este posibilă într-un context de cercetare izolat, astfel încât cea mai eficientă analiză este cea care utilizează resurse din cele patru discipline, conducând la concluzii complete și viabile. Astfel, teoriile migrației se încadrează în trei tipuri de clasificări (Horvath & Anghel, 2009, pp.13-41).

Primul. Teoriile economice neoclasice care susțin de la sfârșitul secolului al XIX-lea teoretizări care îi aparțin lui Ravenstein și care pun între condițiile relației economice și migrației cauza-efect, migrația devenind un element de reglementare pe piața internațională a muncii, pe partea nord-sud, est - axele de vest (Ravenstein, 1885). Aceste teorii au dovedit că pot fi verificate empiric, dar abordarea pe care o propun nu este suficientă.

Al doilea. Modelele structurale sunt cele care evidențiază dihotomia centru-periferie și aduc în prim-plan discuții despre migrație, familie și gospodărie ca unitate de analiză.

Al treilea. Teoria sistemului global de migrație postulează obligația cercetătorului de a analiza ambele capete ale procesului de migrație, concentrându-se pe relațiile dintre țara de origine și țara de destinație într-un context global. Este teoria care operează atât cu macrostructuri (piețe internaționale, state, instituții, politici etc.), cât și cu microstructuri (relații cu migranți, prietenii, relații de familie, experiențe individuale etc.), adunând diferitele tipuri de cercetare și generând o abordare complexă și completă (Horvath & Anghel, 2009, pp.13-41).

Noua era a migrației care se suprapune cu cea a globalizării are câteva caracteristici relevante: creșterea numărului de migranți și a zonelor lumii care participă la procesul migrației, diversificarea și schimbarea dinamicii migrației și nu în ultimul rând creșterea dependenței de migrație. . Având în vedere aceste schimbări care funcționează în paralel cu interconectarea globală, migrația capătă un nou sens, pierzând treptat caracteristicile pe care le avea în vremurile de glorie a statelor naționale și permeabilitatea moderată a granițelor.



Evaluare

Vom evalua graficul teoriilor care vor fi dezvoltate de către cursanți, precum și argumentele lor pentru o teorie sau alta atunci când este vorba de a explica modelele actuale de migrație din lume.



Activitatea B.2. - Tipuri de migrare. Ce știm despre migrație într-o lume globalizată și multiculturală?

Această activitate se concentrează pe diferite tipuri de migrații (de la rural la urban, de la național la internațional, de la temporar la permanent). Contextul de viață al unui migrant poate fi înțeles și explicat, dacă experiența individuală este plasată într-un context mai larg, în care tipurile de migrație modelează lumea și proiectează mișcări migratorii în întreaga lume.

Obiective: cunoașterea diferitelor tipuri de migrație și a ceea ce declanșează fiecare tip de migrație, înțelegerea relației dintre un proiect de migrație de succes și competența interculturală, gândire critică, competența de a argumenta și de a prezenta un punct de vedere.

Durata: 1,5 ore



Instrucțiuni

1. Cursanții sunt rugați să facă o listă cu tipurile de migrație pe care le cunosc. După finalizarea acestei sarcini individuale, punem împreună răspunsurile pe o pagină comună de flipchart, pentru a grupa tipurile de migrare.

2. Cursanții își confruntă alegerile cu imaginea de mai jos, care descrie unele tipuri de migrație. Apoi ei răspund la întrebări:

- Care sunt tipurile de migrație pe care nu le-au identificat?

- Ce tipuri de migrare erau pe lista lor, dar nu pe imagine?

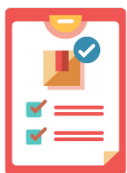
3. În grupuri de 2-3, cursanții își imaginează sau își amintesc o experiență de migrare care se încadrează în tipurile respective de migrație, răspunzând la următoarele întrebări:

1. Ce declanșează migrația?

2. Care au fost beneficiile experienței specifice de migrație și care au fost provocările?

3. A fost competența interculturală un atu în gestionarea provocărilor migrației?

Tipuri de migrație



Evaluare

Evaluarea are o structură formativă; facilitatorul se va concentra pe evaluarea gradului de înțelegere a subiectelor prin discuția care are loc în timpul sesiunii.



Activitatea B.3.- Provocările migrației într-o societate interculturală

Aceasta este o activitate bazată pe mărturia unui migrant întors care nu a reușit să se adapteze într-o nouă societate. Cursanții sunt rugați să analizeze această experiență și să dezvolte un plan de activități pentru migranți care să le faciliteze integrarea și acceptarea unei noi societăți.

Obiective

Empatie față de luptele migranților, competențe analitice, gândire critică, planificare, structurare a ideilor, rezumarea și furnizarea de conținuturi utile pentru migranți

Durata: 1 ora



Instrucțiuni

Am plecat cu mari aspirații în 2009, foarte curând după ce țara mea a aderat la Uniunea Europeană. Am ajuns la Bruxelles multicultural dintr-un orașel din vestul României și a fost copleșitor la toate nivelurile: infrastructură, oameni, comportamente. Mi-am început studiile într-o toamnă frumoasă și însoțită, cu aspirații înalte și cu încrederea că îmi pot găsi un loc în această lume nouă. Studiile au fost captivante și la fel de dificile și mi-au ocupat cea mai mare parte a timpului. Așa că, după jumătate de an de studii m-am trezit în situația de a nu avea prieteni străini, doar români. Curând am început un job cu un cerc restrâns de profesioniști români cu legături într-un mediu profesional internațional și multicultural. O meserie pe care o fac de aproape cinci ani, cinci ani care nu m-au apropiat de oameni din alte țări, Am reușit să am un singur prieten străin din altă țară. Nu am investit timp în dezvoltarea relațiilor cu oameni din Belgia sau din orașul multicultural în care locuiam. Viața mea s-a limitat la micul meu grup de români, chiar dacă, evident, limba nu era o barieră. Inca ma intreb de ce. A fost vina mea? Nu eram pregătit să accept în noua societate și să mă fac acceptat de această nouă societate? Sau această nouă societate nu era pregătită să accepte oameni din alte țări, în special din Europa de Est? A fost vina mea? Nu eram pregătit să accept în noua societate și să mă fac acceptat de această nouă societate? Sau această nouă societate nu era pregătită să accepte oameni din alte țări, în special din Europa de Est? A fost vina mea? Nu eram pregătit să accept în noua societate și să mă fac acceptat de această nouă societate? Sau această nouă societate nu era pregătită să accepte oameni din alte țări, în special din Europa de Est?

1. Analizați următorul extras din interviul unui student român care se întoarce în România după 5 ani de studii și muncă în Belgia:
2. Răspundeți în grup la una dintre cele două întrebări:
 - Ce ar fi trebuit să facă altfel Camelia pentru a-și face mai mulți prieteni din țara de destinație?
 - Ce fel de oportunitate de formare ar trebui să aibă accesat Camelia pentru a putea să-și facă mai ușor prieteni și să se simtă aculturată în noua țară?

3. În grupuri, dezvoltați 10 obiective pentru un plan de pregătire pe care Camelia ar fi trebuit să-l asume pentru a înțelege mai bine diferențele culturale și pentru a se simți mai adaptată la noua societate.



Se bazează pe discuție și pe planul care va fi elaborat de către cursanți. Feedbackul colegilor va fi încurajat în această activitate.

Subiectul C- Înțelegerea rolului competenței interculturale ca catalizator al justiției sociale.



Activitatea C.1.- Studii de caz de competență și înțelegere interculturală în diferite domenii (economie, educație, cultură). Învățare dirijată.

Vom folosi 3 afirmații pentru a provoca cursanții să identifice caracteristicile dimensiunii interculturale a activităților și impactul acestei dimensiuni particulare.

Obiective

Să dezvolte competența analitică, gândirea critică, abilitățile de reflexie, abilitățile de rezumat

Durata: 2 ore

Declarații:

1. *Competența interculturală în economie: Pe o piață din ce în ce mai globală, competențele interculturale sunt la fel de importante pentru afaceri ca și competențele financiare.*
2. *Competență interculturală în educație: Educația se bazează pe diversitatea culturală și toleranță.*
3. *Competență interculturală în cultură: Singura limbă adevărată de cultură este limba interculturală.*



Instrucțiuni:

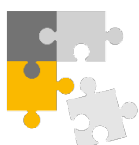
1. Alegeți una dintre propozițiile prezentate mai sus
2. Oferiți o vedere proprie de o pagină asupra declarației
3. Găsiți trei-patru surse academice și jurnalistice care abordează tema aleasă.

4. Comparați materialele cercetate între ele, precum și cu propria perspectivă
5. Produceți un rezumat final de 2 paragrafe al diferitelor abordări.
6. Priviți posterul de mai jos și spuneți ce activități pot stimula comunicarea și relațiile interculturale.



Evaluare

Facilitatorul va evalua participarea cursantului la activitate, precum și calitatea temei finale.



Activitatea C.2.- Conștientizarea propriilor prejudecăți despre migranți- Un set de trei exerciții care explorează viața unui migrant. Învățare dirijată.

Obiective

Să dezvolte empatia, capacitatea de a imagina o situație care implică diferențe culturale și de a explica acea situație, gândirea critică, capacitatea de a imagina situații de învățare în care educatorul de adulți oferă conținut educațional migrantului.

Durata: 3 ore



Instrucțiuni:

Lucrul cu migrații necesită o privire atentă asupra amprentei lăsate de propria cultură ca urmare a socializării; fiecare societate este imprimată cu propria sa cultură și norme culturale, care afectează și construiesc viața și relațiile sociale sub anumite paradigme. Prin aceasta, fiecare societate și grup social își dezvoltă propriile stereotipuri colective legate de propria cultură/etnie/origine precum și de cele ale altor culturi/etniilor/origine diferite.

Stereotipurile sunt „scurtături” cognitive (Kubik, 2010) atribuite unui eșantion de calitate ale unui grup de oameni, ignorând diversitatea membrilor săi. Exagerarea acestor stereotipuri și atribuirea lor la scară mai largă tuturor membrilor unui grup le transformă în prejudecăți. Ca urmare, prejudecățile depășesc stereotipurile deoarece implică o atitudine ostilă și discutabilă față de oricine aparține unui grup doar pentru că aparține aceluia grup (Allport, 1954).

Prejudecățile stereotipe sunt greu de abordat deoarece sunt simple și ușor de transmis. Ele persistă de obicei mult timp, chiar și fără contact sau interacțiune între diverse grupuri sociale. În acest fel, noi, ca indivizi și profesioniști dintr-o anumită cultură și grup social, putem de asemenea să transmitem sau să acționăm în conformitate cu prejudecăți stereotipe fără a le pune sub semnul întrebării sau chiar fără niciun contact cu membrii grupului social, cultural sau etnic în cauză.

Drept urmare, profesioniștii care lucrează cu migrații trebuie să fie conștienți de propriile „imagini mentale” despre femeile migrante și să-și pună la îndoială propriile prejudecăți cu privire la acestea (de exemplu, sărăcia, lipsa educației, valorile patriarhale puternice, motivația de a munci).

Cum putem deveni conștienți de propriile noastre prejudecăți față de migrații?

Identificarea și acceptarea propriilor prejudecăți și stereotipuri poate fi un proces dificil. Mai jos este o colecție de sfaturi practice de luat în considerare atunci când lucrați cu migrații, precum și trei exerciții care pot fi utile profesioniștilor să devină conștienți de propriile prejudecăți față de migrații.

În ceea ce privește intervenția, este important să:

- Considerați migrații ca indivizi, nu ca membri ai unei culturi, țări, religie etc.
- Permiteți migraților să se exprime despre situația și nevoile lor, fără a le considera de la sine înțelese.
- Evitați interpretările simpliste ale realității pe care o asociem cu o minoritate etnică sau culturală.
- Evitați atitudinile paterne. Ar trebui promovate relații egale între utilizatori și profesioniști.
- Încercați să promovați capacitatea migraților de a alege singuri și de a-i trata ca pe niște adulți.
- Exerciții pentru a deveni conștient de propriile prejudecăți și stereotipuri

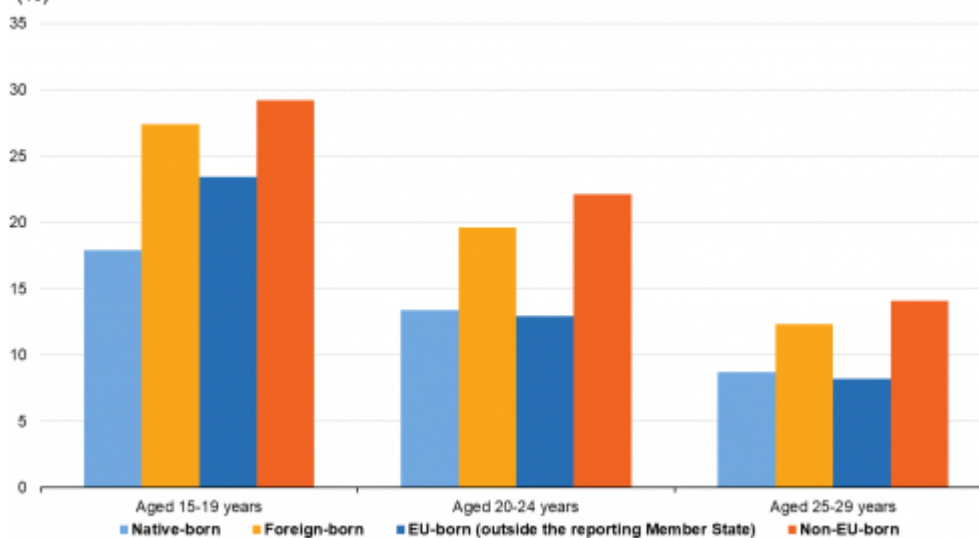
Exercițiul 1: Imaginarea vieții unui migrant

Imaginează-ți un tânăr pe nume Solar. Locuiește în orașul tău de un an. Încercați să descrieți povestea imigrației sale și a vieții sale de zi cu zi în țara gazdă:

- De unde vine Solarul?
- De ce și-a părăsit țara?
- De ce a venit în țara ta?
- Il cunosti? De ce? De ce nu?
- Este educat? Ce fel de educație are?
- Cum își petrece zilele?
- Care sunt șansele unui migrant pe piața muncii? Uită-te la graficul de mai jos.

Unemployment rate for young people, EU-27, 2019

(%)



Source: Eurostat (online data code: yth_empl_100)

eurostat

După aceea, compară și discută povestea ta cu poveștile colegilor tăi.



Aceste întrebări pot fi utile:

- Ce fel de migranți ați luat în considerare?
- Este sărac, bogat, necăsătorit, căsătorit, bine educat, nu foarte bine educat?
- Un bărbat de culoare din Africa, din Orientul Mijlociu sau din Europa de Est?

Exercițiul 2: Imaginează-ți ca fiind un migrant

Imaginați-vă ca un migrant care vizitează instituția în care lucrați. Scrieți sentimentele pe care le aveți când treceți prin locul de muncă:

- La ce te aștepti?

- Ce-ți place"?
- Ce nu iti place"?
- Te simți „primit”?

Apoi analizează-ți propriile gânduri descrise în primul exercițiu.

Exercițiul 3: Stereotipuri despre femeile migrante

Sunteți de acord sau dezacord cu următoarele afirmații despre femeile migrante? De ce?

- Ei nu vor să se integreze în societatea noastră.
- Ea preferă să trăiască conform rolurilor tradiționale ale femeilor.
- Nu sunt bine educați.
- Ei nu sunt conștienți de egalitatea de gen.



După ce te-ai gândit la aceste afirmații, gândește-te la aceste întrebări:

- Ce dovezi aveți pentru a vă susține opiniile (cercetare, surse credibile)? Sau percepția dvs. se bazează pe opinii anterioare sau pe un consens social cu privire la modul în care sunt oamenii?
- Asociați unele dintre aceste afirmații cu femei dintr-o anumită țară de origine?
- Câte femei migrante cunoști?



Evaluare

Această activitate este una emoțională, în care testăm abilitățile de înțelegere interculturală, toleranță și respect reciproc și de aceea evaluarea este orientată către atitudinea cursantului în contextul dat.

Tema D- Impactul competenței interculturale în integrarea migranților



Activitatea D.1.- Mediarea culturală- de ce este mediarea culturală esențială în integrarea oamenilor într-o societate globală. Auto-învățare.

Activitatea are ca scop punerea bazei înțelegerii impactului medierii culturale, competenței interculturale și comunicării interculturale în stabilirea contextului de învățare pentru educatorii de adulți care vor lucra cu migranții.

Durata: 1,5 ore



Instrucțiuni

1. Privește imaginea de mai jos și explică pe scurt care este înțelegerea ta asupra imaginii.



2. Citiți textul de mai jos și extrageți metodele esențiale de utilizat în comunicarea interculturală într-un context de învățare.

2. Reflectați asupra propriilor experiențe cu activități legate de comunicarea interculturală. Împărtășiți experiențe cu colegii prezenți în sesiune.

3. Proiectați o sesiune introductivă despre competența interculturală pentru un grup de migranți dintr-o țară aleasă (fie din Europa, fie din afara continentului).

Text. Metode și tehnici de comunicare din perspectivă interculturală



În orice întâlnire între două persoane există o negociere a sensului, care este însăși esența comunicării și care duce la obținerea unui sens comun și acceptat reciproc. Această afirmație este valabilă în orice context intercultural deoarece comunicarea adevărată presupune ajungerea la un acord, adică mesajul transmis de vorbitor primește același sens în momentul recepționării lui de către interlocutor. Specific comunicării interculturale este faptul că protagoniștii ei nu au aceleași referințe culturale sau nu folosesc același limbaj, ceea ce este un obstacol greu de depășit. Oamenii

s-ar putea să vorbească limbi diferite, să se comporte total diferit și să aibă o percepție și o weltanschauung distincte, dar competența interculturală poate oferi soluția pentru aceste situații.

Atunci când comunicarea este dificilă, pot apărea neînțelegeri și divergențe între grupurile de referință, iar neînțelegerea poate escalada într-un conflict. Conflictul poate declanșa apoi agresiune, care este, desigur, punctul cel mai negativ la care poate ajunge diversitatea culturală, atunci când nu este tratată corespunzător. Cu toate acestea, a fi diferit nu este întotdeauna o amenințare, poate fi și o oportunitate de a fi profitat de părțile implicate în procesul de comunicare.

Transformarea diferențelor culturale într-un atu, o premisă pozitivă, este posibilă prin utilizarea diferitelor metode și tehnici de comunicare. Succesul comunicării interculturale depinde de gradul de deschidere și de disponibilitate de a comunica și de a găsi un teren comun pentru discuții chiar și atunci când contextul poate părea nefavorabil. Scopul comunicării interculturale este de a arăta oamenilor că, chiar dacă suntem diferiți, avem medii culturale conflictuale, toți avem aceleași drepturi, baza unei comunicări deschise fiind constituită de respectul reciproc. Astfel, asertivitatea adecvată este o metodă prin care îndeplinim scopul comunicării. Structura sa este următoarea:

1. *formularea acțiunii*
2. *empatizând cu răspunsul interlocutorului*
3. *formularea rezultatului preferat de interlocutor.*

Principala caracteristică a acestei metode de comunicare este că evită blamarea, punând accent pe empatie și pe modul în care se simte persoana. (Simt... Ce mi-aș dori este să...). În prima etapă a procesului de comunicare se face o descriere obiectivă a acțiunii sau situației. A doua etapă se referă la răspunsul protagoniștilor comunicării și poate lua forma emoției sau impulsului care transmite deschidere și nu rezistență față de interlocutor. Prin urmare, tonul răspunsului trebuie să evite orice urmă de reproș, fie el deschis sau implicit. Acuzarea interlocutorului unei alte culturi provoacă defensivă și adversitate.

A treia etapă urmărește să pună în prim-plan rezultatul preferat de interlocutor. El/ea trebuie să se simtă liber să aleagă.

O altă tehnică care este frecvent utilizată în medierea și comunicarea interculturală este negocierea. Conceptul principal în această tehnică este acela de câștig-câștig, acesta constând în asigurarea câștigului de ambele părți. În acest fel, relațiile sunt întărite. Structura acestui proces este următoarea: investigarea nevoilor părților implicate, diagnosticarea punctelor de complementaritate și a celor de diferență, identificarea soluțiilor, acțiunilor de cooperare și discursului.

Helena Cornelius (1996) propune următoarele linii directoare pentru utilizarea acestei metode:

1. Formulați nevoile fiecăruia dintre participanții la procesul de comunicare
2. Încercați să satisfaceți nevoile tuturor, nu doar artificial, ci și sincer.
3. Susține valorile celorlalți, precum și valorile tale (fiecare dintre participanți trebuie să se simtă confortabil în acest proces și convins că valorile lor sunt considerate temeinic.

4. Încearcă să fii obiectiv și să disociezi problema de oameni (dacă există probleme în procesul de comunicare nu înseamnă neapărat că persoana respectivă a declanșat problema, poate fi și contextul mai larg care a favorizat o anumită evoluție negativă).

5. Concentrați-vă pe corectitudine, nu pe putere

6. Căutați soluții creative și ingenioase

7. Fii dur cu problema, dar blând cu oamenii (evitați învinovățirea)

Într-un context intercultural, neînțelegerile pot duce adesea la disidență. De aceea putem folosi o altă tehnică: oferirea de feedback. Fără feedback este ușor ca interlocutorii să devină ascultători pasivi, neștiind niciodată sigur dacă au înțeles corect mesajul celuilalt. Dar prin verificarea înțelegerii celorlalte idei, interlocutorii se vor implica mai mult. Există, de asemenea, situații în care, chiar dacă se ajunge la un acord acceptabil, partea adversă poate respinge acordul de pură suspiciune. Chiar dacă o persoană transmite un mesaj corect, bazat pe valori interculturale, dacă acea persoană nu răspunde în mod egal interlocutorului său, mesajul își pierde din valoare. Dar cum este oferit feedback-ul? Există 2 situații de feedback:

a) când expeditorul mesajului se asigură că receptorul mesajului l-a înțeles corect

b) când destinatarul mesajului se asigură că a înțeles corect ceea ce s-a spus de către expeditorul mesajului. (Birkenbihl, 1998, p.163). Tipul de răspuns poate varia de la răspunsuri „închise” la răspunsuri „deschise” care permit o orientare benefică a conversației.

Feedback-ul de probă constă într-o întrebare sau un grup de întrebări despre ceea ce tocmai a spus vorbitorul pentru a obține informații suplimentare. A pune întrebări duce la o mai bună înțelegere a vorbitorului, astfel încât mesajul să fie descriptiv, nu evaluativ. În acest scop, interlocutorii pot folosi întrebări care încep cu: „Ce vrei să spui prin asta atunci când spui...” pentru că utilizarea expresiei „de ce” declanșează o atitudine defensivă. Când anumite părți ale mesajului sunt insuficiente, se poate folosi sondarea „Îmi puteți spune mai multe despre asta?” De asemenea, sondarea reflexivă este utilă pentru a încuraja vorbitorul să aprofundeze analiza subiectului în cauză: „Ai spus că ai fost dezamăgit de...”.

Feedback-ul reflectat constă în acceptarea mesajului transmis de vorbitor, ajutându-l să exploreze subiectul în profunzime. Prin urmare, din când în când se poate interveni pentru a spune: „Dacă sunt înțeles corect”

b) când destinatarul mesajului se asigură că a înțeles corect expeditorul mesajului. (Birkenbihl, 1998, p.163). Tipul de răspuns poate varia de la „închis” la „închis” limitează discuțiile și dezbaterile pe subiect la răspunsurile „deschise” care permit o orientare benefică a conversației.

Feedback-ul de probă constă într-o întrebare sau un grup de întrebări despre ceea ce tocmai a spus vorbitorul pentru a obține informații suplimentare. Acest tip de abordare a creat garanția vorbitorului că interlocutorul este cu adevărat conectat la mesajul său.

În acest sens, există anumite modalități de reflecție, care sunt folosite pentru a asigura eficacitatea comunicării, printre care: parafrizarea, rezumatele, reflectările sentimentelor. Aceste metode sunt importante, deoarece ascultarea nu este suficientă pentru a se asigura că ambele părți înțeleg exact ce s-a spus, ce s-a intenționat. Ambiguitatea, incertitudinea, inexactitatea și neînțelegerea trebuie

rezolvate într-un mod neacuzator și neamenințător. Dovada că mesajul a fost înțeles în același mod de ambele părți este parafraza.

Metodele și tehnicile de optimizare a comunicării și în special cea a comunicării interculturale sunt diverse și din ce în ce mai relevante într-o lume globalizată. Ceea ce trebuie reținut este că utilizarea diferitelor instrumente de comunicare este „principalul vehicul al interacțiunii sociale”. Oamenii vorbesc între ei, zâmbesc unii altora, fac schimb de opinii, se cunosc și se acceptă. Acest tip de schimb face posibilă competența interculturală.



Activitatea C. 2. - Înțelegerea rolului competenței interculturale în integrarea migranților prin analiza articolelor. Auto-învățare.

Această activitate are rolul de a consolida cunoștințele și de a încuraja cursanții să exploreze subiectul.

Obiective

Înțelegerea la nivel teoretic a ceea ce reprezintă competența interculturală, capacitatea de a observa și identifica caracteristicile acestei competențe.

Durata: 1 ora



Instrucțiuni

1. Descoperiți ce înseamnă competența interculturală, prin discuții în perechi. Schimbăm compoziția perechilor la fiecare 10 minute.
2. La final, fiecare dintre participanții la exercițiu va fi extras prin discuție cel puțin 10 caracteristici ale competenței interculturale
3. Prezentați caracteristicile în fața clasei
4. Grupați caracteristicile pe categorii și redactați o structură cuprinzătoare a relevanței competenței interculturale



Evaluare

Vom evalua competența de a identifica caracteristicile competenței interculturale precum și capacitatea de a vorbi public despre acestea. Facilitatorul va analiza și competența de a crea noi categorii.



Activitatea D.3.- Diversitatea etnică în întreaga lume. Învățare dirijată.

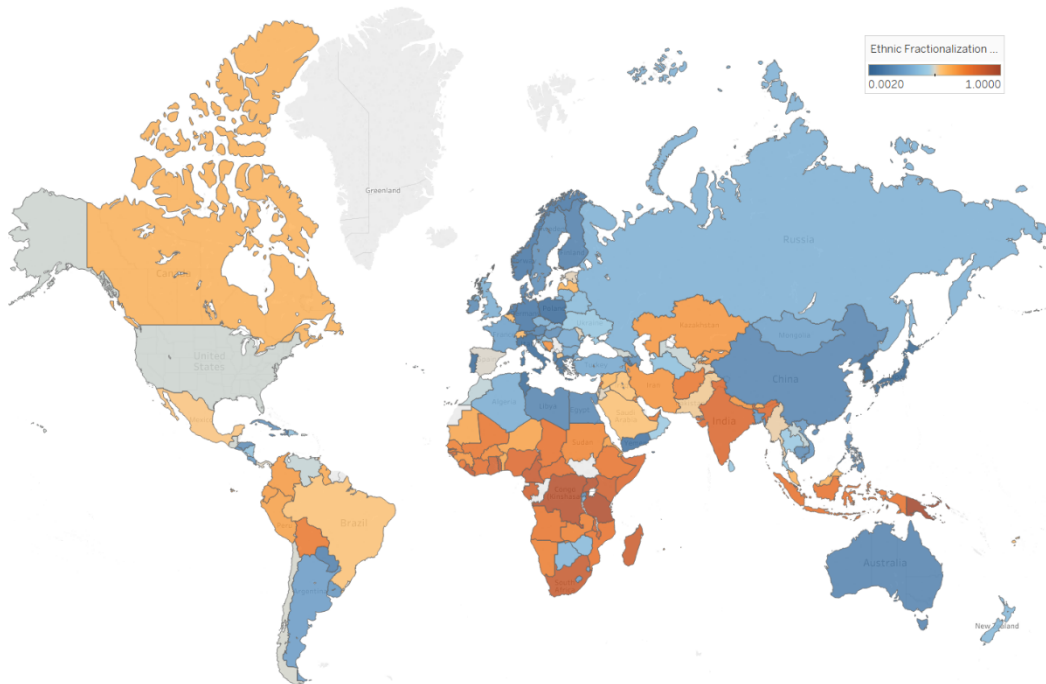
Activitatea se concentrează pe înțelegerea diversității lumii și pe faptul că unele regiuni au un profil destul de multicultural și, prin urmare, dezvoltarea unei competențe interculturale devine esențială.

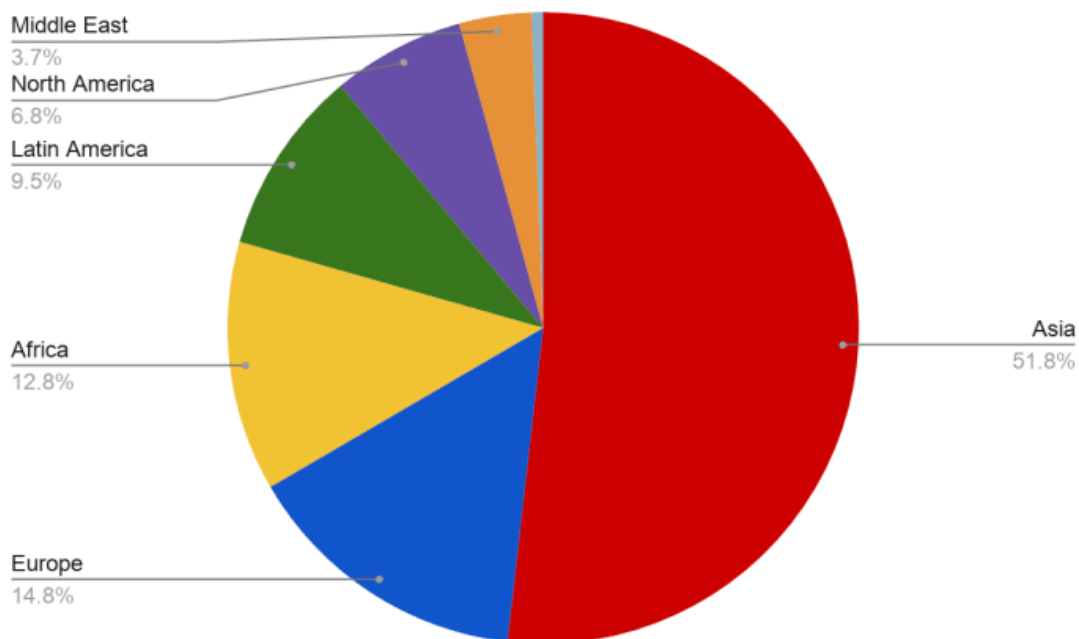
Durata: 1 ora



Instrucțiuni

Discutați despre distribuția diversității etnice în lume -15 minute și explicați într-un paragraf de ce unele regiuni au fost mai deschise față de diversitatea culturală decât altele. Priviți harta de mai jos și distribuția grafică de mai jos:





Discutați următoarele subiecte:

- Distribuția diversității etnice
- Context istoric pentru unele regiuni
- Rolul comunicării interculturale în regiunile alese
- Sunt unii oameni mai deschiși față de diversitatea culturală și comunicarea interculturală decât alții? Organizați o dezbatere (argumente afirmative și negative).



Evaluare

Participarea la dezbateri.

Cel care învață reflectă critic asupra aspectelor culturale, cel care învață folosește abordări interculturale (metode/tehnici/strategii) în activitățile cu migrații, cel care învață aplică diferite abordări care promovează justiția socială și incluziunea în grupurile de migrații, ascultarea activă, parafrazarea, reformularea pozitivă etc. , capacitatea de a analiza și sintetiza informații, observând oportunități de inovare sau schimbare.



Activitatea D. 4.- – Povești de succes vs. eșec în integrare din cauza utilizării sau lipsei competențelor interculturale.

Vom analiza în cadrul grupului patru dintre aceste povești și vom identifica activitățile care au fost productive folosind competența interculturală și cele care au fost contraproductive deoarece abordarea interculturală a fost ignorată.

Durata: 1 ora



Instrucțiuni

1. Cursanții sunt grupați în grupuri de 3-4 membri.
2. Fiecare grup trebuie să identifice în comunitățile sale, dintre persoanele pe care le cunoaște (noi migranți sau migranți integrați), persoane care ar fi interesate să-și împărtășească poveștile.
3. Fiecare grup ia un interviu cu un migrant care a fost ales de grupul de cursanți și analizează condițiile și caracteristicile prezentate în graficul de mai jos:



4. Fiecare grup a analizat care activități și progrese în viața migrantului au fost mai productive datorită educației și înțelegerii interculturale sau mai puțin productive din cauza lipsei de înțelegere și competențe interculturale.
5. Analiza este prezentată în clasă, într-un discurs de zece minute.



Evaluare

Participarea la realizarea interviului și prezentarea rezultatelor.

Cel care învață reflectă critic asupra aspectelor culturale, cel care învață folosește abordări interculturale (metode/tehnici/strategii) în activitățile cu migranții, cel care învață aplică diferite abordări care promovează justiția socială și incluziunea în grupurile de migranți, ascultarea activă, parafrizarea, reformularea pozitivă etc. , capacitatea de a analiza și sintetiza informații, observând oportunități de inovare sau schimbare.



Activitatea D.5.- Observarea pe teren. Învățare prin experiență.

Observarea educatorilor de adulți mai experimentați la locul de muncă și observarea metodelor care funcționează și a celor care nu funcționează în lucrul cu migranții sub lentila înțelegerii și competenței interculturale.

Durata: 1,5 ore



Instrucțiuni

2 cursanți sunt grupați împreună.

1. Ei participă la o activitate de o oră întreprinsă de educatori de adulți mai experimentați din școală (cursuri de limbi străine, cursuri de competențe practice, cursuri de legislație etc.).
2. În acest timp, ei fac o analiză a interacțiunii educatorului cu migrantul ținând cont de unele caracteristici care sunt specifice competenței interculturale. Unul dintre cursanți va analiza părțile pozitive ale cursului, în timp ce celălalt cursant va analiza dezavantajele cursului.
3. Ei vor scrie împreună un set de recomandări pentru educatorii de adulți - ce trebuie și ce nu.



Evaluare

Evaluarea analizei și a recomandărilor făcute de cursanți.

Criterii: elevul reflectă critic asupra aspectelor culturale, elevul folosește abordări interculturale (metode/tehnici/strategii) în activitățile cu migranții, elevul aplică diferite abordări care promovează justiția socială și incluziunea în grupurile de migranți, ascultarea activă, parafrizarea,

reformularea pozitivă, etc., capacitatea de a analiza și sintetiza informații, observând oportunități de inovare sau schimbare.

Tema E- Empatia și diversitatea relațiilor prin înțelegerea interculturală



Activitatea E.1.- Diversitatea culturală a orașelor din Europa Centrală și de

Est

În Europa Centrală există multe orașe care au o structură etnică cosmopolită, precum și arhitectură. Aceste orașe sunt dovada vie că oameni din diferite culturi și religii pot trăi împreună și pot contribui la dezvoltarea prosperă a unui oraș sau chiar a unei întregi regiuni. Cursanții vor identifica valorile și energia acestor locuri și vor încerca să identifice modul în care aceste valori pot impulsiona toleranța și empatia.

Obiective

Îmbunătățirea comunicării, conștientizarea mediului din țara gazdă și utilizarea serviciilor, competența civică, autocunoașterea, analiza și sinteza informațiilor, încrederea în sine, organizarea și managementul, acțiunea autonomă, perseverența și rezistența, inițiativa, munca în echipă și cooperarea, negocierea și managementul conflictelor, competența interculturală, interpretarea și contextul situațional, învățarea de a învăța

Durata: 1 ora



Instrucțiuni

1. Cursanții sunt rugați să citească următorul text și să extragă caracteristicile Timișoarei și a diferitelor sale etnii. Li se cere să facă o listă de caracteristici. Cursanții sunt rugați să se uite la imaginea de mai jos care prezintă un eveniment din Timișoara și să o descrie.



2. Cursanții sunt rugați să identifice și să prezinte alte 10 orașe din Europa și din lume în care valorile diversității culturale sunt relevante și modelează comunitățile.



Întrebări:

- Ce orașe din lume cunoașteți în care diversitatea culturală a fost foarte lăudată și apreciată în viața comunităților?
- Care sunt trăsăturile specifice fiecărui oraș?
- Cum a fost integrată diversitatea culturală, care a fost rolul comunicării interculturale?
- Formulați zece premise care fac dintr-un oraș un oraș intercultural și divers cultural

Timișoara, un oraș multicultural

Ce face Timișoara un reper al României, un spațiu unic și inovator? Poate în primul rând este diversitatea multiethnică și multiculturală, atmosfera de toleranță și mai ales amestecul armonios rezultat din îmbinarea și împletirea tradițiilor, obiceiurilor și culturilor aparținând unei multitudini de etnii, într-un oraș la confluența mai multor etnii. civilizatii.

Într-un spațiu în care romano-catolicii reprezentau majoritatea, libertatea religioasă nu a fost îngrădită, fiind practică în mod liber de religiile ortodoxă, mozaică, reformată-calvină, evanghelic-luterană și greco-catolică.

evrei

În perioada interbelică, comunitățile evreiești din Timișoara numărau peste 12.000 de oameni. Rolul lor, mai ales în dezvoltarea vieții economice a fost unul semnificativ, dar rolul lor de promotori ai culturii a fost la fel de important. Printre activitățile preferate ale reprezentanților acestor comunități s-a numărat și editura – multe dintre ele având propriile tipografii și zincografii, cea din domeniul industriei textile, bumbac, lână și mătase. Evreii erau, de asemenea, faimoși în fabricarea săpunului, uleiului, industria pielii și în fabricarea de încălțăminte și pălării. Activitatea lor în domeniul cultural a fost remarcabilă, artiștii evrei fiind cei care au pus bazele orchestrei filarmonice a orașului.

germani

Comunitatea germană a fost motorul dezvoltării economice în zona Banatului. Prin implicarea lor sacrificială și profundă, așezările au devenit prospere. În Timișoara interbelică, șvabii au format nucleul minorității germane. La acea vreme, populația germană era de 27.807. Sfârșitul Imperiului Habsburgic și unirea Banatului cu România reprezintă momente de dezvoltare a etniei germane. Este un moment al renașterii, după procesul de maghiarizare care fusese un factor de încetinire. În acea perioadă, școlile și teatrele în limba germană s-au redeschis și au fost înființate și în limba germană.

maghiarii

În perioada interbelică, numărul etnicilor maghiari se ridica la circa 27.000 de persoane în Timișoara. Procesul de maghiarizare forțată se terminase, iar statul român era preocupat de

ideea de națiune, mai exact de apartenența la o naționalitate. La fel ca și alte naționalități, maghiarii și-au pus amprenta asupra societății timișorene, atât din punct de vedere economic, politic, cultural și artistic.



Evaluare

Evaluarea va avea loc pe parcursul desfășurării activității. Vor fi evaluate următoarele aspecte: abilități de comunicare, participare activă, lucru în echipă și cooperare, reflecție, competență interculturală



Activitate. E.2.- Licitația de drepturi. Învățare dirijată.

Activitatea are ca scop să-i facă pe cursanți să empatizeze cu situația migranților prin înțelegerea drepturilor acestora și prin acordarea de o mare valoare rolului migranților în viața diferitelor comunități din întreaga lume.

Obiective

- Conștientizarea drepturilor omului și a importanței de a trăi într-un stat democratic respect.
- Cunoașterea drepturilor migranților.
- Cunoașterea resurselor și serviciilor țării și dezvoltarea competenței civice.
- Reflecție și conștientizare asupra stării de lipsă de apărare în care trăiesc migranții fără documente.

Durata: 1 ora

Materiale necesare: Foi albe, pixuri, computer, telefon, imprimanta, acces la internet, bancnote.



Instrucțiuni

Având în vedere că cetățenii Uniunii Europene sunt protejați din punct de vedere legal și social, dar că migranții fără acte nu au aceleași oportunități, facilitatorul prezintă următorul citat din Martin Luther King „Istoria va consemna că cea mai mare tragedie a acestei perioade de tranziție socială a fost nu strigătul puternic al celor răi, ci tăcerea de neiertat a celor buni”.

Facilitatorul crește gradul de conștientizare a drepturilor omului ca drepturi care trebuie protejate și asigurate pentru toți. Apoi, grupul este împărțit în trei grupuri mai mici. Fiecare grupă va primi mai multe bucăți de carton cu drepturile scrise pe ele și alte două bucăți goale:

- Dreptul la educație
- Dreptul la muncă
- Dreptul la libertatea de migrație și ședere
- Dreptul la libertatea de opinie, exprimare și asociere
- Dreptul la sănătate
- Dreptul la libertatea gândirii
- Dreptul la adăpost
- Dreptul de a trăi în siguranță și fără violență

Dacă lipsește un drept considerat important, grupurile îl vor scrie pe bucățile goale de carton. Apoi fiecare grup va alege trei drepturi pe care le consideră indispensabile și esențiale. Celelalte drepturi vor fi clasificate în ordinea relevanței. Bancnotele contrafăcute vor fi apoi distribuite fiecărui grup, iar drepturile vor fi licitate. Fiecare drept va avea un preț de pornire de 100 de euro și fiecare grup va participa la licitație pentru a obține drepturile alese. Dacă eșuează, vor încerca să-i pună pe ceilalți în ordinea relevanței. Grupul câștigător va fi cel care reușește să câștige drepturile alese.

În cele din urmă, fiecare grup va trebui să explice de ce a ales aceste trei drepturi. În a doua parte a activității, fiecare grup va realiza o broșură informativă despre cum pot fi garantate și asigurate aceste drepturi. Pentru realizarea broșurii, fiecare grup va avea următoarele informații și resurse:

- Informații tipărite despre legile migrației
- Lista resurselor publice și private
- Acces la internet pentru consultarea resurselor web
- Acces la un telefon pentru a solicita informații despre resurse

După obținerea informațiilor necesare, participanții vor avea la dispoziție o oră pentru a realiza broșura.



Evaluare

Evaluarea broșurii va avea în vedere următoarele:

- Claritatea informațiilor
- Informații detaliate și de încredere
- Adaptarea informațiilor la publicul țintă

Grupul, cu ajutorul facilitatorului, va decide ce broșură va fi distribuită persoanelor și asociațiilor.



Activitatea E.3.-Crearea criteriilor și cadrului pentru promovarea empatiei și înțelegerii reciproce cu organizația. Învățare prin experiență.

Aceasta va fi o temă de grup menită să construiască un cod de conduită cu organizațiile în care fiecare dintre cursanți este activ.

Obiective

Îmbunătățirea comunicării, competența digitală, conștientizarea mediului de țară și utilizarea serviciilor, competența civică, autocunoașterea, analiza și sinteza informațiilor, încrederea în sine, organizarea și managementul, acțiunea autonomă, perseverența și rezistența, inițiativa, munca în echipă și cooperarea, negociere și gestionarea conflictelor, competență interculturală, interpretare și context situațional, învățare a învăța.

Durata activității: 1 oră



Instrucțiuni

- Cursanții sunt grupați în perechi
- Ei trebuie să facă o evaluare inter pares a practicilor și regulilor organizaționale din organizația cu care lucrează. Evaluarea inter pares se bazează pe un cod de conduită existent, precum și pe informațiile furnizate de coleg.
- După efectuarea acestei evaluări inter pares, ei vor crea o listă de 15 puncte/recomandări pentru un nou cod de conduită care să fie implementat în ambele organizații, care se concentrează în principal pe empatie și înțelegere reciprocă.
- Fiecare pereche de cursanți prezintă codul de conduită pe care l-au conceput.
- Feedback de la facilitator și de la colegi



Evaluare

Evaluarea va avea loc pe parcursul desfasurarii activitatii. Vor fi evaluate următoarele aspecte: abilități de comunicare, participare activă, lucru în echipă și cooperare, reflecție, competență interculturală



Activitatea E.4.- Învățarea prin practică

Fiecare dintre cursanți va explora atitudinile pe care le-a dezvoltat în timpul modulului în aplicarea codului de conduită menționat mai sus în interacțiunea cu un migrant în cadrul organizației (în timpul unei sesiuni de consiliere, unei sesiuni de formare etc.).

Obiective

Îmbunătățirea comunicării, competența digitală, conștientizarea mediului de țară și utilizarea serviciilor, competența civică, autocunoașterea, analiza și sinteza informațiilor, încrederea în sine, organizarea și managementul, acțiunea autonomă, perseverența și rezistența, inițiativa, munca în echipă și cooperarea, negociere și gestionarea conflictelor, competență interculturală, interpretare și context situațional, învățare a învăța.

Durata activitatii in clasa: 1 ora.



Instrucțiuni

1. Evaluare individuală.
2. Fiecare cursant aplică noul cod de conduită dezvoltat în activitatea sa cu migranții
3. După fiecare dintre cele trei sesiuni de consiliere sau formare, cursantul face o scurtă analiză a abordării sale care se încadrează sau nu în codul de conduită. Cursantul trebuie să-și îmbunătățească abilitățile de la o sesiune la alta.
4. Experiența este împărtășită în clasă.



Evaluare

Evaluarea va avea loc pe parcursul desfasurarii activitatii. Vor fi evaluate următoarele aspecte: abilități de comunicare, participare activă, lucru în echipă și cooperare, reflecție, competență interculturală

Evaluare formativă – instrument de evaluare suplimentară



Acest instrument își propune să ofere cursanților o fișă de autorefecție pe care o pot păstra pe tot parcursul cursului pentru a ajuta în procesul de identificare a abilităților. Facilitatorul

va prezenta Instrumentul la începutul procesului de identificare a competențelor. La sfârșitul fiecărei sesiuni de grup în timpul cursului sau ca lucru individual după fiecare sesiune, participanții vor înregistra abilitățile identificate și/sau dezvoltate în timpul sesiunii.

Facilitatorul va trebui să sublinieze necesitatea de a aduce jurnalul la clasă pentru a-l actualiza. După fiecare sesiune, facilitatorul va conduce activitatea de închidere și va încuraja femeile să-și completeze jurnalele pe baza activităților anterioare și a reflecțiilor asupra aptitudinilor, aptitudinilor și punctelor forte.

La sfârșitul sesiunilor, jurnalul va fi revizuit de către facilitator, iar grupul de cursanți va oferi feedback colegilor lor.

Jurnalul de dezvoltare a competențelor este esențial pentru înțelegerea progresului pe parcursul celor 30 de ore de învățare individuală, teoretică, mixtă și experiențială.

Jurnal pentru dezvoltarea competențelor		
Numărul și data sesiunii:		
Competențe care au fost identificate astăzi		
Denumirea competenței	Descrierea competenței	Cum puteți dovedi atingerea acestei competențe specifice?
Competențe care au fost practicate astăzi		
Denumirea competenței	Descrierea competenței	Cum puteți dovedi atingerea acestei competențe specifice?

Evaluarea formativă se va baza și pe următoarele activități de evaluare:

- Discuții în timpul cursului (15 minute dezbateri)-1 punct
- Exerciții de învățare bazate pe proiecte (15 minute)- 1 punct
- Lucrări de o pagină bazate pe lecturile care sunt alocate pentru învățarea teoretică și individuală
- Evaluarea planului mediului ideal de învățare intercultural proiectat de cursanți- 1 punct
- Lucrare de un minut: 60 de secunde pentru ca elevul să rezume o lucrare sau o discuție în clasa-1 punct
- Punctul cel mai norocos: elevii identifică punctul cel mai dificil de înțeles și explică că -1 punct
- Feedback cu privire la sarcinile practice și experiențiale în timpul cursului. Instrumente: criteriile de calitate, liste de observații, autoevaluare, evaluare de la egal la egal - 1 punct

Evaluarea sumativă



Evaluările sumative evaluează învățarea elevilor, cunoștințele, competența sau succesul la încheierea unei perioade de instruire, cum ar fi o unitate, un curs sau un program

Evaluarea învățării teoretice va fi organizată în structura proiectelor de grup sau a proiectelor individuale, fie scrise, fie orale. Prin urmare, vom evalua cele trei dimensiuni cercetate de cursanți:

- A. evaluarea înțelegerii competenței interculturale (cursanții vor fi împărțiți în 3-4 grupuri de câte 4 și vor trebui să dezvolte un proiect comun în care să răspundă la următoarele întrebări:

1. Este competența interculturală un concept cunoscut? Ce reprezintă?
2. Apreciem această competență în societățile noastre? În ce fel?
3. Este competența interculturală obligatorie?

Formatorul va evalua în cadrul proiectelor:

- capacitatea de a explica conținutul
- capacitatea de a rezuma și de a sintetiza informațiile
- gândire critică

- B. evaluare pentru progresul istoric și manifestarea conceptului de competență interculturală (în mod individual, cursanții vor alege să analizeze abordarea față de competența interculturală în diferite părți ale lumii- Cum a crescut acest concept în Europa de Est, Africa de Nord sau Australia?- fiecare dintre cursanții își vor prezenta descoperirea și împreună vom desena o axă temporală a competenței interculturale)

Formatorul va evalua următoarele competențe: cunoașterea progresiei istorice, capacitatea de a explica progresia și capacitatea de a structura informațiile sub o axă a progresiei.

- C. evaluarea înțelegerii importanței utilizării conceptului și dezvoltării abilității de competență interculturală în rândul migranților adulți. Evaluarea se va face printr-un joc de simulare - fiecare dintre cursanți va simula în clasă deschiderea unui curs care va fi susținut pentru migranții adulți în care aceștia promovează învățarea și educația interculturală.

Formatorul va evalua în timpul simulării: capacitatea cursantului de a se îmbina cu rolul, abilitățile de argumentare și, de asemenea, capacitatea sa de a se adresa unui grup țintă specific.

Evaluarea progresului cursantului se va face: 70% din evaluare se va concentra pe evaluarea formativă a progresului și 30% din evaluare se va face pe evaluare sumativă.

Fiecare sarcină care va fi evaluată formativ va primi 1 punct (în total 7 puncte)

Evaluarea finală prin evaluare sumativă va fi recompensată cu 3 puncte.

Care sunt rezultatele evaluării cursantului avansat: el/ea are o înțelegere de bază a conceptului și a istoriei sale și o capacitate limitată de a aplica educația interculturală cu migrații.

Între 9 și 10 puncte

Care sunt rezultatele evaluării elevului mediu: el/ea are o bună înțelegere a conceptului conceptului și a istoriei acestuia și, de asemenea, o bună capacitate de aplicare a conceptelor de educație interculturală în munca cu migrații.

Între 6 și 9 puncte

Care sunt rezultatele evaluării începătorului?

Între 3 și 6 puncte

Lectură suplimentară pentru învățarea teoretică a subiectelor

Dezvoltarea competențelor interculturale în practică- Editat de: Michael Byram, Adam Nichols și David Stevens

Această carte oferă ajutor practic pentru profesorii care doresc să-și ajute cursanții să dobândească competențe interculturale în sala de clasă obișnuită. Conține descrieri ale lecțiilor și materialelor dintr-o gamă largă de săli de clasă din mai multe țări și pentru începători până la avansați.

Competență interculturală: comunicare interpersonală între culturi, cărți a la carte (ediția a 8-a)
ediția a 8-a

de Myron W. Lustig (Autor), Jolene Koester (Autor), Rona Halualani (Autor) oferă cursanților cunoștințe suficiente, motivații adecvate și abilități utile care le permit să experimenteze modul în care diferențele culturale pot afecta comunicarea cu ceilalți. Autorii oferă câteva sugestii practice cu privire la ajustările necesare pentru a atinge competența interculturală atunci când se confruntă cu aceste diferențe culturale.

Curs de autoformare de formator de mediatori interculturali

http://www.mediation-time.eu/images/TIME_O5_Trainer_Course_Module_2.pdf

Competențele profesorului de educație a adulților

<https://lincs.ed.gov/publications/te/competencies.pdf>

Despre înțelegerea oficială (politică) a conceptului:

Documente de politici ale Comisiei Europene:

<https://education.ec.europa.eu/focus-topics/improving-quality-equity/inclusive-education/migrants-refugees>

Viziunea UE asupra rolului competențelor interculturale:
Multiculturalism-<https://www.sirius-migrationeducation.org/multiculturalism/>

Lectură suplimentară

Linda Morrice (2012) - Învățare și refugiați: recunoașterea părții întunecate a învățării transformative

Barraja-Rohan Anne-Marie (2018)- Conversația didactică pentru competența interculturală <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED432918.pdf#page=148>

Michael Byram, Anwei Feng (2005), Predarea și cercetarea competențelor interculturale, Ediția 1-a Routledge

Lily A. Arasaratnam, Zece ani de cercetare în competența de comunicare interculturală (retrospectivă)-<https://immi.se/intercultural/nr35/arasaratnam.html>

Bretell, C și Hollifield, JF, (2015) Teoria migrației: Vorbind peste discipline, New York: Routledge

Castles, S, Miller MJ & Ammendola G., (2003) The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World, New York: The Guilford Press

Chiswick B & Hatton TJ, (2003), în Globalization in Historical Perspective (ed. Bordo MD, Taylor AM, Williamson JG), International Migration and Integration of Labor Markets, Chicago: University of Chicago Press, disponibil la <http://www.nber.org/chapters/c9586>

De Haas H (2008), Migrația neregulată din Africa de Vest în Magreb și Uniunea Europeană, Organizația Internațională pentru Migrație din Geneva

Glorius. B și colab. (2014), Migrația în tranziție: modele de migrație după extinderea UE, Amsterdam: Amsterdam University Press

Alte recomandări de lectură legate de tema multiculturalismului

- Încă nu este ușor să fii britanic de Tariq Modood
- Cetățenia multiculturală de Will Kymlicka
- Regândirea multiculturalismului de Bhikhu Parekh
- Casa pe care o construim împreună de Jonathan Sacks
- Multiculturalism fără cultură de Anne Phillips

Unitatea de învățare 3.3. Conștiință critică și reflexivitate critică

1. Introducere

Acest modul este despre tema Conștiinței critice și reflexivității, în care se vor explora diferite concepte de conștiință și gândire critică/reflexivitate prin conținuturi teoretice și prin utilizarea activităților educaționale informale legate de următoarele subiecte:

Subiectul A. Conștiință critică și reflexivitate

Tema B. Gândire critică și dileme

Subiectul C. Debriefing - Importanța debriefing-ului pentru promovarea conștiinței critice și Reflexivitate

Modulul presupune 20 de ore și constă din 3 etape de învățare: teoretică (autoînvățare), învățare mixtă teoretică și practică (învățare dirijată) și învățare experiențială.

Fiecare subiect implică activități relevante care vor fi evaluate prin aplicarea evaluării formative (discuții și rapoarte, feedback privind activitățile de învățare dirijată) și evaluare sumativă (test).

Este foarte important să subliniem că conștientizarea și gândirea critică sunt diferite decritică, și acest modul nu se referă la formarea indivizilor să emită judecăți despre orice și despre toată lumea, ci mai degrabă despre încurajarea capacității de a evalua diferite situații în mod logic și conștient. Acest lucru este fundamental pentru cursul vieții și pentru exercitarea cetățeniei. La urma urmei, prin reflecția critică asupra lumii din jurul nostru suntem capabili să găsim probleme și puncte de îmbunătățire și, astfel, să contribuim din ce în ce mai mult la dezvoltarea societății. Prin urmare, aceasta va fi o caracteristică esențială a persoanelor cu un profil care să transforme potențial realitățile.

Se urmărește așadar să încurajeze gândirea critică, prin educație umanizată, justă social și bazată pe capacitatea de a-l percepe pe celălalt și problemele generate în societate, ajutând migranții adulți să reflecte asupra realității lor și să devină cetățeni activi.

Complexitatea tot mai mare a problemelor legate de educație în societatea actuală dezvăluie nevoia de schimbare în programele de formare care încă se concentrează pe raționalitatea instrumentală în loc de perspective care încurajează capacitatea unui educator de a reflecta la un nivel critic. Așadar, pentru exercitarea profesiei sale, i se cere să aibă o pregătire care acoperă domeniul de a ști și să predea cu reflexivitate și gândire critică pe lângă cunoașterea conținuturilor școlare. Tema Reflexivitate a devenit o țintă de investigație în ultimele decenii în mai multe țări.

2. Tabel sinoptic

Modulul nr. 3.3	
Numele modulului	Conștiință critică și reflexivitate
Obiectivele modulului	<ul style="list-style-type: none"> - ajunge să dezvolte cunoștințele și înțelegerea conceptului de conștiință critică - să cunoască conceptul de reflexivitate - să poată dezvolta gândirea critică pentru a pune în discuție realități diferite - să poată distinge ambele concepte - să poată recunoaște importanța conștiinței critice și a reflexivității în integrarea cunoștințelor - relația dintre raționamentul logic și conștiința critică - promovarea justiției sociale prin dezvoltarea conștiinței și gândirii critice
Cerințe preliminare pentru modul	<ul style="list-style-type: none"> - dorința de a învăța - disponibilitatea de a experimenta predarea într-un mediu multicultural
Durată	<p>20 de ore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 6h ore de auto-învățare - 6h ore de învățare ghidate - 8h ore de învățare prin experiență
Conținutul modulului	<p>Modulul este format din 5 componente.</p> <p>1. teoretic (autoînvățare)</p> <p>În această componentă, cursanții vor dezvolta cunoștințe și vor înțelege conceptele de conștiință critică și reflexivitate. Această parte va implica citirea textelor teoretice de bază și vizionarea videoclipurilor. Unele dintre subiecte promovează autoreflexivitatea critică și reflecția individuală. Scopul este de a stimula o gândire și o abordare critică într-un domeniu de lucru cu migrații adulți.</p> <p>Conținuturile teoretice pentru a oferi auto-învățare au de-a face cu următoarele subiecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definirea conștiinței critice și a reflexivității; - Gândirea critică și dileme; - Raționamentul logic al dezvoltării; - Tehnica debriefing-ului. <p>2. Învățare mixtă teoretică și practică (învățare ghidată)</p> <p>În această parte, cursanții vor înțelege și vor aprofunda conceptele de bază ale conștientizării conștiinței critice și reflexivității pentru lucrul cu adulți migranți cu calificare scăzută. Prin răspunsurile la chestionare legate de conceptele studiate anterior, relevanța acestora pentru lucrul cu migrații adulți cu calificări scăzute va fi analizată în comun, utilizând o sesiune de brainstorming pentru a explora și împărtăși diferite perspective ale cunoștințelor și înțelegerii acestora, și anume prin analiză, reflecție și evaluare de grup a diferitelor dileme prezentate și/sau legate de diferite culturi (abordate la fața locului/in loc, ținând cont de cultura individuală), precum și despre modul de a conduce un bun debriefing.</p>

	<p>Această parte presupune discuții în grupuri asupra rezultatelor activității de auto-învățare, pregătirea pentru activități de învățare experiențială și crearea de jocuri de rol sau diferite scenarii pe tema Justiției Sociale. Făcând aceste activități, formatorul ar trebui să rezumă subiectul și să facă o evaluare formativă a învățării.</p> <p>Învățarea mixtă teoretică și practică are legătură cu următoarele discipline:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concepte, teorii și aprofundarea dimensiunilor cheie; - Dileme morale (legate de diferite culturi); - Cum să conduci un debriefing bun; - Activități de învățare dirijată. <p>3. Învățare prin experiență</p> <p>În această parte, participanții vor aplica cunoștințele implementând șase activități folosind metoda educației nonformale.</p> <p>4. Evaluare formativă</p> <ul style="list-style-type: none"> - Feedback și discuții despre activitățile de învățare ghidată - Feedback și dezbateri asupra rapoartelor de învățare experiențială - Feedback asupra activităților create - Instrumente: Activități bazate pe temele propuse prin utilizarea metodei educației informale <p>5. Evaluarea sumativă</p> <ul style="list-style-type: none"> - Test
<p>Rezultatele învățării</p>	<p>La sfârșitul acestui modul, cursantul va fi capabil să:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Explicați și analizați diferitele concepte de conștiință și gândire critică/reflexivitate; 2. Selectați și aplicați instrumente pentru a promova conștiința și gândirea critică/reflexivitate în timpul practicii de orientare; 3. Dezvoltați conștientizarea critică și reflexivă pentru a promova perspective diferențiate, concentrate pe soluții la diferite dileme ale vieții; 4. Discutați și reflectați asupra modului în care Justiția Socială poate fi promovată în cadrul organizației și al comunității, folosind o conștiință critică și o reflexivitate/gândire critică; 5. Promovați strategii de aplicare cu migranții cu calificări scăzute și într-un mediu multicultural.
<p>Conținuturi de învățare</p> <p>Activități de</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subiectul A. Conștiință critică și reflexivitate Obiectivul subiectului: Explorează și analizează principiile generale ale conștiinței critice și reflexivității 2. Subiectul B. Gândire critică și dileme Obiectivul subiectului: explorați și analizați principiile generale ale gândirii critice și ale dilemelor. 3. Subiectul C. Debriefing - Importanța debriefing-ului pentru a promova conștiința critică și reflexivitate Obiectivul subiectului: cunoașteți și aplicați tehnica de debriefing cu migranți cu calificări scăzute pentru a promova gândirea critică și conștiința. <p>Subiectul A. Conștiință critică și reflexivitate critică De sine-Activități de învățare</p>

<p>învățare/fo rmare</p>	<p>Activitatea A.4.1 „Prea rapid pentru a judeca” Durata: 1h Obiective: Promovarea conștiinței critice și a reflexivității critice.</p> <p>Activități de învățare ghidate</p> <p>Activitatea A.1 „Storytelling” - (Inspirat în Método Original Checo, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021) Durata: 1h 30min. Obiective:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Răspândiți conștientizarea despre stereotipuri și prejudecăți. ● Înțelegeți cu reflexivitate și conștiință critică modul în care stereotipurile și prejudecățile ne afectează interacțiunile de zi cu zi. ● Efectuarea participanții își folosesc creativitatea și gândirea critică. ● Evidențiați moduri și perspective diferite de a atinge obiectivele în viață cu conștiință și reflexivitate. <p>Activitatea A.2. „Îmbunătățiți-vă abilitățile de gândire critică” Durata: 30 minute Obiective: Crearea de legături între participanți Făcând participanții să-și folosească creativitatea și gândirea critică Evidențierea modalităților diferite de a îndeplini aceeași sarcină.</p> <p>Învățare prin experiență</p> <p>Activitatea A.1. „Brainstorming” Durată: 1h 30min Obiective: Explorați și analizați conceptul de conștiință critică și reflexivitate.</p> <p>Activitatea A.2. „Mâna reflexivității!” Durată: 1h 30min Obiective: Lucrează reflecția și conștiința critică față de așteptările migranților despre țara gazdă.</p> <p>Activitatea A.3. „Ceapa diversității” Durată: 1h 30min Obiective:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Înțelegeți relațiile dintre diferiții actori și sistemele din care fac parte. ● Reflecționați perspective diferite. <p>Subiectul B. Gândire critică și dileme</p> <p>De sine-Activități de învățare</p> <p>Activitatea B.4.1 „Ascultă-mă” Durata: 1h Obiective: Promovarea gândirii critice; să respecte diferențele ca formă de incluziune socială.</p>
------------------------------	---

Activități de învățare ghidate

Activitatea B.1. "Gândește în afara cutiei"

Durată:2h

Obiective:să promoveze reflexivitatea și gândirea critică; să dezvolte abilități non-violente de rezolvare a problemelor cu conștientizare de sine; încurajează participarea; munca în grup; să poată respecta opiniile altora; pentru a-și testa cunoștințele despre tipurile de dileme.

Învățare prin experiență

Activitatea B.1."Unind punctele"- (Inspirat în Método Original Português, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021)

Durată:2h

Obiective:

- Promovați incluziunea și responsabilitatea socială prin utilizarea gândirii critice.
- Înțelegeți provocarea și puterea unei societăți multiculturale pentru a face față diferitelor tipuri de dileme și pentru a avea soluții inovatoare.
- Să respecte perspectivele multiculturale și să le folosească pentru a promova gândirea critică și de a evolua și de a îmbunătăți abilitățile și cunoștințele.

Subiectul C. Debriefing - Importanța debriefing-ului pentru a promova conștiința critică și reflexivitatea

De sine-Activități de învățare

Activitatea C.4.1 „Sugestie de debrief”

Durata: 2h

Obiective: Promovarea conștiinței critice și a reflexivității; Stimulează gândirea critică; Creați soluții la diferite tipuri de dileme cu reflexivitate, prin descrierea unor pași pentru a informa situația.

Activități de învățare ghidate

Activitatea C.1

„Măștile jos”- (Inspirat în Método Original Grego, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021)

Durată:2h

Obiective:

- Promovarea conștientizării de sine și a conștiinței critice în raport cu propriile prejudecăți în raport cu persoanele cu dizabilități printre altele, LGBTQ+, țigani...
- Promovați o mai bună înțelegere a discriminării invizibile și a microagresiunilor.
- Înțelegerea faptului că situațiile sunt rezultatul interacțiunilor dintre mai multe perspective.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Promovați abilități bune de debriefing cu conștiință critică și reflexivitate. <p>Învățare prin experiență</p> <p>Activitatea C.1. "Pot intra?" (Preluat de la FAROL – Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001)</p> <p>Durată:1h</p> <p>Obiective:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dezvoltați cunoștințele și înțelegerea stării migranților și/sau refugiaților și a drepturilor acestora ● Exersați capacitatea de a prezenta argumente și de a formula judecăți ● Promovați solidaritatea cu persoanele care sunt forțate să-și părăsească casele ● Dezvoltați abilitățile de debriefing pentru a promova conștiința critică și reflexivitatea <p>Activitatea C.2. „The Language Barrier” (Preluat de la FAROL – Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001)</p> <p>Durată:30 minute</p> <p>Obiective:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Creșterea gradului de conștientizare a discriminării de către serviciile de frontieră și autoritățile de imigrare ● Dezvoltați abilitățile de comunicare interculturală ● Încurajează empatia cu refugiații și solicitanții de azil ● Promovați conștiința critică și reflexivitatea față de realitatea refugiaților.
Bibliografie	<p>Adam, BD. (1978). Supraviețuirea dominației: Inferiorizarea și viața de zi cu zi. New York: Elsevier.</p> <p>Alexander, M. (2010). Noul Jim Crow: Încarcerarea în masă în era daltonismului. New York: The New Press.</p> <p>Campbell, C. și MacPhail, C. (2002). Educația la egal la egal, genul și dezvoltarea conștiinței critice: prevenirea participativă a HIV de către tinerii din Africa de Sud. <i>Social Science & Medicine</i>, 55(2), 331-345.</p> <p>Chronister, KM. și McWhirter, EH. (2006) O examinare experimentală a două intervenții în carieră pentru femeile bătute. <i>Journal of Counseling Psychology</i>, 53(2), 151-164.</p>

David, E. (2009) Opresiune internalizată, psihopatologie și terapie cognitiv-comportamentală printre grupurile oprimate istoric. *Journal of Psychological Practice*, 15, 71-103.

Dewey, J. (1938/1997) *Experiență și educație*. Touchstone, New York.

Elder, L. și Paul, R. (1996). Pe site www.criticalthinking.org

FAROL – Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens (2001). Humana Global.

Freire, P. (2000). *Pedagogia celor asupriți*. New York, NY: The Continuum Publishing Company, 164.

Freire, P. (2005). Conceptul bancar al educației. În D. Bartholomae, & A. Petrosky., ed. *Modalități de a citi*. New York: St. Martins Press; a 7-a ed. 255-267.

Mullaly, R. (2002). *Provocarea opresiunii: o abordare critică de asistență socială*. Don Mills, Ontario: Oxford University Press, 232.

Mayville, ML. (2011). Debriefing: pasul esențial în simulare. *Recenzii de îngrijire a nou-născuților și a sugarilor*, 11(1), 35-39.

Nagel, T. (2001). *O ultima palavra*. (1). Editura Unesp.

Orr, M., & Rogers, J. (2011) eds. *Angajamentul public pentru educația publică”: unirea forțelor pentru a revitaliza democrația și a egaliza școlile*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Paul, R. și Elder, L. (2002). *Gândire critică: instrumente pentru a prelua controlul asupra învățării și vieții tale*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Perkins, DD. și Zimmerman, MA. (1995). Teoria împuternicirii, cercetare și aplicare. *Am J Community Psychol*, 23(5), 569-579.

Rudolph, J., & Simon, R., & Raemer, D., & Eppich, W. Debriefing ca evaluare formativă: închiderea decalajelor de performanță în educația medicală. *Acad Emerg Med*. 2008;15(11):1010-1016. doi:10.1111/j.1553-2712.2008.00248.x
Vituledge.org/learn-how-to-conduct-a-successful-debriefing/

Windsor, L., & Benoit, E., & Dunlap, E. (2010). Dimensiunile opresiunii în viața femeilor de culoare sărace care consumă droguri. *J Black Stud*, 41(1), 21-39.

Windsor, L., & Dunlap, E., & Golub, A. (2011). O provocare a controlului imaginilor, a opresiunii, a sărăciei și a altor constrângeri structurale: strategii de supraviețuire în rândul femeilor afro-americane din gospodăriile aflate în dificultate. *Journal of African American Studies*, 15(3), 290-306.

Zimmerman, MA. (2000). Teoria împuternicirii: niveluri de analiză psihologică, organizațională și comunitară. În J. Rappaport & E. Seidman, *Handbook of community*, 43-63.

Legătură:

http://acervo.paulofreire.org:8080/jspui/bitstream/7891/3070/1/FPF_PTPF_12_069.PDF

3. Material de învățare și instruire

3(A) Auto-învățare

Subiectul A. Conștiință critică și reflexivitate

A.1) Obiectivul temei: Explorați și analizați principiile generale ale conștiinței critice și reflexivității critice.



A.2) Instrument de autoevaluare (evaluare cantitativă și autorefecție – evaluare calitativă)

De utilizat înainte și după auto-învățare

1. Răspundeți la întrebări (01 puncte pentru fiecare răspuns corect)

a) Explicați cu propriile cuvinte ce înțelegeți despre conștiința critică.

b) Explicați cu propriile cuvinte construcția și dezvoltarea conștiinței critice și a reflexivității.

c) Potrivit pedagogistului critic Ira Shor, pedagogia critică este definită ca: „Obişnuințe de gândire, citit, scris și vorbire care depășesc sensul de suprafață, primele impresii, miturile predominante, declarațiile oficiale, clișeele tradiționale, înțelepciunea primită și simplele opinii, pentru a înțelegeți sensul mai profund, cauzele radicale, contextul social, ideologia și consecințele personale ale oricărei acțiuni, eveniment, obiect, proces, organizare, experiență, text, subiect, politică, mass-media sau discurs.”

Este afirmația lui adevărată sau falsă?

A) Adevărat

B) Fals

d) Identificați câteva experiențe specifice despre procesul de învățare.

A) Spectator, observator, martor, apărător, activist și solidari

B) Spectator, observator, martor, apărător și simpatie

C) Martor, apărător, activist, solidaritate și liniște

e) Presupunând că toată practica de educație/formare este intrinsec etică sau morală, distingeți trei tipuri de situații.

A) Reacții morale personale, norme de comportament corect și reflecție etică.

B) Reflecție personală, reacții morale etice și norme de comportament corect.

C) Reacții etice personale, norme pentru reacții morale și reflecție morală.

f) De la John Dewey'sperspectiva, sunt morale înnăscut sau fix?

A) Din perspectiva lui John Dewey, morala este fixă.

B) Din perspectiva lui John Dewey, morala este înnăscută.

C) Din perspectiva lui John Dewey, morala nu este nici înnăscută, nici fixă.

g) Teoria conștiinței critice se concentrează pe ce?

A) Teoria conștiinței critice se concentrează pe rolul opresiunii și al privilegiului în crearea și susținerea disfuncției sociale și individuale.

B) Teoria conștiinței critice se concentrează asupra rolului libertății și al dezavantajului în crearea și susținerea disfuncției sociale și individuale.

h) *Conștiința critică se referă la procesul prin care indivizii aplică abilitățile de gândire critică pentru a-și examina situațiile actuale, pentru a dezvolta o înțelegere mai profundă a realității lor concrete și pentru a concepe, implementa și evalua soluții la problemele lor.*

Adevărat sau fals?

A) Adevărat

B) Fals

i) Dezvoltarea conștiinței critice nu are loc prin dialog de grup, acțiune participativă și împuternicire. Adevărat sau fals?

A) Adevărat

B) Fals

j) Ce este gândirea critică?

A) Gândirea critică este actul de a analiza faptele pentru a înțelege în detaliu o problemă sau un subiect.

B) Gândirea critică este actul de a analiza presupuneri pentru a rezolva o problemă sau un subiect în detaliu.

k) Câte stadii de dezvoltare a gândirii critice există?

A) Șase

B) unu

C) Patru

D) Zece

l) Ce se cere de obicei de la cursanți atunci când formatorii lor devin susținători ai gândirii și învățării de calitate?

A) Nu precizați și explicați scopurile și scopurile și nu adunați și organizați informații și date.

B) Clarificați întrebările la care trebuie să răspundă și problemele pe care trebuie să le rezolve; examinează lucrurile din mai multe puncte de vedere; să se ocupe de complexitatea problemelor și problemelor și să distingă problemele semnificative de cele nesemnificative.

C) Să nu ia în considerare implicațiile și consecințele și să nu se exprime precis și exact, să nu ia în considerare și punctul de vedere al altora.

m) Ce sunt judecățile tale morale ghidate by?

A) Judecățile noastre morale nu sunt ghidate de fapte despre lume, ci de forța consistenței logice.

B) Judecățile noastre morale sunt ghidate de fapte despre lume, nu de forța consistenței logice.

C) Judecățile noastre morale sunt ghidate de fapte despre lume și de forța consistenței logice.

n) Când sunt regulile morale?

A) Regulile sunt morale atunci când sunt formulate din punct de vedere personal

B) Regulile sunt morale atunci când sunt formulate dintr-un punct de vedere imparțial

o) Ilhein, samuraiul filmului „DupăRain” de Akira Kurosawa, a acționat imoral?

A) Nu.

B) Da.

p) Când dispăre dezacordul moral?

A) Dezacordul moral dispăre oricând noiu potsă ne depărtăm de subiectivitate și cultură.

B) Dezacordul moral dispăre ori de câte ori ne putem îndepărta de subiectivitate și cultură.

q) Ce este o dilemă?

A) O dilemă este o situație care provoacă o soluție agreabilă.

B) O dilemă nu este o situație care contestă o soluție agreabilă.

r) Ce este o dilemă clasică?

A) O dilemă clasică este o alegere între două sau mai multe alternative, în care rezultatele sunt la fel de nedorite sau la fel de favorabile.

B) Dilema clasică nu implică de obicei o criză morală sau etică, dar viața persoanei sau personajului se poate schimba din cauza deciziei sale.

C) Ambele variante sunt corecte.

s) O dilemă etică apare atunci când o persoană este forțată să decidă între două opțiuni sănătoase din punct de vedere moral, dar acestea pot intra în conflict cu granițele stabilite ale unei afaceri, ale unei agenții guvernamentale sau ale legii. Este acest lucru adevărat sau fals?

A) Adevărat

B) Fals

t) O dilemă etică diferă de o dilemă morală, deoarece nu implică respectarea regulilor mai degrabă decât conștiința cuiva, deși conștiința cuiva poate determina cu siguranță un individ să ia în considerare încălcarea regulilor. Este acest lucru adevărat sau fals?

A) Adevărat

B) Fals

u) Ce este o dilemă morală?

A) O dilemă morală este o situație în care o persoană este ruptă între bine și rău și privește însuși miezul unui principii și valorile persoanei.

B) O dilemă morală este o situație în care o persoană este ruptă între bine și rău, dar nu se uită la miezul unei principii persoanei și valori.

v) Ce este un debriefing?

A) Debriefing-ul este o experiență care le permite participanților să conecteze activitățile și lecțiile pe care le-au învățat într-o activitate.

B) Debriefing-ul nu este o experiență care le permite participanților să conecteze activitățile și lecțiile pe care le-au învățat într-o activitate.

C) Debriefing-ul este o situație care conectează activități și lecții.

w) Procesul de debrief se poate împărți în trei domenii principale: fapte obiective – adevărul, efecte – interpretarea personală subiectivă, transferul învățării convenite – înțelegere comună. Este acest lucru adevărat sau fals?

A) Adevărat

B) Fals

Scala de evaluare:

0 - 5 puncte – Fără cunoștințe

5 - 10 puncte – Cunoștințe minime

10 - 15 puncte – Cunoștințe de bază

15 - 20 puncte – Cunoștințe adecvate

20 - 28 puncte – Cunoștințe superioare

Reflecție de sine



Răspunde la întrebările:

1. Evaluarea dumneavoastră este diferită înainte și după ce citiți materialele?
2. Dacă evaluarea ta a fost diferită, în ce subiecte crezi că te-ai îmbunătățit? Și dacă nu, de ce?
3. În opinia dumneavoastră, cum credeți că vă puteți îmbunătăți cunoștințele și abilitățile în acest domeniu?

A.3) Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale

A.3.1 Conștiință critică și reflexivitate

Pedagog critic Ira Shor definește pedagogia critică ca:

„Obişnuințe de a gândi, a citi, a scrie și a vorbi care depășesc sensul de suprafață, primele impresii, miturile predominante, declarațiile oficiale, clișeele tradiționale, înțelepciunea primită și simplele opinii, pentru a înțelege sensul mai profund. , cauze radicale, context social, ideologie și consecințe personale ale oricărei acțiuni, eveniment, obiect, proces, organizație, experiență, text, subiect, politică, mass-media sau discurs.”

SHOR, Ira (1992). Empowering Education - Critical Teaching for Social Change, The University of Chicago Press, p. 129.



Specificul problemelor de justiție socială provoacă practicile educaționale tradiționale. În plus, controversile sociale și politice apar adesea din cauza lipsei de acord asupra normelor și valorilor implicate și a acceptabilității soluțiilor propuse. Prin urmare, problemele legate de justiția socială sunt văzute din ce în ce mai mult ca neavând soluții ușoare și liniare. În acest context, pare vital să existe abordări complexe și pluraliste prin care migranții adulți să poată discuta și reflecta asupra diferitelor idei și modalități de abordare a problemelor legate de problema justiției sociale, fără a fi vreodată de acord cu soluții „orice-va face” . .

Amplarea problemelor de justiție socială nu poate fi în concordanță cu soluțiile relativiste. Deși nu există răspunsuri corecte, gravitatea și urgența acestor probleme nu pot fi trecute cu vederea, iar formatorii/profesorii trebuie să găsească și să implementeze modalități adecvate de a face față

cunoștințelor, incertitudinii, valorilor și normelor, dilemelor etice, controverselor politice, preocupărilor legate de planetă și locuitorii săi etc. În acest fel, va deveni clar că provocările justiției sociale nu sunt doar cognitive, ci și etice și politice, implicând valori și sentimente.

Obiectivul Proiectului SoJust este de a sprijini și inspira formatorii/profesorii să promoveze o dezvoltare morală incluzivă în rândul migranților care să prevină sau să remedieze comportamente incompatibile cu justiția socială, care apar mai ales atunci când oamenii se află în sfera „spectatorului”. Majoritatea oamenilor se încadrează în această categorie. Astfel, atitudinile, preocupările și acțiunile „trecătorilor” sunt o condiție necesară pentru justiția socială, dar nu sunt suficiente. În orice proiect legat de tema justiției sociale, întotdeauna va fi în joc învățarea bazată pe



observație, reflecție și discuție asupra unor cazuri concrete sau ipotetice. Cazurile concrete sau ipotetice vor sta la baza promovării învățării pentru incluziune morală: este de așteptat ca migranții să treacă de la simpli „spectatori” la „activiști” și membri care intervin în vederea remedierii situațiilor de nedreptate socială. Uneori, fazele procesului de învățare pot fi identificate în unele experiențe specifice ale acestor „spectatori” și pot fi clasificate în funcție de rolurile lor în raport cu problemele justiției sociale. Aceste faze sunt descrise mai jos:

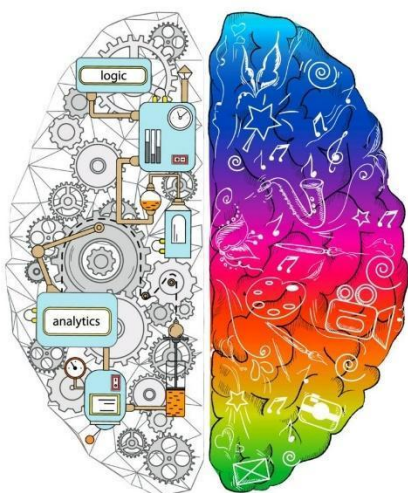
- **Spectator:** prima fază în care se trece de la ignoranță la un fel de cunoaștere a unei anumite probleme etice sau politice. Se numește faza spectatorului și corespunde momentului în care acesta observă direct sau indirect o problemă reală sau ipotetică, fără a-i atribui semnificație morală, sau fără a-i atribui sens sau a recunoaște interesul personal.
- **Observator:** apare atunci când individul care este martor la o problemă etică sau politică, este trezit la acea problemă din mai multe motive posibile, începând să fie atent, să caute informații în mod intenționat, să încerce să observe evenimente mai asemănătoare și într-un mod mai puțin superficial, căutând cauze, standardele și consecințele acelei probleme etice sau politice. Telespectatorii sunt acum observatori intenționați.
- **Martor:** dacă procesul de învățare continuă, observatorii dezvoltă preocupări cu privire la problema etică sau politică care duc la decizia de a acționa pentru a crește gradul de conștientizare a celorlalți. În această etapă, oamenii vorbesc despre comportamente incompatibile cu o viață cu adevărat morală, spunând ceea ce știu, iar spectatorul devine un martor care spune celorlalți ceea ce știu, deseori public, prin intermediul rețelelor de socializare.
- **Apărător:** pe măsură ce îngrijorarea crește, spectatorul se simte din ce în ce mai impulsivat să vorbească public și deschis împotriva unui comportament incompatibil cu o viață cu adevărat morală, denunțând, dar mai ales apărând comportamentul etic, alăturându-se grupurilor care apără

aceste cauze, scriind scrisori redactorilor de ziare. , vorbind în școli, universități etc. Acești oameni sunt acum susținători ai unei vieți cu adevărat morale.

- **Activist:** atunci când apărătorul întreprinde acțiuni directe pentru a remedia o anumită problemă etică sau politică, cum ar fi încercarea de a influența politicile guvernamentale sau intervenția în situații de fapt, mergând în locuri în care apar comportamente vădit incompatibile cu o viață cu adevărat morală, pentru a preveni acțiunile infractorilor. sau ajutarea victimelor, asumându-și astfel povara responsabilității pentru acțiunile individuale și riscul personal. Fără această disponibilitate, aproape că nu va exista nicio schimbare în situațiile concrete care sunt vădit incompatibile cu o viață cu adevărat morală.

- **Solidaritate/victimă/martir:** activismul are loc în marea majoritate a cazurilor în cadrul unor grupuri din țările lor, dar unii activiști se alătură în solidaritate cu grupurile native care luptă în locuri în care apar comportamente incompatibile cu o viață cu adevărat morală, căutând să ajute și devenind membru al grupului care suferă direct. consecințele unui comportament vădit incompatibil cu o viață morală. Aceștia ajung să-și asume aceleași riscuri ca și victimele până în punctul în care unii își pierd viața și devin martiri în lupta pentru o viață cu adevărat morală. Aceștia ajung să fie recunoscuți ca eroi în lupta pentru apărarea unei vieți cu adevărat morale.

Cumva, acest proces de dezvoltare morală, care presupune extinderea comunității morale, se bazează pe principii etice universale.



https://theweekenduniversity.com/lecture_day/a-day-on-consciousness/

În acest proiect se mai presupune că toată practica educațională/formare este intrinsec etică sau morală, făcând posibilă distingerea a trei tipuri de situații: reacții morale personale, norme de comportament corect și reflecție etică. Reacțiile morale sunt reacții spontane, nepremeditate și neintenționate la o experiență personală a ceea ce trebuie să faci sau să nu faci într-o situație dată. Normele de comportament corect sunt convenții sociale legate de modele corecte de acțiune în anumite tipuri de activități sociale. Reflecția etică este o reflecție rațională și sistematică asupra motivelor care justifică acțiunile morale. Profesorii/formatorii trebuie să fie pregătiți să provoace și

să ghideze în mod critic reflecția etică la migranți, astfel încât să le promoveze creșterea morală, în legătură cu problemele de justiție socială,

Din perspectiva lui John Dewey, morala nu este nici înnăscută, nici fixă, ci ceva ce învățăm într-un proces continuu. Învățăm din experiența unor situații morale care ne obligă să reflectăm asupra anumitor „adevăruri” pe care le luăm de bune. Idealul democratic este în acest proces un ideal moral, deoarece democrația este un mod de viață în care oamenii cu experiențe diferite creează noi posibilități de influențare reciprocă. Principiile pe care se bazează această perspectivă de predare/formare sunt: pornind de la experiența morală a migranților, prin cazuri concrete; introducerea unor teorii etice normative concrete și având un limbaj etic.

O ipoteză finală a acestui proiect este faptul că se bazează pe predarea/învățarea abilităților argumentative pentru discutarea problemelor complexe non-neutre din punct de vedere etic. Nu este vorba de achiziționarea și aplicarea strictă a informațiilor, ci de construcția și evaluarea convingerii argumentelor pentru a participa la discuții deliberative. Calitatea argumentării este corelată cu calitatea și diversitatea deliberării.

Conștiința critică: alte perspective

Teoria conștiinței critice se concentrează pe rolul opresiunii și al privilegiului în crearea și susținerea disfuncției sociale și individuale. Disfuncția socială poate include niveluri disproporționate de șomaj, boli, criminalitate, lipsă de adăpost, marginalizare, trafic de droguri și/sau lipsa accesului la servicii într-o comunitate. Disfuncțiile individuale pot fi tulburări legate de consumul de substanțe și comportamente cu risc HIV/VHC și comportament criminal.

Din perspectiva conștiinței critice, disfuncția este percepută ca o consecință directă a inegalității structurale și internalizate.

Freire (2000:164) a dezvoltat teoria conștiinței critice ca răspuns la ratele de analfabetism ale oamenilor săraci din Brazilia. Ignoranța este mai mult decât o lipsă de cunoaștere; este, de asemenea, o lipsă de abilități de gândire critică. Cunoașterea servește unui scop în cadrul unei societăți. Adesea, acest scop este de a susține moduri convenționale, adesea opresive, de gândire. Unul dintre scopurile școlii tradiționale este de a „conforma” în mainstream. Dobândirea de cunoștințe fără abilități de gândire critică poate îndotrini o persoană într-o cultură opresivă. Pe lângă dobândirea de cunoștințe, abilitățile de gândire critică sunt necesare pentru a rezista opresiunii.

A.3.2 Conștiința critică: Construcția



Conștiința critică se referă la procesul prin care indivizii aplică abilitățile de gândire critică pentru a-și examina situațiile actuale, pentru a dezvolta o înțelegere mai profundă a realității lor concrete și pentru a concepe, implementa și evalua soluții la problemele lor. În Community Wise, conștiința critică este un ingredient cheie pentru schimbarea comportamentului pozitiv. Are două componente: gândirea anti-opresivă și acțiunea anti-opresivă. Gândirea anti-opresivă înseamnă dezvoltarea unei înțelegeri mai profunde a opresiunii structurale și interiorizate. Acțiunea antiopresivă înseamnă eforturi de colaborare pentru a depăși și a demonta opresiunea structurală și interiorizată. Dezvoltarea unei conștientizări critice a sistemelor de privilegii și opresie este necesară, deoarece fără această conștientizare nu se poate lua măsuri. Gândirea critică și gândirea anti-opresivă a conștiinței critice lucrează împreună, deoarece oprimarea implică controlul informațiilor și necesită o gândire neinformată. Fără capacitatea de a gândi critic, o persoană nu poate dezvolta gândirea antiopresivă.



Celălalt ingredient cheie al conștiinței critice este acțiunea anti-opresivă. Acțiunea antiopresivă are loc la nivel individual și comunitar. Individul poate valorifica resursele și poate lucra cu ceilalți pentru a minimiza opresiunea în comunitate prin dezvoltarea personală și organizarea comunității (de exemplu, voluntariat la o organizație comunitară, ajutând la diseminarea informațiilor, implicarea în procesul politic). Pentru ca acțiunea antiopresivă să aibă loc, întreaga comunitate trebuie să fie capabilă să gândească critic și să dezvolte capacitatea comunității. Capacitatea comunității se referă la capacitatea comunității de a utiliza în mod eficient punctele forte și resursele existente pentru a aborda problemele comunității. Punctele forte și resursele includ participarea membrilor comunității la acțiunile comunitare, împuternicirea, conducerea, abilitățile, resursele,

A.3.3 Dezvoltarea conștiinței critice



Dezvoltarea conștiinței critice are loc prin dialog de grup, acțiune participativă și împuternicire. Când oamenii își dezvoltă conștiința critică, ei se reunesc pentru a dezvolta și aplica abilități de gândire critică în discuțiile despre comunitățile lor, despre modul în care condițiile comunității le influențează și cum se pot alătura pentru a lua măsuri pentru a-și îmbunătăți viața și viața comunităților lor. Dialogul depășește o simplă discuție a opiniilor personale. Aceasta implică

aplicarea abilităților de gândire critică, ascultare activă și minți deschise. Prin dialog, este de așteptat ca oamenii să învețe despre ei înșiși, în special despre modul în care gândesc și cum se limitează prin presupuneri și convingeri profunde care reflectă opresiune interiorizată. În timpul creșterii conștiinței critice,



Ca parte a procesului de dezvoltare a conștiinței critice, oamenii sunt așteptați să identifice și să se alăture organizațiilor comunitare care abordează probleme care „le vorbesc”. Oamenii învață prin implicare directă cum să lucreze colectiv pentru a atinge un obiectiv comunitar și cum să construiască conexiuni sociale. Activitățile pot include: participarea la întâlniri ale comunității, aderarea la organizații ca membri, crearea de noi afaceri care să servească nevoile comunității, strângere de fonduri, voluntariat pentru evenimente și muncă orientate către comunitate și participarea la politica locală. Oamenii sunt încurajați să-și implice colegii în Change Talk și să dezvolte grupuri de sprijin. Implicându-se în dialoguri de conștientizare, oamenii își pot forma noi identități și pot începe să schimbe modul în care se văd pe ei înșiși, lumea din jurul lor,

A.4) Activitate de învățare



Activitatea A.4.1. „Prea repede să judeci”

Obiective: Promovați conștiința critică și reflexivitatea critică.



Instrucțiuni:

După ce ați citit explicația teoriilor, definițiile de bază și generale disponibile în acest subiect, vizionați videoclipul și scrieți o reflecție critică despre a nu judeca înainte de a cunoaște contextul care implică fiecare individ (social, cultural, personal, academic...). Gândește-te la ce poți face pentru a te îmbunătăți sau a te schimba și în ce mod poți face diferența. Dacă doriți, puteți să desenați o schiță cu gândurile dvs. și să le împărtășiți grupului.

Durată:1h

Sursă:https://www.youtube.com/watch?v=Fzn_AKN67oI



Părer:

- În opinia dumneavoastră, este această activitate relevantă pentru a promova o conștiință critică și reflexivitatea?
- În dumneavoastrăparere, cum credeți că vă puteți îmbunătăți cunoștințele și abilitățile în acest domeniu?

3(A) Auto-învățare

Tema B. Gândire critică și dileme

B.1) Obiectivele temei:

- să exploreze și să analizeze principiile generale ale gândirii critice și dilemele;
- explorați, analizați și reflectați diferite dileme cu conștiința critică și reflexivă.

B.2) Instrument de autoevaluare



Răspunde la următoarele întrebări:

- În opinia dumneavoastră, ce este gândirea critică? (5 puncte)
- Ce părere aveți despre procesul gândirii critice? (5 puncte)
- Alegeți câteva etape ale gândirii critice și reflectați pe lor, dând exemple concrete. (5 puncte)
- În opinia dumneavoastră, care sunt avantajele de a fi gânditor critic atunci când aveți de-a face cu grupuri multiculturale și minoritare? (5 puncte)
- Explicați diferența dintre dilemele clasice, etice și morale. (5 puncte)
- Aplicați exemple diferite de diferite dileme pe care le-ar putea confrunta migrații cu calificări scăzute. (5 puncte)
- Sugerați și descrieți soluții pentru a face față dilemelor anterioare. (5 puncte)

Scala de evaluare:

0 - 5 puncte -Fără cunoștințe

- 5 - 10 puncte -Cunoștințe minime
- 10 - 15 puncte -Cunostinte de baza
- 15 - 20 puncte -Cunoștințe adecvate
- 20 - 30 de puncte -Cunoștințe superioare



Întrebări de feedback:

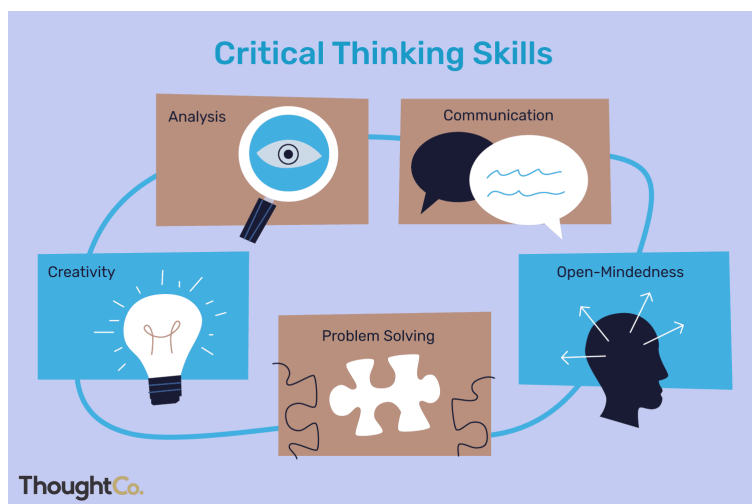
- În dumneavoastrăparere, asta eactivitate relevantă pentrupromovează criticgândire și conștientizare?
- În dumneavoastrăparere, cumcredeți că vă puteți îmbunătăți cunoștințele și abilitățile în acest domeniu?

B.3) Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale

B.3.1. Gândire critică și dileme



Gândirea critică este actul de a analiza faptele pentru a înțelege în detaliu o problemă sau un subiect. Procesul gândirii critice include, de obicei, pași precum colectarea de informații și date, adresarea de întrebări serioase și analizarea posibilelor soluții. De exemplu, dacă lucrați în domeniul resurselor umane și trebuie să rezolvați un conflict între doi angajați, veți folosi gândirea critică pentru a înțelege natura conflictului și ce măsuri ar trebui luate pentru a rezolva situația.



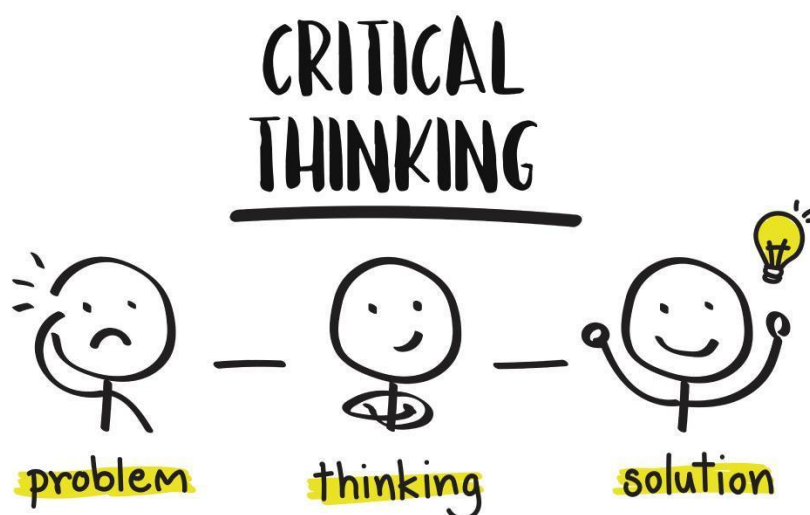
<https://www.thoughtco.com/critical-thinking-definition-with-examples-2063745>

Abilitățile de gândire critică vă permit să înțelegeți și să abordați situațiile pe baza tuturor faptelor și informațiilor disponibile. De obicei, folosirea gândirii critice la locul de muncă implică procesarea

și organizarea faptelor, datelor și a altor informații pentru a defini o problemă și a dezvolta soluții eficiente. Este o idee bună să reflectați asupra abilităților de gândire critică pe care le aveți deja și pe care este posibil să aveți nevoie pentru a le dezvolta și a le evidenția în CV și în timpul interviurilor. În plus, ați putea lua în considerare stabilirea de obiective și adoptarea de practici care să vă ajute să vă dezvoltați abilitățile de gândire critică necesare pentru a reuși atât în munca dvs., cât și în viața privată.

Articolul „Critical Thinking Development: A Stage Theory” (2021) oferă un organizator practic pentru formatorii interesați să folosească o hartă conceptuală pentru a ghida gândirea cursanților prin etapele de dezvoltare în procesul de a deveni gânditori critici.

Înainte de a trece la etapele în sine, este necesară o scurtă prezentare a ceea ce înțelegem prin gândire critică. Definiția noastră de lucru este următoarea: Definim gândirea critică ca fiind: capacitatea și dispoziția de a-și îmbunătăți gândirea, supunând-o sistematic autoevaluării intelectuale.



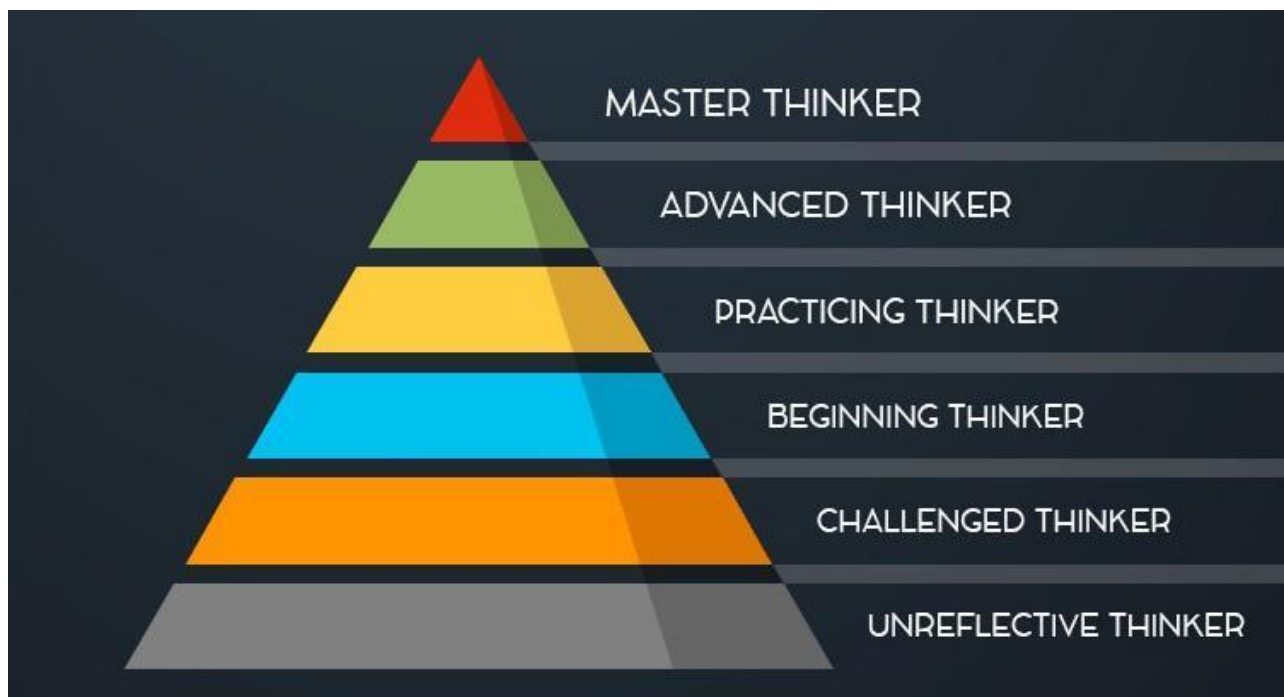
<https://katiabrunetti3.medium.com/critical-thinking-devemos-questionar-e-buscar-respostas-existenciais-2d2d4410811>

Este important să recunoaștem că, din acest punct de vedere, oamenii sunt gânditori critici, în sensul cel mai deplin al termenului, numai dacă manifestă această abilitate și dispoziție în toate sau în majoritatea dimensiunilor vieții lor (de exemplu, ca părinte, cetățean, consumator, iubit, prieten, cursant și profesionist).

Etapele dezvoltării gândirii critice

- Etapa întâi: Gânditorul nereflexiv
- Etapa a doua: Gânditorul provocat
- Etapa a treia: Gânditorul începător
- Etapa a patra: Gânditorul practicant
- Etapa cinci: Gânditorul avansat

- Etapa a șasea: Maestrul gânditor



<https://www.linkedin.com/pulse/critical-thinking-development-stage-theory-brannon-sanford>

Etapa întâi: Gânditorul nereflexiv

1. *Caracteristica definitorie: Gânditorii nereflexivi nu sunt în mare parte conștienți de rolul determinant pe care gândirea îl joacă în viața lor și de multele moduri în care problemele gândirii le cauzează probleme în viața lor. Gânditorilor nereflexivi le lipsește capacitatea de a-și evalua în mod explicit gândirea și, prin urmare, de a o îmbunătăți*

Etapa a doua: Gânditorul provocat

2. *Caracteristici definitorii: Gânditorii trec la stadiul „provocat” când devin inițial conștienți de rolul determinant pe care gândirea îl joacă în viața lor și de faptul că eșecurile în gândirea lor le cauzează probleme grave și semnificative.*

Etapa a treia: Gânditorul începător

3. *Caracteristica definitorie: Cei care trec la stadiul de gândire de început preiau în mod activ provocarea de a începe să preia controlul explicit asupra gândirii lor în mai multezonedin viețile lor. Gânditorii aflați în această etapă recunosc că au probleme de bază în gândirea lor și fac încercări inițiale de a înțelege mai bine cum o pot prelua și îmbunătăți. Pe baza acestei înțelegeri inițiale, gânditorii începători încep să modifice o parte din gândirea lor, dar au o perspectivă limitată asupra nivelurilor mai profunde ale problemelor inerente gândirii lor. Cel mai important, le lipsește un plan sistematic pentru a-și îmbunătăți gândirea, prin urmare eforturile lor sunt greșite.*

Etapa a patra: Gânditorul practicant

4. *Caracteristica definitorie: Gânditorii din această etapă au un simț al obiceiurilor pe care trebuie să le dezvolte pentru a prelua controlul asupra gândirii lor. Ei nu numai că recunosc că problemele există în gândirea lor, dar recunosc și nevoia de a ataca aceste probleme la nivel global și sistematic. Pe baza sentimentului lor al nevoii de a practica în mod regulat, ei își analizează în mod activ gândirea într-o serie de zone. Cu toate acestea, deoarece gânditorii practicanți abia încep să abordeze îmbunătățirea gândirii lor într-un mod sistematic, ei încă au o perspectivă limitată asupra nivelurilor mai profunde ale gândirii și, prin urmare, asupra nivelurilor mai profunde ale problemelor încorporate în gândire.*

Etapa cinci: Gânditorul avansat

5. *Caracteristica definitorie: Gânditorii din această etapă și-au stabilit acum bune obiceiuri de gândire care „dă roade”. Pe baza acestor obiceiuri, gânditorii avansați nu numai că își analizează în mod activ gândirea în toate cele semnificative zone din viața lor, dar au și o perspectivă semnificativă asupra problemelor la niveluri mai profunde de gândire. În timp ce gânditorii avansați sunt capabili să gândească bineghe importante zone din viața lor, ei nu sunt încă capabili să gândească la un nivel constant ridicat la toate aceste zone. Gânditorii avansați au o bună comandă generală asupra naturii lor egocentrice. Ei se străduiesc continuu să fie corecți. Desigur, uneori cad în egocentrism și raționează într-un mod unilateral.*

Etapa a șasea: Maestrul gânditor

6. *Caracteristica definitorie: Maeștrii gânditori nu numai că au preluat în mod sistematic controlul asupra gândirii lor, dar monitorizează, revizuiesc și regândesc continuu strategiile pentru îmbunătățirea continuă a gândirii lor. Ei au interiorizat profund abilitățile de bază ale gândirii, astfel încât gândirea critică este, pentru ei, atât conștientă, cât și extrem de intuitivă. După cum ar spune Piaget, ei își ridică în mod regulat gândirea la nivelul realizării conștiente. Prin experiența vastă și practică în angajarea în autoevaluare, maeștrii gânditori nu numai că își analizează în mod activ gândirea în toate aspectele semnificative zone din viața lor, dar dezvoltă continuu noi perspective asupra problemelor la niveluri mai profunde de gândire. Maeștrii gânditori sunt profund dedicați gândirii corecte și au un nivel înalt de control, dar nu perfect, asupra naturii lor egocentrice.*

B.3.2 Avantajele gândirii critice



<https://fia.com.br/blog/pensamento-critico/>

Când formatorii devin susținători ai gândirii și învățării de calitate, în conformitate cu această teorie, ei predau în așa fel încât cursanților li se cere în mod regulat să:

- 1) precizați și explicați scopurile și scopurile;
- 2) clarificați întrebările la care trebuie să răspundă și problemele pe care trebuie să le rezolve;
- 3) adună și organizează informații și date;
- 4) evaluați în mod explicit sensul și semnificația informațiilor pe care le oferiți;
- 5) să demonstreze că înțeleg concepte;
- 6) identificarea ipotezelor;
- 7) luați în considerare implicațiile și consecințele;
- 8) examinează lucrurile din mai multe puncte de vedere;
- 9) spune clar ceea ce spun;
- 10) testați și verificați acuratețea;
- 11) rămâneți la întrebări, probleme sau probleme; și să nu rătăcească în gândirea lor;
- 12) se exprime precis și exact;
- 13) să se ocupe de complexitatea problemelor și problemelor;
- 14) luați în considerare punctul de vedere al altora;
- 15) își exprimă gândirea în mod logic;
- 16) distinge lucrurile semnificative de cele ne semnificative.

Există multe modalități de a preda conținut, astfel încât cursanții să progreseze ca gânditori. Totuși, dacă vrem să facem acest lucru, trebuie să ne concentrăm în mod explicit asupra minții din punct de vedere intelectual și să înțelegem etapele prin care trebuie să progreseze. Este important să recunoaștem că toți se dezvoltă progresiv ca gânditori și că progresul fiecăruia dintre noi depinde direct de nivelul nostru de cunoștințe intelectuale și de angajament. Cu alte cuvinte, dacă vreau să-mi dezvolt capacitatea de gândire critică, trebuie atât să-mi „descopere” gândirea, cât și să mă ocup

intelectual de ea. Pentru a face acest lucru, trebuie să-mi asum un angajament profund în acest scop.



De ce este asta atât de important? Tocmai pentru că mintea umană, lăsată în voia sa, urmărește ceea ce este imediat ușor, ceea ce este confortabil și ceea ce servește intereselor sale egoiste. În același timp, rezistă în mod natural la ceea ce este greu de înțeles, la ceea ce implică complexitate, la ceea ce necesită intrarea în gândirea și problemele altora.

Din aceste motive, este esențial ca noi, ca profesori și educatori, să descoperim propria noastră „gândire”, gândirea pe care o facem în clasă și în afara acesteia, gândirea care ne pune în neazuri și gândirea care ne permite să creștem. Educatorii trebuie să trateze gândirea (gândirea de calitate) ca pe cea mai mare prioritate. Când învățați împreună ca gânditori în curs de dezvoltare, când căutați să ridicați gândirea la nivelul următor, apoi la următorul nivel, toată lumea beneficiază, iar școala devine atunci ceea ce trebuia să fie, un loc pentru a descoperi puterea învățării pe tot parcursul vieții. Acesta ar trebui să fie un obiectiv central pentru toți cursanții noștri. Este în tot interesul nostru să acceptăm provocarea: să începem, să exersăm, să avansăm ca gânditori.

B.3.3 Dilemele



<https://ciat.org/ciatblog-los-dilemas-de-la-digitalizacion/?lang=en>

Îți amintești o perioadă în care a trebuit să faci o alegere și fiecare opțiune a fost la fel de neplăcută? Poate ai mințit și s-a întâmplat ceva groaznic, sau te-ai confruntat cu sarcina de a divulga adevărul și de a fi pedepsit pentru minciună. Această mizerie se numește dilemă: o situație care provoacă o soluție agreabilă. În literatură, dilemele formează conflictul central pe care îl întâlnesc mulți protagoniști. Mulți oameni se confruntă cu tot felul de dileme în viață, iar alegerea pe care o fac poate avea efecte de lungă durată. Tipurile comune de dileme includ clasice, etice și morale.

Dilema clasică

O dilemă clasică este o alegere între două sau mai multe alternative, în care rezultatele sunt la fel de nedorite sau la fel de favorabile. Dilema nu implică de obicei o criză morală sau etică, dar viața persoanei sau personajului se poate schimba ca urmare a deciziei sale.

În calitate de adult tânăr, câteva exemple de dileme clasice includ:

- Ce ofertă de muncă să accept
- Mă întreb dacă să fac sau nu mutarea într-un oraș nou
- Elevii mai tineri se pot confrunta cu diferite dileme clasice. Unele dintre acestea pot include:
- Doi migranți adulți cu tradiții specifice organizează o petrecere de naștere în același timp, cum își pot gestiona parteaies?
- Ce să porți în ziua imaginii, având în vederele unuiacultură?

Dilemele clasice sunt mai mult decât simple alegeri, deoarece de obicei determină persoana să se gândească la rezultatele alegerilor. Drept urmare, un personaj dintr-o poveste se poate găsi într-o aventură, cu teamă pentru viața lor sau să instituie schimbare din cauza alegerii pe care a făcut-o în dilema lor.

Dilemă etică



<https://www.linkedin.com/pulse/ethical-dilemmas-consulting-industry-company-clients-iiarui-bie>

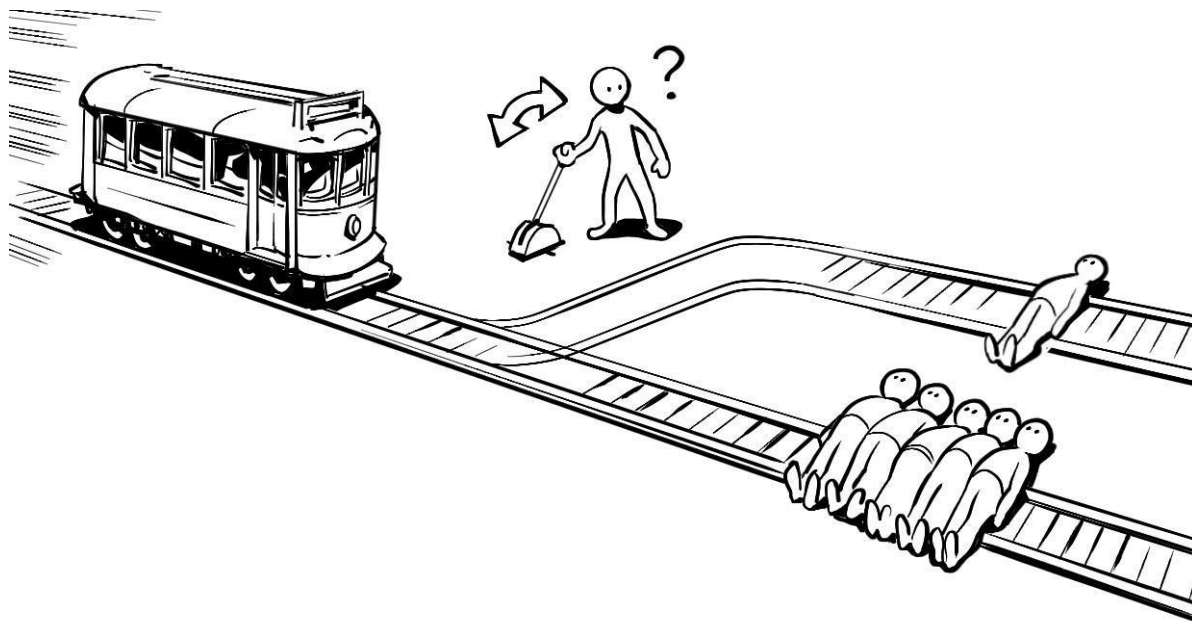
O dilemă etică apare atunci când o persoană este forțată să decidă între două opțiuni sănătoase din punct de vedere moral, dar acestea pot intra în conflict cu granițele stabilite ale unei afaceri, ale unei agenții guvernamentale sau ale legii. Unele dileme etice pot implica urmărirea adevărului versus a fi loial unui prieten; respectarea legilor sau regulilor față de a avea compasiune pentru situația dificilă a unui individ; și preocupările legate de o persoană individuală față de impactul mai mare asupra unei comunități. O dilemă etică diferă de o dilemă morală deoarece implică respectarea regulilor mai degrabă decât conștiința cuiva, deși conștiința cuiva poate determina cu siguranță un individ să ia în considerare încălcarea regulilor. Dilemele etice sunt deosebit de importante în domeniul medical și al justiției penale și în cariere precum asistența socială și psihologia. În plus,

majoritatea funcționarilor publici trebuie să urmeze cursuri de etică pentru a aborda dilemele comune pe care le pot întâlni în timp ce lucrează cu publicul. Progresele recente în știință au adus, de asemenea, dileme etice interesante și neexplorate. Câteva exemple de dileme etice includ:

- Un asistent administrativ îl descoperă pe al lui/șeful ei a spălat bani și el/ea trebuie să decidă dacă îl preda sau nu.
- Un medic refuză să dea morfină unui pacient terminal, dar asistenta poate vedea că pacientul este în agonie.
- Un contractant guvernamental descoperă că agențiile de informații și-au spionat cetățenii în mod ilegal, dar este obligat prin contract și legalități să păstreze confidențialitatea cu privire la descoperire.

Dilema morala

O dilemă morală este o situație în care o persoană este ruptă între bine și rău și se uită la miezul principiilor și valorilor unei persoane. Alegerea pe care o face persoana o poate face să se simtă împovărată, vinovată, ușurată sau să-și pună sub semnul întrebării valorile. O dilemă morală forțează adesea individul să decidă cu ce opțiune poate trăi, dar orice rezultat este extrem de neplăcut indiferent de ce.



Dilema comutatorului. (cc) David Navarrot. <http://www.cienciacognitiva.org/?p=1147>

Dilemele morale sunt adesea folosite pentru a-i ajuta pe oameni să se gândească la raționamentul credințelor și acțiunilor lor și sunt comune la cursurile de psihologie și filozofie. Câteva exemple de dileme morale includ:

- Clasică „dilema cu barca de salvare”, în care este loc pentru 10 persoane doar în barca de salvare, dar sunt 11 pasageri pe nava care se scufundă. Trebuie luată o decizie cu privire la cine va rămâne în urmă.

- Un tren cu frânele sparte se îndreaptă cu viteză spre o bifurcație în șine. În stânga, este o femeie care trece cu cei doi copii ai săi; în dreapta, este un bărbat care face întreținere de rutină pe șine. Inginerul trebuie să decidă spre ce parte să îndrepte trenul cu viteză.
- Un soț află că are o boală în stadiu terminal și decide să-și ceară ajutor soției pentru a pune capăt durerii înainte ca aceasta să se agraveze.
- O prietenă descoperă că iubitul celei mai bune prietene înșală. Ea trebuie să decidă dacă să-i spună prietenului ei sau să păstreze secretul.

B.3.4 Raționament logic și moralitate

Judecățile noastre morale nu sunt ghidate de fapte despre lume, ci de forța consistenței logice. Ideea este că orice ființă rațională trebuie să se conformeze principiilor logicii.

Prin urmare, dacă putem arăta în mod logic că anumite principii morale sunt justificate, atunci principiile morale vor fi valabile în mod obiectiv pentru toate ființele raționale. Ele vor fi obiective în sensul că nu reprezintă perspectiva cutare sau cutare persoană, cutare sau cutare cultură, ci pentru că sunt adevărate pentru orice ființă rațională. Prin urmare, principiile morale sunt independente de minte în sensul că sunt independente de anumite perspective sau interese.



<http://4.bp.blogspot.com/-xpob5V-pDHk/UW7mx9P0OPI/AAAAAAAAAex4/8Vfpkz5PP9Q/s1600/moral+brain.jpg>

Această abordare are multe formulări. Vom lua în considerare aici formularea lui Thomas Nagel, numită realism normativ, care ne arată în ce măsură problemele etice fundamentale rezultă din capacitatea noastră de a adopta puncte de vedere din ce în ce mai obiective care ne separă de punctele noastre de vedere subiective.

Importanța coerenței logice



"Ozy and Millie"

www.ozyandmillie.org

©2002 D.C. Simpson

<https://ozyandmillie.org/archives/comic/ozy-and-millie-1039>

Pare adevărat că, dacă un principiu moral concret se aplică unui caz, atunci acel principiu moral va trebui să fie aplicabil tuturor situațiilor deopotrivă în toate aspectele relevante din punct de vedere moral. Folosirea rațiunii ca justificare pentru o acțiune concretă, dar apoi a nu considera aceeași justificare în toate situațiile egale în toate aspectele relevante din punct de vedere moral, pare inconsecventă și arbitrară. Astfel, luarea în considerare a intereselor fiecăruia pare a fi o cerință morală obiectivă și universală. Observați că, dacă cineva spune că João este o persoană bună pentru că a donat sânge, atunci, pentru a fi consecvenți, trebuie să spuneți că Manuel este o persoană bună pentru că a donat și sânge. Dacă amândoi au donat sânge și cineva spune că João este o persoană bună, dar Manuel nu este, atunci el este inconsecvent. Regulile sunt morale atunci când sunt formulate dintr-un punct de vedere imparțial,

Nagel susține că toate ființele umane sunt capabile de o motivație imparțială, că putem fi motivați să facem judecăți morale dintr-un punct de vedere pur obiectiv. Desigur, această motivație concurează cu alte motivații de natură egoistă sau personală. Dar justificarea unei anumite acțiuni este o chestiune de a lua în considerare motivele pentru care ar trebui să acționez imparțial, independent de motivele mele personale, cântărindu-le față de alte motive. Un bun exemplu a ceea ce se spune în filmul „După ploaie”, de Akira Kurosawa. În acest film îl vedem pe samuraiul Ilhei, care este mișcat de mizeria oamenilor din jurul său și decide să participe la lupte împotriva falșilor samurai pentru bani, ceea ce este interzis de codul de onoare al samurailor. Cu banii câștigați în aceste lupte, Ilhei se hotărăște să cumpere alimente pentru a le împărți săracilor. Intr-o zi, samurarii descoperă ce face Ilhei și îl condamnă pentru încălcarea codului de onoare al samurailor. Totuși, din punct de vedere imparțial, Ilhei a acționat într-o manieră obiectiv morală, având în vedere nu doar propriile interese, ci și interesele tuturor persoanelor implicate. Motivația nu a fost parțială sau egoistă, ci morală din punct de vedere imparțial. Putem spune oricând că Ilhei a fost prost pentru că s-a sacrificat în numele unor interese contrare interesului său personal. Oricum, nimeni nu poate spune că Ilhei a procedat imoral. Orice persoană va considera că a acționat obiectiv într-un mod moral, deoarece a acționat din motive impersonale sau imparțiale și, deci, obiective. Ilhei a acționat

într-o manieră obiectiv morală, ținând cont nu numai de propriile interese, ci și de interesele tuturor persoanelor implicate. Motivația nu a fost parțială sau egoistă, ci morală din punct de vedere imparțial. Putem spune oricând că Ilhei a fost prost pentru că s-a sacrificat în numele unor interese contrare interesului său personal. Oricum, nimeni nu poate spune că Ilhei a procedat imoral. Orice persoană va considera că a acționat obiectiv într-un mod moral, deoarece a acționat din motive impersonale sau imparțiale și, deci, obiective. Ilhei a acționat într-o manieră obiectiv morală, ținând cont nu numai de propriile interese, ci și de interesele tuturor persoanelor implicate. Motivația nu a fost parțială sau egoistă, ci morală din punct de vedere imparțial. Putem spune oricând că Ilhei a fost prost pentru că s-a sacrificat în numele unor interese contrare interesului său personal. Oricum, nimeni nu poate spune că Ilhei a procedat imoral. Orice persoană va considera că a acționat obiectiv într-un mod moral, deoarece a acționat din motive impersonale sau imparțiale și, deci, obiective. Putem spune oricând că Ilhei a fost prost pentru că s-a sacrificat în numele unor interese contrare interesului său personal. Oricum, nimeni nu poate spune că Ilhei a procedat imoral. Orice persoană va considera că a acționat obiectiv într-un mod moral, deoarece a acționat din motive impersonale sau imparțiale și, deci, obiective.



"Your mother and I are separating because I want what's best for the country and your mother doesn't."

<http://www.danceofreason.com/2014/11/getting-along-with-moral-disagreement.html>

Dar de ce există dezacord moral? Nagel spune că dezacordul moral apare ori de câte ori nu reușim să ne distanțăm de înclinațiile și dorințele noastre subiective. În acel moment, am crezut că este imposibil să avem obiectivitate în etică. Când vedem oameni acționând din motive care nu sunt morale, ci din impulsuri subiective, se creează iluzia că nu există motive morale pentru a acționa. Tocmai această iluzie subiectivă, produsă prin proiectarea dorințelor și înclinațiilor noastre asupra lumii, este cea care ajunge să ia forma unor rațiuni normative. Aceasta este baza subiectivismului

etic: ridicarea preferințelor și prejudecăților personale la rangul de valori cosmice. Consecința acestei iluzii, spune Nagel, este nihilismul etic.

Nagel mai susține că faptul că există mari divergențe cu privire la morală în diferite culturi, de-a lungul timpului, este insuficient pentru a concluziona că valorile nu au realitate obiectivă. Dezacordul moral dispare ori de câte ori suntem capabili să ne descălțăm, să ne distanțăm de subiectivitate și cultură. Nu este vorba de a elimina subiectivitatea și cultura, ci de a le integra. Sarcina teoriei etice este de a dezvolta și compara concepții despre viața bună care pot fi înțelese și considerate dintr-o perspectivă care nu este particulară și, prin urmare, din multe perspective, în măsura în care suntem capabili să facem abstracție de la particularitatea lor (subiectivitatea sau cultura).).



Întrebarea potrivită care trebuie pusă este, așadar, următoarea: presupunând că există un motiv pentru a acționa, întrebarea este ce fel de motiv este acesta și cum se încadrează el în genul de motive care există și care nu se aplică numai mie sau cultura mea?



<https://medium.com/@AmericanPublicU/the-question-of-moral-relativism-and-winning-at-ethics-8b8fa5bb6c7b>

Potrivit lui Nagel, a fi rațional înseamnă a fi consecvent. Un număr bun de teorii etice obiectiviste susțin că valorile nu sunt doar o chestiune de opinie sau de cultură. Acțiunile sunt corecte sau greșite în măsura în care sunt sau nu justificabile prin metode solide de raționament. În acest sens putem accepta un universalism soft bazat pe drepturile omului. Acestea vor fi principiile morale de bază împărtășite de toate ființele umane, indiferent de anumite culturi. Și tocmai aceste principii morale de bază ne permit să apărăm rațional acele acțiuni sunt permise atunci când respectă valoarea intrinsecă a ființelor umane sau că contribuie la un bine mai mare, în același mod în care

acțiunile nu sunt permise atunci când nu respectă valoarea intrinsecă a ființelor umane sau atunci când acestea beneficiază de interese particulare.

Obiectivismul etic rezidă în argumentarea morală, adică în convingerea că este posibil să se prezinte motive care să justifice în mod consecvent că un anumit comportament este inacceptabil din punct de vedere moral sau că un anumit comportament este moral obligatoriu. În acest context, chiar dacă există dezacord moral, pare rezonabil să acceptăm că există progres moral.

Rețineți că sclavia a fost abolită și femeile au câștigat dreptul de vot, de exemplu. Dacă aceasta reprezintă progres moral, atunci pare rezonabil să deducem că există standarde morale fixe pe care le putem lua în considerare în evaluarea acțiunilor noastre. Dacă aceste standarde morale fixe nu există, atunci nu avem niciun motiv să credem că lumea este mai bine acum decât era acum 100 de ani. Într-adevăr, cea mai bună explicație pe care o avem pentru a crede că există progres moral este că există de fapt progres moral.

B.4) Activitate de învățare



Activitatea B.4.1. „Ascultă-mă” (1h.)

Obiective: Promovarea gândirii critice; să respecte diferențele ca formă de incluziune socială.



Instrucțiuni: După ce ați citit explicația teoriilor, definițiile de bază și generale disponibile în acest subiect, vizionați videoclipul și apoi gândiți-vă la situațiile în care barierele multiculturale sunt notorii și ce ar trebui făcut pentru a promova incluziunea socială și justiția socială.

Sursă: <https://www.youtube.com/watch?v=ctbl3RftTNk>



Păreră:

- În dumneavoastrăparere, asta eactivitate relevantă pentrupromovează criticgândirea și stimularea diferitelor perspective pentru a îmbunătăți incluziunea socială și justiția socială?
- În dumneavoastrăparere, cumcredeți că vă puteți îmbunătăți cunoștințele și abilitățile în acest domeniu?

3(A) Auto-învățare

Subiectul C: Debriefing – Importanța debriefing-ului pentru a promova conștiința critică și reflexivitatea

C.1) Obiectivul temei: cunoașteți și aplicați tehnica de debriefing cu migranți cu calificări scăzute pentru a promova gândirea critică și conștiința.

C.2) Instrument de autoevaluare



Răspunde la întrebările:

- a) În opinia ta, ce este necesar pentru a avea un debriefing bun?
- b) Credeți că este important să faceți un debriefing pentru a promova conștiința critică și a respecta mediile multiculturale?

C.3) Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale

C.3.1 Debriefing



Debriefing-ul este o experiență care le permite participanților să conecteze activitățile și lecțiile pe care le-au învățat într-o activitate. În general, există două tipuri de debrief-uri. Debrief-uri pe termen scurt, „fierbinte” și debrief-uri „structurate” pe termen lung. După cum sugerează și numele, debrief-urile fierbinți au loc aproape imediat după finalizarea unei sarcini. Ele permit un punct de vedere „visceral” asupra modului în care oamenii au simțit că lucrurile au mers. Acestea au loc de obicei la nivel de echipă și trupă și detaliază acțiuni foarte specifice. Debrief-urile prelungite, „structurate” oferă mai mult timp pentru reflecție și analiză a domeniilor de dezvoltare. Aceste debrief-uri privesc adesea perspectiva mai largă a operațiunilor, uneori la nivel de serviciu și nu numai. Acest lucru, la rândul său, ajută la dezvoltarea direcției, a concentrării și a declarațiilor viitoare de misiune.

Principalele obiective ale procesului de debriefing sunt clarificarea a ceea ce a avut loc - în ordine cronologică, rezolvarea concepțiilor greșite/neînțelegerile, furnizarea unui context în care realizările pozitive pot fi subliniate, identificarea lecțiilor învățate pentru operațiunile viitoare și sporirea coeziunii echipei/organizației. Primele lucruri de clarificat ca parte a procesului sunt cine va conduce informația, cui este destinat și când ar trebui să aibă loc. În timpul debrief-ului în sine, toți membrii echipei sau anumiți lideri de echipă ar trebui să fie rugați să descrie în ordine cronologică ceea ce a avut loc și care au fost acțiunile lor. Acest proces ar trebui să se desfășoare într-un mediu care să



<https://www.trainingwheelsgear.com/products/debriefing-thumbball>

permiță tuturor să aibă un cuvânt de spus, indiferent de rangul său. Această activitate va fi utilă doar dacă oamenii simt că pot vorbi sincer, fără teamă de recriminare.

Procesul de debrief se poate împărți în trei domenii principale: fapte obiective – adevărul, efecte – interpretarea personală subiectivă, transferul învățării convenite – înțelegere comună. Întrebările pentru fiecare zonă pot include:

Fapte obiective și realitatea a ceea ce a avut

loc:

- Ce sa întâmplat în mod concret?
- Ce ai văzut/simțit?
- Cand s-a intamplat asta?
- Cine ce a făcut? (Roluri si responsabilitati)

Ațiunile de interpretare și efect au avut:

- Ce inseamna asta?
- Care au fost succesele grupului de migranți?
- Care comportament/acțiuni au avut cel mai mare efect asupra grupului și membrilor săi?
- Ce judecati ai facut?
- Ce presupuneri ai făcut?
- Ce a ajutat/a împiedicat echipa?

Învățare și intenții viitoare:

- Ce alegem să facem data viitoare?
- Ce bune practici putem lua cu noi?
- Cum putem aplica asta "lecție" data viitoare?
- Ce vrem să începem/oprim/continuăm să facem?
- Unde trebuie să plătim Mai mult concentrare/atentie?

Debriefing-ul trebuie să devină parte a culturii procesului de învățare, care până acum recurge doar la debriefing-ul „crizei” (atunci când ceva a mers prost). Ele sunt de obicei reactive și au efectul secundar de a-i face pe oameni să răspundă defensiv.

Concentrându-se pe procesul de debrief și sortând elementele mici într-un mod disciplinat, entitățile educaționale pot crea o mai mare libertate pentru cursanți de a acționa și de a fi mai eficienți pe termen lung, mai conștienți și mai conștienți pentru a dezvolta gândirea critică și reflexivitatea. cu echilibru între valorile și principiile etice și morale.



Instrucțiuni pentru a învăța cum să aplicați și să desfășurați un bun debriefing după activități



<https://teachingblog.mcgill.ca/2021/02/23/debriefing-sessions-sharing-recent-learning-among-colleagues/>

1. Nu mai vorbi cu oamenii, începe să vorbești cu oamenii

Invitați oameni în conversația dvs., în loc să le spuneți doar ceea ce trebuie să știe.

2. Organizați-vă discuția pentru a pregăti grupul pentru a vorbi

În același mod în care folosești încălziri și întinderi înainte de exerciții mai intense, trebuie să încălziți oamenii pentru a-i face să vorbească. Iată un model rapid în trei pași despre cum să conduci un debrief care funcționează un răsfăț:

- Pune întrebări „Ce” – aceste întrebări se referă la ceea ce s-a întâmplat în timpul unui exercițiu și sunt folosite pentru a începe bine discuția. De exemplu, „Ce s-a întâmplat după ce ați făcut-leu?”
- Pune întrebări „Deci ce” – aceste întrebări relaționează activitatea cu obiectivele programului tău și îi aduc sens. De exemplu, „De ce crezi că oamenii au încetat să mai vorbească dintr-o dată?”
- Pune întrebări „Acum ce” – aceste întrebări conduc la obiectivul lecției prin discutarea comportamentului și obiectivelor viitoare. De exemplu, „Cum poți preveni discuția să scape de sub control data viitoare?”

3. Pune o mulțime de întrebări deschise

Întrebarea „Cum te simți?” este mai puternică decât „Ți-e frig?” Întrebările deschise sunt mai probabil să ofere o perspectivă mai bună și oportunități pentru oameni de a participa la o conversație bidirecțională.

4. Folosiți o varietate de formate pentru a vă menține grupul implicat

Debriefing-ul înseamnă mai mult decât să ceri grupului tău să se rotească și să pună câteva întrebări. Primul pas în învățare este implicarea creierului, așa că alegeți o varietate de tehnici de discuție care

sunt distractive, interactive și semnificative pentru a atrage atenția oamenilor. Aruncă o privire la câteva dintre ideile distractive, interactive și pline de satisfacții prezentate în baza de date de activități a playmeo (<https://www.playmeo.com/>).

5. Faceți ușor să vă vedeți și să vă auziți

Luați în considerare utilizarea cercurilor pentru a vă conduce conversația și a vă apropia pentru a vă auzi. De asemenea, fiți conștienți de impactul pe care vântul și soarele îl pot avea asupra capacității grupului dvs. de a vă vedea și de a vă auzi. De exemplu, este recomandat să vă orientați spre soare, mai degrabă decât grupul dvs., altfel, le va oferi oamenilor doar o altă scuză pentru a căuta în altă parte. Și ține-i cu spatele distragerii atenției altor oameni, panorame interesante și alte evenimente care le vor distra cu ușurință atenția de la conversația ta.

6. Folosiți un răspuns neutru la comentarii

Oamenii dezvoltă multe abilități de adaptare pentru a se asigura că nu arată proști în fața semenilor lor. De exemplu, în loc să se alăture unei discuții imediat, unii preferă să aștepte ca alții să dea răspunsurile inițiale. Așadar, dacă îți telegrafezi părerea despre răspunsurile lor cu „Grozabil”, „Răspuns bun” sau „Exact corect”, poți încuraja unii oameni să-și întârzie răspunsul sau să nu răspundă deloc, pentru că vor crede că răspunsul corect are fost deja dat. În mod clar, aceasta nu este o regulă strictă și rapidă, dar dacă doriți să atrageți o mulțime de contribuții din partea grupului dvs., luați în considerare impactul pe care îl pot avea comentariile dvs.

7. Folosește ceea ce funcționează pentru tine și schimbă ceea ce nu funcționează

Adaptează tot ce citești aici pentru a se potrivi cu vârsta, nevoile și caracteristicile grupului tău, vremea, mediul înconjurător, timpul de care dispui și, bineînțeles, personalitatea ta.

C.4) Activitate de învățare



Activitatea C.4.1. „Sugestie de informare” (2 ore).

Obiective: Promovarea conștiinței critice și reflexivității; Stimulează gândirea critică; Creați soluții la diferite tipuri de dileme cu reflexivitate, prin descrierea unor pași pentru a informa situația.



Instrucțiuni: După ce ați citit explicația teoriilor, definițiile de bază și generale disponibile în acest subiect, sugerați și descrieți o situație pe care ați trăit-o (sau imaginați-vă una) care a făcut dificilă luarea unei decizii ajustate. Apoi, reflectați critic prin aplicarea unor întrebări din diferite domenii de debrief și imaginați-vă că trebuie să conduceți una despre situația pe care ați sugerat-o/prezentat-o.



Părerere:

- A făcut tactivitatea sa Ajutor înțelegeți importanța debrief-ului pentru a promova reflexivitatea și pentru a obține diferite moduri și perspective printr-o abordare a gândirii critice?
- Credeți că debriefingul vă poate ajuta să înțelegeți și să respectați mediile multiculturale și să faceți parte din procesul de învățare și din experiența de viață (autorefecție)?

3(B) Învățare ghidată

Subiectul A. Conștiință critică și reflexivitate



Activitatea A.1. „Povestirea” ⁸(1h 30min)

Obiective:

- Răspândiți conștientizarea propriilor dvs. stereotipuri și prejudecăți.
- Înțelegeți cu reflexivitate și conștiință critică modul în care stereotipurile și prejudecățile ne afectează interacțiunile de zi cu zi.
- Făcând participanții să-și folosească creativitatea și gândirea critică.

⁸ Inspirat în Método Original Checo, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021.

- Evidențiați moduri și perspective diferite de a atinge obiectivele în viață cu conștiință și reflexivitate.

Materiale/Echipamente:

- Hârtie, pix, copie a primei părți a poveștii personale pentru fiecare participant și facilitator; copie a celei de-a doua părți a poveștii personale pentru fiecare participant (pentru a oferi participanților la sfârșitul dezbaterii și reflecției).



Instrucțiuni

Participanții citesc jumătate din povestea personală a cuiva dintr-un grup care este în general ținta discriminării de către societatea lor principală (adaptați povestea dacă este necesar, deoarece depinde de grupul cu care lucrați). Apoi li se cere să-și imagineze restul poveștii vieții acelei persoane. În cele din urmă, ei se confruntă cu a doua parte a poveștii și o compară cu cele pe care le-au creat. În timpul perioadei de reflecție (întrebările de mai jos), ei reflectă asupra modului în care și-au imaginat a doua parte oglindește propriile idei despre un anumit grup, etnie sau cultură etc.



Întrebări de reflectat

1. Cum te simți după ce ai auzit întreaga poveste?
2. Ce te-a surprins cel mai mult?
3. Care a fost cea mai mare diferență dintre a ta și povestea reală?
4. De ce crezi că au existat so mulți/atât de puținidiferențe?
5. Cum poți transpune această experiență în situații de zi cu zi din viața reală?
6. Mai stiti de vreun altulsituație în care cineva a fost judecat după părtinirea altora și nu după propria personalitate?
7. Cum vă poate schimba această experiență atitudinea în viață?



B.2. A.1 Instrumente utilizate în timpul activităților de formare/învățare

Materiale:

- Hârtie, pix, copie a primei părți a poveștii personale pentru fiecare participant și facilitator, copie a celei de-a doua părți a poveștii personale pentru fiecare participant.

Povestea lui Yousef Saíd

Prima parte a poveștii...

Yousef Saíd a crescut în Angola. Este fiul unei mame portugheze și al unui tată angolez. În prezent, are 27 de ani și a emigrat recent în Portugalia căutând o viață mai bună.

Pentru a se adapta mai repede, a preferat să vină singur să-și găsească un apartament și un loc de muncă pentru el și soția lui și, de asemenea, să-și înscrie fiica la școală. Mama lui avea informații și cunoștințe despre Portugalia și avea și mărturii ale altor emigranți.

Nu are studii pentru că a abandonat școala când era mai mic. Cu toate acestea, este un om ambițios, care a obținut inițial un loc de muncă în construcții și a locuit într-un apartament minuscul în timp ce își aștepta sosirea familiei. Au sosit acum 4 luni. Adaptarea a fost dificilă, deoarece procesul de integrare nu este întotdeauna ușor și s-a simțit discriminat în mai multe rânduri. Soția lui încă nu are un loc de muncă stabil, dar lucrează de câteva ore ca menajeră în clădiri și case private. Fiica lor are multe dificultăți la școală și, în consecință, are o performanță școlară foarte scăzută.

Yousef Saíd a vrut să-și îmbunătățească calificările și a căutat să se înregistreze la Centrul de calificare. După interviul și diagnosticul său, a decis să se înscrie la un curs de formare pentru a-și crește calificările, întrucât aspiră să aplice pentru oferte de muncă mai bune și să-și poată ajuta fiica la studii și să o încurajeze să termine școala. Cu toate acestea, cheltuielile se acumulau și speranța de a atinge acest obiectiv se stingea...

A doua parte a poveștii...

În timp ce însoțea dificultățile fiicei sale și încerca să o mențină concentrată pe studii, Yousef Saíd a absolvit clasa a IX-a (B3) printr-un Proces de recunoaștere, validare și certificare a aptitudinilor (RVCC). În timpul acestei experiențe, Yousef Saíd descoperă un gust și un talent pentru calculatoare și, prin urmare, decide să integreze Cursul de Formare a Adulților (Curso EFA Secundário de Dupla Certificação), un curs pentru adulți care nu numai că certifică clasa a XII-a, ci îl certifică și ca un Tehnician Informatică), promovat de o școală în parteneriat cu o asociație a imigranților. Acest lucru i-a oferit oportunitatea de a se integra cu succes în societate, de a îmbunătăți și de a dobândi cunoștințe despre zonă și de a-și îmbunătăți portugheza, deoarece, deși limba în Angola este portugheza, există multe diferențe,

După terminarea acestui curs, Yousef a revenit la muncă în construcții, dar a început să caute un loc de muncă în noua sa zonă de specialitate. Un timp mai târziu a reușit să-și găsească un loc de muncă, la calculatoare, la o afacere locală, unde salariul era mai bun și a simțit, în sfârșit, că și-a găsit un loc de muncă pe care îl iubea. Curând a putut să se mute din micul său apartament într-unul mai mare și mai confortabil. Când s-au mutat, Yousef și-a încurajat soția, care avea și o calificare scăzută, să urmeze aceeași cale ca și el, nu numai pentru un sentiment de realizare personală, ci și ca o modalitate de a-și îmbunătăți șansele de a găsi un loc de muncă mai bun. Soția lui Yousef a făcut primul pas în procesul ei prin înscrierea în Centrul de Qualifica.



B.3. A.1 Instrumente utilizate de formator pentru evaluarea formativă

- Întrebări de reflectat | Ghid de feedback pentru trainer.

B.4. A.1 Instrumente utilizate de cursant pentru învățare practică și indicații/recomandări privind modul de utilizare

- Cursanții pot întreba antrenorul pune întrebări pe măsură ce ei scriu a doua parte a poveștii și își pot dezbate opiniile cu altele colegi.
- Cursanții pot scrie, cu un singur cuvânt, ceea ce le-a făcut această activitate simți ce au realizat cu adevărat făcând-o.



Activitatea A.2. „Îmbunătățiți-vă abilitățile de gândire critică” (30 min.)

Obiective: Crearea de legături între participanți | Făcând participanții să-și folosească creativitatea și gândirea critică | Evidențierea modalităților diferite de a îndeplini aceeași sarcină.



Instrucțiuni:

Participanții vor fi împărțiți în 4 grupuri de câte 5 persoane. Fiecărui grup i se va atribui un scop legat de gândirea critică; ei trebuie să vină cu sugestii practice despre cum pot atinge acel obiectiv specific. În acest fel, ei vor avea direcții practice care să-i ghideze în acțiunea pentru a deveni mai buni gânditori în viața de zi cu zi.



B.2. A.2 Instrumente utilizate în timpul activităților de formare/învățare

Materiale: 5 bucăți de hârtie de dimensiune A4, stilou.

Obiectivele vor fi (de exemplu):

1. Obțineți un loc de muncă mai bun.
2. Îmbunătățiți relațiile în localitatea comunitate.
3. Depășirea barierelor lingvistice dintre migranți și comunitatea gazdă.
4. Respectați-vă reciproc ritualurile și diferențele culturale (de ex. rugăciuni în timpul ore de lucru/cursuri/instruire...).



B.3. A.2 Instrumente utilizate de formator pentru evaluarea formativă

- Dezbateți diferite tipuri de perspective pentru atingerea obiectivelor fără a ignora opiniile și propunerile divergente, înregistrând, într-un arbore de soluții, diferitele propuneri și posibilități.
- Evaluare calitativă bazată pe capacitatea lor de a crea soluții inovatoare pentru a atinge diferite obiective, respectându-i pe ceilalți, în ciuda culturii, tradițiilor, valorilor etc.



B.4. A.2 Instrumente utilizate de cursant pentru învățare practică și indicații/recomandări privind modul de utilizare

- Cursanții pot pune întrebări formatorului în timp ce scriu pașii pentru a-și atinge obiectivele și apoi le dezbate.
- Cursanții pot scrie, cu un singur cuvânt, ce i-a făcut să simtă această activitate și ce au realizat cu adevărat făcând-o.

3(B) Învățare ghidată

Tema B. Gândire critică și dileme



Activitatea B.1. „Gândește de la cutie” (2 h)

Obiective:să promoveze reflexivitatea și gândirea critică; să dezvolte abilități non-violente de rezolvare a problemelor cu conștientizare de sine; încurajează participarea; munca în grup; să poată respecta opiniile altora; pentru a-și testa cunoștințele despre tipurile de dileme.

Materiale/Echipamente:4 coli sau cartonașe A4, fiecare conținând una dintre literele: A, B, C, D.



Instrucțiuni

1. Așezați cărțile cu literele A, B, C și D pe fiecare dintre cei patru pereți ai camerei într-o poziție vizibilă, de preferință deasupra nivelului ochilor.
2. Cereți participanților să meargă în centrul sălii și informați-i că li se vor prezenta mai multe dileme, fiecare cu mai multe soluții posibile și că va trebui să aleagă una dintre ele.

3. Explicați că fiecare soluție corespunde uneia dintre literele postate pe pereții camerei, astfel încât fiecare persoană să asculte dilema, să aleagă soluția cu care se identifică cel mai mult și să se deplaseze în colțul camerei corespunzătoare. Totuși, dacă există o soluție mai solidă venită de la un alt actor și care justifică o altă opțiune, este posibil să se schimbe cu altă literă/peretea camerei.
4. Facilitatorul citește prima dilemă și fiecare participant se mișcă conform instrucțiunilor de la punctul anterior.
5. Cereți participanților să-și justifice alegerea și, cu aceasta, încercați să convingeți oamenii care au ales alte opțiuni să li se alăture.
6. Procesul se repetă ori de câte ori o dilemă este prezentată grupului.
7. La final, declanșează o dezbatere asupra problemelor ridicate de joc.



Ghid de feedback pentru formator:

- Facilitatorul trebuie să se asigure că toată lumea participă la dezbatere prin chestionarea directă a celor care nu vorbesc spontan.
- De asemenea, toată lumea ar trebui să fie rugată să nu-și urmeze doar prietenii în deciziile lor cu privire la scrisoarea/opțiunea de a alege și să se gândească la dilemă înainteluarea unei decizii.
- De asemenea, trebuie explicat că le va fi mai ușor să își justifice poziția dacă aceasta este rezultatul unei alegeri personale.
- Litera D garantează participanților posibilitatea de a adăuga o altă soluție celor prezentate. Este important nu numai pentru acest factor, ci și pentru că permite un răspuns adaptat vârstei participanților.



B.2. B.1 Instrumente utilizate în timpul activităților de formare/învățare

Materiale/Echipamente: 4 coli sau cartonașe A4, fiecare conținând una dintre literele: A, B, C, D. Dileme de mai jos.

Dilema 1

Alexia este o țigancă care merge la școală, pentru a-și îmbunătăți cunoștințele și aptitudinile pentru a avea mai multe calificări. În clasa ei, ea este singura persoană din această etnie.

Când profesoara de istorie le cere elevilor să facă o lucrare despre cultura poporului rom, care ar fi strategia ta dacă ai fi în clasa ei?

- a) Cere ajutor Alexiei pentru că ea trebuie să înțeleagă mai multe despre subiect decât tine;
- b) Mergeți pe internet căutând informații pe această temă pentru că credeți că ea nu ar trebui să știe mai mult decât dvs. sau internetul;
- c) Nici nu-ți amintești că Alexia există pentru că nu te înțelegi cu ea și faci munca bazată exclusiv pe cercetare;
- d) O altă variantă.

Dilema 2

Sora ta are un nou iubit care este musulman și te roagă să o ajuți să-ți convingi părinții să accepte această relație, deoarece este foarte fericită cu el. Ai avut deja ocazia să-l cunoști și ți-a plăcut de el. Ce faci?

- a) Te duci să vorbești cu părinții tăi și încerci să-i convingi că ar trebui să o accepte;
- b) Îi spui surorii tale că nu te vei implica în această chestiune;
- c) Vorbești cu părinții tăi ca să-i interzică surorii tale să se întâlnească cu acel băiat pentru că, deși par drăguț, nu știi niciodată dacă musulmanii devin oameni periculoși.;
- d) O altă variantă.

Dilema 3

Paul este homosexual. Cu toate acestea, nu a avut niciodată curajul să-i spună familiei sau prietenilor. Îi place un tip din clasa lui și i-ar plăcea să se întâlnească cu el. Dar habar nu are dacă acest băiat este și homosexual și dacă ar putea fi îndrăgostit de el. Îi este teamă că, dacă îi dezvăluie băiatului sentimentele sale, va spune tuturor și se vor bate joc de el.

Ce ar trebui să facă Pavel?

- a) Uitați ideea și căutați un tratament psihologic pentru a nu mai fi homosexual.
- b) Spune-i părinților și prietenilor săi că este gay, cheamă-l pe băiat și vezi ce se întâmplă.
- c) Încercați să vă apropiați de băiat și să îl cunoașteți mai bine și să aflați dacă este homosexual și, eventual, este interesat de el, înainte de a-i dezvălui sentimentele sale.
- d) O altă variantă.

Dilema 4

Știi de o femeie în clădirea dvs. care este victimă a violenței domestice. Într-o noapte deosebit de violentă, ea strigă după ajutor. Auzi țipetele. Ce faci?

- a) Te duci la ea acasă să afli ce se întâmplă.
- b) Sunați la poliție și raportați situația.
- c) Nu faci nimic pentru că știi că soțul ei este alcoolic și o lovește doar când vine beat acasă. În alte zile, nu se întâmplă nimic.
- d) O altă variantă.

Dilema 5

Marco și Sónia se întâlnesc și fac parte din grupul tău de prieteni. Amândoi sunt foarte cool, dar nu poți să nu observi că el este foarte gelos, controlând chiar și mesajele de pe telefonul mobil. Într-o zi lucrurile s-au complicat și el a lovit-o chiar în fața ta. Atât Marco, cât și Sónia v-au rugat să nu vorbiți cu nimeni pentru că nu se va mai întâmpla. Ce faci?

- a) Nu spune nimănui pentru că crezi că nu se va mai întâmpla.
- b) O convingi pe Sónia să meargă să vorbească cu psihologul școlii și să se ofere să meargă cu ea.
- c) Comentezi cu prieteni comuni pentru că vrei să știi ce cred ei.
- d) O altă variantă.

Dilema 6

Humberto este nou la școală și nu are o viață ușoară: are un stil vestimentar ciudat și este foarte timid. Într-o zi, când trece prin fața grupului tău de prieteni, se împiedică, dezvăluindu-și stângăcia și stângăcia. Toată lumea râde. Si tu?

- a) Râzi cu ceilalți, pentru că chiar este un tocilar.
- b) Nu vi se pare amuzant râsul prietenilor și le cereți să nu mai râdă.
- c) Nu reacționezi, dar în următoarea pauză te duci să vorbești cu Humberto și să-i dai niste sfaturi de modă și atitudine.
- d) O altă variantă.

Dilema 7

În timp ce vorbește cu o prietenă într-o cafenea, prietena ta spune că vrea să adopte un copil, de preferință unul negru, pentru că „sunt mai umili și mai docili” și, prin urmare, se gândește să călătorească în Africa pentru a adopta un copil.

- a) Crezi că aceasta este o atitudine rasistă, creând etichete pentru a se referi la copii, dar nu spui nimic pentru că nu vrei să te cert în public.
- b) Sunteți de acord cu ea.
- c) Îi spui că cu acea atitudine ar fi de preferat să adopte o jucărie de pluș pentru că se pregătește să adopte un copil față de care își exprimă prejudecăți.
- d) O altă variantă.

Dilema 8

Ai un coleg care distribuie postări pe Facebook care arată ura lui rasială și care se laudă că este neo-nazist. Ce atitudine ar trebui să iei față de el?

- a) Încerci să nu te înțelegi cu el, pentru că crezi că e o durere în fund.
- b) Îți place să-l auzi vorbind pentru că arată că are propriile idei și că deja s-a gândit și a cercetat mult despre acel subiect.
- c) Răspunzi la postările lui cu argumente care arată că greșește și ori de câte ori te întâlnești cu el și îl auzi apărând idei rasiste, îți arăți nemulțumirea, deși știi că mergi împotriva firelor prietenilor din jurul lui.
- d) O altă variantă.

Dilema 9

Ești la coadă într-un serviciu public (ex. spital, primărie, școală etc.) și observi că funcționarul public care frecventează tratează o femeie cu aspect foarte umil într-un mod discriminatoriu. Ce faci?

- a) Te faci că nu auzi, pentru că femeia este adultă și trebuie să se apere.
- b) Ceri funcționarului public să nu vorbească așa, dar dacă îți răspunde prost taci și regreti că te-ai amestecat.
- c) Crezi că funcționarul public are dreptate pentru că femeia din fața ta amână serviciul pentru că nu știe nimic despre nimic...
- d) O altă variantă.

Dilema 10

Ești la spital în vizită la bunicul tău care și-a rupt piciorul. În aceeași cameră se află un bărbat în vârstă care a fost operat de cancer și care se plânge de durere unei asistente în trecere. Aceștia din urmă, sătui de plângerile lor, dezvăluie: „Nu știi de ce îmi iroiesc taxele pe bătrânii ăștia!”.

- a) Ești șocat și mergi să vorbești cu domnul ca să nu bagi în seamă ce a spus ea, dar nu o să raportezi de teamă că se vor răzbuna pe bunicul tău.
- b) Sunteți șocat și căutați pe cineva responsabil și spuneți ce s-a întâmplat, cerând ca persoana respectivă să fie pedepsită.
- c) Taci pentru că, de fapt, ești de acord că, având în vedere dificultățile financiare ale țării, este necesară regândirea cheltuielilor publice.
- d) O altă variantă.

Dilema 11

O fată cu un handicap mintal care o împiedică să învețe ca tine este plasată în clasa ta. De atunci, orele au suferit unele tulburări și subiectele se mișcă mai încet. În acest sens, dumneavoastră:

- a) Crezi că ar trebui să fie într-o instituție specială pentru aceste cazuri pentru că deranjează cursurile.
- b) Crezi că are dreptul să fie alături de tine pentru că este modalitatea de a avea o viață „normală”.
- c) Ești indiferent pentru că nu te interesează școala.
- d) O altă variantă.

Dilema 12

Ibrar este un tânăr pakistanez care a sosit ilegal în Portugalia. Doarme pe stradă și caută mâncare la gunoi pentru că nu cunoaște pe nimeni. El ajunge să primească sprijin de la o asociație pentru a mânca și a dormi, dar este nevoie de un voluntar care să te ajute să faci față legalizării și să găsești de lucru.

- a) Te oferi voluntar pentru că îți imaginezi cum este să fii în pielea lui.
- b) Nici măcar nu-ți trece prin cap să faci voluntariat pentru că nu îți pasă în mod deosebit de oamenii în această situație. Doar ignori.
- c) Crezi că cineva ar trebui să raporteze cazul la Controlul Imigrării, dacă se află aici ilegal, ar trebui să fie deportat;
- d) O altă variantă.



B.3. B.1 Instrumente utilizate de formator pentru evaluarea formativă

- Dezbateți diferite tipuri de perspective pentru a face față diferitelor dileme fără a ignora opiniile și propunerile divergente.
- Evaluare calitativă bazată pe capacitatea lor de a explora dileme și de a inova soluții, respectând mediile multiculturale, în ciuda culturii, tradițiilor, valorilor etc. și promovând Justiția Socială.
- Sfaturi pentru explorarea activității/Ghid de feedback pentru formator.



B.4. B.1 Instrumente utilizate de cursant pentru învățare practică și indicații/recomandări privind modul de utilizare

- Cursanții pot pune întrebări trainerului.

- Auto-reflecție despre obiectivele activității de dezbătut în grup, prin conștientizarea capacității lor de a face față dilemelor și de a-i respecta pe ceilalți, în ciuda culturii, tradițiilor, valorilor etc.
- Cursanții pot scrie, cu un singur cuvânt, ce i-a făcut să simtă această activitate și ce au realizat făcând-o.

3(B) Învățare ghidată

Subiectul C: Debriefing – Importanța debriefing-ului pentru a promova conștiința critică și reflexivitatea



Activitatea C.1. „Mask Off” (2 h)⁹.

Obiective:

- Promovarea conștientizării de sine și a conștiinței critice în raport cu propriile prejudecăți în raport cu persoanele cu dizabilități printre altele, LGBTQ+, țigani...
- Promovați o mai bună înțelegere a discriminării invizibile și a microagresiunilor.
- Înțelegerea faptului că situațiile sunt rezultatul interacțiunilor dintre mai multe perspective.
- Promovați abilități bune de debriefing cu conștiință critică și reflexivitate.

Materiale/Echipamente:

Un spațiu (interior sau exterior) amenajat conform scenariului de lucru. Acest spațiu ar trebui să ofere participanților intimitate pentru a-și executa „măștile” fără intervenția străinilor, „măștile” - lucrări cu descrierea rolului pe care ar trebui să-l joace, recuzită pentru a da viață scenariului, facilitatori (numărul depinde de dimensiunea grupului).).



Instrucțiuni

- Într-un exercițiu de simulare, participanților li se prezintă un scenariu, în care trebuie să acționeze în funcție de rolul („mască”) căruia i-au fost atribuite. Este de așteptat ca participanții să devină conștienți de propriile lor prejudecăți prin modul în care reacționează la o anumită situație.

⁹Inspirat în Método Original Grego, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021.

- Pregătiți scenariul înainte de sosirea participanților. Fii creativ și creează cel mai real mediu posibil. Dacă este posibil, aranjați scenariul într-o altă sală decât clasa, astfel încât participanții să se alătore scenariului numai atunci când sunt pregătiți să înceapă simularea.
- Rețineți că poate fi necesar să ajustați scenariile după ce aveți o vedere clară a grupului de participanți cu care lucrați. Unele măști pot fi schimbate pentru a se potrivi mai bine grupului căruia îi facilitați această activitate.



B.2. C.1 Instrumente utilizate în timpul activităților de formare/învățare

a. Scenariu: scenariu de clasă

- **Rol atribuit pentru 2 facilitatori: trainer indiferent de alte culturi, stagiar cu minte deschisă**
- **Situații care se află în unele dintre măști (dar pot fi diferite, în funcție de reacția participanților la masca lor):**
 1. Un bărbat care vrea să oprească cursul pentru că este timpul să se roage.
 2. O femeie nu vrea să fie asociată cu un alt bărbat, la clasă, pentru că soțul ei nu o lasă.
 3. Un bărbat refuză să fie asociat cu o fată pentru că crede că este nerespectabil și/sau ea este slabă.
 4. Un stagiar care tratează urât antrenorul pentru că este gay.
 5. Un cursant care refuză să audă și să învețe o materie pentru că este împotriva culturii lor.
 6. Un formator care nu-i place pe unul dintre cursanții săi din cauza religiei și/sau culturii sale.
 7. O femeie refuză să vorbească cu alți bărbați.
 8. Un cursant care nu înțelege nimic din ceea ce spune instructorul și îi strigă să vorbească în limba maternă (inserați limba națională a țării majorității participanților).

b. Măștile care urmează să fie oferite participanților:



Migranți la o clasă de limbă portugheză la liceul Marques de Castilho (AEAS), din Águeda, Portugalia
Ziarul Região de Águeda, 02.03.2022

Un cursant care vrea să facă lucrurile doar în felul său.	Un cursant care nu respectă alte religii și/sau culturi.	Un cursant care nu este interesat să învețe și să respecte cultura principală a țării în care a ales să trăiască.
Un antrenor bun.	Un antrenor ateu care judecă religiile și/sau culturile cursanților.	O femeie/bărbat care încearcă să folosească baia celuiilalt sex. Acționați în consecință.
Un cursant care iubește și vrea să învețe toate culturile diferite.	O bătrână care discriminează diferite culturi, în special cele orientale (în scenariul anterior, o persoană arabă va sta lângă tine. Acționează în consecință.).	Un fascist alb (în scenariul anterior trebuie să vorbiți în pauza de curs pe telefonul mobil și să comentați ceilalți colegi migranți într-un mod pasiv agresiv).



Ghid de feedback pentru formator:

1. Cum te-a făcut să simți această activitate?

2. Cum a fost procesul de creare a personajului tău? V-ar dori vreunul dintre voi să împărtășească povestea personală a personajului său așa cum și-a imaginat-o?
3. Cât de greu ți-a fost să acționezi conform măștii tale? De ce?
4. Cum ți-ai făcut masca vizibilă în timpul simulării? Ce fel de comportament, accesorii ai folosit pentru a face asta? Pe ce te-ai bazat aceste alegeri?
5. Cum au reacționat oamenii la masca ta? Cum te-ai simțit?
6. Care te-a frapat cel mai mult? De ce?
7. Puteți identifica microagresiunile care au fost în joc?
8. Te-ai simțit victimă a vreunei microagresiuni în timpul acestei simulări? A încercat cineva să intervină? Cum? A făcut-o mai bine sau mai rău?
9. Dacă nu ai intervenit: De ce nu? Nu ți-a permis interpretarea ta a măștii tale?
10. De ce personajul tău nu a putut acționa împotriva unui anumit tip de discriminare?
11. Ați văzut vreodată vreo situație similară în viața reală? ai intervenit? De ce? A intervenit cineva? Dacă da, dați un exemplu.



B.3. C.1 Instrumente utilizate de formator pentru evaluarea formativă

- Întrebări informative | Ghid de feedback pentru trainer.



B.4. C.1 Instrumente utilizate de cursant pentru învățare practică și indicații/recomandări privind modul de utilizare

- Autorefecție despre obiectivele activității. Dezbateți în grup, fiind conștient de sine în răspunsurile date atunci când formatorul face întrebările de debrief pentru a reflecta.
- Experimentați diferența de a face această activitate fără metoda de debriefing (fără întrebări de debriefing). A fost la fel? Crezi că ai fi capabil să promovezi conștiința de sine și conștiința critică în același mod sau procesul de debrief ajută și îmbunătățește gândirea critică și reflexivitatea?
- Cursanții pot scrie, cu un singur cuvânt, ce i-a făcut să simtă această activitate și ce au realizat cu adevărat făcând-o.

3(C) Învățare prin experiență

Subiectul A. Conștiința critică și reflexivitatea critică

C.1. Căi de învățare prin experiență



Activitatea A.1. „Brainstorming” (1h 30 min)

Obiectiv: Explorați și analizați conceptul de conștiință critică și reflexivitate

Materiale/Echipamente: hârtie, pixuri, tablă albă.



Instrucțiuni

Fiecare participant este invitat de către trainer să formuleze un răspuns sau un cuvânt despre ceea ce cred el ce este Conștiința Critică și ce este Reflexivitate. Apoi fiecare își va scrie opinia/cuvântul pe tablă albă.

După aceea, toată clasa va dezbate conceptul de conștiință critică și reflexivitate, și anume prin exemple practice date și prin răspuns la întrebările:

„Ce este conștiința critică?”,

„Ce crezi că este reflexivitatea?”,

„Când trebuie să fim mai conștienți pentru a promova reflexivitatea?”,

„Ce este bine și rău?”, etc... (adaptați întrebările la grupul țintă de migranți).



Activitatea A.2. „Mâna reflexivității!” (1h 30 min).

Obiective

Lucrează reflecția și conștiința critică față de așteptările migranților despre țara primitoare.

Materiale/Echipamente: Hârtie A4, pixuri, tablă albă, copii ale documentului de mai jos pentru fiecare participant și pentru formator.



Instrucțiuni

- Desenați-vă mâna, așa cum este reprezentat în figura ilustrată de mai jos.
- Completați cu informațiile solicitate.
- După aceea, informați activitatea
- Salvați poza mâinii și câteva luni sau ani mai târziu priviți-o din nou și verificați dacă părerea dvs. s-a schimbat de atunci.



C.2. A.1 Instrumente utilizate de cursanți în timpul învățării experiențiale și indicații/recomandări privind modul de utilizare a acestora

Mâna reflexivității

I am committed to:

Curiosity about my country

One thing that my country needs to improv:

One thing that I appreciate in my country:

Something in the culture of my country that defines me:



Activitatea A.3. „Ceapa diversității” (1h 30 min.)

Obiective:

- Înțelegeți relațiile dintre diferiții actori și sistemele din care fac parte.
- Reflectați din diferite perspective.



Instrucțiuni

În această activitate participanții trebuie să formeze două cercuri, un cerc în interior și un cerc în exterior pentru a reprezenta straturile unei cepe. Participanții trebuie să stea unul în fața celuilalt, doi câte doi.

Fiecare grup de doi trebuie să identifice rapid un punct în comun (un obicei, o trăsătură, o atitudine etc.) și apoi să găsească o modalitate de a-l exprima (le poți lăsa să se exprime liber sau să aleagă un mod diferit de exprimare, pentru fiecare grup de doi: „cântați un cântec”, „joc de rol”, „scrieți o poezie în două rânduri”, „folosește un simbol”, „folosește sunetul”, etc...)

Apoi cercul de afară trebuie să se deplaseze spre dreapta și să formeze noi cupluri care trebuie să găsească o asemănare și să o exprime. Responsabilii pot oferi informații cu privire la natura asemănării (mâncarea preferată, ce nu le place la școală, în familie, gusturile muzicale, orientarea politică etc...), evoluând și mergând mai adânc în straturile o ceapa.

Grupurile se pot schimba de mai multe ori până când cercul este complet (în funcție de mărimea grupului). O variație mai complexă constă în a invita cuplurile să-și identifice diferențele și lucrurile pe care le au în comun (sau să găsească o expresie care să simbolizeze aceste două aspecte).



Întrebări de feedback

Acest exercițiu poate fi urmat de o discuție din următoarele întrebări:

- Ce diferențe ne-au surprins?
- De unde au venit?

3(C) Învățare prin experiență

Tema B. Gândire critică și dileme

C.1. Căi de învățare prin experiență



Activitatea B.1. "Unind punctele"¹⁰(2 ore).

Obiective:

- Promovați incluziunea și responsabilitatea socială prin utilizarea gândirii critice.
- Înțelegeți provocarea și puterea unei societăți multiculturale pentru a face față diferitelor tipuri de dileme și pentru a avea soluții inovatoare.
- Să respecte perspectivele multiculturale și să le folosească pentru a promovează criticgândirea de a evolua și de a îmbunătăți abilitățile și cunoștințele.

Materiale/Echipamente

Piese Lego (multe din același set, câteva dintr-un set diferit care NU se potrivesc cu celelalte); Mese; Spații separate pentru fiecare echipă.

Descriere

Participanții trebuie să construiască o punte între 2 puncte date folosind materialul oferit. Cu toate acestea, doar unul dintre grupuri va reuși să facă acest lucru (primul grup), deoarece vor avea piesele necesare pentru a acoperi distanța și toate piesele se vor conecta între ele.

În timpul debriefing-ului, trebuie subliniată provocarea de a conecta toate punctele și modul în care această conexiune este esențială pentru a construi o societate împlinită.

Fără contribuția tuturor membrilor săi, este imposibil să construim o societate care să țină cont de nevoile fiecăruia și care să abordeze toate problemele sociale.

Participanții ar trebui să își dea seama, în timpul debriefing-ului, de semnificația pieselor care nu se leagă: ele reprezintă microagresiuni, intoleranță, violență care pătrunde într-o societate și care nu permite conexiunea să aibă loc.

Fiecare grup ar trebui să fie într-un spațiu/cameră diferit, astfel încât să nu poată vedea progresul celuilalt. Se sugerează prezența unui facilitator în fiecare cameră pentru a se asigura că mesele nu sunt mișcate și pentru a stimula spiritul grupului, ori de câte ori sunt frustrați și vor să renunțe.

¹⁰ Inspirat de Método Original Português, CLARO'ED! Combater a Discriminação Invisível, 2021.



Instrucțiuni

Fiecare cameră ar trebui să aibă 2 mese: pe prima masă să fie scris „punctul A”, iar pe al doilea tabel să fie „punctul B”. «Punctul A» ar trebui scris într-un font mai mic sau mai slab sau mai urât, în timp ce «Punctul B» ar trebui să fie scris într-un font mai avansat.

Această diferență ar trebui să reprezinte faptul că societatea încearcă întotdeauna să evolueze și că evoluția este posibilă doar prin diversitate și coeziune socială.

Tabelele trebuie separate în funcție de numărul de piese LEGO date primului grup.

Doar primul grup, folosind toate piesele, va putea conecta punctele. Prin urmare, distanța dintre mesele lor ar trebui recreată în celelalte grupuri.

Este esențial ca facilitatorul să încerce în prealabil construcția și să definească distanța corectă și piesele necesare pentru a construi cu succes legătura (numărul corect de piese dat doar primului grup).

Separați materialele și puneți-le în sălile de lucru (o cameră pentru fiecare grup):

- ✓ Grupa 1 primește toate piesele necesare (1/2 roșu; 1/4 galben, 1/6 albastru, 1/6 alb);
- ✓ Grupa a 2-a nu primește piesele galbene;
- ✓ Grupa a 3-a primește 1/2 roșu, 1/4 galben, 1/6 albastru și 1/6 alb CU toate acestea, 1 bucată din fiecare culoare este dintr-un set diferit (piese care nu se potrivesc cu celelalte).



Întrebări de debriefing

1. Cum v-ați simțit când ați construit structurile?
2. Care a fost obiectivul tău comun?
3. Care este structura ta? Ce dificultăți ați întâmpinat în timp ce vă construiți creația?
4. Explicați strategia/procesul grupului.
5. Ce asemănări puteți vedea între toate structurile?
6. De ce crezi că culorile sunt diferite? Ce crezi că înseamnă?
7. Ce culoare au avut diferitele piese (care nu se potriveau)?
8. Ce crezi că înseamnă diferitele piese?
9. Cum crezi că se poate traduce în viața reală?

3(C) Învățare prin experiență

Subiectul C: Debriefing – Importanța debriefing-ului pentru a promova conștiința critică și reflexivitatea

C.1. Căi de învățare prin experiență



Activitatea C.1. "Pot intra?"¹¹(1 h).

*„Refugiați și refugiați, mergeți acasă! Du-te... dacă ar putea.”
(FAROL, pag. 115)*

Teme: Informații cu reflexivitate Migrația, Discriminarea și Intoleranța, Pacea și Violența.

Obiective:

- Dezvoltați cunoștințele și înțelegerea stării migranților și/sau refugiaților și a drepturilor acestora
- Exersați capacitatea de a prezenta argumente și de a face judecăți de valoare
- Promovați solidaritatea cu persoanele care sunt forțate să-și părăsească casele
- Dezvoltați abilitățile de debriefing pentru a promova conștiința critică și reflexivitatea

Descriere

Această activitate este o dramă despre un grup de migranți/refugiați care încearcă să plece în altă țară. Temele abordate sunt următoarele:

- Statutul migranților/refugiaților
- Argumentele sociale și economice pentru acordarea sau interzicerea dreptului la azil

Drepturi:

- Dreptul de a căuta și de a beneficia de azil într-o altă țară aferentă (în cazul refugiaților) | Dreptul de nereturnare (dreptul refugiaților de a nu se întoarce în țara lor unde sunt expuși persecuției și decesului)
- Dreptul la nediscriminare



Instrucțiuni:

- Copiați dosarele cu acte: câte unul pentru fiecare inspector al serviciului național de imigrare pentru refugiați sau refugiați și observator.
- Pregătește scena pentru jocul de rol. Desenați o linie pe podea, care reprezintă granița sau aranjați mobilierul pentru a crea o bordură fizică cu un gol pentru punctul de trecere a

¹¹Preluat de la FAROL – Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001.

frontierei. Utilizați tabelul pentru a crea o fereastră de control la frontieră și, dacă doriți, faceți afișe despre regulile de intrare în țară sau despre problemele vamale.

- Explicați că veți face un joc de rol despre un grup de migranți/refugiați care își părăsesc țara de origine și pleacă în căutarea siguranței într-o altă țară.
- Începeți cu o reflecție de grup pentru a afla ce știu participanții despre migranți/refugiați. Scrieți punctele pe o foaie mare de hârtie sau pe un flipchart, astfel încât apoi să vă puteți referi la aceste puncte în timpul analizei.
- Arătați participanților organizarea sălii în timp ce citesc următorul text (adaptați la realitatea clasei – realitatea migranților/refugiaților și/sau țărilor): „Este o noapte rece, întunecată și umedă, la granița țării X și Y X, un număr mare de migranți/refugiați ajung acum la graniță; trebuie să treacă în țara Y. Le este foame, le este frig și sunt foarte obosiți; aproape că nu au bani și nu au alte documente decât pașaportul. Persoanele responsabile cu imigrația din țara Y nu sunt toți de aceeași părere – unii vor să lase migranții/refugiații, dar alții nu. Migranții/Refugiații sunt disperăți și folosesc toate argumentele posibile pentru a-i convinge pe cei responsabili.”
- Împărțiți participanții în trei grupuri. Un grup care să reprezinte migranții/refugiații din țara X, al doilea grup care să-i reprezinte pe cei responsabili de imigrație în țara Y și al treilea grup va fi observatorii.
- Cereți migranților/refugiaților și celor care acționează ca inspecori să-și pregătească rolurile și argumentele. Distribuți fișierele și acordați-le 20 de minute.
- Începeți jocul de rol. Performanța poate dura cât de mult doriți, dar 10 minute ar trebui să fie suficiente.
- La sfârșit, acordați observatorilor 10 minute pentru a se pregăti și apoi începeți debriefing-ul și evaluarea.



Întrebări de discuție

Începeți prin a cere celor care au observat activitatea comentarii generale despre jocul de rol. Apoi, ascultați ce a simțit în rolul lor cine a jucat rolul migranților/refugiaților și cine a jucat un inspector. În cele din urmă, intrați în analiza problemelor abordate și a ceea ce au învățat participanții:

- Tratamentul acordat migranților/refugiaților a fost corect?
- În conformitate cu articolul 14 din Declarația Universală a Drepturilor Omului și Convenția, din 1951, privind Statutul Refugiaților, aceste persoane au dreptul la protecție. Li s-a oferit acea protecție? De ce de ce nu?
- Credeți că o țară ar trebui să aibă dreptul de a refuza intrarea migranților/refugiaților? Când? Din ce motive?
- Ar face asta dacă ar fi inspector? Și dacă ar ști că acești oameni se vor confrunta cu moartea dacă s-ar întoarce în țara lor?
- Ce fel de probleme se confruntă migranții/refugiații odată ce ajung în țara gazdă? Ce drepturi ale omului vedeți că sunt încălcate?

- Ce se poate face pentru a rezolva unele dintre problemele de acceptare cu care se confruntă migranții/refugiații în țara dumneavoastră?
- Există persoane strămutate în țara dumneavoastră? Sau într-o țară vecină?
- Ce se poate și trebuie făcut, în primul rând, pentru a preveni oamenii să devină migranți/refugiați?



Sfaturi pentru echipa de facilitare:

- Reflecția inițială de grup își propune să evalueze ce cunoștințe au participanții despre refugiați și/sau migranți: de ce există refugiați și/sau migranți; ceea ce îi conduce și îi determină să-și abandoneze patria; de unde vin și unde se duc. Aceste informații vă vor ajuta să știți cum să ghidați analiza finală și de ce informații suplimentare veți avea nevoie pentru această fază.
- Gândiți-vă bine ce să faceți dacă aveți un refugiat în grupul dvs. Poate că cel mai bine este dacă el sau ea nu face parte din grupul care va reprezenta refugiații, deoarece este posibil să aveți amintiri proaste despre experiență.
- Cele trei grupuri nu trebuie să fie la fel. Ei pot alege să aibă doar trei sau patru observatori și să-și lase pe restul oamenilor să joace un rol mai activ în dramatizare.
- Ei pot oferi observatorului copii ale informațiilor suplimentare, astfel încât să aibă acces la informații despre drepturile migranților/refugiaților, în timp ce celelalte două grupuri se pregătesc pentru jocul de rol.
- Scena are loc într-o noapte întunecată și rece... În momentul jocului de rol, de ce să nu o stingi luminile și să deschizi ferestrele pentru a-l face să pară mai realist? Dacă este potrivit pentru situația dvs. și pentru a spori confuzia migranților/refugiaților, aceștia pot scrie și semnele de la graniță într-o limbă străină sau pot inventa o limbă! Totuși, nu uitați să explicați limbajul inspectorilor!

Sugestie:

Aflați mai multe despre migranții și/sau refugiații din țara dumneavoastră, în special despre viața lor de zi cu zi. Participanții ar putea dori să contacteze o asociație locală de sprijin pentru migranți și/sau refugiați și să le intervieveze pe aceștia și pe oamenii care lucrează acolo.



Fișiere de distribuit participanților

Rolul migranților și/sau al refugiaților

Argumente și opțiuni ale migranților și/sau refugiaților

Ei trebuie să pregătească argumente și tactici; trebuie să decidă dacă vor să argumenteze în grup sau dacă fiecare membru își prezintă argumentele individual.

Puteți folosi aceste argumente pe care le prezentăm și altele pe care le amintiți:

- Avem dreptul de a primi azil;
- Fiii și fiicele noastre sunt flămânzi; ai datoria morală de a ne ajuta;
- Vom fi uciși dacă ne întorcem;
- Nu avem bani;
- Nu avem încotro să mergem;
- Am fost medic/asistent/inginer în orașul meu natal;
- Vrem doar adăpost până când ne vom întoarce în siguranță;
- Ați primit deja alți migranți/refugiați;
- Unde suntem? Ne-au spus că ne vor lăsa în țara Z.
- Voi încerca să mituiesc inspectorii să mă lase să intru.

Înainte de a începe jocul de rol, gândiți-vă la următoarele opțiuni:

- Veți cânta ca grup sau individual?
- Sunteți dispus să vă despărțiți dacă vă cer inspectorii?
- Ce vei face dacă ești trimis înapoi? Ești dispus să pleci acasă dacă încearcă să te trimită?
- Vor cere să fie lăsați să intre în țara Z?
- Are vreunul dintre voi acte? Sunt adevărate sau false?

Rolul dvs. este de a reprezenta un grup divers de migranți/refugiați, așa că nu uitați să vă pregătiți, să decideți care este identitatea dvs.: vârstă, sex, relații de familie, profesie, avere, religie și dacă aduceți sau nu bunuri cu dvs.

Rolul observatorilor

Rolul tău este să observi jocul de rol. La sfârșitul acesteia, vi se va cere feedback general. Alegeți o persoană dintre voi care să vă reprezinte.

Pe măsură ce vedeți piesa, printre alte detalii, ar trebui să aveți în vedere:

- Diferitele roluri jucate de migranți și/sau refugiați și de inspectorii;
- Argumentele prezentate și modul în care sunt prezentate;
- Încălcări ale drepturilor omului și ale migranților și/sau refugiaților.

Ei trebuie să decidă cum vor lua notă de toate aceste puncte. Ei pot, de exemplu, să subdivizeze grupul astfel încât jumătate să ia act de ceea ce au spus migranții/refugiații, iar cealaltă jumătate să acorde atenție inspectorilor.

Rolul inspectorilor

Argumentele și opțiunile inspectorilor

Trebuie să vă pregătiți argumentele și tactica; trebuie să decidă dacă vor să argumenteze în grup sau dacă fiecare membru își prezintă argumentele individual.

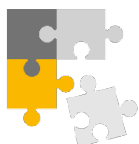
Puteți folosi aceste argumente pe care vi le prezentăm și altele pe care le amintiți:

- Acești oameni sunt disperați; nu-i putem trimite departe;
- Dacă îi trimitem înapoi, vom fi responsabili dacă sunt arestați, torturați sau chiar uciși;
- Avem obligația legală de a primi migranți/refugiați;
- Nu au bani, așa că vor avea nevoie de sprijinul statului. Țara noastră nu are mijloacele pentru a face acest lucru;
- Au acte de călătorie sau de identitate? Sunt adevărate sau false?
- Arată ca niște refugiați adevărați (în cazul în care alegeți scenariul cu refugiați)? Poate că sunt aici doar pentru a încerca să-și îmbunătățească nivelul de trai...
- Țara noastră este un partener militar și economic al țării lor de origine. Nu-i putem proteja;
- Poate că au abilitățile de care avem nevoie...
- Există deja destui migranți/refugiați în țara noastră. Trebuie să avem grijă de cetățenii noștri. Acești oameni trebuie să meargă în țări mai bogate;
- Am putea cere ca ei să ne plătească mită pentru a-i lăsa să intre;
- Dacă îi lășăm să intre, vor veni și alți oameni;
- Ei nu vorbesc limba noastră, au altă religie și mănâncă mâncare diferită. Nu se vor putea integra;
- Ne vor aduce probleme politice;
- Unii dintre acești oameni pot fi teroriști sau criminali și criminali de război deghizat.

Înainte de a începe jocul de rol, gândiți-vă la următoarele opțiuni:

- Veți lăsa toți migranții/refugiații să treacă granița?
- Ai de gând să lași doar câțiva oameni să treacă granița?
- Le vei împărți în funcție de vârstă, profesie, avere...?

- Sau ai de gând să faci ceva diferit de toate acestea?



Activitatea C.2., „Bariera lingvistică”¹² (30 minute.)

Știi cum să răspunzi la aceste întrebări? V-ar fi acceptată cererea de azil?

Teme: Migrație; Război și terorism; Discriminare și violență

Obiective:

- Creșterea gradului de conștientizare a discriminării de către serviciile de frontieră și autoritățile de imigrare
- Dezvoltați abilitățile de comunicare interculturală
- Încurajează empatia cu refugiații și solicitanții de azil
- Promovați conștiința critică și reflexivitatea față de realitatea refugiaților.

Descriere:

Această activitate este o simulare a dificultăților cu care se confruntă refugiații trec atunci când solicită azil. Unele dintre subiectele abordate includ:

- Frustrările și factorii emoționali pe care trebuie să le experimenteze refugiații
- Depășirea barierelor lingvistice
- Discriminarea în timpul procesului de cerere de azil

Drepturi:

- Dreptul de a solicita și de a primi azil
- Dreptul de a nu fi discriminat pe baza etniei sau a țării sursei
- Dreptul de a fi considerat și găsit nevinovat până la dovezi contrare

Materiale: Copii după „cererea de azil”, una pentru fiecare participant; Pixuri, unul pentru fiecare participant.



Instrucțiuni

1. Aranjați camera astfel încât să puteți sta în spatele unei mese pentru a juca rolul unui loc formal și birocratic.

¹²Preluat de la FAROL – Manual de Educação para os Direitos Humanos com Jovens, 2001.

2. Lăsați participanții să sosească, dar nu-i salutați, prefăcându-vă că nu i-ați văzut sosind. Nu spune nimic despre ce se va întâmpla.
3. Așteptați câteva minute, chiar și după începerea așteptată a activității, distribuirea unei copii a cererii de azil și un stilou i s-a oferit fiecărui participant.
4. Spuneți participanților că au cinci minute pentru a completa formularul, dar nu spuneți nimic mai mult. Ignorați toate întrebările și toate protestele. Dacă trebuie să comunicați, vorbește o altă limbă (sau o limbă inventată) și folosește gesturi. Păstrați comunicarea la minimum. Amintiți-vă că problemele refugiaților nu sunt problema voastră. Treaba ta este doar să distribuie formularele și să le primești înapoi!
5. Salutați participanții concis (de ex. „Este târziu. Formularul. Completați-l. Aveți doar câteva minute”).
6. După ce au trecut cele cinci minute, ridicați formularele fără să zâmbiți și să nu aveți niciun fel de contact personal.
7. Apelați un nume care apare pe formularele completate și spuneți acelei persoane să se identifice. Uită-te la formular și inventează ceva despre modul în care au completat formularul, de exemplu, „Nu ai răspuns la întrebarea 8” sau „Văd că ai răspuns „nu” la întrebarea 6. Cererea a fost refuzată”. Nu intra în dezbateri, treci curând la următoarea etapă, sunând următoarea persoană.
8. Repetați procesul de mai multe ori. Nu este nevoie să revizuiți toate cerințele, continuați doar timpul necesar pentru ca participanții să înțeleagă ce se întâmplă.
9. În cele din urmă, părăsiți rolul dvs. și invitați participanții să discute despre ceea ce sa întâmplat.



Întrebări de discuție

Începeți prin a întreba participanții cum s-au simțit în timpul activității, urmată de o discuție despre ceea ce s-a întâmplat, ce au învățat și relația care a activat-o are cu drepturile omului.

- Cum au reacționat când completau un formular inteligibil?
- Cât de realistă a fost simularea experienței unui solicitant de azil?
- Credeți că în țara dumneavoastră solicitanții de azil sunt tratați corect în timpul procesului? De ce?
- Care sunt consecințele pentru cineva a cărui cerere de azil este refuzată?
- Au fost vreodată într-o situație în care nu vorbeau limba și s-au confruntat cu o autoritate, de exemplu un polițist sau o persoană care verifică biletele? Cu s-au simțit?
- Ce Drepturi Om sunt în cauză în această activitate?
- Ce posibilități au solicitanții de azil de a solicita protecție împotriva încălcării drepturilor Dvs.?
- Câți solicitanți de azil sunt în țara dumneavoastră? Crezi că țara ta acceptă un număr destul de mare de refugiați?
- Ce drepturi le sunt refuzate solicitanților de azil în țara dumneavoastră?



Sfaturi pentru echipa de facilitare:

Aceasta este o activitate relativ ușor de facilitat: cea mai importantă problemă este să fii „dur” și să păstrezi hârtia, să ai o atitudine serioasă, dură și birocratică. Problema persoanelor solicitante de azil nu este problema ta, ei sunt aici pentru a-si face treaba! Întrebarea este că mulți oameni nu doresc refugiați în țara lor, iar ofițerii de imigrare primesc ordine de a controla procesele acestor persoane și acceptă intrarea doar celor care au legitimația lor și care completează corect formularele. Persoane Refugiații de multe ori nu vorbesc limba țării în care se află, fiind foarte dificil de completat formularele. Mai mult, ei se află într-o stare de tensiune și emoții enorme, așa că este deosebit de dificil să înțeleagă ce se întâmplă și de ce cerințele lor sunt adesea refuzate.

Forma este într-o limbă creolă. Limbile creole s-au născut din cauza a doi oameni, fără o limbă comună, care încearcă să comunice, rezultând un mare amestec; de exemplu, creolul jamaican conține multe cuvinte englezești cu pronunție dialectală și gramatică engleză.

Există mai multe exemple, cum ar fi: țări africane (ex. Mozambic, Angola...); America Latină (de exemplu, Haiti și Republica Dominicană...); Oceanul Pacific și Oceanul Indian (de exemplu, Papua Noua Guinee, Seychelles...).

Motivul pentru care am folosit creola în această activitate este că relativ puțini îl cunosc. Dacă cineva din grup cunoaște creola, îi poate cere să fie frontiera oficială sau imigrația.

Idei de acțiune:

Aflați mai multe despre proceduri și despre ce se întâmplă când un solicitant de azil ajunge la frontieră. Unde și când completezi primele formulare? Ai dreptul la un interpret de la început? Căutați pe internet site-ul oficial de informații, invitați pe cineva de la autoritatea de imigrație să vină și să vorbească despre provocările muncii lor și intervievați solicitanții de azil pentru a-și afla părerea despre situație, despre cât de corect li se pare sistemul și despre dificultățile pe care le au. a trebuit să facă față, mai ales în raport cu completarea inițială a formularului. Informațiile colectate pot fi utilizate în campaniile de campanie de conștientizare privind refugiații și refugiații sau returnate departamentului sau organizației de imigrare, cum ar fi Organizația Națiunilor Unite sau Amnesty International.

Probabilitatea ca un refugiat să aibă acces la protecție depinde în mare măsură de procedurile utilizate pentru accesul la cazurile de azil. chiar și cerința pentru o protecție internațională mai puternică poate eșua dacă nu este luată în considerare în mod corect.

Autoritățile de frontieră și de imigrare trebuie să înțeleagă obligația de a primi solicitanți de azil, iar sprijinul juridic și interpretativ ar trebui să fie pus la dispoziția solicitanților.

Directiva europeană privind procedurile de azil a intrat în vigoare la 1 decembrie 2005, stabilind standarde minime în legătură cu procedurile din statele membre de acordare și suspendare a statutului de refugiat. Directiva abordează accesul la proceduri (inclusiv procedurile de frontieră), detectarea, evaluarea cererilor, interviurile personale și sprijinul juridic. Din punctul de vedere al ECRE, Directiva „nu ajunge la o evaluare completă și echitabilă a unei cereri de azil... sunt incluse printre problemele de îngrijorare... sancționarea procedurilor frontale care derogă de la principiile și garanțiile directive în sine. În 2009, directiva a fost modificată pentru a asigura o mai bună armonizare a sistemului de azil în Europa.”

Fișiere	
Exemplu de formular de cerere de azil	
Requerimento para asilo	
1. Cyfenw	
2. Enw	
3. Dat nesans	
4. Pais, ciudad de residencia	
5. Ou genyen fanmi ne etazini?	
6. Kisa yo ye pou wou	
7. Ki papye imagrasyon fanmi ou yo genyen isit?	
8. Eske ou ansent?	
9. Eske ou gen avoka?	
10. Ou jam al nahoken jyman	

C.3 Evaluarea sumativă



Test 01 | Conștiință critică

Notă!Răspunsul corect în verde.

Durată:5 minute

Obiective:Pentru a testa cunoștințele participanților înainte/după unitatea de învățare.

Instrucțiuni:Participanții trebuie să răspundă la întrebările despre fiecare subiect. Fiecare răspuns corect valorează 2 puncte.

Materiale:Proiector, laptop, telefoane

I. Disfuncțiile provin din:

- a.inegalitatea structurală
- b.inegalitatea internalizată

c.ambele

II. Conștiința critică vă ajută să:

- a. argumente de dezbatere
- b. examinează situația dvs. actuală și evaluează soluții**
- c. exprima-te non-verbal
- d. exprima-te verbal

III. Gândirea anti-opresivă înseamnă:

- a. negarea gândurilor negative
- b. dezvoltarea unei înțelegeri mai profunde**
- c. eforturi de colaborare pentru depășirea opresiunii structurale
- d. gândirea într-o situație stresantă

IV. Acțiunile antiopresive înseamnă:

- a. dezvoltarea unei înțelegeri mai profunde
- b. eforturi de colaborare pentru a depăși opresiunile structurale**
- c. gestionarea conflictelor

V. În timpul dezvoltării conștiinței critice, persoanele implicate:

- A. vin împreună pentru a dezvolta și aplica abilitățile de gândire critică în discuțiile despre comunitățile lor
- b. transforma ideile în acțiuni
- c. sunt încurajați să provoace forțele de opresiune care sunt identificate și să își canalizeze sentimentele de furie, tristețe și frustrare în acțiuni antiopresive
- d. se așteaptă să identifice și să se alăture organizațiilor comunitare care abordează probleme care „le vorbesc”.
- e. toate cele de mai sus**

Scala de evaluare

- 0 - 2 puncte** - Fără cunoștințe
- 2 - 4 puncte** - Cunoștințe minime
- 4 - 6 puncte** - Cunoștințe de baza
- 6 - 8 puncte** - Cunoștințe adecvate
- 8 - 10 puncte** - Cunoștințe superioare



Test 02 | Gândire critică

Notă! Răspunsul corect în verde.

Durată: 5 minute

Obiective: Pentru a testa cunoștințele participanților înainte/după unitatea de învățare.

Instrucțiuni: Participanții trebuie să răspundă la întrebările despre fiecare subiect. Fiecare răspuns corect valorează 02 puncte.

Materiale: Proiector, laptop, telefoane

I. Gândirea critică este:

- a. transformarea ideilor în acțiuni
- b. acțiunea de a analiza fapte pentru a înțelege în detaliu o problemă sau un subiect**
- c. argumentându-vă opinia

II. Gândirea critică include următorii pași:

- a. colectarea de informații și date
- b. punând întrebări serioase
- c. analizarea posibilelor soluții
- d. toate**

III. Gânditorii nereflexivi:

- a. le place să-și analizeze circumstanțele/ideile
- b. reflectați asupra greșelilor lor și încercați să le corectați
- c. nu sunt conștienți de rolul pe care gândirea îl joacă în viața lor**

IV. Gânditorii provocați sunt:

- a. oameni care caută provocări în viața lor de zi cu zi
- b. oameni care oferă provocări altor oameni pentru că este distractiv
- c. oameni care devin conștienți de rolul determinant pe care gândirea îl joacă în viața lor**

V. Gânditorii începători:

- a. recunosc că au probleme de bază în gândirea lor și fac încercări inițiale de a înțelege mai bine**
- b. caută să învețe lucruri noi, datorită mentalității lor de începător
- c. sfaturi oricui dorește să-și îmbunătățească gândirea

VI. Gânditorii practicanți sunt:

- a. oameni cărora le place să exerseze
- b. oameni care au multe idei practice
- c. oameni care recunosc nevoia de a ataca problemele globale și sistematice**

VII. Gânditorii avansați:

- a. au cea mai înaltă conștientizare a propriilor gânduri
- b. au o perspectivă semnificativă asupra problemelor la niveluri mai profunde de gândire**
- c. recunoaște nevoia de a ataca problemele globale și sistematice

VIII. Maeștrii gânditori:

- a. place să manipuleze gândirea altor oameni
- b. monitorizează, revizuiesc și regândesc continuu strategiile pentru îmbunătățirea continuă a gândirii lor**

c.a atins cel mai înalt nivel de conștientizare asupra gândurilor sale, astfel încât să nu simtă că au nevoie de îmbunătățiri suplimentare

Scala de evaluare

- 0 - 4 puncte -*Fără cunoștințe*
- 4 - 6 puncte -*Cunoștințe minime*
- 6 - 8 puncte -*Cunostinte de baza*
- 8 - 10 puncte -*Cunoștințe adecvate*
- 10 - 16 puncte -*Cunoștințe superioare*



Test 03 | Dileme

Notă!Răspunsul corect în verde.

Durată:5 minute

Obiective:Pentru a testa cunoștințele participanților înainte/după programul teoretic/autoînvățare

Descriere:Participanții trebuie să răspundă la întrebările despre fiecare subiect. Fiecare răspuns corect valorează 02 puncte.

Materiale:Proiector, laptop, telefoane

I. Dilemele sunt decizii care ne pot influența viitorul.

a.**Da**

b.Nu

II. Tipurile de dileme sunt:

a.Filozofic, Clasic, Psihologic

b.Toate dilemele sunt la fel

c.**Clasic, Etic, Moral**

d.Clasic, Etic, Filosofic

III. O dilemă clasică este:

a.**Decizi ce tricou să poarte într-o zi de fotografie**

b.Ai 14 ani, dar te declari ca 12 pentru a beneficia de reducere.

c.Cel mai bun prieten al tău a copiat din testul tău și a luat o notă mai mare decât tine. Dacă îl predai, poți avea nota mai mare.

IV. Dilema etică este atunci când...

a.Nu știi la ce facultate să mergi

b.Doi prieteni fac petrecere de naștere în același timp și trebuie să decideți unde să mergeți

c.**Descoperi că șeful tău vinde droguri; îl predai?**

V. O dilemă morală este:

- a. Spionajul guvernului
- b. Legalizarea Marijuana**
- c. Nu știu ce cămașă să poarte într-o zi de fotografie

Scala de evaluare

- 0 - 2 puncte** -Fără cunoștințe
- 2 - 4 puncte** -Cunoștințe minime
- 4 - 6 puncte** -Cunoștințe de baza
- 6 - 8 puncte** -Cunoștințe adecvate
- 8 - 10 puncte** -Cunoștințe superioare



Test 04 | Raționament logic și Debriefing

Notă!Răspunsul corect în verde.

Durată:5 minute.

Obiective:Pentru a testa cunoștințele participanților înainte/după unitatea de învățare.

Descriere:Participanții trebuie să răspundă la întrebările despre fiecare subiect. Fiecare răspuns corect valorează 02 puncte.

Materiale:Proiector, laptop, telefoane

I. Raționamentul logic se bazează pe:

- a.set de fapte**
- b.opinii

II. Debriefing-ul poate fi

- un scurt
- b.lung
- c.ambele**

III. Scopul debriefing-ului este:

- a.să prezinte grupului activitățile
- b.să clarifice ceea ce a avut loc, în ordine cronologică**
- c. pentru a crea un loc sigur între participanți

IV. Procesul de debriefing poate fi împărțit în următoarele domenii:

- a.interpretarea și efectul pe care l-au avut acțiunile și învățarea și intențiile viitoare
- b.fapte obiective despre ceea ce a avut loc, învățarea și intențiile viitoare
- c.fapte obiective a ceea ce a avut loc – Interpretarea și efectul pe care l-au avut acțiunile – învățare și intenții viitoare**

V. În timpul debriefing-ului trebuie să vorbiți:

- a. la oameni
- b. cu oameni**

VI. Interacțiunile unidireționale sunt recomandate în debriefing

- un adevar
- b. Fals**

VII. Ce tip de debriefing este recomandat după finalizarea unei sarcini?

- a. debriefing pe termen scurt**
- b. debriefing pe termen lung

Evaluati scara

- 0 - 4 puncte** -*Fără cunoștințe*
- 4 - 6 puncte** -*Cunoștințe minime*
- 6 - 8 puncte** -*Cunostinte de baza*
- 8 - 10 puncte** -*Cunoștințe adecvate*
- 10 - 14 puncte** -*Cunoștințe superioare*



Feedback final:

1. Crezi că toate conceptele și conținutul acestui modul sunt importante pentru viața ta de zi cu zi și, cumva, au făcut diferența pentru a promova o conștiință critică, conștientizare și reflexivitate mai definite în diferite contexte ale vieții tale și relațiile interpersonale cu alte culturi?
2. În opinia dumneavoastră, cum credeți că vă puteți îmbunătăți cunoștințele și abilitățile în acest domeniu?

4. Responsabilitatea zonei de învățare

Unitatea de învățare 4.1. Advocacy

1. Introducere

Scopul acestui modul este de a conduce cursantul pe o cale pas cu pas către dobândirea competenței de advocacy. Concret, traseul de învățare este împărțit în trei faze: auto-învățare care va avea ca scop asigurarea tuturor competențelor teoretice legate de advocacy, pentru a înțelege atât principiile, cât și obiectivele acestora, putând, totodată, să distingă diferitele modalități de a-l desfășura. a doua fază va folosi o abordare mai practică, în care cursantul va putea să aprofundeze cunoștințele deja dobândite și să învețe altele noi, experimentând importanța principiilor de bază ale advocacy (și motivele pentru care se realizează) împreună cu el. grupul ei de lucru cu adulți migranți și cu alți colegi;

2. Tabel sinoptic

Modulul N°4.1	
Numele modulului	Advocacy
Obiectivele modulului	Modulul are ca scop ghidarea cursantului pe o cale de construire a competențelor. Mai exact, modulul se ocupă de: - Aflați cum funcționează advocacy și cum să implementați fiecare pas al unei campanii de advocacy - Aflați mai multe despre putere, privilegiu și opresiuni și cum să le faceți față, aplicând și practici anti-opresive. - Provocarea problemelor societății cu organizațiile și comunitatea - Lăsați adult migranții să fie mai conștienți de puterea auto-advocacy
Cerințe preliminare pentru modul	
Durată	<ul style="list-style-type: none">- Total ore: 30 ore- Ore de auto-învățare: 5 ore- Ore de învățare ghidată: 11 ore- Ore de învățare prin experiență: 14 ore

<p style="text-align: center;">Conținutul modulului</p>	<p>Modulul este format din 5 componente.</p> <p>1. teoretic (autoinvatare)</p> <p>În prima parte, cursantul va înțelege principalele caracteristici ale advocacy, cum funcționează și cum o aplică. Mai mult, teoria va aprofunda și principalele probleme sociale importante privind incluziunea migranților adulți.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ce este Advocacy? 2. Puterea, privilegiul și principiile anti-opresive <p>Învățare ghidată</p> <p>În secțiunea de învățare ghidată, cursantul va aprofunda unele concepte deja dobândite în autoînvățare și va învăța informații suplimentare printr-o experiență ghidată. Învățarea dirijată este atât practică, cât și teoretică, amestecând două dintre aceste două aspecte: prelegeri scurte și activități practice.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Învățare ghidată (atât teoretică, cât și practică): Faceți față cu puterea Joc de rol. Dacă aș fi în locul tău: educatorii trăiesc o experiență de migranți adulți. 2. Învățare ghidată (atât teoretică, cât și practică): Învățare ghidată despre privilegiul și opresiune Studiu de caz: O istorie a opresiunii și a intersecționalității 3. Învățare ghidată: Teorie pentru aplicarea practică de advocacy Studiu de caz: Cum funcționează advocacy? 4. Think Lab <p>Învățare prin experiență</p> <p>Această parte conține explicații și linii directe pentru o utilizare practică a cunoștințelor dobândite. În acest fel, cursantul îi va transforma într-o competență. Scopul este de a-și crea campania de advocacy.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atelier despre advocacy. 2. Eveniment public cu comunitatea. 3. Laboratoarele comunitare. 4. Încercați auto-advocacy. <p>2. Evaluare formativă</p> <ul style="list-style-type: none"> -Discuție -Feedback de la colegi pentru sarcina practică
--	---

	<p>-Cel mai noroios punct -Discuție de evaluare dirijată</p> <p>3. Evaluarea sumativă -Chestionare -Colectarea rezultatelor activitatilor practice (lista de semnături, chestionar de evaluare, documentatie produsa)</p>
<p>Rezultatele învățării</p>	<p>La sfârșitul acestui modul, cursantul va fi capabil să:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cursantul va fi capabil să descrie principiile advocacy 2. Cursantul va fi capabil să descrie despre principalele probleme sociale care apar legate de privilegiu, opresiune, putere 3. Cursantul va fi capabil să analizeze contextul și situația problemelor sociale care apar și campania de advocacy a altora 4. Cursantul va fi capabil să identifice posibilele soluții pentru un context non-incluziv bazat pe putere, privilegiu și practici opresive 5. Cursantul va fi capabil să planifice și să organizeze o campanie de advocacy 6. Cursantul va putea experimenta principiile justiției sociale și advocacy în comunitate
<p>Conținuturi de învățare</p> <p>Activități de învățare/formare</p>	<p>Subiectul A: Ce este advocacy Subiectul B: Puterea, privilegiul și principiile antiopresive</p> <p>1. Teoretic (autoînvățare) Explicarea conceptelor cheie, noțiunilor teoretice, principiilor</p> <p>Subiectul A: Ce este advocacy? -Definiția advocacy (de ce?) -Rolul unui avocat -Concepție greșită despre advocacy - Tipul de advocacy existent -Principii de advocacy - Temele principale de advocacy -Advocacy în procesele de orientare/consiliere Durată: 2,5 ore Instrumente: infografice, videoclipuri, prezentare de diapozitive, text și imagini</p> <p>Subiectul B: Puterea, privilegiul și principiile antiopresive - Definiția puterii, privilegiului și asupririi</p>

- O introducere despre putere
- Relația societății cu puterea
- Conceptul de Grupuri Sociale
- Ce este privilegiul?
- Privilegiul în acțiune
- Definiția opresiunii și manifestarea ei
- Cele cinci chipuri ale opresiunii
- Principiile practicilor antiopresive

Durata: 2,5 ore

Instrumente: infografice, videoclipuri, prezentare de diapozitive, text și imagini

2. Învățare mixtă teoretică și practică (învățare ghidată)

Aprofundarea conceptelor, teoriilor și dimensiunii cheie printr-o abordare practică a noțiunilor teoretice dobândite.

Tema B: învățare-dirijată

1. Întâlnire (2 ore)

Joc de rol. Dacă aș fi în locul tău: educatorii trăiesc o experiență de migranți adulți. (Educatorul experimentează o experiență din viața reală a migranților adulți despre privilegiile și acțiuni opresive)

Durată:45 min.

Învățare ghidată (atât teoretică, cât și practică):Faceți față cu puterea

Instrumente:contextul scenariului de joc; ghid și instrucțiuni pentru joc; grilă de întrebări stimulatoare; grilă de colectare a feedback-ului
Durată: 1,15 ore

2. Întâlnire(2,5 ore)

Învățare ghidată:Învățare ghidată despre privilegiile și opresiune
Durată: 1,15 oră. Studiu de caz: O istorie a opresiei și intersecționalității (Analizați un studiu de caz și identificați cum ar putea fi aplicate principiile anti-opresive)
Durată: 1,15 ore
Instrumente: scenariul studiului de caz, ghid de analiză studiul de caz, grila de întrebări stimulatoare pentru discuție, elaborarea cărții albe, grila de colectare a feedback-ului.

Tema A: învățare ghidată

3. Întâlnire (2,5 ore)

Învățare ghidată: Taplicație practică de eorie pentru advocacy
Durată: 1,5 oră
Studiu de caz: Cum funcționează advocacy? (Analizați o practică de

advocacy pentru a înțelege ce este eficient și ce nu)
Durata: 1 oră
Instrumente: scenariul studiului de caz, ghid pentru analiza studiului de caz, grilă de întrebări stimulative pentru discuție, elaborarea cărții albe, notă de reflecție, grilă de colectare a feedback-ului.

4. Think Lab (4 ore): Focus grup: evaluarea relației educație/consiliere din punct de vedere antiopresiv;
Durata: 1 oră
Activitate de brainstorming: fază de găsire a soluției pentru problemele zilnice de lucru
Durata: 1 oră

5. Campanie de advocacy a atelierului: soluția în timpul găsirii brainstorming-ului devine nucleul unui advocacy
Durată: 2 ore
Instrumente: ghid pentru discuții, grilă de colecție pentru rezultatele discuției, notă de reflecție, ghid pentru brainstorming și layout brainstorming, schemă de învățare în atelier

3. Învățare prin experiență

Învățarea experiențială are ca scop transformarea cunoștințelor într-o competență. După dobândirea noțiunii teoretice și a exercițiilor practice ale acestora, cursantul trebuie să experimenteze cunoștințele într-o experiență pe deplin practică.

1. Atelier despre advocacy: educatorii/consilierii lucrează la principiile de advocacy și cum să le aplice în cadrul organizației

Durată: 3 ore

Instrument: schema de învățare în atelier, ghid pentru atelier, instrumente pentru implementarea atelierului

2. Eveniment public cu comunitatea: aplicarea publică a rezultatelor atelierului „try out advocacy” (I). Evenimentul are ca scop implicarea participanților externi și a comunității.

Durată: 1 oră
Instrumente: ghid pentru organizarea de evenimente publice

3. Laboratoarele comunitare: atelier cu participanți externi (asociații, companii, grupuri de voluntari, școli, centre educaționale, factori de decizie locali etc.) pentru a discuta despre probleme fundamentale relevante pentru migranți și includerea acestora în

	<p>comunitățile locale (3 teme fundamentale: piața muncii, educație, interculturalitate)</p> <p>Durată:8 ore</p> <p>Instrumente:schema de învățare în atelier, ghid pentru atelier, instrumente pentru implementarea atelierului</p> <p>4. Încercați auto-advocacy:organizarea și realizarea unei campanii de advocacy de către migranți și liderul migranților.</p> <p>Durata: 2 ore</p> <p>Instrumente:schema de învățare în atelier, ghid pentru atelier, instrumente pentru implementarea atelierului</p>
Bibliografie	Apendice

3. Material de învățare și instruire

Calea de învățare este construită în 3 module de învățare, fiecare corespunzător unui pas de învățare.

1. Auto-învățare: pentru a furniza cunoștințele teoretice despre advocacy și problemele sociale relevante în principal pentru migranții adulți, cum ar fi exercitarea puterii, conceptul de privilegiu și practici opresive și anti-opresive, care afectează o relație orientată spre justiție socială între comunitate. și migranții.
2. Învățare dirijată: are ca scop transferul pe o dimensiune practică a cunoștințelor și informațiilor dobândite în faza anterioară. Acesta este un mod mixt de învățare în care sunt combinate atât noțiuni teoretice, cât și activități practice. În această fază cunoștințele trec de la dimensiunea abstractă deplină la cea reală. În această fază, cursantul va analiza situația și contextul pentru a se instrui și a recunoaște principiile învățate.
3. Învățare prin experiență: această fază are ca scop consolidarea cunoștințelor și transformarea lor într-o competență. Activitatea este pe deplin practică și necesită o implicare deplină a cursantului care este responsabil să pună în practică și să experimenteze tot ceea ce a învățat. În această fază, cursantul a pus în practică cunoștințele organizând o campanie de advocacy.

Tema A: Autoînvățare

Modulul abordează 3 subiecte cheie pentru practica orientată spre justiție socială: ce este advocacy și cum funcționează; putere, privilegiu și practici antiopresive; intersecționalitate. Ultimele două subiecte tratează cea mai comună problemă socială relevantă pentru incluziunea migranților adulți în societăți, care sunt, de asemenea, aplicate în moduri inconștiente atât din partea comunităților, cât și a organizațiilor. Advocacy este o soluție cheie pentru abordarea problemelor sociale menționate mai sus.

Instrument de autoevaluare



Test cu variante multiple:

- 1. Ce înseamnă advocacy?**
 - a. Apărarea pe cineva în instanță
 - b. A ajuta pe cineva să-și încalce drepturile
 - c. A da sfaturi unei persoane aflate in dificultate
 - d. Organizați acțiuni și construiți căi pentru rezolvarea problemelor sociale, economice și politice

- 2. Cine poate efectua acțiuni de advocacy?**
 - a. Oricine dorește să acționeze pentru a propune soluții la problemele sociale, economice și politice
 - b. Doar profesioniști care lucrează în sectorul social și al justiției
 - c. Asociații și ONG-uri care lucrează pentru apărarea drepturilor omului
 - d. Reprezentanți ai administrațiilor publice care se ocupă de politici sociale și economice

- 3. Există diferite tipuri de advocacy?**
 - a. da
 - b. Nu

- 4. Să fii avocat...?**
 - a. Trebuie să aveți o calificare specifică
 - b. Trebuie să ocupați posturi profesionale relevante
 - c. Nu necesită calificări educaționale sau profesionale speciale
 - d. Nu necesită calificări speciale dar trebuie să lucrezi în domeniul politicilor sociale

- 5. Care sunt principiile advocacy?**
 - a. Independență, egalitate și loialitate
 - b. Independență, corectitudine și onestitate
 - c. Transparență, egalitate și loialitate
 - d. Disponibilitate, umilință și egalitate

- 6. Activismul și lobby-ul fac parte din Advocacy?**
 - a. Da întotdeauna
 - b. Nu
 - c. Da, dar activismul și lobby-ul nu sunt întotdeauna orientate spre advocacy

- 7. Ce înseamnă lobby?**

- a. Influențarea factorilor de decizie asupra unei anumite probleme
- b. Valorificarea cunoștințelor unor reprezentanți pentru a-și susține propriile interese
- c. Indivizii cu interese similare constituie un grup de acțiune
- d. Intervenind activ în deciziile politice

8. Care sunt etapele unui proces de advocacy?

- a. Planificarea activității, Organizarea campaniei, Implementarea campaniei
- b. Înțelegerea problemei, Planificarea acțiunii, Implementarea campaniei
- c. Cercetare în parteneriat, Planificarea acțiunilor, Monitorizarea activității

9. O campanie de advocacy...

- a. Se bazează pe analiza unei probleme, definirea obiectivelor de atins pentru a propune o soluție, pe realizarea unor activități pentru a obține soluția.
- b. Se bazează pe alegerea unui subiect de tratat și organizarea unor acțiuni de conștientizare pe aceasta.

10. O campanie eficientă de advocacy...

- a. Este orientat spre comunicare și diseminare a datelor pentru a crește sensibilitatea opiniei publice
- b. Este orientat spre dialogul cu factorii de decizie politică pentru a le influența pozițiile
- c. Este orientat spre atingerea unor obiective care pot fi considerate utile pentru rezolvarea problemei
- d. Este orientat spre rezolvarea unei probleme prin acțiuni de activism, lobby și comunicări masive și puternice.

Reflectie de sine



- *Ce crezi că este advocacy?*
- *Cine credeți că poate face advocacy?*
- *Ce credeți că este o campanie de advocacy?*
- *Ați participat vreodată sau ați organizat campanii de advocacy? Dacă da, erai conștient de principiile care o guvernează și le-ai aplicat?*
- *Dacă nu, te-ai gândit vreodată să participi?*
- *Dacă sunteți conștient de advocacy, cât de importantă credeți că este în abordarea problemelor sociale?*
- *Dacă nu sunteți familiarizat cu advocacy, v-ați gândit vreodată să aflați despre asta?*

Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale

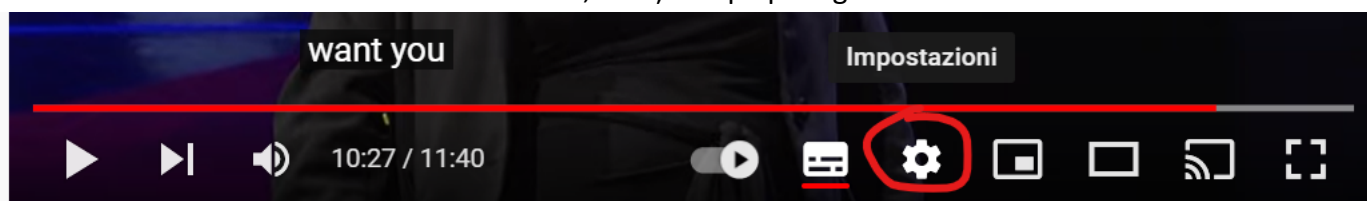
Subiectul A: Definiția advocacy (de ce?)

- 🔗 **Tipul de advocacy existent**
- 🔗 **Principiile advocacy**
- 🔗 **Teoria pentru aplicarea practică de advocacy**

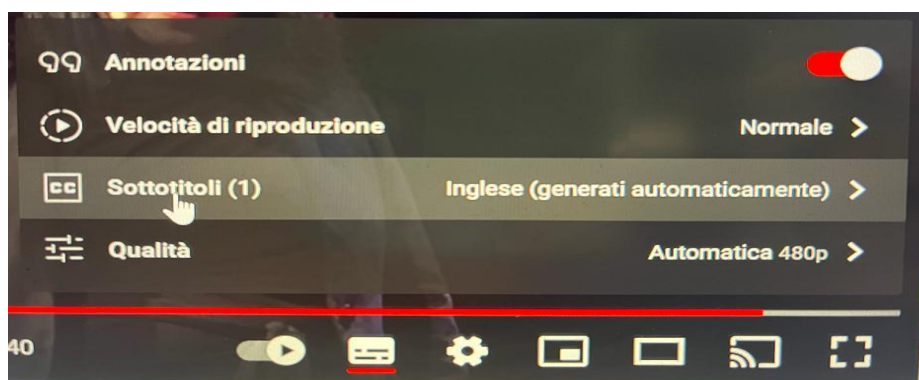
Instrucțiuni pentru vizionarea videoclipurilor cu traducere în propria limbă.

Puteți viziona videoclipul cu o traducere automată în mai multe limbi. Pentru a intra în modul, urmați acești pași

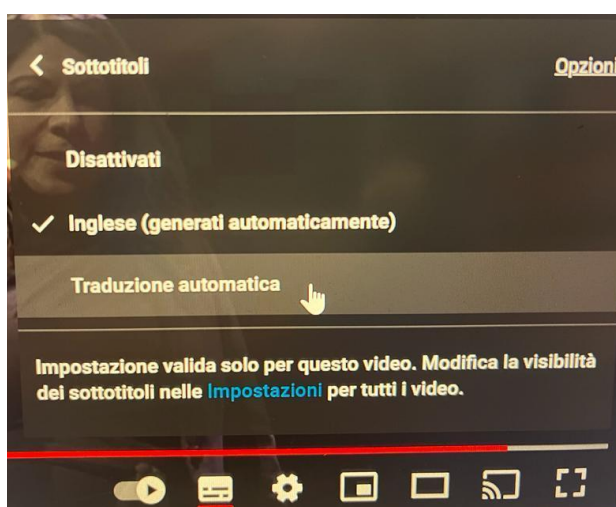
1. Începeți videoclipul.
2. În bara de instrumente, faceți clic pe pictograma roată



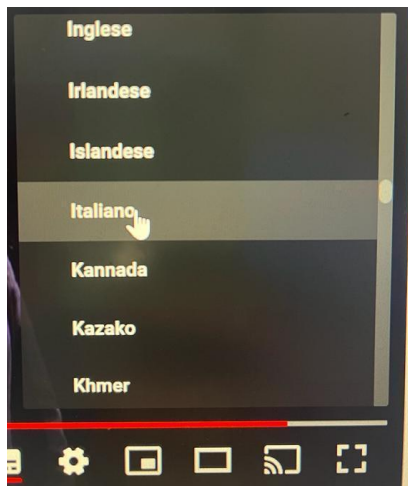
3. Deschideți meniul, faceți clic pe „Subtitrări”



4. Se va deschide un meniu lateral, de aici faceți clic pe „Traducere automată”



5. După ce faceți clic pe „Traducere automată”, va apărea o listă cu toate limbile. Alege-l pe al tău și titlurile vor fi traduse automat în limba aleasă.



TEMA A: Ce este advocacy?

Introducere (12 min.): [Puterea advocacy | Xiomara Torres | TEDxPortland - YouTube](#)

Acest videoclip conține mărturia Xiomara Torres, una dintre puținele femei judecătore și aparținând unei minorități etnice, care operează în America. Povestea ei este un exemplu uimitor al modului în care o acțiune de advocacy poate schimba viața unei persoane.

Reflecție de sine:



Răspunde la următoarele întrebări:

1. Ce sentimente ți-a trezit povestea?
2. Ce s-ar fi întâmplat dacă Xiomara nu și-ar fi găsit avocatul?
3. Ce părere aveți despre advocacy după vizionarea videoclipului?

1. Definiția advocacy

Termenul de advocacy are multe definiții și iată câteva dintre ele:

„Advocacy înseamnă a oferi unei persoane sprijin pentru a-și face vocea auzită. Este un serviciu menit să ajute oamenii să-și înțeleagă drepturile și să-și exprime opiniile.”

(Advocacyfocus.org)

„Advocacy poate fi descrisă ca procesul de identificare cu și de reprezentare a opiniilor și preocupărilor unei persoane, în scopul de a asigura drepturi și drepturi sporite, întreprins de cineva care are puțin sau deloc conflict de interese.”

(Henderson R., Pochin M.)¹³

¹³(Henderson și Pochin, 2001, pg.2)



Cuvântul advocacy are definiții diferite și toate sunt afectate și de contextul cultural în care sunt create. De exemplu, în Italia, advocacy este explicată în principal ca implementarea de programe și acțiuni care vizează modificarea regulilor, practicilor și modelelor organizaționale.¹⁴, asumând astfel o conotație largă și care se referă în principal la contexte legale și de reglementare; în alte realități, este recunoscută drept advocacy chiar și singura acțiune de intervenție în sprijinul unui individ aflat în dificultate chiar și în contexte mult mai mici, cum ar fi locul de muncă.

Esența advocacy, așadar, nu s-a schimbat de-a lungul timpului, pe baza principiului acordării de ajutor și sprijin unei persoane aflate în dificultate, dar obiectivul acesteia a fost circumscris. De fapt, advocacy își propune să ofere sprijin celor care nu au posibilitatea de a-și face vocea auzită, care nu au instrumentele sau nu li se recunoaște oportunitatea de a-și afirma alegerile. Advocacy își propune să ofere tuturor șansa de a se schimba: atât la nivel individual, cât și la nivel național. Înainte de a continua cursul de definire a advocacy, este necesar să înveți un vocabular de bază:

Avocat: cel care întreprinde acțiunea de advocacy și acționează, comunică în favoarea individului, sau a grupului, în condiții de dezavantaj.

Partener: individul dezavantajat este cel care se folosește de sprijinul avocatului.

Parteneriat: aceasta este relația dintre avocat și partener. Relația lor este un parteneriat guvernat de câteva valori esențiale precum loialitatea, independența și egalitatea.

2. Rolul unui avocat

Un avocat are un rol de susținere pentru partenerul său și, în funcție de tipul de advocacy pe care îl oferă, construiește un parteneriat puternic.

Un avocat poate:

- Ajută o persoană să vorbească pentru ea însăși sau să-și dea părerile.
- Ajutați o persoană să înțeleagă procesul prin care trece, drepturile sale și ce opțiuni îi sunt disponibile.
- Să facă parte dintr-o decizie importantă luată în legătură cu partenerul lor
- Cercetați, analizați cauza unei probleme și oferiți o soluție.
- Acționați și vorbiți pentru a garanta respectarea drepturilor fundamentale ale partenerilor.
- Fiind promotor al unei acțiuni orientate social-justiție.
- Operați pentru a construi un canal de comunicare cu factorii de decizie sau pentru a influența opinia publică cu privire la o anumită problemă, răspândind atât informații despre un anumit fenomen, cât și sugerând o soluție.

¹⁴(Bodini și colab., 2019)

Abilități de advocacy

ASCULTARE
DECIZIE PROVOCATOR
ACCESAREA/CĂUTAREA
INFORMAȚIILOR
PARTICIPAREA ÎN COMUNITĂȚI
PROVOCAREA DISCRIMINĂRILOR
COMUNICARE
REZOLVAREA PROBLEMELOR
MEDIERE ȘI MANAGEMENTUL
CONFLICTELOR



...pă
cum am menționat deja, advocacy se poate desfășura în diferite contexte și în diferite dimensiuni, pornind de la micile episoade ale vieții de zi cu zi până la structurarea unor campanii complexe de interes internațional. Cu toate acestea, pentru a putea continua calea de advocacy, există abilități esențiale necesare pentru ca calea parcursă să fie eficientă și senină.

Acestea sunt abilitățile care sunt cel mai frecvent recunoscute unui avocat, care, prin urmare, își mută acțiunile cu siguranță pe baza unor principii morale și etice care pot fi împărtășite, referitoare la egalitate, incluziune și voința de a proteja și a pune în aplicare drepturile persoanelor și grupurilor marginalizate. Cu toate acestea, valorile morale nu sunt suficiente pentru că un proces eficient de advocacy nu poate face fără un set de abilități și abilități transversale.



Avocatul nu trebuie să-și înlocuiască partenerul, ci să acționeze ca un sprijin în calea necesară recunoașterii drepturilor sale. Acest sprijin se traduce într-o căutare activă a instrumentelor utile, vorbind în numele partenerului dacă acesta nu se poate exprima, ajutându-l să găsească un canal de comunicare sigur pentru a-și atinge obiectivele.



Atenție, de multe ori partenerul poate suferi o atitudine de indiferență din partea subiecților care nu îl vor considera capabil să-și exprime părerea. Aceasta poate fi considerată și discriminare față de persoana și nevoile acesteia, avocatul în acest caz putându-se ocupa de sprijinirea partenerului în a-și vedea recunoscut dreptul de a decide asupra propriei vieți.

Comunicare: aceste abilități soft sunt fundamentale pentru eficacitatea unei relații de advocacy. Avocatul, de fapt, trebuie să fie capabil să comunice în diferite moduri:

1. Comunicarea cu partenerul: comunicarea cu o persoană care este supusă discriminării, care este resemnată să tacă, necesită onestitate, transparență și securitate. Avocatul va trebui să fie sincer și să nu promită ceea ce nu este sigur că poate obține; cu toate acestea, el trebuie să aibă încredere în comunicarea modului în care intenționează să intervină în sprijinul partenerului. În acest fel, va crea o relație bazată pe încredere și loialitate, va evita crearea așteptărilor false, dar va încuraja partenerul să continue calea de advocacy.
2. Comunicați cu exteriorul: atunci când avocatul trebuie să comunice cu interlocutorii și destinatarii mesajului său de advocacy, trebuie să se dovedească încrezător, hotărât și motivat. Adesea, acțiunile de advocacy întâmpină obstacole precum atitudinile indiferente sau obstructive, așa că este esențial ca avocatul să aibă carisma necesară pentru a comunica direct și în siguranță, fără a lăsa scepticismul extern să submineze certitudinile pe care se bazează acțiunea de advocacy. În plus, determinarea va fi necesară pentru a te asigura că primești atenția potrivită din partea interlocutorilor tăi.



Avocatul trebuie să fie capabil să interpreteze nevoile și cerințele partenerului său, mai ales atunci când are o capacitate redusă de exprimare. Apoi trebuie să interpreteze aceste solicitări în exterior, fără a cădea în eroarea de a manipula informațiile. Comunicarea, prin urmare, nu poate ignora valoarea fundamentală a coerenței în raport cu obiectivul stabilit în relația cu partenerul.



Activitate de învățare 1. Citiți începutul poveștii și scrieți restul acesteia urmând întrebarea ghid bazată pe 5 W

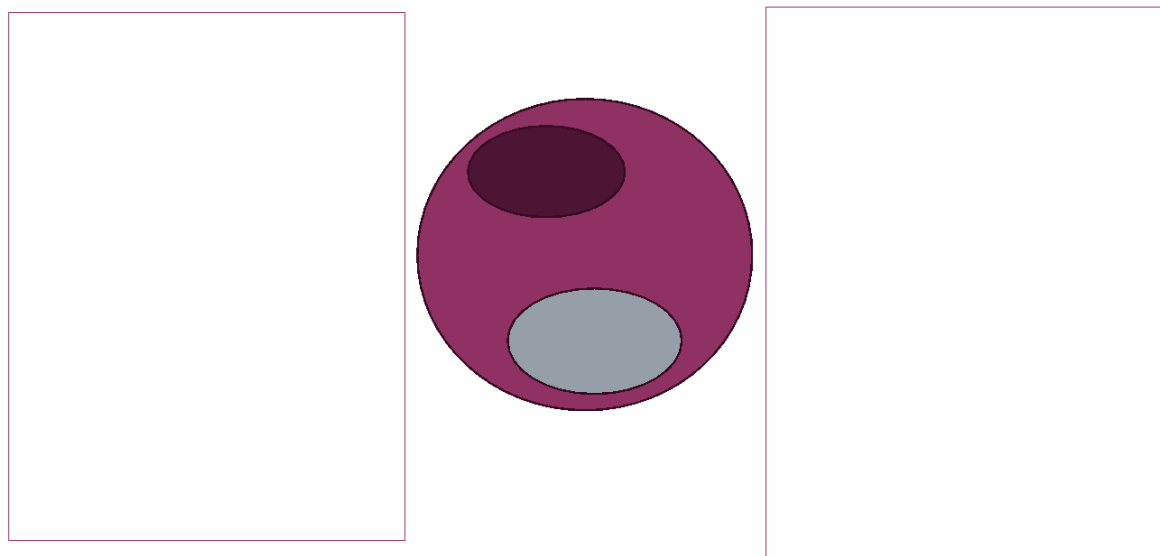
Ali are 18 ani, este din Senegal și a ajuns recent în Europa. De asemenea, a fost diagnosticat cu dificultăți de învățare, așa că învață încet limba națională. Ali are dificultăți la școală pentru că colegii lui îl enervează în timpul lecțiilor și nu toți profesorii îi dedică timp...

OMS?	<i>Cine va deveni avocatul lui Ali?</i>
De ce?	<i>De ce aleg avocatul să-l ajute pe Ali?</i>
Cum?	<i>Cum îl va ajuta avocatul pe Ali?</i>
Ce?	<i>Ce dificultăți va întâmpina avocatul lui Ali?</i>
Când?	<i>Când se decide avocatul lui Ali să acționeze?</i>
Unde?	<i>Unde va merge avocatul și la ce interlocutori va prelua cererea lui Ali?</i>

3. Concepție greșită despre advocacy



~~Advocacy can involve both activism and lobbying~~ BUT Activism and lobbying actions are not always part of an advocacy process.



15



Activitate de învățare 2. Distingeți următoarele acțiuni în activism, advocacy și lobby. Citiți propozițiile și alocați-le în coloana relativă.

¹⁵USIDHR ([Activism versus advocacy: Ce este advocacy pentru drepturile omului?](https://www.usidhr.org/) - Institutul SUA de Diplomatie și Drepturile Omului ([usidhr.org](https://www.usidhr.org/))) și Sala S. (2018)

- a) Campanie de petiții online pentru a solicita ca legislația care protejează drepturile refugiaților să fie trimisă președintelui Comisiei Europene
- b) Interviu cu un grup parlamentar pentru susținerea votului asupra unei legi care acordă cetățenia unui copil născut din părinți imigranți
- c) Dialog la prefectura pentru eliberarea permisului de sedere pentru un imigrant
- d) Stați în față pentru recunoașterea salariului echitabil pentru lucrători
- e) Dialog cu oficiile administrative pentru distribuirea locuințelor pentru familiile cu venituri mici
- f) Sesiuni de sprijin după-amiaza pentru migranții cu dificultăți de integrare
- g) Demonstrație cu strângere de semnături pentru activarea programelor de supraveghere nocturnă în cartiere periculoase
- h) Demonstrație în fața unui loc reprezentativ pentru a solicita recunoașterea șanselor egale de muncă

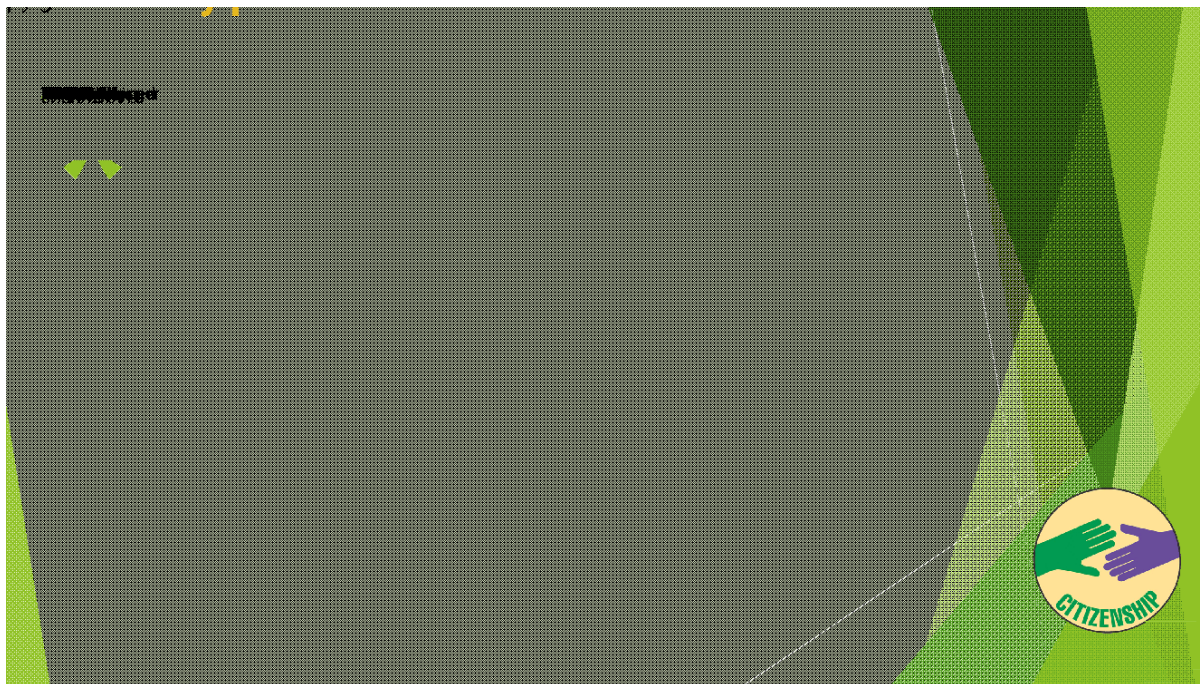
ADVOCACY	ACTIVISM	LOBBING

4. Tipul de advocacy existent

După cum sa subliniat în partea introductivă, advocacy este o umbrelă largă sub care intră diferite tipuri de acțiuni și diferite manifestări de sprijin. Se poate desfășura atât la nivel micro, sprijinind un singur individ în atingerea unui scop, cât și la nivel macro cu scopul de a sprijini o întreagă categorie de oameni printr-o multitudine de activități diferite.

Prin urmare, în funcție de metodele de execuție, pot fi identificate șase tipuri de advocacy

1. Advocacy pentru cetățeni



16

Unul dintre punctele fundamentale ale advocacy pentru cetățenie este tocmai principiul voluntariatății pe care cetățeanul îl aplică atunci când decide să-l ajute pe altul. Pentru a afecta în mare măsură răspândirea advocacy pentru cetățenie sunt numeroasele rapoarte de funcționare defectuoasă a serviciilor de asistență socială de stat care sunt înregistrate în multe țări: apar probleme de inegalitate și tratament inegal, discriminare sau abuz față de cei care suferă deja marginalizare și stigmatizare.

2. Advocacy voluntar

Advocacy voluntar se bazează pe aceleași principii de advocacy pentru cetățenie, cu toate acestea nu sunt pe deplin aceleași. Advocacy voluntar se bazează pe un model centrat pe problemă, care este concentrat pe problema pe care doresc să o rezolve, astfel încât avocații care operează în conformitate cu o schemă de voluntariat nu se concentrează doar pe un anumit grup, ci pe probleme similare și sunt mai generici. În acceptarea partenerului. Din acest motiv, avocații voluntari pot lucra cu mai mult de un partener de fiecare dată, dacă au o problemă comună de rezolvat.

De asemenea, natura relației de advocacy se schimbă: dacă advocacy pentru cetățenie se bazează pe transparența și puterea relației dintre avocat și partener, advocacy voluntar se bazează pe competențele și cunoștințele pe care avocatul le are despre acea problemă specifică. Din acest motiv, organizația care oferă o schemă de advocacy a voluntarului caută persoane care cunosc deja domeniul sau oferă pregătire specifică voluntarului¹⁷.

¹⁶Henderson R. și Pochin M. (2001), pp. 3-5

¹⁷Henderson R. și Pochin M. (2001) p.5



3. Auto-advocacy

Pentru a introduce auto-advocacy, vă sugerăm să urmăriți următorul videoclip

[Self Advocacy- O stare de spirit | Abby Edwards | TEDxYouth@Dayton - YouTube](#)

Auto-advocacy ia naștere din libera inițiativă a indivizilor care suferă de unele probleme și care decid independent să rupă tiparele în care se află, mișcându-se autonom pentru ca drepturile lor să fie recunoscute.

După cum mărturisește Abby, auto-advocacy nu înseamnă a trebui să duci bătălii uriașe care necesită eforturi economice sau organizaționale mari, ci și pur și simplu trimiterea unui e-mail pentru a cere informații, pentru a raporta un deserviciu sau pentru a solicita unul nou. Deși practicarea auto-advocacy este atât de simplă, de ce câțiva o practică? Motivele sunt multe: primele, mai evidente, au de-a face cu lipsa abilităților fizice și/sau cognitive care permit unui individ să se relaționeze direct cu exteriorul, dar celelalte motive au de-a face cu lipsa de control asupra vieții sale. Ia care sunt supuși mulți oameni.

Dacă ne oprim să reflectăm, toată lumea în viață a experimentat sentimentul de a nu avea control asupra alegerilor noastre, de a ne simți în cușcă în situații în care nu ne simțim confortabil și ne străduim să recuperăm controlul pentru că lumea exterioară stabilește reguli pe baza cărora credem că nu poate interveni, chiar dacă ar fi suficient să spui „NU!” pentru ca lucrurile să înceapă să se schimbe.

Acum, imaginați-vă cum aceste constrângeri mentale sunt de două ori ferme în mintea unui individ care experimentează o situație de disconfort sau care se află într-o stare psiho-fizică neoptimală. Un subiect care suferă și care, de multe ori, din cauza stării sale trăiește la marginea societății, cum poate să creadă că se poate apăra?

Unii curajoși, însă, au decis să-și depășească limitele și să se angajeze să-și revendice drepturile chiar și cu pași mici și în acest sens tehnologia este de foarte multe ori un aliat excelent. În jurul acestor oameni curajoși atenția este catalizată și devin purtători de cuvânt ai unui întreg grup, creând valoare în jurul lor și alimentând noi procese orientate către o mai mare justiție socială.

4. Peer Advocacy

Peer advocacy există atunci când partenerul și avocatul împărtășesc aceleași experiențe și/sau aparțin aceluiași grup și, prin urmare, relația se bazează atât pe o capacitate profundă de înțelegere, cât și pe o corespondență profundă în nevoi și probleme.

„Clara este o femeie care a suferit violență domestică și care a reușit să scape din contextul ei familial nesănătos, reconstruind o altă viață într-un oraș nou. Clara din grupul de cartier o întâlnește într-o zi pe Mara. Mara are urme vizibile pe braț și când este întrebat cum le-a luat, declară că s-a trântit într-o ușă. Aceste episoade se repetă, până când Clara se hotărăște să iasă în față, să-i spună Mara povestea ei pentru a o ajuta să înțeleagă că poate fi schimbată. Împreună încep o călătorie de advocacy în care Clara o sprijină pe Mara în recâștigarea libertății.”

Dintre tipurile de advocacy care există, advocacy peer-advocacy este cel mai puțin frecventă deoarece necesită un efort considerabil de încredere din partea ambelor părți implicate. Oamenii care au nevoie de advocacy și care trăiesc în situații similare au mai multe dificultăți să se întâlnească, deoarece adesea nu știu că au nevoie sau nu pot comunica cu ușurință cu exteriorul. Peer advocacy se bazează și pe bunătate și altruism: neglijarea ego-ului cuiva în favoarea altcuiva este un act de curaj extrem.

Peer advocacy poate apărea și atunci când doi subiecți care trăiesc împreună același tip de disconfort, decid să se sprijine reciproc pentru a încerca să obțină un rezultat mai bun.

5. Advocacy profesională în domeniul cazului



18

Răspândirea unui sector de lucru care se mișcă în context social se datorează în principal unei schimbări de paradigmă în viziunea politică pentru care acțiunile de advocacy și activism își găsesc

¹⁸Henderson R. și Pochin M. (2001) p. 9

sprijin nu doar în finanțare privată, ci și în finanțare publică, așa cum demonstrează și apelul. pentru acțiunea Comisiei Europene.

Așadar, unul dintre aspectele fundamentale, după cum se poate observa din același termen, este acela că avocatul în speță este plătit pentru a-și desfășura acțiunea de advocacy în numele partenerului. Mai mult, relația de advocacy nu se bazează pe o relație directă de lungă durată între cele două părți, ci pe capacitatea avocatului de a identifica informațiile necesare cu privire la problema care trebuie confruntată și de a aplica abilitățile potrivite pentru rezolvarea acesteia.

Pe acest tip de advocacy, unii ridică îndoieli cu privire la integritatea și transparența relației, conform căreia o acțiune de advocacy bazată pe o compensare economică poate afecta calitatea rezultatului, expunându-se și la riscul apariției oricăror conflicte de interes. Pentru a contracara aceste posibilități, procedurile de acreditare ale organizațiilor și, de asemenea, procesul de selecție și monitorizare este mai mare, iar avocații vor fi aleși cu o atenție sporită nu doar acordând valoare cunoștințelor sectorului de intervenție, ci și celui pachet de abilități soft și valori etice necesare exercitării acestei profesii.



Activitatea de învățare 3.

1. Potrivirea perechilor: Citiți definițiile și potriviți-le cu cea corectă

Sușține un muncitor plătit

Relația se poate baza pe sprijin reciproc

Avocatul poate sprijini mai mulți parteneri pe timp și poate primi un cost de recuperare

Persoana lucrează pentru ca dreptul său să fie recunoscut

Advocacy se bazează pe o relație pe termen lung

Advocacy voluntar

Auto-advocacy

Advocacy pentru

Peer Advocacy

Lucru de caz profesional

2. Completați definiția

Auto-advocacy este...

Advocacy voluntar este...

Advocacy pentru cetățenie este...

Peer Advocacy este...

Lucru de caz profesional Advocacy este...

5.Principii de advocacy

Deși advocacy are manifestări diferite, la fel de bine apărute, toate se bazează pe un act de altruism și solidaritate care este orientat spre atingerea unor obiective care împing societatea să fie mai orientată către justiția socială și tratamentul egalitar al oamenilor. Cu toate acestea, pentru a atinge aceste obiective, advocacy trebuie să se bazeze pe principii fundamentale, care nu pot fi ignorate¹⁹.

1. Independenta

Avocatul trebuie să opereze într-un regim lipsit de conflicte de interese, de aceea trebuie să fie independent de respect și să nu aibă interes în interlocutorii care vor trebui să accepte cererile de advocacy promovate de el. Avocatul care să-și reprezinte onest partenerul trebuie să fie lipsit de orice interes personal și, de asemenea, trebuie să fie dispus să-și mențină poziția de avocat chiar și în cele mai dificile momente.

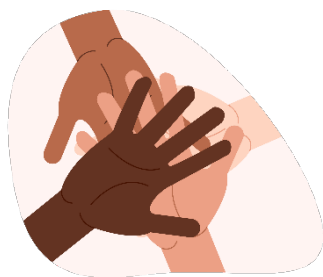


2. Egalitatea

Acțiunea de advocacy trebuie să fie accesibilă tuturor prin instrumente și metode care se bazează pe un principiu al incluziunii. Pentru a ne asigura că funcționăm pe principiul egalității, advocacy trebuie să reflecte trei criterii:

- *Disponibilitate*: advocacy trebuie să fie deschis și disponibil tuturor grupurilor și/sau indivizilor care au nevoie de el, iar pentru a face acest lucru este necesar ca acțiunea în sine

¹⁹Henderson R. și Pochin M. (2001) pp. 31-32



să fie făcută publică și deschisă cunoștințelor tuturor. Advocacy, urmând scopul de a sprijini drepturile omului ale altora, trebuie să fie liberă pentru toți, astfel încât aceștia să poată cunoaște oportunitatea

- *Limbă și conștientizare culturală:* pentru a pune la dispoziția tuturor acțiunea de advocacy va fi necesar să se întemeieze acțiunea pe un principiu al difuzării maxime. Informațiile, serviciile, activitățile trebuie promovate ținând cont și de profilurile culturale ale beneficiarilor săi. Folosind suport lingvistic adecvat, cunoașterea culturii partenerului dvs.

este esențială pentru a continua pe o cale de advocacy.

3. Loialitate

Este principiul fundamental al advocacy. O relație trebuie să se bazeze în mod necesar pe loialitatea avocatului față de partenerul său. Această loialitate se exprimă în mai multe aspecte:

- În acțiunea dezinteresată și fără încercări de a manipula nevoile partenerului după un criteriu personal de evaluare
- În ascultarea și ajutarea partenerului dvs. într-un proces de luare a deciziilor personal, dar motivat, logic și consecvent cu nevoile sale
- În confidențialitatea informațiilor aflate în posesie și în păstrarea secretului față de cei care nu sunt implicați în procesul de advocacy
- În loialitatea de a împărtăși informații, evenimente și rezultate în conformitate cu realitatea consecventă a faptelor. Bazându-și acțiunea și stabilindu-și obiectivele pe baze solide și dovezi concrete.



6. Temele principale de advocacy

Nașterea advocacy contemporane datează din urmă, conform publicației lui Butler din 1988²⁰, la îngrijorarea unui grup de părinți cu privire la cine ar avea grijă de copiii lor cu dizabilități după moartea acestora. De-a lungul timpului s-a extins în mai multe domenii deoarece oamenii au suferit discriminare în fiecare aspect al vieții lor de zi cu zi.

Domeniile în care manifestările de advocacy sunt mai frecvente:



Sănătate	Justiție	Educație	Loc de munca
<ul style="list-style-type: none"> - Recunoașterea accesului egal la îngrijirea medicală - Tratatamentul corect al pacienților 	<ul style="list-style-type: none"> - Recunoașterea drepturilor inviolabile ale unei persoane - Asigurarea unui tratament 	<ul style="list-style-type: none"> - Accesul la învățământul public - Recunoaștere a mijloacelor de sprijin pentru cei cu 	<ul style="list-style-type: none"> - Tratatamentul muncii care respectă demnitatea lucrătorului

²⁰Butler și alții, (1988), p.3

<ul style="list-style-type: none"> - Garantia respectului fata de persoana si conditiile sale de sanatate 	<p>echitabil din partea sistemului de justitie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asistență juridică pentru persoanele cu condiții precare de accesibilitate. 	<p>deficiențe de învățare sau cognitive</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acces la educație gratuită fără constrângeri politice, sociale și economice 	<ul style="list-style-type: none"> - Acces liber pe piata muncii - Tratamente egal pentru lucrători - Recunoaștere a dreptului la muncă
--	--	---	--

7. Dimensiunile advocacy

Advocacy, așa cum sa menționat deja, se poate manifesta în diferite moduri și pe scară largă, începând de la sfera individualistă până la cea națională. Mai jos sunt analizate în detaliu:



8. Advocacy în procesele de orientare/consiliere

Advocacy în procesul de consiliere și îndrumare este aproape întotdeauna un rezultat de dorit în parteneriatul care se creează între educator/consilier și grupul lor de migranți. Educatorul/consilierul, de fapt, joacă un rol fundamental în colectarea și analiza nevoilor grupului său de lucru și joacă, mai presus de toate, un rol fundamental în procesele de luare a deciziilor pe care adulții migranți le pun în aplicare față de ei înșiși. și calea vieții care trebuie întreprinsă în noua comunitate. Evident, educatorii/consilierii pot deveni ei înșiși susținători ai propriului grup de lucru sau ai individului, dar pot de asemenea să acționeze pentru a declanșa procese virtuozitate de advocacy peer-advocacy și auto-advocacy, sprijinind subiecții implicați în a crede în abilitățile lor și oferindu-le instrumente pentru a parcurge acest drum.

Advocacy în relația educațională

În dimensiunea de învățare, un educator, cu colaborarea organizației sale sau a colegilor săi, poate dezvolta parcurse de învățare care se bazează pe principiile advocacy, consolidând principiile deja observate și integrându-le pe altele.

1. **Căi conduse de persoană** în care migrantul poate dobândi noi competențe, ținând cont și de cele deja posedate. Este esențial să ne amintim, de fapt, că adultul migrant poate să nu posedă aptitudini și cunoștințe strict legate de cultura de referință a comunității de sosire, ci va posedea aptitudini și cunoștințe legate de cultura sa de naștere, necunoscute nouă, dar la fel de utile. O cale de învățare eficientă ține cont de aceste particularități și analizează acel set de abilități care caracterizează fiecare individ pentru a construi o cale de învățare funcțională pentru el.
2. **Împuternicire** este unul dintre obiectivele fundamentale care trebuie urmărite într-un parcurs de învățare pentru un adult slab pregătit. Învățarea cunoștințelor, instrumentele și dobândirea de competențe trebuie să fie construite astfel încât să facă adultul migrant mai sigur și capabil să aibă încredere în potențialul lor și să își îmbunătățească starea de plecare.

Advocacy în relația de consiliere

După cum s-a subliniat anterior, avocatul trebuie să fie capabil să-și asculte partenerul și să-l ajute, fără a forța, în procesul de alegere, să-și identifice nevoile și să înțeleagă modul în care acestea pot fi respectate și satisfăcute. Consilierul, în rolul său, răspunde deja acestei descrieri, plasându-se ca interlocutor al adultului migrant și sprijinindu-l în construirea unui drum. În această perspectivă, este esențial ca consilierul să-și îndrume adulții migranți și pe o cale de conștientizare de sine și împuternicire care îi ghidează către capacitatea de a face auto-advocacy și advocacy între egali.



Instrument de autoevaluare

Test cu variante multiple:

1. **Ce înseamnă advocacy?**
 - a) Apărarea pe cineva în instanță
 - b) A ajuta pe cineva să-și încalce drepturile
 - c) A da sfaturi unei persoane aflate în dificultate
 - d) Organizați acțiuni și construiți căi pentru rezolvarea problemelor sociale, economice și politice
- I. **Cine poate efectua acțiuni de advocacy?**

- a) Oricine dorește să acționeze pentru a propune soluții la problemele sociale, economice și politice
- b) Doar profesioniști care lucrează în sectorul social și al justiției
- c) Asociații și ONG-uri care lucrează pentru apărarea drepturilor omului
- d) Reprezentanți ai administrațiilor publice care se ocupă de politici sociale și economice

II. Există diferite tipuri de advocacy?

- a) da
- b) Nu

III. Să fii avocat...?

- a) Trebuie să aveți o calificare specifică
- b) Trebuie să ocupați posturi profesionale relevante
- c) Nu necesită calificări educaționale sau profesionale speciale
- d) Nu necesită calificări speciale dar trebuie să lucrezi în domeniul politicilor sociale

IV. Care sunt principiile advocacy?

- a) Independență, egalitate și loialitate
- b) Independență, corectitudine și onestitate
- c) Transparență, egalitate și loialitate
- d) Disponibilitate, umilință și egalitate

V. Activismul și lobby-ul fac parte din Advocacy?

- a) Da întotdeauna
- b) Nu
- c) Da, dar activismul și lobby-ul nu sunt întotdeauna orientate spre advocacy

VI. Ce înseamnă lobby?

- a) Influențarea factorilor de decizie asupra unei anumite probleme
- b) Valorificați cunoștințele unor reprezentanți pentru a-și susține propriile interese
- c) Indivizii cu interese similare constituie un grup de acțiune
- d) Intervenind activ în deciziile politice

Subiectul B: Puterea, privilegiul și principiile antiopresive

În aplicarea dreptății sociale, exercitarea puterii, a privilegiilor și a practicilor antiopresive joacă un rol fundamental. Aceste probleme stau la baza multora dintre problemele care apar în societate și sunt tratate de multiplele campanii de advocacy desfășurate atât la nivel individual, teritorial și internațional. Modulul își propune să clarifice ce sunt și cum se manifestă, cum să le recunoască și cum să aplice teoriile anti-opresive în activitățile sociale.



Auto-evaluare

Test cu variante multiple

1. **Ce este puterea?**
 - a) Capacitatea de a influența pe alții și de a avea acces la mai multe resurse
 - b) Pentru a avea un rol decizional sau a fi un factor de decizie
 - c) Pentru a fi la cel mai înalt nivel în societate

2. **Ce este privilegiul?**
 - a) La acoperă un rol prestigios într-o societate
 - b) Să fie recunoscute roluri datorită meritelor și statutului social
 - c) Acces neobținut la resurse ca membru al unui anumit grup

3. **Ce este oprimarea?**
 - a) Exercițarea puterii de către un tiran
 - b) Sistemul care menține societatea împărțită între grupuri sociale
 - c) Sistemul de cenzură care se pune în practică împotriva adversarilor și a presei

4. **Puterea este întotdeauna negativă**
 - a) Adevărat
 - b) Fals

5. **Grupul, agregarea și asocierea sunt aceleași**
 - a) Adevărat
 - b) Fals

6. **Ce este un grup social?**
 - a) Un grup social se bazează pe un set comun de caracteristici, iar persoanele care aparțin sunt afectate de acesta.
 - b) Un grup social se bazează pe un set de atribute comune care caracterizează oamenii care îi aparțin.
 - c) Un grup social este format din oameni care împărtășesc anumite caracteristici și se organizează ca grup.

7. **Există diferite forme de privilegiu**
 - a) Adevărat
 - b) Fals

8. **A avea privilegiu nu înseamnă a afecta viața altora**
 - a) Adevărat

b) Fals

9. Care sunt cele 5 manifestări ale opresiunii?

- a) Exploatarea, marginalizarea, neputința, imperialismul cultural, violența
- b) Cenzură, tăcere culturală, discriminare, marginalizare, violență
- c) Exploatarea, cenzura, lipsa de putere, discriminarea, persecuția

10. Practica antiopresivă este...

- a) O practică menită să provoace nelegiuirea și nedreptatea
- b) Un set de exerciții pentru a șterge oprimarea
- c) Învățați-i pe oameni cum să reziste opresiunii

Explicarea teoriilor, definiții de bază, dimensiuni generale

Subiectul B: Puterea, privilegiul și principiile antiopresive

- ☐ Ce sunt puterea, privilegiul și opresiunea
- ☐ Cum se exercită puterea și privilegiul
- ☐ Practici antiopresive

1. Definiția puterii, privilegiului și asupririi



Putere: capacitatea de a influența comportamentul celorlalți și accesul altor persoane la diferite resurse: culturale, politice, economice.

Privilegiu: Acces necâștigat la resurse disponibile doar pentru unii oameni ca urmare a apartenenței lor la un grup social avantajat. Acest acces este garantat persoanelor aparținând unui grup dominant.

Grup dominant: este un grup social care, datorită poziției lor în societate, are un acces mai bun la resurse precum bani, educație mai bună, posturi de muncă mai bune. Acest lucru îi face să aibă acces la oportunități mai bune, consolidându-și rolul social de grup dominant.

Opresiune: Un sistem care menține avantajele și dezavantajele bazate pe apartenența la grupuri sociale și funcționează, intenționat și neintenționat, la nivel individual, instituțional și cultural.

Identitatea socială: este sentimentul unui individ despre cine este, în funcție de grupul(e) social(e) căruia îi aparțin. Identitățile sociale permit indivizilor să aibă un sentiment de apartenență în conformitate cu caracteristicile comune. Aceste caracteristici se bazează pe gen, rasă, religie, orientare sexuală și multe altele.

Justiție socială: practica de a promova echitatea, egalitatea, respectul și garantarea tuturor aceluiași drepturi și acces la oportunități.

2. O introducere despre putere

Urmărește acest videoclip realizat de Eric Liu în care oferă o explicație foarte eficientă și imediată a ceea ce este puterea. Aici link-ul [Înțelege puterea](#).

Reflectie de sine



Răspunde la întrebările

- *Te-ai gândit vreodată că puterea este apanajul câtorva indivizi?*
- *Te-ai gândit vreodată că puterea poate fi exercitată și de un cetățean obișnuit?*
- *Te-ai gândit vreodată la putere ca la o forță pur negativă?*

Videoclipul prezentat oferă o serie de idei interesante pentru înțelegerea puterii și duce la reflecții cu adevărat utile asupra modului în care indivizii ar trebui să abordeze conceptul de putere.

În mod eronat, se crede că puterea este o practică atribuibilă doar subiecților care aparțin claselor conducătoare, care pot determina societatea înconjurătoare în funcție de propriile nevoi, conotă puterea negativ. Puterea este considerată de majoritatea cetățenilor drept abuz al capacității unui individ de a influența în favoarea propriului interes în detrimentul unui grup minoritar și, dacă în multe cazuri această ipoteză poate fi considerată adevărată, este de asemenea important să subliniem că în multe alții puterea a căpătat o conotație pozitivă, folosită pentru a obține rezultate importante din punct de vedere social. Deși, de fapt, puterea poate părea elitistă, ea poate fi exercitată de oricine atâta timp cât se angajează să citească societatea din jurul său și să-și concentreze eforturile pe atingerea unor scopuri virtuozose.

3. Relația societății cu puterea

Puterea nu este a priori nici negativă, nici pozitivă.

Cum este posibil, deci, ca aceste episoade de centralizare a puterii, ca folosirea puterii în scopuri negative, să se repete atât de des?

Despre putere, cauzele și efectele ei, majoritatea populației este afectată de o lipsă de cunoștințe aprofundate. Societatea este de fapt afectată de credința fatalistă că lucrurile se întâmplă nu din motive specifice, ci pentru că s-au întâmplat întotdeauna în acest fel.

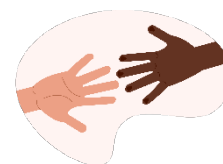
Unul dintre motivele care alimentează fatalismul este faptul că cunoștințele au fost delegate unora. Dinamica socială, politică și economică este rezultatul unui proces stratigrafic care își are baza chiar și în vremuri destul de îndepărtate. Echilibrele geopolitice, activele sociale ale unei națiuni și ale întregii planete sunt rezultatul lanțului de evenimente multiple dintre ele: conceptul de Europa s-a născut pe dărâmurile celui de-al Doilea Război Mondial, care, la rândul său, a fost rezultatul a tuturor evenimentelor istorice anterioare. Delegarea aceluiași cunoștințe în mâinile câtorva a alimentat această dinamică prin care puterea devine un instrument al puținilor și nu apanajul tuturor.

Prin urmare, răspunsul la întrebarea noastră este lipsa de cunoștințe care îi determină pe oameni să nu acționeze.

O a doua constă în lipsa de conștientizare a educatorilor/consilierilor cu privire la „puterea potențială” la care ar avea acces. Pentru a atinge această conștientizare, este necesar să fii educat în viața civilă. Educația civică, de fapt, nu este doar învățarea bazelor legale și de reglementare care reglementează Națiunea în care trăiești, ci constă și în capacitatea de a-ți exercisa proactiv rolul de cetățeni. A trăi viața cuiva necesită, de asemenea, să-și trăiască în mod activ rolul de cetățeni.

Pentru a înțelege și a exercita puterea, în calitate de educatori/consilieri, sunt necesari trei factori:²¹

1. Să aibă un sistem de valori solid. Un educator/consilier care dorește să-și exercite puterea de a schimba societatea la care se referă trebuie să-și întemeieze acțiunea pe un sistem de valori etice și morale. Diferența dintre un exercițiu de putere negativă și cea pozitivă se configurează nu doar în scopuri, ci mai ales pe valorile care mișcă subiectul care o perpetuează. Un educator/consilier care dorește să-și exercite puterea într-un mod pozitiv trebuie să urmărească corectitudinea, respectul, incluziunea.



2. Abilitatea de a citi sistemele pe care se bazează societatea din jurul său. Societatea este un organism viu și mutabil, care este influențat continuu de diferiți factori și evenimente. Trebuie să fim capabili să citim aceste mecanisme și pentru a face acest lucru trebuie să fim informați, să colectăm dovezi și să studiem istoria, politica și economia.

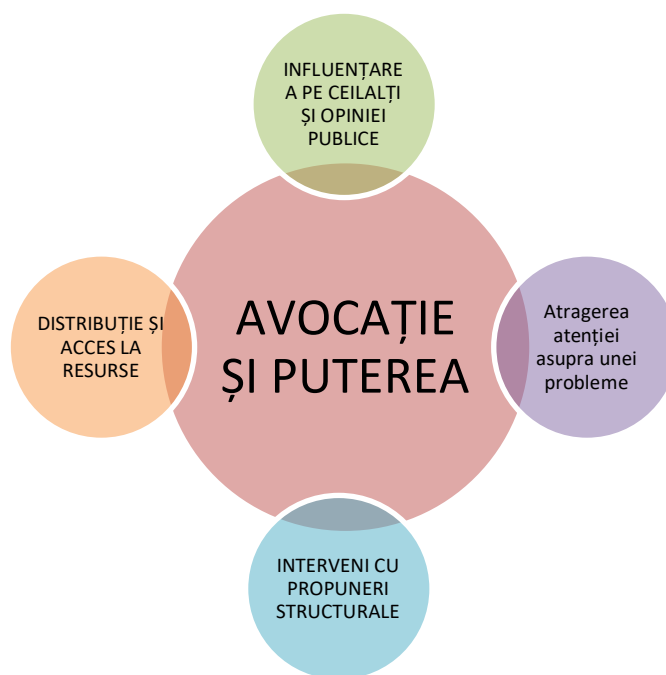
3. Împărtășiți această experiență cu alții. Puterea celor puțini va trebui să se predea conștientizării și cerințelor celor mulți. După cum este definită, puterea este capacitatea de a influența comportamentul altora, astfel încât o acțiune poate fi considerată puternică atunci când primește sprijin.



Puterea este deci neutră și capătă nuanțe diferite în funcție de cine o exercită și de ce o exercită.

din definiție, puterea este capacitatea de a influența comportamentul celorlalți și de asemenea de a

²¹Preluat din intervenția lui Eric Liu, [„De ce oamenii obișnuiți nu înțeleg puterea”](#)

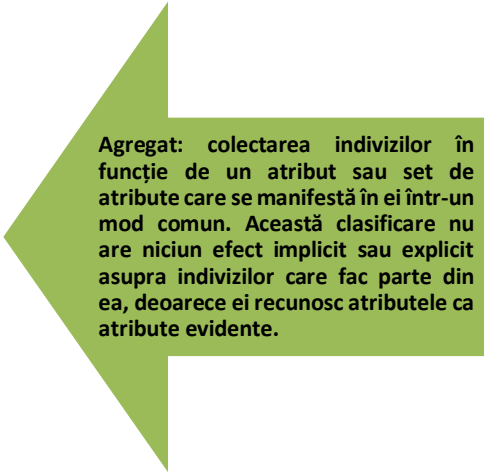


5. Conceptul de Grup Social

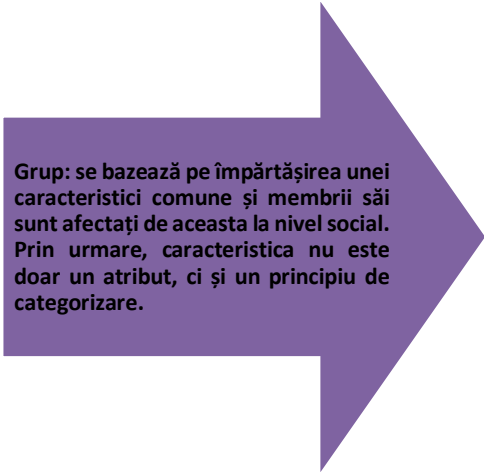
Pentru a înțelege mai bine relațiile de putere, dinamica privilegiilor și pe cele opresive, este esențial să se furnizeze coordonate asupra conceptului de grup social. Apartenența la un grup social înseamnă a împărtăși cu ceilalți un mod de viață sau o caracteristică care definește și identitatea individului și prin care și ceilalți îl recunosc.²² Young observă, de asemenea, că definiția unui grup este adesea confundată cu cea a asocierii sau agregării.²³

²²Young (1988) p. 273

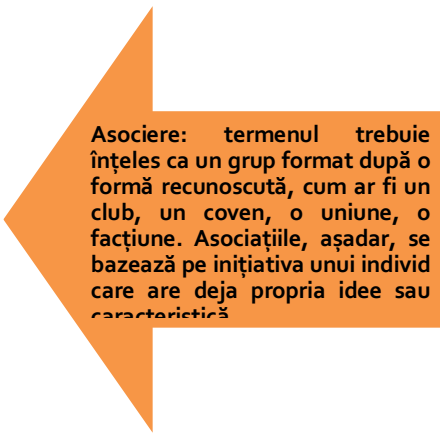
²³Id. p. 275



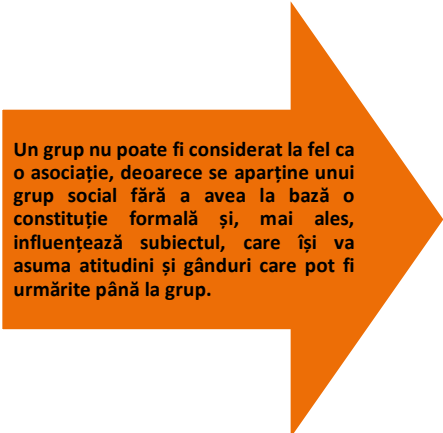
Agregat: colectarea indivizilor în funcție de un atribut sau set de atribute care se manifestă în ei într-un mod comun. Această clasificare nu are niciun efect implicit sau explicit asupra indivizilor care fac parte din ea, deoarece ei recunosc atributele ca atribute evidente.



Grup: se bazează pe împărtășirea unei caracteristici comune și membrii săi sunt afectați de aceasta la nivel social. Prin urmare, caracteristica nu este doar un atribut, ci și un principiu de categorizare.



Asociere: termenul trebuie înțeles ca un grup format după o formă recunoscută, cum ar fi un club, un coven, o uniune, o facțiune. Asociațiile, așadar, se bazează pe inițiativa unui individ care are deja propria idee sau caracteristică.



Un grup nu poate fi considerat la fel ca o asociație, deoarece se aparține unui grup social fără a avea la bază o constituție formală și, mai ales, influențează subiectul, care își va asuma atitudini și gânduri care pot fi urmărite până la grup.

După cum spuneam, un grup social se bazează pe împărtășirea unui factor comun, iar apartenența la grup se bazează atât pe auto-recunoașterea acelei caracteristici, dar și pe recunoașterea acesteia de către subiecții externi. Și, foarte important, fiecare individ aparține mai multor grupuri în același timp și, de asemenea, își poate modifica relația cu el modificându-și atributele distinctive.

Grupurile se pot recunoaște după diferite caracteristici precum: orientare sexuală, gen, rasă, religie și multe altele, de la mult mai largi și care includ mulți oameni, până la alții mai mici, deoarece se bazează pe caracteristici mai puțin comune.

Care sunt relațiile care se stabilesc între aceste grupuri?



Activitatea de învățare 5.

Reflecțați la societatea modernă și individualizați cât mai mult grup social posibil. Apoi, reflecțați asupra relației care există între ei. Pune-le în legătură și explică dinamica actuală care le influențează.



Activitatea de învățare 6. Completați definiția

Un grup social este...

Un agregat este...

O asociație este...

Puterea înseamnă...

Identitatea socială înseamnă...

Reflectie de sine



Răspunde la întrebările:

Care sunt sentimentele tale despre putere după ce ai citit capitolul?

Te-ai gândit cât de mult potențial au oamenii?

Crezi că este posibil ca cetățenii normali să-și exercite puterea în scopuri pozitive?

6. Ce este privilegiul?



Pentru a vă prezenta conceptul de privilegiu, urmăriți acest videoclip [Puterea privilegiilor: Tiffany Jana la TEDxRVAWomen - YouTube](#)

Din definiția privilegiului, înțelegem că întreaga serie de oportunități și resurse nu câștigate prin angajament personal, dar la care se are acces pentru că aparține unui grup social dominant, poate fi definită ca atare.

Un grup social este identificat cu împărtășirea unei caracteristici sau a unui atribut de către indivizii care fac parte din acesta și care sunt la rândul lor influențați de apartenența la acel grup. Exista diferite grupuri sociale care se disting prin rasa, gen, religie, orientare sexuala, nivel de educație iar între aceste grupuri exista interacțiuni, care se manifesta prin dinamica de oprimare sau de alianță. Există, de fapt, grupuri care sunt considerate dominante deoarece caracteristica care le deosebește este considerată pentru prejudecăți și stereotip mai valoroase decât altele și, prin urmare, exercită

putere asupra grupurilor considerate minoritare. Uneori, acest exercițiu al puterii este inconștient, dar rezultatul stratificării în timp a unui sistem de clasificare incorect.

Membrii unor grupuri, de exemplu, nu suferă nici nedreptate, nici prejudecăți și nici nu li se interzice accesul la resurse, în timp ce membrii altor grupuri trebuie să se ocupe de ele în fiecare zi. Suprapunerea dintre individ și grup social afectează, așadar, negativ traseul unui subiect care plătește prețul de a putea fi recunoscut după o caracteristică specifică.

În acest sens funcționează, așadar, Justiția Socială, care nu pretinde să elimine aceste diferențe, ci să elimine orice formă de nedreptate legată de aceasta, promovând o societate bazată pe echitate, respect și incluziune.

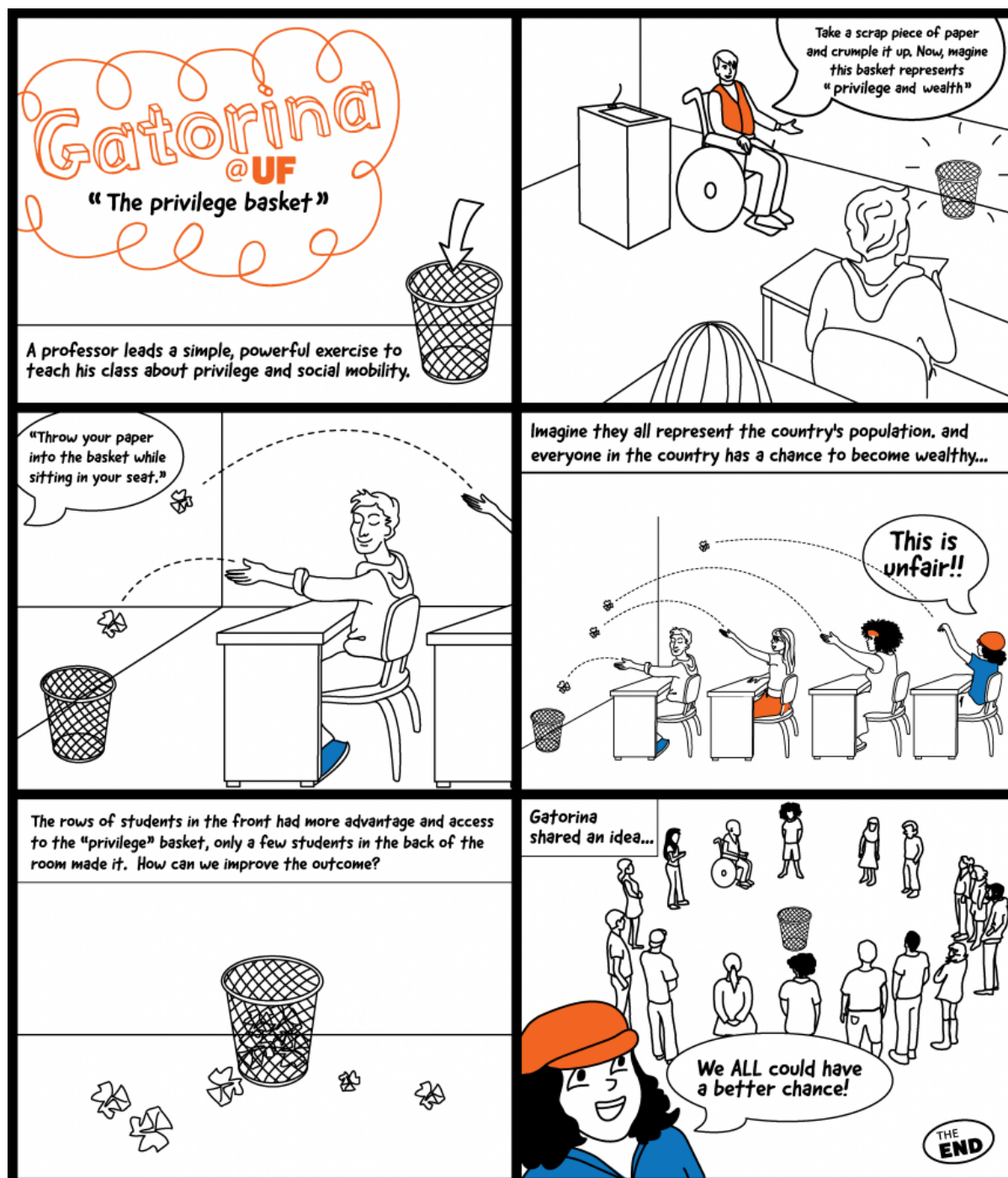


Activitate de învățare 7. Grupuri sociale.

Priviți aceste personaje și ghiciți căror grupuri sociale aparțin. Apoi enumerați ce privilegii pot avea și care le sunt refuzate.



7. Privilegiul în acțiune



counseling.ufl.edu - 2020 24

Această ilustrație explică clar și eficient modul în care funcționează privilegiul. O persoană care are privilegii, de obicei, nu este conștientă de ce înseamnă pentru el și de modul în care privilegiile sale necunoscute pot însemna negarea aceluiași oportunități pentru ceilalți.

²⁴ Poza a fost făcută de la UF Counselling&Wellness Center (<https://counseling.ufl.edu/resources/bam/module2-2/>)

8. Definiția opresiunii și manifestarea ei

În general, termenul de opresiune este asociat cu o imagine a totalitarismului militar și politic, în care un tiran își oprimă națiunea prin aplicarea unor regimuri de cenzură a libertății și a expresiei. Cu toate acestea, odată cu mișcările sociale din anii '60 și '70, termenul a căpătat un alt sens, după cum notează Young.

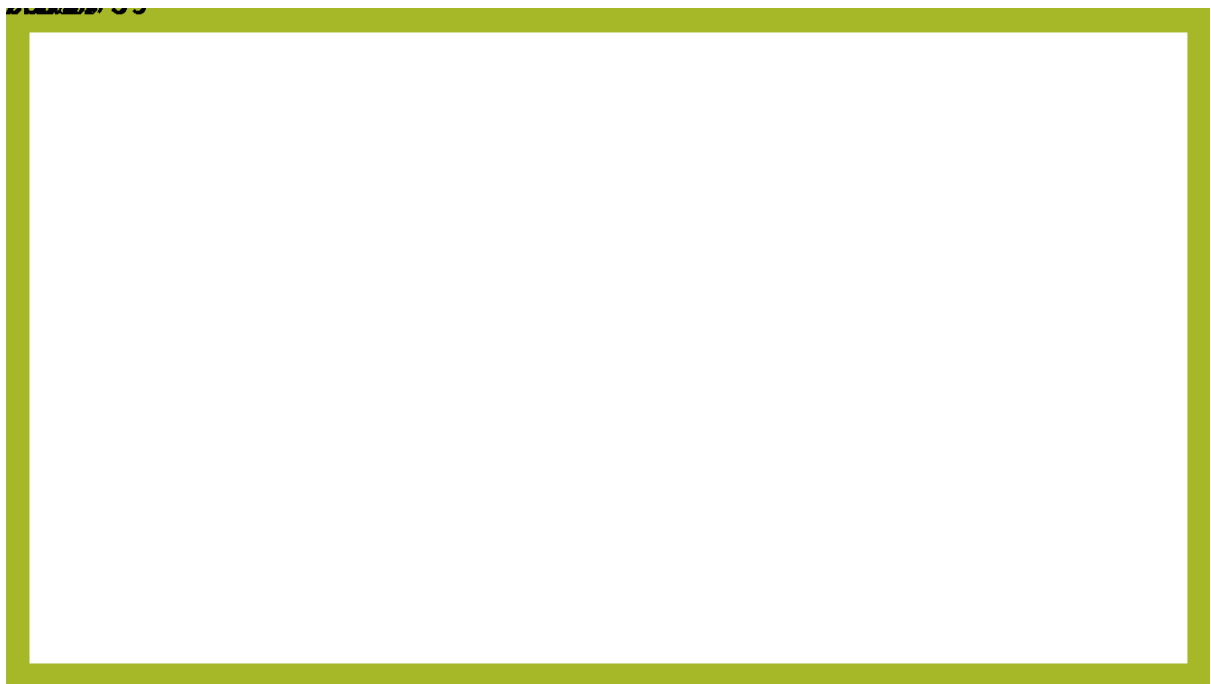
Termenul de opresiune, în epoca modernă, desemnează toate nedreptățile și nelegiuirile pe care le suferă unele grupuri sociale ca urmare a acțiunilor și practicilor răspândite în societatea neoliberală.²⁵ În unele cazuri, aceste opresiuni sociale sunt susținute și de regimurile politice (cum a fost cazul cu apartheid-ul în Africa de Sud), dar în majoritatea cazurilor, aceste practici neeloiale sunt intrinsece structurii societății; prin urmare, răspândiți în mod transversal și nu afectează doar acțiunea câtorva. Aceste manifestări opresive sunt evidente în acțiunile zilnice desfășurate chiar și de cetățenii de rând care acționează în mod prejudiciabil față de grupurile sociale neafectate de privilegiile specifice.

În lexicul comun, adesea conceptul de oprinare este suprapus celui de discriminare, totuși, discriminarea trebuie considerată un instrument de oprinare, dar nu coincid perfect cu acesta. Discriminarea, de fapt, se caracterizează prin posibilitatea recunoașterii în dinamică în care se află o persoană discriminată și agentul discriminării; oprinarea apare chiar și în absența discriminării manifeste.

Opresiune sistemică	Implică faptul că un grup asuprit nu are neapărat un grup care îl asuprește.
Oprimarea structurală	Implică relația dintre grupuri, deci oprinarea este rezultatul acestor dinamici, nu întotdeauna în mod conștient.

²⁵Young (1988) p. 271

9. Cele cinci chipuri ale asupririi²⁶



²⁶Id. p. 276-288





10. Practici antiopresive²⁷

După analizarea manifestărilor opresiunii, este necesar să ne oprim asupra rolului pe care aceștia îl au asistenții sociali în atenuarea acesteia, contestând inegalitățile sociale.

La această problemă este fundamentală contribuția lui Burke și Harrison care expun principiile practicilor anti-opresive și sugerează cum să transpună teoria în practică.

În primul rând, însă, este necesar să clarificăm sensul practicii antiopresive.

Practica antiopresivă este una dintre abordările orientate spre justiție socială utilizate în asistența socială. Ea indică evaluarea factorilor de divizare socială considerându-i atât ca

11. Principiile practicii antiopresive

Burke și Harrison raportează principiile anti-opresive elaborate de Clifford. Aceste principii sunt utile pentru a evalua asistența socială pentru a o împuternici.

Principii antiopresive și aplicarea lor în asistența socială



Divizia socială: după cum am văzut, societatea noastră este împărțită în diferite grupuri sociale, fiecare dintre ele legate de un privilegiu sau de forma corespunzătoare de oprimare. Diviziunea majoră se referă la rasă, clasă, sex, dizabilitate și vârstă, dar există și diviziuni minore care sunt strâns legate de alte forme de inegalitate sau discriminare. Este frecvent ca o persoană să sufere pentru discriminare intersecțională, așa că o femeie de culoare, tânără, va suferi toată opresiunea legată de cele trei grupuri sociale din care face parte. Principiile diviziunii sociale necesită înțelegerea modului în care diviziunea interconectează și modelează viața oamenilor.

²⁷ Burke, Harrison (1998) pp. 131-138

A face: Analizați sistematic toată diviziunea socială căreia îi aparține individul. Analizați și fiecare diviziune socială și manifestarea ei pentru a înțelege în ce mod influențează experiența de oprimare a individului.



Legătura personală și politică: povestea de viață a indivizilor trebuie întotdeauna citită în funcție de contextul cultural, politic și economic în care își maturizează experiența. Evaluarea situației nu se poate face doar concentrându-se asupra acțiunilor și experienței în sine, ci trebuie citită și luând în considerare toți factorii menționați.

A face: Examinați experiența integrală a utilizatorilor, nu concentrându-vă doar pe motivul pentru care a întâlnit serviciile sociale. Aveți grijă ca fiecare decizie luată cu privire la utilizatori și examinați, de asemenea, dovezile utilizate în luarea deciziei. Sunt dovezile luate în considerare relevante pentru tratamentul cazului?



Putere: mulți utilizatori experimentează efectele neputinței, iar experiența lor de viață a fost, de asemenea, afectată de modul în care a fost exercitată puterea asupra lor. Una dintre cauzele sentimentului lor de neputință vine din lipsa accesului la resurse care le pot schimba experiența de viață sau care le oferă o oportunitate de schimbare..

A face: analizează și evaluează exercițiul puterii puse în aplicare de tipul de intervenție pe care urmează să o efectuați. Analizează, ca punct de plecare, care este puterea cu care ești înzestrat ca aparținând unui anumit grup social și asigură-te că nu ai fost influențat de o viziune bazată pe aceasta. Intervenția dvs. reprezintă într-adevăr o oportunitate de a atenua disparitățile și o oportunitate pentru utilizator sau riscă să exacerbeze sentimentul de neputință al utilizatorului?



Localizare istorică și geografică: fiecare experiență de utilizator va trebui plasată într-un spațiu temporal și geografic, deoarece acestea vor avea o anumită influență asupra experienței în sine. Unele experiențe opresive sunt tocmai de considerate intrinsece locului și perioadei istorice în care sunt implementate: același grup social, de fapt, în unele locuri poate suferi sau nu asupra, sau poate suferi altele diferite.

A face: în evaluarea intervenției care urmează a fi implementată, se analizează și contextul geografic și istoric în care s-a aflat utilizatorul. În plus, acești factori vor influența modul în care organizația își oferă serviciile. Asistentul social, de fapt, trebuie să pună în discuție limitele acțiunii sale, trecând dincolo de limitele agenției în sine.



Reflexivitate: în relația cu utilizatorul, asistentul social trebuie să țină cont și de identitatea sa socială și să fie conștient de modul în care sistemul său de valori de referință poate influența evaluarea cazului de care se ocupă. În plus, pentru a influența succesul relației dintre asistent social și utilizator, este atenția de a nu repropune în relație un model de relație bazat pe experiența opresivă. De exemplu: dacă utilizatorul este o femeie tânără și de culoare, poate să nu fie potrivit să o încredințezi unui asistent social de sex masculin și alb.

A face: evaluați și asigurați-vă că sunteți asistentul social potrivit pentru a se ocupa de cazul și că identitatea dvs. socială nu poate modifica relația cu utilizatorul punându-l în condiții de disconfort și sporindu-i sentimentul de neputință.



Test cu variante multiple

1. Ce este puterea?

- d) Capacitatea de a influența pe alții și de a avea acces la mai multe resurse
- e) Pentru a avea un rol decizional sau a fi un factor de decizie
- f) Pentru a fi la cel mai înalt nivel în societate

2. Ce este privilegiul?

- d) La acoperă un rol prestigios într-o societate
- e) Să fie recunoscute roluri datorită meritelor și statutului social
- f) Acces neobținut la resurse ca membru al unui anumit grup

3. Ce este oprimarea?

- d) Exercițarea puterii de către un tiran
- e) Sistemul care menține societatea împărțită între grupuri sociale
- f) Sistemul de cenzură care se pune în practică împotriva adversarilor și a presei

4. Puterea este întotdeauna negativă

- c) Adevărat
- d) Fals

5. Grupul, agregarea și asocierea sunt aceleași

- c) Adevărat
- d) Fals

6. Ce este un grup social?

- d) Un grup social se bazează pe un set comun de caracteristici, iar persoanele care aparțin sunt afectate de acesta.
- e) Un grup social se bazează pe un set de atribute comune care caracterizează oamenii care îi aparțin.
- f) Un grup social este format din oameni care împărtășesc anumite caracteristici și se organizează ca grup.

7. Există diferite forme de privilegiu

- c) Adevărat
- d) Fals

8. A avea privilegii nu înseamnă a afecta viața altora

- c) Adevărat
- d) Fals

9. Care sunt cele 5 manifestări ale opresiunii?

- d) Exploatarea, marginalizarea, neputința, imperialismul cultural, violența
- e) Cenzură, tăcere culturală, discriminare, marginalizare, violență
- f) Exploatarea, cenzura, lipsa de putere, discriminarea, persecuția

10. Practica antiopresivă este...

- d) O practică menită să provoace nelegiuirea și nedreptatea
- e) Un set de exerciții pentru a șterge oprimarea
- f) Învățați-i pe oameni cum să reziste opresiunii

Tema B: Învățare ghidată



Activitatea 8. Joc de rol: Dacă aș fi în locul tău...²⁸

Notă pentru facilitator: utilizați alternativ una sau alta activitate. Această activitate conține o serie de exerciții de simulare mai scurte cu scopul de a plasa participanții într-o dimensiune reflexivă cu privire la rolul lor în societate, impactul atitudinilor lor și aplicarea prejudecăților și stereotipurilor culturale sau de gen. Activitatea are scopul de a face participanții să înțeleagă mai bine experiența celorlalți și să înțeleagă ce aspecte pot fi îmbunătățite.

Durata: 45 minute

Obiectivul activității: Înțelegeți modul în care acțiunile discriminatorii și prejudiciabile sunt implementate în viața de zi cu zi, chiar și în mod inconștient. Participanții vor fi capabili să identifice dinamica de opresiune, privilegiu și intersecționalitate, discriminare culturală și aplicarea atitudinilor prejudiciabile. Va crește gradul de conștientizare a utilizării limbajului și a acțiunilor antidiscriminatorii.

Mod de lucru: Această activitate trebuie să implice educatori/consilieri.

- Participanții trebuie împărțiți în perechi sau grupuri de câte 4. (5 min.)
- Participanților li se explică metodele și regulile jocului (5 min)
- Fiecărui grup i se va prezenta o situație și fiecărui participant i se va atribui un rol. Pentru fiecare scenariu există două roluri principale. Educatorii/consilierul îl vor juca pe cel repartizat, astfel încât o persoană din pereche sau grup va juca rolul migrantului. Fiecare grup/cuplu va citi situația atribuită și va înțelege rolul lor. (5 minute.)
- Fiecare grup/cuplu pune în scenă situația atribuită. (20 min.)
- Debriefing (10 min.)

Materiale: Card de context și card de roluri.

Instrumente: contextul scenariului de joc; ghid și instrucțiuni pentru joc; grilă de întrebări stimulative

²⁸Sarcină adaptată pe baza șablonului conținut în setul de instrumente IMPROaction 3.0 (<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/improaction-3-0.2630/>)



Instrucțiuni de joc:

Scopul jocului este de a simula situații de discriminare și/sau marginalizare pentru a înțelege dinamica care le alimentează. Pentru a crește eficiența jocului, participanții pot pune în scenă un eveniment care li s-a întâmplat efectiv, descriind contextul, atribuindu-i roluri și replicându-l. Vă rugăm să rețineți: discriminarea nu trebuie să privească doar experiența participanților migranți, ci și pe cea a educatorilor/consilierilor, dacă aceștia au trăit evenimente în care s-au simțit marginalizați/discriminați de grupul de migranți. Pentru a juca, atribuiți fiecărei perechi/grup cardul de context și cardul de roluri corespunzătoare.

Reguli de joc:

- ☒ Nu țipa și nu ai atitudini agresive
- ☒ Nu insultați și nu spuneți cuvinte rele
- ☒ Nu lua o atitudine provocatoare
- ☒ Nu vă asumați o atitudine de superioritate și aroganță
- ☒ Reprezentarea trebuie să fie realistă, dar nu excesivă
- ☒ Dacă un participant nu se simte confortabil, poate opri jocul

Cardul Context	
Scenariul 1 – Ignorarea unei persoane într-o funcție publică	Context: Un utilizator merge la un birou public pentru a solicita informații și documente pentru activarea unui serviciu.... Instrucțiuni: Operatorul ignoră utilizatorul și nu oferă răspunsuri clare

Scenariul 2 – Interviu de angajare	Fundal: un magazin caută un angajat și un băiat imigrant participă la interviu... Instrucțiuni: proprietarul magazinului nu este amabil cu candidatul...
Scenariul 3 – Nou la școală	Context: un baiat nou soseste la scoala... Instrucțiuni: clasa nu primește elevul...
Scenariul 4 – Probleme cu mașina	Context: un bărbat are probleme cu mașina lui Instrucțiuni: trecătorii nu-l ajută...
Scenariul 5 – Instalarea într-un loc nou	Context: un băiat are dificultăți să se stabilească într-un nou centru... Instrucțiuni: un operator vrea să-l ajute, dar băiatul refuză pentru că nu are încredere...

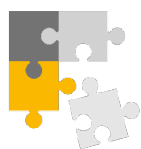
Carduri de roluri			
Scenariul 1	Operator Utilizator	Scenariul 3	Elevii în clasă Student nou sosit
Scenariul 2	Intervievator de locuri de muncă Candidat	Scenariul 4	oameni Bărbați
Scenariul 5	Băiat Operator		



Grilă de întrebări stimulative (debriefing 10 min.)

Sesiunea va servi participanților să înțeleagă în continuare punctul de vedere al celuilalt, senzațiile care se simt în anumite situații. Împreună vom găsi soluții pentru a limita atitudinile dăunătoare, pentru a înțelege cum să gestionăm situațiile incomode și să creștem conștientizarea acțiunilor și cuvintelor cuiva.

- Cum te-ai simțit în legătură cu rolul tău?
- Ce ai învățat din această activitate?
- Sunteți conștient de faptul că toți putem activa atitudini discriminatorii față de ceilalți?
- Care sunt instrumentele potrivite pentru a gestiona aceste sentimente?
- S-a schimbat conștientizarea rolului tău în relații?



Activitatea 9. Trecerea la roluri

Obiectivul activității: Creșterea gradului de conștientizare cu privire la modul de acționare pentru incluziune. Să dezvolte atitudini incluzive în viața de zi cu zi. Să fim conștienți de privilegiile noastre și de cum le gestionăm includere. Pentru a dezvolta abilitățile sociale și modalitatea de a-ți demonstra ideea pe această temă. A dezvolta

abilități privind combaterea excluziunii sociale.

Mod de lucru: Această activitate se poate face atât cu educatori/consilieri și migranți sau numai cu educatori.

- Facilitatorul explică regulile (5 min.)
- Organizarea terenului de joacă. Setează o linie pentru pornire și asigurați-vă că aveți suficient spațiu pentru a permite participantului să se deplaseze înapoi sau înainte. Atribuirea rolului (5 min)
- Timp de joacă (15 min.)
- Discuție (15 min.)
- Feedback și reflecție (15 min.)

Materiale: Carduri de rol și listă de declarații

Instrumente: Instrucțiuni de joc, Grilă de întrebări stimulatoare, Grilă de feedback și reflecție.



Instrucțiuni de joc

Fiecare participant primește o lucrare cu un rol în societate. Păstrați informațiile rezervate, nu vă împărtășiți rolul altor participanți. Permiteți participanților să închidă ochii și să reflecteze la următoarele:

- Gândește-te la caracterul tău
- Cum te simți în societate
- Pune-te în pielea personajului
- Cu ce probleme te confrunți? (daca este cazul)
- Te simți inclus în societate și de ce, sau de ce nu?
- Cum este viața ta de zi cu zi acum?
- Unde socializezi?
- Cum vă afectează acest lucru autodezvoltarea?
- Cum îți afectează asta viața?
- Cum vă afectează acest lucru sentimentele?
- Ce fel de stil de viață ai?
- Unde locuiți?

Cereți participantului să stea pe linie, să închidă ochii, să se gândească la caracterul lor și la situația sa în societate. Citiți declarațiile, după fiecare declarație, participanții ar trebui să se deplaseze înapoi sau mai departe, în funcție de poziția lor de caracter în societate. (NOTĂ: citiți declarațiile cu voce clară și cu o pauză rezonabilă între ele).

La final toată lumea deschide ochii și verifică situația în care se află. Participanții își împărtășesc personajele; cum se simt în acel loc. Oamenii cu aceleași caractere împărtășesc de preferință de ce au fost pe acele poziții. Care sunt sentimentele, cât de privilegiat vă simțiți și de ce.

Carduri de rol	
Inginer migrant, 40 ani	Avocat rezident, 50 ani
Fermier rezident, 70 ani	Artist barbat african, 25 de ani

Mamă singură rezidentă șomeră, 30 ani	Mamă imigrantă singură angajată, 30 ani
Femeie migrantă cu dizabilități, 20 ani	Bărbați migranți cu dizabilități, 20 ani
Doctor rezident gay, 50 ani.	Politician migrant, 60 de ani
Femeie fără adăpost, 20 ani	Bărbat, artizan în pensie, 65 ani
Actriță migrantă, 25 de ani	Bărbat absolvent și șomer, 23 ani
Angajat rezident de birou, căsătorit cu copii, 40 ani	Angajat rezident al biroului, căsătorit cu copii, 40 de ani
Băiat migrant, 18 ani	Băiat rezident cu dizabilități, 18 ani
Divorțat, muncitor de fabrică cu copii, 50 de ani	Gospodină migrantă cu copii, 50 ani

Afirmație	
Nu ați întâmpinat niciodată dificultăți financiare serioase	Simți că limba, religia și cultura ta sunt respectate în societatea în care trăiești.
Ai o locuință decentă cu conexiune la internet și televizor	Simți că opinia ta asupra problemelor sociale și politice contează, iar opiniile tale sunt ascultate.
Alți oameni vă consultă cu privire la diferite probleme	Nu ți-e frică să fii oprit de poliție
Știi unde să apelezi pentru sfaturi și ajutor dacă ai nevoie	Nu te-ai simțit niciodată discriminat din cauza originii tale
Ai o protecție socială și medicală adecvată pentru nevoile tale	Puteți pleca în vacanță o dată pe an
Puteți invita prietenii la cină acasă	Ai o viață interesantă și ești pozitiv în ceea ce privește viitorul tău
Simți că poți studia și urma profesia pe care o alegeți	Nu ți-e frică să fii hărțuit sau atacat în stradă
Puteți sărbători cele mai importante festivaluri religioase alături de rudele și prietenii apropiați.	Puteți merge la cinema sau la teatru cel puțin o dată pe săptămână
Nu ți-e frică pentru viitorul copiilor tăi	Puteți cumpăra haine noi cel puțin o dată la trei luni
Te poți îndrăgosti de persoana pe care o alegeți	Simți că competența ta este apreciată și respectată în societatea în care trăiești.



Grilă de discuții stimulatoare

Discuția le va servi participanților să discute despre pozițiile pe care le ocupă, pe măsură ce percepția rolului care le este atribuit se schimbă între ei și ceilalți participanți, ei vor discuta despre ceea ce par a fi cele mai recurente variabile sociale și economice și modul în care acestea influențează diferit asupra rolurile individuale interpretate.

- Ai simțit că personajul tău a fost inclus în societate? De ce?

- Ce te-a ajutat să te simți în personaj?
- Caracterul tău este percepția celorlalți apropiată de a ta?
- Poziția pe care o ocupați este realistă față de starea reală a personajului dvs.?
- Apar diferențe în ceea ce privește rolul personajelor în societate?
- Ce factori v-au afectat cel mai mult?
- Personaje în condiții egale, au poziții diferite sau sunt percepute diferit? De ce?



Feedback și reflecție

- Ce s-a întâmplat în timpul activității?
- Ce ai simțit în timpul activității?
- Ce înseamnă aceste diferențe între oameni în viața reală?
- Pentru ce crezi că a fost acest exercițiu?
- Ce strategii ați folosi pentru dezvoltarea empatiei în societate?
- Crezi că a face față acestor diferențe este utilă pentru creșterea gradului de conștientizare?
- Ce putem lua din această activitate pentru a dezvolta empatia față de excluderea socială?
- Crezi că putem lua ceva din această activitate pentru a dezvolta empatia față de excluderea socială?

Învățare ghidată: faceți față puterii

Schimbarea perspectivei: acționând ca cetățenie activă (atât educator/consilieri, cât și migranți adulți).

După cum a susținut Eric Liu²⁹:

„O parte a artei de a exercita puterea înseamnă să fii treaz, să ai o voce, dar înseamnă și să ai o arenă în care să exersezi în mod plauzibil luarea deciziilor”.

Una dintre modalitățile de a începe să schimbi lucrurile și să acționezi într-o perspectivă a puterii pozitive. Prima arenă în care putem interveni este comunitatea noastră.

Sfaturi pentru a acționa ca cetățeni activi.

Stabiliți obiective pe care doriți să le atingeți pentru orașul dvs

Gândiți-vă cum ați dori să vă atingeți obiectivele

Analizați dinamica care vă afectează orașul: forme politice și guvernamentale, oameni influenți, hartă ideile existente, o privire de ansamblu asupra resurselor și a posibilităților amenințări

Luați în considerare cum să interveniți asupra formelor de putere prezente în teritoriu și modul în care acestea v-ar influența acțiunea

²⁹Intervenție la TedEx ([Eric Liu: De ce oamenii obișnuiți trebuie să înțeleagă puterea - YouTube](#))



Activitate de învățare 10. Analiza contextului.

Analizează contextul teritorial în care trăiești. Știi cu adevărat cum este situația actuală? Cine sunt cei mai influenți oameni? Ce fel de probleme sunt? Cum le influențează legile și politicile?

TEMA B: Învățare ghidată despre privilegii și opresiune

Ilustrație cu privilegii



Privilegiul se consolidează social deoarece s-a născut împreună cu civilizația însăși și s-a manifestat prin împărțirea în clase sociale, clase economice, războaie de cucerire și justificarea acestora pe credința că o cultură sau rasă era mai înaltă decât altele. Aceste privilegii, așadar, s-au consolidat de-a lungul timpului, atât de mult încât să sugereze organizarea socială și economică a lumii moderne, chiar și în țările democratice.

Mary locuiește la marginea unui oraș mare și are origini africane. Familia ei are un venit mic, prin urmare, Mary urmează o școală publică din cartierul ei și nu are acces la o educație de cel mai înalt nivel. Cu toate acestea, Mary visează să fie doctor, așa că învețe

Maria și Marcu au aceeași poveste, obstacolele pe care doar aceiași le vor întâlni; totuși, unul dintre cei doi se va întâlni cu câțiva mai puțin.

Această diferență este măsurată în ceea ce se numește „un pachet invizibil de beneficii necâștigate”³⁰: Mark este băiat și este alb, prin urmare, va beneficia de niște privilegii care nu au nicio legătură cu abilitățile sale, ci doar cu caracteristicile lui fiziologice.

Urmărește acest videoclip în care Sue Borrego explică în mod eficient ce este „un pachet invizibil de beneficii necâștigate” și cum afectează lumea în care trăim. [Întelegerea privilegiului meu | Sue Borrego | TEDxPasadenaWomen - YouTube](#).

³⁰Definiția a fost făcută de Peggy McIntosh în eseu „White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack” publicat în 1989 în Peace and Freedom Magazine.

Reflecție de sine



Răspunde la întrebările:

- *Te-ai gândit vreodată la privilegiul inconștient pe care îl ai?*
- *Sunteți conștient de modul în care aceste prejudecăți inconștiente afectează societatea în care trăim?*
- *Cum credeți că este posibil să abordăm aceste atuuri privilegiate ale societății?*

Mai jos lista celor mai comune privilegii prezente în societatea noastră și o descriere a acestora³¹:



Privilegiul alb: Privilegiul alb se referă la avantajele necâștigate oferite persoanelor despre care se presupune, în mare parte pe ten și pe caracteristicile fizice aferente, a fi de origine europeană. A avea privilegiul alb nu înseamnă să fii rasist, pentru că nu are de-a face cu atitudinea ta față de ceilalți oameni, ci cu atitudinea pe care o au ceilalți față de tine, tratându-te fără să te judece după copertă. Privilegiul alb este rezultatul prejudecăților și teoriei rasiste care au adus

convingerea că oamenii albi sunt mai buni decât ceilalți.

Forma de oprimare legată de privilegiul alb este rasismul, care presupune discriminarea subiectului în funcție de acele manifestări fizice și culturale care determină apartenența sa la o etnie. Manifestările rasismului sunt diverse și toate duc înapoi la „...procese și structuri la nivel individual și de grup care sunt implicate în reproducerea inegalității rasiale³²”. Rasismul poate fi, de asemenea, săvârșit în instituții și guverne, care alimentează un rasism sistemic care se manifestă prin reglementări și proceduri anti-rasiale.

Privilegiul masculin: societățile patriarhale recunosc oportunități mai bune și un acces mai bun la resurse pentru bărbați. Un exemplu de privilegiu masculin este diferența de remunerare de gen care există între bărbați și femei care dețin același loc de muncă și asupra căreia se încearcă educarea companiilor.

Forma de opresiune relativă este machismul sau patriarhismul care este acea atitudine care discriminează și devalorizează universul feminin și considerând că femeile sunt inferioare bărbaților.

³¹Biblioteca universitare de la Universitatea Rider ([Ce este Privilegiul? - Privilegi și intersecționalitate - Ghiduri de cercetare la Universitatea Rider](#))

³²Collins (2018) <https://www.learningforjustice.org/magazine/fall-2018/what-is-white-privilege-really>



Privilegiul de clasă și inegalitatea economică: privilegiul se referă la indivizi care aparțin unor clase sociale înalte caracterizate prin bogăție și locuri de muncă considerabile. Aceste privilegii sunt, desigur, refuzate persoanelor care provin din clasele sociale inferioare.

Forma de oprimare a referinței este disparitatea economică și în servicii pentru care persoanele cu extrădare socială mai umilă nu pot avea acces la același tip de servicii, nu au posibilitatea de a accesa profesii, trasee educaționale sau îngrijiri medicale de înaltă calitate.

Privilegiul religios: consideră o religie mai importantă decât alta drept cea mai răspândită sau pătrunsă în organizarea instituțiilor și în legislația în sine. Cei care practică religia dominantă într-un anumit teritoriu vor avea privilegii mai mari decât altele, chiar dacă numai legate de posibilitatea de a practica închinarea.

Forma de oprimare relativă este persecuția în scopuri religioase în care indivizii care practică un anumit crez sunt discriminați și marginalizați și, în cele mai grave cazuri, privați de libertățile și drepturile lor. Există multe persecuții religioase în lume, care uneori duc la conflicte armate, așa cum se observă în Orientul Mijlociu.

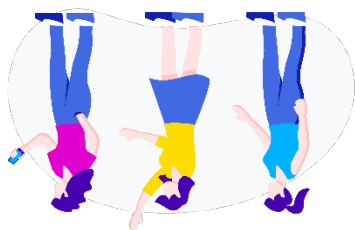
privilegiu de abilitate: este seria de privilegii și considerații de „normalitate” care sunt recunoscute persoanelor care nu suferă de dizabilități psihice și/sau fizice.



Forma opresiunii relative este abilismul în care persoanelor cu dizabilități nu li se garantează aceleași resurse sau oportunități, fiind nevoite să se confrunte continuu cu compararea produselor și serviciilor construite pe un standard care se bazează pe indivizi normal-dotați. Un exemplu de abilism este prezența barierelor arhitecturale în clădirile publice, în

transportul public și că chiar și locurile de divertisment sunt concepute pentru uzul celor dotați.

Aspectul fizic: societatea are a stabilit standarde de perfecțiune și pentru caracteristicile fizice ale unui individ, răspândind aceste stereotipuri de imagine prin canalele de comunicare și divertisment.



Această standardizare a imaginii a dus la omologarea oamenilor, precum și la marginalizarea celor care nu răspund la canoane.

Forma relativă de oprimare este rușinea corporală care discriminează persoanele care nu sunt considerate conform canonului. Aceasta determină aplatizarea particularităților individuale și repercusiunile ulterioare și asupra sănătății psihologice a celor mai slabi subiecți. Fenomene precum

tulburările de alimentație sunt strâns legate de asimilarea stereotipurilor fizice larg răspândite în societatea modernă.

Cisgen: privilegiul este recunoscut celor care se încadrează în grupurile sociale ale canoanelor de gen fixe: bărbat, femeie cu orientare sexuală heterosexuală; deci privilegiul pe care îl au cei al căror sex biologic corespunde și identității de gen comune. De aceasta se leagă fenomenele de heterosexism (prejudecățile care sunt în favoarea doar relațiilor bărbat-femeie), asumarea heterosexualității (convingerea că toată lumea este heterosexuală și că heterosexualitatea este norma), heteronormativitatea (convingerea că heterosexualitatea este dominantă). formă sexuală).



Forma de opresiune relativă este homotransfobia care se manifestă prin discriminarea tuturor celor care manifestă o orientare sexuală sau o identitate de gen diferită. Discriminarea legată de gen și orientare sexuală are forme diferite, dar dintre cele mai răspândite și considerate inofensive, de exemplu, folosirea greșită a pronumelui, întrebând care este numele real al unei persoane transgender, întrebând dacă ai fost întotdeauna homosexual.



Activitate de învățare 11. Găsiți privilegiul

Citiți fiecare declarație și atribuiți-i un privilegiu.

Pot fi sigur că voi primi doar o promovare la locul de muncă- _____

Nu mă voi aștepta niciodată să-mi schimb numele după ce mă căsătoresc sau să fiu interogat dacă nu- _____

Deciziile de a mă angaja nu vor lua în considerare rasa sau originea mea națională - _____

Nu voi fi întrebat dacă sunt căsătorit sau vreau copii în timpul unui interviu de angajare - _____

Statutul meu apt de muncă îmi oferă acces ușor la facilitățile publice - _____

Am un loc unde să mă rog și să-mi practic religia - _____

Voi fi aleasă într-o campanie pentru că am părul blond drept, ochii albaștri - _____

Pot să ies singur cu prietenii mei și nimeni nu mă va judeca - _____

Tema B: activități de învățare ghidată



Activitate de învățare 12. Studiu de caz – O istorie a opresiunii și a intersecționalității

Obiectivul activității: activitatea prezentată urmărește exersarea capacității de analiză a unui context în care se joacă discriminarea, marginalizarea, intersecționalitatea și dinamica puterii. Prin

analiza cazului prezentat, participantul trebuie să fie capabil să evalueze modul în care se desfășoară dinamica descrisă mai sus și cum poate fi rezolvată situația.

Sincronizare: 1 oră



Instrucțiuni:

- Lucrați în grupuri. Dacă grupul depășește 5 participanți, împărțiți-i în două grupuri.
- Fiecare grup va analiza câte un caz la un moment dat.
- Analiza fiecărui studiu de caz va dura 15 minute.
- La sfârșitul analizei, facilitatorul va reuni cele două grupuri și va trece la faza de discuție dirijată cu durata de 20 de minute.
- Rezultatele discuției trebuie colectate pe o tablă și folosite ca pentru faza de reflecție a participanților.
- Faza de reflexie durează 5 minute.
- Ultima etapă este colectarea feedback-ului de la participanți, a căror durată este de 10 minute.

Materiale: Materiale explicative pentru studii de caz, hârtie albă, pixuri, post-it

Instrument: Ghid pentru analiza studiului de caz, Grila de întrebări stimulative, Grila de colectare a feedback-ului

Studiu de caz

Totul mai greu pentru un străin cu dizabilități³³

Mobilitate, acasă, serviciu și chiar solicitarea unui nou scaun cu rotile: totul este mai dificil, dacă nu aproape imposibil, pentru un tânăr migrant cu dizabilități, sosit în Italia din Africa.

Numele meu este Bakri, am 32 de ani și am venit dintr-o mare țară africană după o călătorie lungă și chinuită. Locuiesc într-o unitate pentru imigranți, unde am relații bune atât cu operatorii, cât și cu celelalte persoane care îmi împart cazarea. Am urmat un curs de limba italiana pentru straini, am obtinut si diploma de liceu si datorita serviciului de consiliere juridica prezent in Centru mi s-a recunoscut indemnizatia de insotire si pensia de invaliditate. Mă mișc, de fapt, într-un scaun cu rotile: am un handicap motor, iar acest lucru, combinat cu faptul de a fi străin, îmi face aproape imposibil să-mi găsesc o casă și un loc de muncă, care sunt principalele mele dorințe. În ultima vreme, mi se pare că sunt mai mulți oameni rasiști, sau poate eu sunt cel care acum observ mai mult. Îmi este din ce în ce mai greu să găsesc oameni care să mă ajute, și sunt și cei care se nerăbdesc cu încetineala mea și mă tratează urât. Știu, ar fi trebuit să mă obișnuiesc, dar nu te obișnuiești niciodată să fii considerat diferit, în cel mai negativ sens al termenului, doar pentru că ai crescut în altă țară sau pentru că îți este greu să îndeplinești diversele sarcini la în același timp cu ceilalți. Ca să nu mai vorbim de aproape imposibilitatea de a găsi o casă de închiriat. Când oamenii mă întâlnesc, își schimbă imediat atitudinea; ei cred că, fiind imigrant și cu dizabilități, nu-mi găsesc de lucru și nu pot plăti regulat. „Nu vreau să-ți închiriez o casă, pentru că atunci, dacă nu plătești, nu te mai pot da

³³Bucci (2020), p. 3-4

afară: niciun judecător nu ar arunca un invalid în mijlocul străzii”: așa am fost spus o dată, folosind tocmai aceste cuvinte. Dar aş putea foarte bine să plătesc chiria, datorită indemnizației de handicap, dar nimeni nu înțelege asta. Cât de important ar fi pentru mine să am o casă, un punct fix în care să-mi construiesc o viață independentă! Mi s-a mai spus că pot aplica pentru locuințe sociale, dar nu era adevărat, pentru că nu sunt cetățean. Așa că m-am gândit să încerc să-i cumpăr o casă. M-aș putea baza pe niște prieteni și familie care să-mi împrumute economiile și apoi aş plăti o ipotecă. Am fost la bancă să-l solicit dar mi s-a refuzat, spunând că îmi expiră statutul de refugiat și nu se spune deloc că voi fi reînnoit. Și apoi: nu pot avea o ipotecă pentru că nu sunt cetățean italian, nu pot avea o casă socială pentru că nu sunt cetățean italian, nu pot avea o casă în 4 chirie pentru că nu sunt cetățean recunoscut și pentru că sunt cu handicap . Cum ies din structura în care locuiesc? Simt că sunt într-o fundătură. Când eram în țara mea natală, l-am ajutat pe tatăl meu într-o afacere de familie, el avea un mic magazin unde se vindeau alimente și alte articole de uz casnic. Aici pentru mine este complicat să-mi caut un loc de muncă. În primul rând, îmi este greu să mă mișc independent. Nu pot conduce o mașină pentru că nu am bani să o cumpăr cu comenzile speciale de care aş avea nevoie. Așa că trebuie să mă deplasez cu mijloacele de transport în comun, dar este aproape imposibil să găsesc un autobuz cu peron pentru scaunul cu roțile și, când aş vrea să iau metroul, în cele mai multe cazuri lifturile sau scările rulante sunt nefuncționale. Acest lucru, desigur, îmi provoacă probleme serioase. O persoană într-un scaun cu roțile nu poate merge prin oraș ca oricare alta. Cum atunci, as putea fi punctual? Acest aspect ar trebui luat în considerare și la angajarea unei persoane cu dizabilități. Știu că viața este complicată pentru toată lumea, dar în cazul unui handicap obstacolele devin de netrecut. Am crescut obișnuindu-mă să fac de două ori mai mult decât toți ceilalți, dar nu este întotdeauna ușor să accept această situație. Chiar și pentru a avea un scaun cu roțile nou am avut mari dificultăți. Cel vechi era tot ruinat, fără pernă, și mi-a creat probleme enorme, mai ales având în vedere starea străzilor și trotuarelor orașului în care locuiesc. La început mi s-a spus că solicitanții de azil nu au dreptul la un scaun cu roțile. Totuși, puteam să merg la medic și, dacă aveam nevoie, puteam lua medicamentele. De ce, în schimb, nu aş putea avea un scaun cu roțile pe care trebuie să-l mut? Apoi am întrebat o parohie și mi-au adus un scaun cu roțile nou, nu perfect, dar măcar cu o pernă moale de mărimea potrivită. Acum că am statutul de refugiat, am aplicat, dar nu a fost ușor să găsesc un medic care să-mi prescrie. Într-adevăr, în interiorul structurii în care locuiesc, mulți au crezut că încă nu am dreptul să o am. A trebuit să mă întreb despre diverse legi și documente, pentru a fi clar că nu a fost cazul. Știu că în Centre nu sunt multe persoane cu dizabilități, dar cred că cei care lucrează acolo ar trebui să cunoască bine drepturile care sunt garantate. Și pentru că sunt oameni plătiți să ne dea informații și să ne ajute atunci când întâmpinăm dificultăți. Să fiu clar: nu vreau să mă ajute alții pentru că sunt plin de compasiune: un străin sărac cu dizabilități! Vreau doar să-mi fie respectate drepturile și că, dacă nu cunosc legile, există cineva care să mă ajute să le cunosc. dar măcar cu o pernă moale de mărimea potrivită. Acum că am statutul de refugiat, am aplicat, dar nu a fost ușor să găsesc un medic care să-mi prescrie. Într-adevăr, în interiorul structurii în care locuiesc, mulți au crezut că încă nu am dreptul să o am. A trebuit să mă întreb despre diverse legi și documente, pentru a fi clar că nu a fost cazul. Știu că în Centre nu sunt multe persoane cu dizabilități, dar cred că cei care lucrează acolo ar trebui să cunoască bine drepturile care sunt garantate. Și pentru că sunt oameni plătiți să ne dea informații

și să ne ajute atunci când întâmpinăm dificultăți. Să fiu clar: nu vreau să mă ajute alții pentru că sunt plin de compasiune: un străin sărac cu dizabilități! Vreau doar să-mi fie respectate drepturile și că, dacă nu cunosc legile, există cineva care să mă ajute să le cunosc. dar măcar cu o pernă moale de mărimea potrivită. Acum că am statutul de refugiat, am aplicat, dar nu a fost ușor să găsec un medic care să-mi prescrie. Într-adevăr, în interiorul structurii în care locuiesc, mulți au crezut că încă nu am dreptul să o am. A trebuit să mă întreb despre diverse legi și documente, pentru a fi clar că nu a fost cazul. Știu că în Centre nu sunt multe persoane cu dizabilități, dar cred că cei care lucrează acolo ar trebui să cunoască bine drepturile care sunt garantate. Și pentru că sunt oameni plătiți să ne dea informații și să ne ajute atunci când întâmpinăm dificultăți. Să fiu clar: nu vreau să mă ajute alții pentru că sunt plin de compasiune: un străin sărac cu dizabilități! Vreau doar să-mi fie respectate drepturile și că, dacă nu cunosc legile, există cineva care să mă ajute să le cunosc.



Ghid pentru analiza studiului de caz (15 min.)

Această primă fază a activității este menită să conducă participantul la o lectură analitică a studiului de caz, detectând fapte și date utile în lumina cunoștințelor teoretice dobândite.

Descrierea contextului	Identificați și descrieți contextul politic, social și economic al poveștii.
Descrierea temei și a problemei	Identificați tema și problema poveștii.
Descrierea stării de casă	Identificați și descrieți care sunt sentimentele povestitorului.
Descrierea acțiunilor	Identificați și descrieți ce acțiuni a făcut povestitorul.
Descrierea rezultatelor	Identificați (dacă este posibil) rezultatele.



Grila de întrebări stimulative (20 min.)

Faza de discuție a studiului de caz va fi facilitată de utilizarea acestor întrebări. Întrebările propuse vor fi folosite pentru a analiza studiul de caz dintr-un punct de vedere critic, nu mai analitic.

Această fază are ca scop evidențierea cât de mult au înțeles participanții despre dinamica antiopresivă, de putere și privilegii, pentru a identifica greșeala și ceea ce poate fi îmbunătățit.

- Care sunt principalele probleme care caracterizează povestea?
- Cât de frecvente sunt aceste probleme în mediul din jurul tău?
- Ce factori de discriminare sunt aplicați și de ce sunt aplicați?
- Care sunt factorii care afectează manifestarea acestei discriminări?
- Ce principii pot fi aplicate pentru a rezolva aceste probleme?
- Cum l-ai sprijini pe povestitor?

Facilitatorul folosește aceste întrebări ca fir comun al discuției, dar lasă participanții să discute și sprijină cursul firesc al conversației, fără a o forța sau întrerupe.



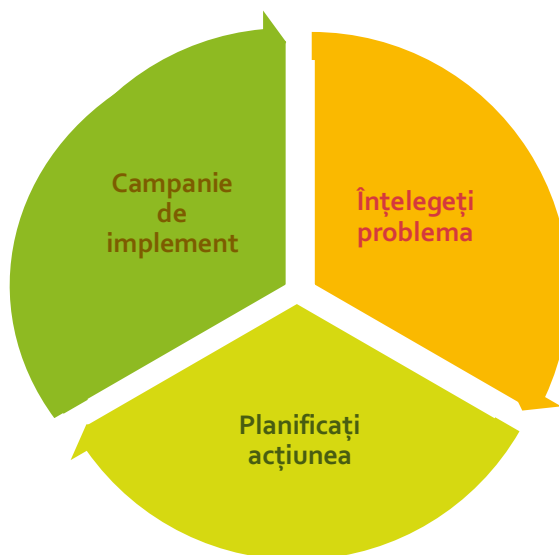
Grilă de colectare a feedback-ului (10 min.)

- ☐ Activitatea a fost utilă pentru testarea cunoștințelor teoretice într-o dimensiune practică?
- ☐ Care fază a activității a fost cea mai interesantă? Cel mai provocator?
- ☐ Activitatea v-a consolidat cunoștințele pe tema B și C?
- ☐ Sunteți mai conștienți de practicile antiopresive și discriminarea intersecțională?

Tema A: Învățare ghidată

Teoria pentru aplicarea practică de advocacy

Efectuarea unei acțiuni de advocacy atât la nivel micro, cât și la nivel macro, necesită o atenție specială în fiecare etapă a implementării acesteia. Un proces de advocacy, de fapt, este împărțit



practic în 3 faze:

Cele trei faze sunt strâns legate între ele și se bazează una pe cealaltă, dacă structura nu este solidă, campania nu va atinge pe deplin rezultatele stabilite.

Foaia de parcurs a unei campanii de advocacy

Priveste filmarea [Partea 1: Realizarea eficientă a advocacy - Tutorial - YouTube](#), în care sunt prezentați pașii fundamentali pentru planificarea unei campanii de advocacy, care răspund la prima fază fundamentală, care este înțelegerea problemei. Mai jos, vom analiza acești pași mai în profunzime pentru a ne construi o imagine clară asupra modului de acționare.

Înțelegerea problemei

Luarea unei acțiuni de advocacy presupune identificarea unei probleme pe care doriți să o remediați. Înainte de a putea începe să căutați soluții ca răspuns la fenomen și campania de advocacy pentru a-l susține, este necesar să efectuați o analiză aprofundată a fenomenului în sine.

Prin urmare, înainte de a continua, este necesar să:

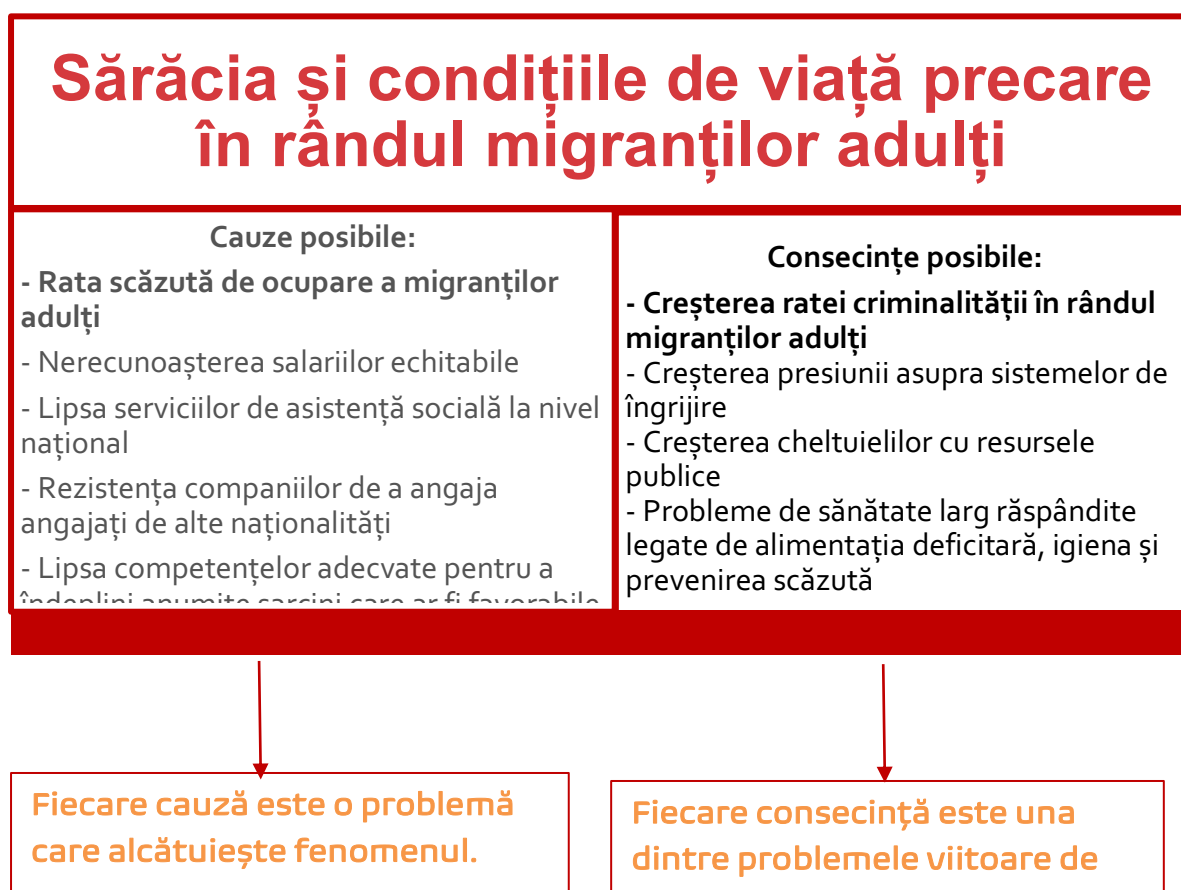
I. Identificați problema

Identificați o temă pe care doriți să lucrați, apoi este necesar să circumscrieți problema cu care doriți să o înfrunțați și să o analizați. Punctualitatea subiectului de tratat este baza fundamentală pentru succesul unei campanii de advocacy. Un mare fenomen social, politic sau economic are mai multe fațete și nu poate fi abordat în întregime fără a risca să-și piardă timpul, energia și resursele, ci trebuie înfruntat în pași mici.

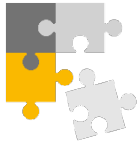
Pentru a putea identifica o problemă într-un mod simplu și eficient, analizați tema aleasă și răspundeți la întrebările:³⁴

- Care sunt cauzele posibile?
- Care sunt posibilele consecințe?

Răspunsul la aceste întrebări vă va ajuta să identificați problema pe care doriți să o remediați. Să luăm un exemplu...



³⁴[Euromed Ghid de formare online – Advocacy UE](#)  - [Ghid de formare online EuroMed Rights – Advocacy UE](#)  دليل تفاعلي - الدعوة أمام الاتحاد الأوروبي 



Activitatea de învățare 13. Analizați un fenomen

Răspuns la aceeași întrebare despre cauze și consecințe legate de următorul fenomen

- ☐ Lipsa includerii grupurilor de migrați în societate
- ☐ Fenomene de emigrare în alte țări a grupurilor de migrați din prima țară gazdă

II. Analiza problemelor și colectarea dovezilor

Odată ce ați identificat problema pe care doriți să o abordați și să o rezolvați prin campania de advocacy, este esențial să o analizați, pentru a avea o cunoaștere aprofundată a fenomenului, deoarece aceasta va evita apariția obstacolelor în calea realizării planului nostru și va asigura ne cu instrumentele necesare pentru a le depăși pe cele care vor apărea. Analizarea problemei servește să o cunoaștem mai bine și să colectăm dovezi care vor fi fundamentale pentru succesul nostru.

La ce folosește colectarea probelor?³⁵



1. Date, statistici, mărturiivă **face mesajul tău de advocacy** clară și eficientă. Informația corectă atrage atenția opiniei publice și a susținătorilor asupra cauzei dumneavoastră.
2. Datele clare și reale vă vor apăra și de orice detractori. Campaniile de advocacy pot fi supuse criticilor: **cel mai bun** armele pentru a-l apăra sunt **transparența și concretețe.**

Câte date și dovezi pot fi considerate suficiente?

Nu există un număr corect. Cu toate acestea, **acesta este importanta**

lua în considerare la **ce nivel** decizi să acționezi (micro, mezo, macro) și deci cine vor fi interlocutorii tăi, cât de largă vrei să fie audiența care ascultă. Dacă advocacy pe care îl aveți în vedere se referă la un grup mic pe **adimensiune locală**, va fi suficient, de exemplu, să colectați **date semnificative doar pentru zona respectivă și doar asupra celor puțini interesați** părți să fie prezentate interlocutorului dumneavoastră. Dacă advocacy pe care îl aveți în vedere se referă la o întreagă categorie pe **abaza naționala**, atunci vei avea nevoie **date relevante din punct de vedere statistic** care reflectă situația **prin țara.**

Ce date să colectez și cum le pot colecta?



³⁵PLAN International (2014) p. 33-36



După cum am spus, datele trebuie să reflecte interlocutorul către care trebuie să se adreseze. Aparatul guvernamental va prefera datele statistice și numerice, în timp ce mărturiile și poveștile au o putere mai mare asupra oamenilor care vor trebui să susțină cauza. Colectarea datelor poate avea loc în mai multe moduri și sunt reprezentate efectiv în această schemă:

III. Găsiți părțile interesate

O campanie de advocacy solidă și eficientă se bazează, de asemenea, pe dezvoltarea relațiilor de cooperare între organizația care propune și toți potențialii stakeholderi interesați să susțină cauza, în special cei care posedă know-how-ul potrivit pentru a gestiona campania în sine. Un stakeholder adaugă valoare acțiunii noastre deoarece poate amplifica mesajul către diferite audiențe, poate oferi un nou punct de vedere în analiza și cercetarea obiectivelor care trebuie îndeplinite, poate gestiona activitățile sarcinilor pentru implementarea campaniei sau poate influența activ rezultatele campaniei noastre.

Cine pot fi părțile interesate într-un proiect de advocacy?

1. Organizații de voluntariat/ONG-uri
2. Organisme publice/administrative
3. Companii
4. Școli și profesori
5. Mass-media
6. Grupuri informale

Alegerea, așadar, a părților interesate poate fi variată, dar este important ca aceasta să fie funcțională pentru succesul proiectului nostru. Analizați beneficiile pe care o parte interesată le poate aduce și modul în care vă poate ajuta, apoi inițiați procedurile de abordare și implicare a acestuia. Din nou, este important să aveți datele care vă susțin poziția pentru a demonstra în mod eficient valoarea pe care acțiunea de advocacy o are în acel context.

Planificați acțiunea și implementarea campaniei

IV. Definiți obiectivul

După înțelegerea problemei, analizarea contextului și identificarea posibililor părți interesate, definiți scopul sau obiectivele de atins. Alegeți câteva obiective la un moment dat, ținând întotdeauna cont de importanța lucrului într-un mod circumscris.



Alegerea prea multor obiective ar duce la dispersarea acțiunii deoarece este dificil din punct de vedere obiectiv să desfășoare mai multe acțiuni în același timp într-un mod eficient și concret. În plus, stabilirea prea multor obiective împreună ar putea crește șansele de eșec și, prin urmare, să crească sentimentul de nemulțumire față de campania în sine și să ne determine să renunțăm. Acest lucru nu trebuie să se întâmple! Câțiva pași la un moment dat, pentru a rezolva câte o problemă. Pentru a alege obiectivele, adoptă, așadar, o abordare SMART.

SMARTEN things up. Make sure your objectives are:

<p>Specific: Say what you mean. Change? Who, what, when and where?</p>	<p>Measurable: Will it be possible to measure success? It should be!</p>	<p>Achievable: Be realistic about what can be achieved.</p>	<p>Results oriented: Focus on achieving meaningful change.</p>	<p>Timebound: Say when the change will happen by.</p>
---	---	--	---	--

36

Tabel de traducere

Specific	Măsurabil	Realizabil	Orientat spre rezultate	Limitat în timp

V. Definiți ținta și mesajul

Pentru a vă atinge obiectivele, va trebui, de asemenea, să determinați cine doriți să vizați și cum intenționați să vă comunicați mesajul. Când ți-ai stabilit obiectivul, trebuie așadar să te întrebi cui i se adresează? Și odată ce ai identificat cine, va trebui să te întrebi cum vrei să obții asta și cum va trebui să-l convingi să implementeze această schimbare.

Publicul țintă variază în funcție de obiectiv

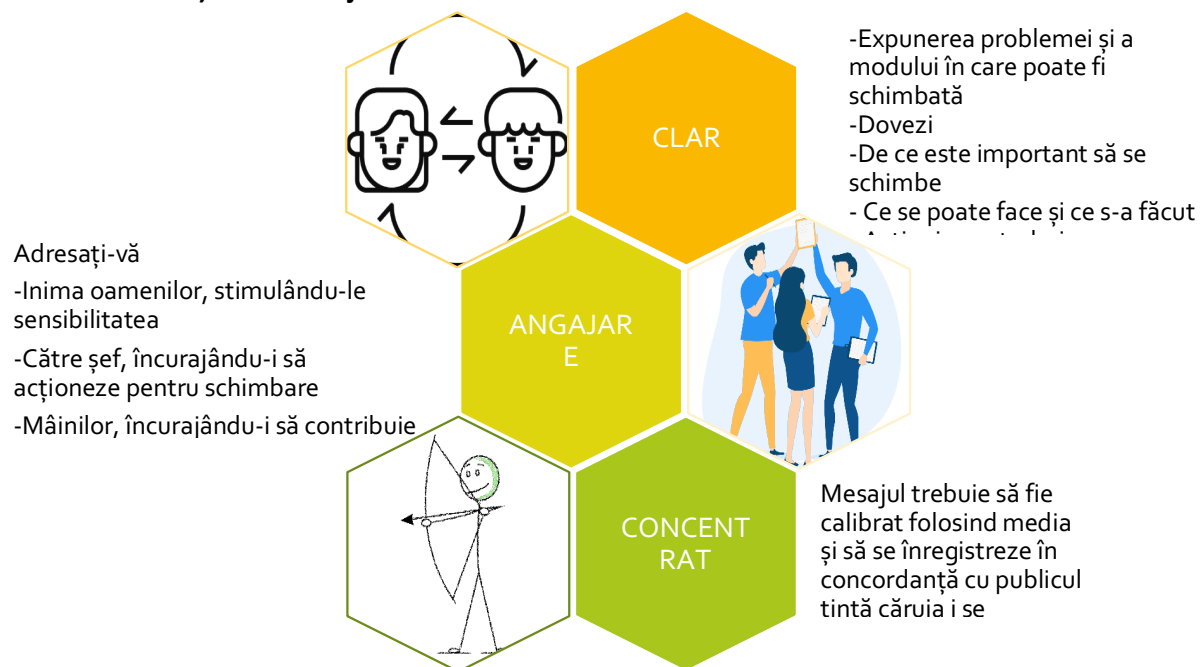


Dacă scopul este schimbarea unei legi, ținta va trebui să fie instituția guvernamentală locală, regională sau națională. Dacă scopul este de a aduce o schimbare culturală, ținta va fi opinia publică, oamenii de rând și, mai ales, cei care s-au dovedit a fi cei mai ostili schimbării.

³⁶PLAN International (2014), p.54

Studierea țintei în profunzime vă va permite să structurați o strategie pentru a comunica eficient cu aceasta. Identificați OMS și CE ce afectează capacitatea de decizie a țintei dvs. și în acest fel șansele dvs. de succes se vor multiplica

Cum construiești un mesaj bun?



Activitate de învățare 14. Obiective SMART.

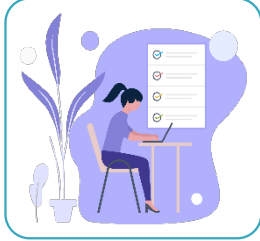
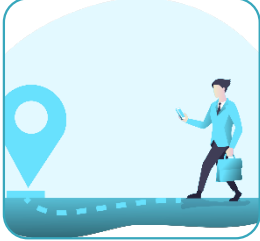


Alegeți o problemă și încercați să definiți obiectivele relevante folosind abordarea SMART, definirea

- ☐ Care este telul tau,
- ☐ CINE este grupul tău țintă,
- ☐ CUM le vei aborda,
- ☐ CUM doriți să aplicați soluția dvs.,
- ☐ CUM vă veți comunica obiectivul și problema aferentă,
- ☐ UNDE vei implementa acțiunile tale de advocacy,
- ☐ CÂT timp va necesita,
- ☐ CÂND vei planifica fiecare sarcină pentru a îndeplini scopul

VI. Definirea planului de acțiune

Odată analizată problema, implicați părțile interesate, definite obiectivele, identificată ținta, construit mesajul și ales mijloacele de comunicare, trebuie elaborat planul de acțiune al campaniei de advocacy.

Fiecare obiectiv trebuie atins printr-una sau mai multe acțiuni de advocacy, care trebuie planificate în fiecare detaliu pentru a minimiza riscurile. Analizați care dintre activitățile tipice de advocacy este cea mai eficientă și mai consecventă în raport cu scopul stabilit și, odată ce activitatea potrivită a fost identificată, aceasta trebuie planificată în funcție de criteriile specifice.

			
<p>CINE?</p> <p>Cine va fi responsabil pentru gestionarea și organizarea acelei sarcini specifice. Ce aptitudini, resurse și cunoștințe are persoana aleasă și de ce este persoana cea mai potrivită pentru acea sarcină.</p>	<p>UNDE?</p> <p>Unde va prinde viață acțiunea aleasă? Locul este direct funcțional cu tipul de acțiune ales. Dacă este o petiție online, va fi necesar să se evalueze cea mai potrivită platformă pentru a o găzdui; dacă este vorba despre un atelier va fi necesar să se evalueze în ce structură să-l găzduiască; dacă este un eveniment public, va fi necesar să se evalueze unde să-l planifice.</p>	<p>CUM?</p> <p>Cum vei articula acțiunea, ce instrumente organizaționale, comunicative și manageriale vei folosi pentru a o implementa. Cum vei atinge ținta la care trebuie să se refere acea acțiune și cum vei implica părțile interesate.</p>	<p>CÂND?</p> <p>Fiecare acțiune pe care decideți să o întreprindeți va trebui să fie planificată de-a lungul timpului într-o manieră compatibilă cu obiectivele stabilite. Planificați acțiunea de-a lungul unei axe a timpului, scurtând obiectivele pe termen mediu și logaritmice și momentul în care acele acțiuni ar trebui implementate pentru a atinge aceste obiective.</p>

Ce acțiuni pot fi luate în considerare la planificarea unei campanii de advocacy?

Acțiunile pot fi multiple și, așa cum sa evidențiat în paginile anterioare, unele dintre acestea se încadrează atât în activitățile tipice de activism, cât și de lobby. Fiecare acțiune, urmând același criteriu aplicat pentru construirea mesajului, trebuie concepută în mod coerent în raport cu obiectivul de atins și ținta la care se referă. De exemplu: demonstrațiile publice au un impact puternic asupra populației și, în funcție de mărimea și numărul de participanți, pot atrage mai mult sau mai puțin atenția presei. Cu toate acestea, deși acestea pot atrage atenția factorilor de decizie, nu vor fi suficiente pentru a le influența votul. Dialogurile cu decidenții politici, strângerea de semnături, vor fi fundamentale pentru a influența rezultatele de natură politică și administrativă, dar nu vor suscita un interes puternic din partea populației.

Unele dintre acțiunile de campanie, odată cu apariția noilor tehnologii, s-au mutat și online, cum ar fi strângerea de semnături sau petiții. Există avantaje în transferul acestor activități online, totuși există reguli de care nu veți putea scăpa pentru a menține eficiența acțiunii dvs. ridicate. Campaniile online urmează aceleași principii prezentate până acum și, prin urmare, respectă aceste reguli:

- Alege **câteva probleme** de a face față și câteva obiective
- **Respectați neticheta**: nu "tipa" scriind cu majuscule, nu folosește tonuri agresive cu cei

Utilizare **putine platforme de difuzie** și alege-le în funcție de țintă și, de asemenea, de capacitatea ta de a le folosi



- care te ataca, verifica intotdeauna sursele postarilor pe care le distribuie
- › Utilizare **clar**, limbaj profesional
- › **Construiește o comunitate**. Rețelele sociale sunt locuri în care se declanșează conversațiile: nu vă așteptați să comunicați în mod unic cu exteriorul, ci să interacționați activ



Activitatea de învățare 15. Definiți planul de acțiune.

Completați tabelul urmând instrucțiunile și luând în considerare informațiile dobândite

Obiectiv	Acțiune	Țintă	Resurse	OMS	Când	Unde
Descrieți obiectivul pe care doriți să-l atingeți	Subliniază toate acțiunile necesare pentru a atinge obiectivul	Definiți pentru fiecare acțiune care este ținta de referit	Definiți ce resurse și instrumente vor fi utilizate pentru implementarea acțiunii	Persoana care se ocupă de implementarea acțiunii	Definiți când trebuie efectuată această acțiune pentru a atinge scopul	Unde va avea loc acțiunea

I. Proces de monitorizare și urmărire

Calea de advocacy bazată pe o serie de obiective pe termen scurt, mediu și lung va trebui monitorizată în mod constant pentru a se asigura că obiectivele pot fi îndeplinite și, mai ales, pentru a detecta eventualele riscuri și a le stopa eficient.

În plus, monitorizarea acțiunilor puse în aplicare este utilă pentru a obține informații importante: **Dovezi:** vei avea rezultatele concrete și reale produse de activitățile tale. Aceste rezultate vor fi un combustibil suplimentar pentru viitor, deoarece puteți arăta că schimbarea dorită are loc.

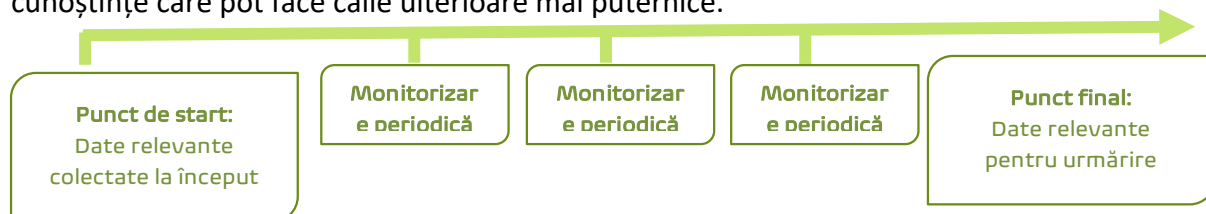
Îmbunătățiri: De asemenea, datele vă spun dacă ceva a mers prost sau dacă nu funcționează așa cum ar trebui. Datele sub așteptări nu ar trebui să vă descurajeze, ci să vă ofere indicații despre ceea ce poate fi îmbunătățit și ajustat.

Aceleași activități de monitorizare vor fi necesare și în faza de urmărire.

La finalul procesului de advocacy planificat, va fi necesar să se facă un bilanț al rezultatelor așteptate satisfăcute, al obiectivelor atinse și al obiectivelor îndeplinite. Activitatea de analiză la

sfârșitul căii trebuie să fie mai atentă și punctuală decât monitorizarea, deoarece aceasta nu trebuie considerată finalul, ci începutul unui nou drum.

Este necesar să analizați datele critic, să detectați problemele critice și să înțelegeți dacă ar fi fost posibil să obțineți mai mult. O cale de advocacy nu este niciodată liniară și nu duce întotdeauna la obiectivul stabilit, dar va oferi totuși oportunitatea de a dobândi noi abilități, noi instrumente și noi cunoștințe care pot face căile ulterioare mai puternice.



Auto-evaluare

1. Care sunt etapele unui proces de advocacy?

- b) Planificarea activității, Organizarea campaniei, Implementarea campaniei
- c) Înțelegerea problemei, Planificarea acțiunii, Implementarea campaniei
- d) Cercetare în parteneriat, Planificarea acțiunilor, Monitorizarea activității

2. O campanie de advocacy...

- a) Se bazează pe analiza unei probleme, definirea obiectivelor de atins pentru a propune o soluție, pe realizarea unor activități pentru a obține soluția.
- b) Se bazează pe alegerea unui subiect de tratat și organizarea unor acțiuni de conștientizare pe aceasta.

3. O campanie eficientă de advocacy...

- a) Este orientat spre comunicare și diseminare a datelor pentru a crește sensibilitatea opiniei publice
- b) Este orientat spre dialogul cu factorii de decizie politică pentru a le influența pozițiile
- c) Este orientat spre atingerea unor obiective care pot fi considerate utile pentru rezolvarea problemei
- d) Este orientat spre rezolvarea unei probleme prin acțiuni de activism, lobby și comunicări masive și puternice.

Tema A: Activități de învățare ghidată



Activitate de învățare 16. Studiu de caz: Cum funcționează advocacy?

Obiectivul activității: activitatea prezentată vizează exercitarea capacității de analiză a unei acțiuni de advocacy. Prin analiza cazului prezentat, participantul trebuie să fie capabil să evalueze dacă și ce principii de advocacy au fost respectate, cum a fost structurată campania și să evalueze rezultatele și potențialul acesteia. Participantul trebuie să evalueze atuul de comunicare al campaniei și obiectivele așteptate.

Sincronizare: 1 oră



Instrucțiuni:

- Lucrați în grupuri. Dacă grupul depășește 5 participanți, împărțiți-i în două grupuri.
- Fiecare grup va analiza câte un caz la un moment dat. Analiza fiecărui studiu de caz va dura 20 de minute.
- La sfârșitul analizei, facilitatorul va reuni cele două grupuri și va trece la faza de discuție dirijată cu durata de 20 de minute.
- Rezultatele discuției trebuie colectate pe o tablă și folosite ca pentru faza de reflecție a participanților.
- Faza de reflexie durează 10 minute.
- Ultima etapă este colectarea feedback-ului de la participanți, a căror durată este de 10 minute.

Materiale: Materiale explicative pentru studii de caz, hârtie albă, pixuri, post-it

Instrument: Ghid pentru analiza studiului de caz, Grila de întrebări stimulative, Grila de colectare a feedback-ului

Studiu de caz

Biroul ONU pentru Drepturile Omului

#StandUp4Migrants

Lansat în decembrie 2020

#StandUp4Migrants este o campanie și un set de instrumente online care își propune să promoveze o schimbare pozitivă a narațiunilor despre migrație. De asemenea, crește gradul de conștientizare a modului în care narațiunile și dezinformarea împotriva migrantilor determinate de frică, uneori promovate activ, pot duce la discriminare și divizare în societate. Folosește povestirea sub formă de videoclipuri animate pentru a transmite o narațiune despre migrație atât din perspectiva migrantilor, cât și a membrilor comunităților gazdă. Sub hashtag-ul campaniei, toți utilizatorii se pot implica în campanie, împărtășind propriile povești despre migrație. În același timp, campania

ilustrează modalități prin care toată lumea poate contribui la o schimbare narativă și poate împărtăși conținut care își exprimă în mod eficient experiențele individuale. Setul de instrumente pentru campanie oferă un ghid în șapte pași cu informații, activități practice și exemple inspiraționale despre cum să te implicii în discursul public despre migrație. Ghidul se bazează pe [Drepturile Omului ONU Șapte elemente cheie pentru construirea unor narațiuni bazate pe drepturile omului privind migrația și migranții](#).

Link-uri utile: www.standup4humanrights.org/migration

Indicație asupra studiului de caz

Rezumatul acestui studiu de caz a fost preluat de pe portalul „OECD – Better Policies for Better Lives”.³⁷ Portalul colectează campanii, instrumente, platforme și știri utile pe tema integrării și luptei împotriva discriminării, pe care pot fi identificate și alte campanii pentru a fi analizate în scop de învățare. Pentru a vedea mai în profunzime campania de studiu de caz, vă recomandăm să vizitați site-ul web al proiectului.

Analiza unui studiu de caz are ca scop:

- ☐ Aplicați gândirea critică la lectura situației prezentate
- ☐ Transferați cunoștințele teoretice la nivel practic în procesul de analiză
- ☐ Identificați și analizați modele replicabile
- ☐ Identificați, analizați și rezolvați punctele critice din narațiune



Ghid pentru analiza studiului de caz (20 min. pentru fiecare studiu de caz)

Această primă fază a activității este menită să conducă participantul la o lectură analitică a studiului de caz, detectând fapte și date utile în lumina cunoștințelor teoretice dobândite.

Descrierea contextului	Identificați și descrieți contextul politic, social și economic în care are loc campania de advocacy.
Descrierea temei și a problemei	Identificați tema și adresați-vă campaniei de advocacy
Descrierea obiectivelor	Identificați și descrieți care sunt obiectivele pe care campania de advocacy dorește să le atingă
Descrierea țintei	Identificați publicul țintă vizat de campania de advocacy
Descrierea acțiunilor și a mesajului	Identificați și descrieți ce acțiuni au fost planificate. Descrieți mesajul care vine prin campanie.

³⁷[Campanii, instrumente, platforme - O bună comunicare poate fi un instrument puternic în sprijinul integrării migranților. Acest site reunește articole și exemple de bune practici din Rețeaua OCDE de comunicatori în domeniul migrației](#)

Descrierea rezultatelor

Identificați (dacă este posibil) rezultatele obținute de campanie.



Grila de întrebări stimulative (30 min.)

Faza de discuție a studiilor de caz va fi facilitată de utilizarea acestor întrebări. Întrebările propuse vor fi folosite pentru a analiza studiul de caz dintr-un punct de vedere critic, nu mai analitic. Această fază are ca scop evidențierea punctelor tari și punctelor slabe ale campaniilor analizate și, prin urmare, identificarea modelelor replicabile și a erorilor de evitat.

Având în vedere tema campaniei de advocacy, problema care trebuie abordată este suficient de circumscrisă sau este prea largă?

Dintre problemele care caracterizează tema campaniei de advocacy, ați fi ales să interveniți asupra aceleiași probleme?

Sunt obiectivele identificate în concordanță cu problema pe care dorește să o abordeze campania?

Dacă nu, ce obiective ați fi identificat?

Sunt acțiunile introduse adecvate pentru îndeplinirea obiectivelor stabilite? Dacă da, de ce? Dacă nu, de ce și pe care le-ai fi ales?

Este bine definită ținta fiecărei acțiuni? Sunt acțiunile și stilul de comunicare în concordanță cu ținta identificată? Dacă da, de ce? Dacă nu, ce erori găsiți și cum le-ați corecta?

Facilitatorul folosește aceste întrebări ca fir comun al discuției, dar lasă participanții să discute și sprijină cursul firesc al conversației, fără a o forța sau întrerupe.



Grilă de colectare a feedback-ului (10 min.)

- Activitatea a fost utilă pentru testarea cunoștințelor teoretice într-o dimensiune practică?
- Care fază a activității a fost cea mai interesantă? Cel mai provocator?
- Activitatea v-a consolidat cunoștințele despre advocacy?



Activitate de învățare 17. Think Lab

Această activitate este împărțită în 3 faze diferite, într-un parcurs care conduce participantul de la reflecția asupra dinamicii relațiilor zilnice la capacitatea de a identifica soluții pentru a aborda diferitele probleme care îl privesc.

1) Focus grup (1 oră)

Obiectivul activității: în lumina cunoștințelor învățate privind dinamica antiopresivă, conceptul de putere, privilegiu și intersecționalitate, educatorii/consilierii își vor compara experiențele semnificative de muncă, dinamica pe care se concentrează activitățile lor de muncă, evidențiind dificultățile și recunoscând dacă în practicile lor sunt acțiuni trasabile care se referă la teoriile învățate. Activitatea servește pentru a conduce participanții pe o cale de conștientizare de sine, dar și de sprijin și împărtășire cu colegii.

Mod de lucru: Această activitate trebuie realizată de educatori/consilieri cu ajutorul unui facilitator.

- Explicarea activității și identificarea scopului (5 min.)
- Explicarea regulilor de discuție (5 min.)
- Focus grup (40 min.)
- Feedback și debriefing (10 min.)

Materiale: Hârtie albă, flipchart, postați

Instrumente: Ghidul focus grupului, întrebările focus grupului, grila de feedback



Ghid pentru focus grup (pentru facilitator)

Facilitatorul trebuie să conducă discuția în mod imparțial, ajutând participanții să conducă discuția cu seninătate și stimulând comparația, fără să emită judecăți.

- Setează un ton pozitiv.
- Stabiliți un mediu fără judecăți
- Asigurați-vă că toată lumea este auzită; atrage membrii grupului mai liniștiți.
- Un difuzor de fiecare dată
- Setează un timp maxim pentru fiecare discurs
- Testați pentru răspunsuri mai complete.
- Monitorizați-vă întrebările și timpul îndeaproape - este datoria dvs. să vă asigurați că sunteți pe drumul cel bun.
- Dacă participanții sunt în afara subiectului, rearanjați discuția pe tema interesată.
- Fără răspunsuri corecte sau greșite, doar puncte de vedere diferite.
- Mulțumiți participanților și spuneți-le care sunt următorii pași cu informațiile.



Întrebare focus grup

- Există un episod din experiența ta de muncă în care te-ai găsit în dificultate în a gestiona o relație cu un adult migrant?
- De ce te-ai simțit în necaz?
- Cum ați gestionat această dificultate?
- În managementul relației educațional/consiliere, ați avut senzația de a aplica o părtinire în evaluare?
- Ce spațiu de liberă exprimare este garantat adulților migranți cu care lucrați în timpul sesiunilor de întâlnire?
- În unele dintre experiențele tale anterioare, poți urmări atitudini legate de o dinamică opresivă sau de putere?
- Ați suferit vreodată prejudecăți din partea unui adult migrant?
- Sunteți conștient de situații în care adulții migranți au suferit atitudini opresive sau discriminatorii în exterior? Ți-au cerut ajutorul?
- Având în vedere ceea ce s-a învățat despre dinamica anti opresivă și de putere și privilegiu, cât de mult credeți că sunt aplicate cu adevărat în domeniul educației/consilierii adulților migranți? Câte cunoștințe au educatorii despre astfel de subiecte?



Grila de feedback

- Ce părere aveți despre această activitate?
 - A fost util în relațiile cu colegii?
 - Au apărut probleme importante pe care nu v-ați concentrat încă?
 - În urma activității, veți acorda mai multă atenție modului în care interacționați cu grupul dvs. de lucru?

2) Brainstorming

Obiectivul activității: activitatea are ca scop transferarea rezultatelor discuției focus grup într-o dimensiune practică, aplicarea unei abordări concrete de analiză a activității de muncă, identificarea problemelor și posibilelor soluții. Prima conștientizare derivată din comparație, se consolidează prin reflectarea asupra dimensiunii practice a relației. În plus, cunoștințele vor fi aplicate într-un concurs concret, abandonând dimensiunea teoretică și abstractă.



Instrucțiuni:

Această activitate trebuie realizată de educatori/consilieri cu ajutorul unui facilitator

- Explicarea activității și identificarea scopului (5 min.)
- Explicația fazelor și regulilor de brainstorming (5 min.)

- Prima sesiune de brainstorming (20 min.)
- Debriefing (5 min.)
- A doua sesiune de brainstorming (20 min.)
- Debriefing (5 min.)

Materiale:Hârtie albă, flipchart, postai

Instrumente:Ghid pentru brainstorming, explicația fazei 1 și 2 a brainstormingului, grila de feedback



Ghid pentru brainstorming

- ☐ Introduceți întrebarea pentru a fi discutată
- ☐ Explicați ce se va face cu ideile de brainstorming
- ☐ Scrieți întrebarea pentru a fi discutată în partea de sus a primei pagini a hârtiei cu flipchart.
- ☐ Stabiliți regulile pentru brainstorming
- ☐ Oferiți o „perioadă de liniște” de un minut înainte de brainstorming pentru ca oamenii să se gândească la întrebare și să noteze câteva idei
- ☐ Ghidați brainstorming înregistrând ideile pe un flipchart sau pe tablă albă pe măsură ce apar. Cere doar idei și nu evaluare. Opriți orice comentariu despre ideile găsite.
- ☐ Când notați ideile, numerotați-le sau literale pentru a le face ușor de citit
- ☐ Invitați idei noi și încurajați grupul să-și împărtășească ideile în mod liber. Ajutați la generarea energiei și a gândirii libere prin încurajare.
- ☐ Când hârtia este plină, nu opriți brainstormingul! Schimbați pagina și continuați.
- ☐ Pe măsură ce răspunsurile încetinesc, oferă ultimele șanse pentru idei suplimentare, apoi opriți brainstormingul.
- ☐ După încheierea brainstorming-ului, analizați propunerea și cereți clarificări dacă ceva nu este clar.

Reguli de brainstorming

- ☐ Toate ideile sunt binevenite
- ☐ Fără comentarii sau evaluare în timpul brainstormului
- ☐ Cu cât mai multe idei, cu atât mai bine
- ☐ Nu vă faceți griji în legătură cu ideile duplicate în acest moment
- ☐ Folosește un limbaj pozitiv și încurajator
- ☐ Gestionați discuția pentru a permite tuturor participanților să vorbească și să asculte



Faza de debriefing:faza de debriefing este utilă pentru a permite participanților să explice propriile idei și să detecteze care sunt cele mai frecvente, cele mai importante. Lasă-i să

prioritizeze ideea la care doresc să lucrez după. Această fază este, de asemenea, pentru reflecție și oferirea de feedback despre sentimentele și emoțiile participanților.

Brainstorming 1: în prima sesiune de brainstorming, participanții trebuie să sublinieze problema zilnică cu care se confruntă în timpul sesiunii de lucru. Toate problemele sunt ok, nu există niciun fel de clasificare a acestora. Lasă-i să enumere toate problemele pe care le au de la cea mai mică la cea mai mare.

Faza 1 de debriefing: Participanții vor discuta despre problemele pe care le-au identificat, care sunt cele mai frecvente și care nu. Aceștia vor prioritiza problemele identificate în funcție de importanța și gradul de influență a acestora asupra activităților lor zilnice.

Brainstorming 2: obiectul brainstorming-ului va fi identificarea posibilelor soluții pentru problemele identificate în faza anterioară și care au fost considerate cele mai importante de abordat. Veți găsi cât mai multe soluții și vor fi colectate pe tablă/flipchart.

Faza 2 de debriefing: participanții vor discuta despre soluțiile propuse și le vor prioritiza în consecință pe cele pe care le consideră cele mai eficiente, implementabile și potrivite în funcție de competențele și experiențele lor. Ei vor reflecta, de asemenea, la valoarea de a fi activ și proactiv în schimbarea situației actuale și despre cât de mult este important ca toată lumea să fie implicată în comunitate.



Grila de feedback

- Ce ai învățat din această activitate?
- Cum te simți după ce ți-ai împărtășit opiniile și ideile?
- Sunteți mulțumit de soluția găsită?
- Ce părere aveți despre luarea măsurilor pentru a rezolva problema pe care ați găsit-o?

3) Atelier de lucru privind acțiunea de advocacy

Obiectivul activității: activitatea are ca scop punerea în practică a cunoștințelor învățate privind organizarea de campanii de advocacy, în vederea transformării cunoștințelor în competență. Participanții vor pune în practică primele noțiuni de planificare și analiză a activităților. Crearea campaniei de advocacy va pleca de la rezultatele obținute în urma sesiunii de brainstorming.

Instrucțiuni:

Participanții sunt educatorii/consilierii care participă la activitățile anterioare ale Think Lab.

- Explicarea obiectivelor (5 min.)
- Explicația activităților (5 min.)
- Activități de atelier pentru identificarea problemelor și începerea planificării campaniei de advocacy (1, 5 h.)
- Debriefing și feedback (20 min.)

Material: Flipchart, hârtie, stilou

Instrument:Ghidul atelierului, schema de învățare în atelier. Pentru a construi schema de învățare, utilizați instrumentul furnizat. Alegeți activitatea dintre cele propuse în secțiunea activității atelier sau planificați altele noi în funcție de nevoile dumneavoastră.

Rezultate care trebuie dezvoltate de facilitatori: Planul campaniei de advocacy

Învățare prin experiență

Secțiunea de învățare experiențială oferă indicații despre activitățile practice de realizat atât în cadrul organizației, cât și al comunității. Activitățile au vizat tratarea celor două subiecte propuse în auto-învățare și secțiuni de învățare ghidată contemporan, deoarece problema legată de opresiune, privilegiu și putere detectabile în comunitățile locale și grupul de migranți adulți poate fi confruntă prin campanie de advocacy.



Activitate de învățare 18. Atelier despre advocacy (3 ore sau 1,5x 2)

Obiectivul activității:activitatea este orientată spre diseminarea culturii advocacy în cadrul organizației în care activează educatorul/consilierul. Scopul este de a consolida cunoștințele practicii și de a împărtăși principiile fondatoare și modelele eficiente de funcționare ale acesteia. Învățarea se bazează pe două faze: cea teoretică și cea practică în care principiile explicate vor trebui testate prin crearea unei campanii de advocacy care vizează comunitatea. Experimentarea practică va fi faza premergătoare realizării celei de-a doua activități a traseului experiențial și anume Comunitatea Eveniment Public.

Instrucțiuni:

Participanții sunt alți colegi și membri ai organizației; facilitatorii sunt educatori/consilieri care au avut atât învățarea pe cont propriu, cât și învățarea ghidată.

- Explicația obiectivului (5 min.)
- Explicarea activității (5 min.)
- Explicație teoretică de advocacy (60 min.)
- Activitate practică pentru planificarea unei campanii de advocacy (90 min.)
- Debriefing și feedback (20 min.)

Rezultatul învățatului:activitatea trebuie planificată datorită atingerii următorului rezultat al învățării

Facilitator de rezultate ale învățării

- Facilitatorul explică teorii și principii de advocacy
- Facilitatorul selectează și definește problema cu care dorește să se ocupe de campanie
- Facilitatorul va fi capabil să planifice și să organizeze un advocacy

Materiale:flipchart, pc, prezentare ppt, creion, post it

Instrument: Ghidul atelierului, schema de învățare în atelier. Pentru a construi schema de învățare, utilizați instrumentul furnizat. Alegeți activitatea dintre cele propuse în secțiunea activității atelier sau planificați una nouă în funcție de nevoile dvs.



Activitate de învățare 19. Eveniment public cu comunitatea (1 h.)

Obiectivul activității: scopul este de a implica comunitatea pentru a le informa cu privire la activitățile organizațiilor, pentru a le implica în campania de advocacy, pentru a sensibiliza comunitatea cu privire la problema migranților adulți, pentru a găsi sprijin pentru activități viitoare, cum ar fi laboratoarele comunitare. Ținta sunt atât cetățenii, cât și asociațiile/alte organizații.

Instrucțiuni:

Activitatea se poate desfășura atât online, cât și prezenta.

- Prezentarea evenimentului
- Prezentarea activității de advocacy și explicarea scopului
- Discuție și feedback

Rezultat: elaborați materiale informative pentru participanți pentru a-i implica în activitățile viitoare

Instrument: ghid pentru organizarea ședințelor publice

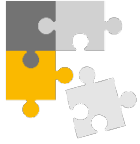


Ghid pentru organizarea ședințelor publice

- Decideți pe cine să invitați – cine lucrează la probleme similare? Cine are influență? De cine poate fi interesat?
- Stabiliți o dată și o oră - dacă există unii participanți cărora li se recomandă insistent să participe, asigurați-vă că pot sau că sunt de acord cu data și ora
- Organizați un loc – setați un spațiu confortabil dacă întâlnirea este prezentă, unde toată lumea poate vedea și asculta perfect. Dacă îl găzduiți online, asigurați-vă că utilizați o platformă ușor de utilizat și să aveți o conexiune puternică
- De acord cu agenda – care sunt punctele cheie care trebuie discutate? Creați o listă cu cele mai importante puncte.
- Prezentare și Facilitare – explicați scopul activității, mulțumesc celui a cărui participare. Luați puțin timp pentru comunicarea pasivă, apoi deschideți discuția și facilitați-o.
- Luați minute – colectați sugestii și opinii interesante, luați notă despre cel mai activ participant, astfel încât acesta să poată fi implicat și în activitățile viitoare.

Pentru a pregăti prezentarea

- ✓ Interes și influență – care sunt subiectele care vă influențează cel mai mult publicul? Concentrează-te pe subiectele care le atrag atenția și exploatează-le pentru a-i implica activ
- ✓ Creați un mesaj genial – nu pierdeți prea mult timp vorbind pasiv. Pregătește un discurs scurt și eficient în care trebuie să explici scopul activității, tema și obiectivele pe care vrei să le atingi. Utilizați o abordare atrăgătoare, simplă și de impact



Activitate de învățare 20. Laboratoare comunitare (2h x 4 ori)

Obiectivul activității: activitatea este orientată către implicarea practică a comunității în campania de advocacy. Întâlnirea cu comunitatea va servi atât pentru educarea participanților asupra conceptului de advocacy, cât și pentru transferul competențelor lor cheie și va servi la demararea concretă a unei campanii de advocacy pentru a influența opinia participanților asupra temelor alese. Organizația în acest fel va putea să se angajeze concret într-un proces de advocacy și, între timp, să colecteze opinii asupra problemelor concrete ale comunității și idei pentru rezolvarea acestora.



Instrucțiuni:

Facilitorii sunt educatori/consilieri implicați direct în implementarea campaniei de advocacy. Activitatea ar trebui să fie planificată în diferite întâlniri, fiecare care tratează un domeniu specific precum piața muncii, educația, interculturalitatea și una care să vizeze analiza problemelor comunității. Alegeți un subiect de dezvoltat pentru fiecare întâlnire

- Prezentarea activității
- Activitate practică de identificare a problemelor, cauzelor și efectelor.
- Activitate practică de identificare a posibilelor soluții.
- Activitate practică privind posibila intervenție
- Feedback și debriefare

Rezultatul învățatului: activitatea trebuie planificată datorită atingerii următorului rezultat al învățării

- Facilitorul aplică principiile corecte de comunicare pentru campania de advocacy
- Facilitorul experimentează principiile justiției sociale și advocacy în comunitate

Instrumente: Ghidul atelierului, schema de învățare în atelier. Pentru a construi schema de învățare, utilizați instrumentul furnizat. Alegeți activitatea dintre cele propuse în secțiunea activității atelier sau planificați una nouă în funcție de nevoile dvs.



Activitate de învățare 21. Încercați auto-advocacy (2 ore)

Obiectivul activității: scopul este de a implica adulții migranți într-un proces concret de advocacy. După explicarea teoriei și a importanței advocacy, este necesar ca migranții să se angajeze într-o aplicare practică a ceea ce au învățat. Activitatea le va spori conștientizarea posibilității concrete de a face auto-advocacy, descoperirea potențialului unei acțiuni de auto-advocacy și creșterea securității acestora.



Instrucțiuni:

Participanții sunt migranți adulți; facilitatorul este educatorul/consilierul.

- Explicația obiectivului (5 min.)
- Explicarea activității (5 min.)
- Explicația teoriei auto-advocacy (30 min.)
- Activitate practică (identificarea problemei, cauzele; identificarea soluțiilor posibile; planificarea acțiunii) (60 min.)
- Debriefing și feedback (20 min.)

Rezultatul învățatului: activitatea trebuie planificată datorită atingerii următorului rezultat al învățării

- Facilitatorul descrie principiile advocacy
- Facilitatorul analizează contextul și situația problemelor sociale care apar și campania de advocacy a altora
- Facilitatorul planifică o campanie de advocacy

Instrument: Ghidul atelierului, schema de învățare în atelier. Pentru a construi schema de învățare, utilizați instrumentul furnizat. Alegeți activitatea dintre cele propuse în secțiunea activități atelier sau planificați una nouă în funcție de nevoile dvs.

INSTRUMENTE PENTRU IMPLEMENTAREA ATELIERelor

În această secțiune veți găsi instrumente utile pentru a implementa atelierelor propuse atât în învățarea ghidată, cât și în cea experiențială. Instrumentele au fost introduse la sfârșitul modulului deoarece sunt valabile pentru toate atelierelor propuse și sunt:

1. **Ghidul atelierului:** orientări privind organizarea, planificarea și implementarea unui atelier. Conține indicații generice și metodologice utile pentru orice atelier realizabil fără specificitate asupra temei și țintei.
2. **Instrumente pentru activitățile atelierului:** Instrumentele colectate se referă la activități de diferite tipuri, toate orientate către practica advocacy. Acestea răspund la diverse obiective (introducere în advocacy, identificarea problemelor, analiza problemelor, analiza obiectivelor, planificarea campaniei) și pot fi alese de către facilitator în funcție de obiectivele stabilite de atelier și de tipul de participanți implicați. Ele pot fi amestecate într-un mod diferit pentru a oferi o experiență mereu eficientă și captivantă,



Planificarea atelierului

Stabiliți obiectivul: definiți ce obiectiv de învățare doriți să îl atingeți cu atelierul. Reluați-l în câteva cuvinte și păstrați-l în minte pentru următorii pași de planificare.

Identificați participantul: gândiți-vă cu atenție cine va fi prezența la atelier. Este necesar să țineți cont de profilul participanților pentru a înțelege cum să vă atingeți obiectivul și ce activități sunt cele mai potrivite pentru ei.

Planificare: în timp ce planificați atelierul, discutați cu participanții pentru a înțelege care sunt așteptările lor și ce fel de activități îi vor implica cel mai mult.

Activități de adaptare: există o mulțime de activități de făcut în timpul unui atelier, dar asigurați-vă că cele pe care le-ați ales sunt relevante pentru participanți. Adaptați-le în conținut și reguli în funcție de obiective și de cine le va realiza.

Schema de învățare în atelier

Secțiune	Activitate	Obiectiv
Definiți fazele atelierului. Pentru a vă atinge obiectivul de învățare, setați un pas pentru a permite oamenilor să se implice treptat.	Stabiliți activitățile relevante pentru fiecare fază a atelierului.	Definirea rezultatelor se ajunge la fiecare activitate.

Exemplu de instrument de planificare

Introducere	Etichetă de nume	Construirea grupului
Ce este advocacy	Prezentarea și analiza dăunătorilor	Îmbunătățirea gradului de conștientizare

Planificați advocacy	Ideii pentru acțiune, cafea mondială	Împărtășirea de opinii, identificarea activităților, îmbunătățirea abilităților
Închidere	Viziunea noastră	Împărtășirea opiniilor, îmbunătățirea gradului de conștientizare

În timpul atelierului

Deschiderea atelierului: setează spațiul pentru a fi sigur că toată lumea poate vedea și auzi bine ceea ce spui tu și ceilalți. Bine ați venit oameni și un mediu set și confortabil. Stabiliți reguli de comportament cu privire la rândurile de a vorbi, respectând opiniile celorlalți și fiți deschis la minte

Prezentare: explicați obiectivul și tema principală a atelierului. Oferiți o privire de ansamblu asupra traseului activităților. Când introduceți un subiect sau o activitate asigurați-vă că sunteți clar și treceți de la simplu la complex: dacă începeți cu ceva greu de înțeles sau de făcut, veți pierde atenția și implicarea lor. Folosiți exemple zilnice pentru a le introduce în subiecte.

Activități participative:

Start: explicați obiectivul și regulile fiecărei activități. Dacă este complex, introduceți pașii câte o dată. Asigurați-vă că toată lumea a înțeles ce cereți.

Pe parcursul: observați grupul și ajutați-i pe cei care se află în dificultăți și ajutați-i pe cei care nu sunt pe deplin implicați, fiți disponibil pentru clarificări, dar nu fi intruziv, dați la curent cu timpul rămas.

Închide: păstrați timp pentru întrebări, informați activitatea cerând grupului să reflecteze și să ofere feedback, finalizați activitatea clarificând obiectivele de învățare.

Debriefing și feedback

Introducere: explicați care este subiectul discuției și de ce este important, explicați importanța debriefing-ului după o activitate.

Discuție: ascultați cu atenție opiniile participanților și cereți clarificări atunci când ceva nu este clar, încurajați-i pe toți să-și spună cuvântul, gestionați rândul de vorbire, cereți participanților să evite evaluarea sau judecata asupra opiniilor celorlalți participanți.

Închide: verificați despre sentimentele oamenilor, întrebați ce au învățat și dacă se așteaptă să obțină acele rezultate, cereți feedback despre eficiența activității. Rezumați toate ideile și obiectivele cele mai actuale. Mulțumesc participanților pentru colaborare și îi laudă pentru rezultatele obținute.

Instrumente pentru activitățile de atelier.



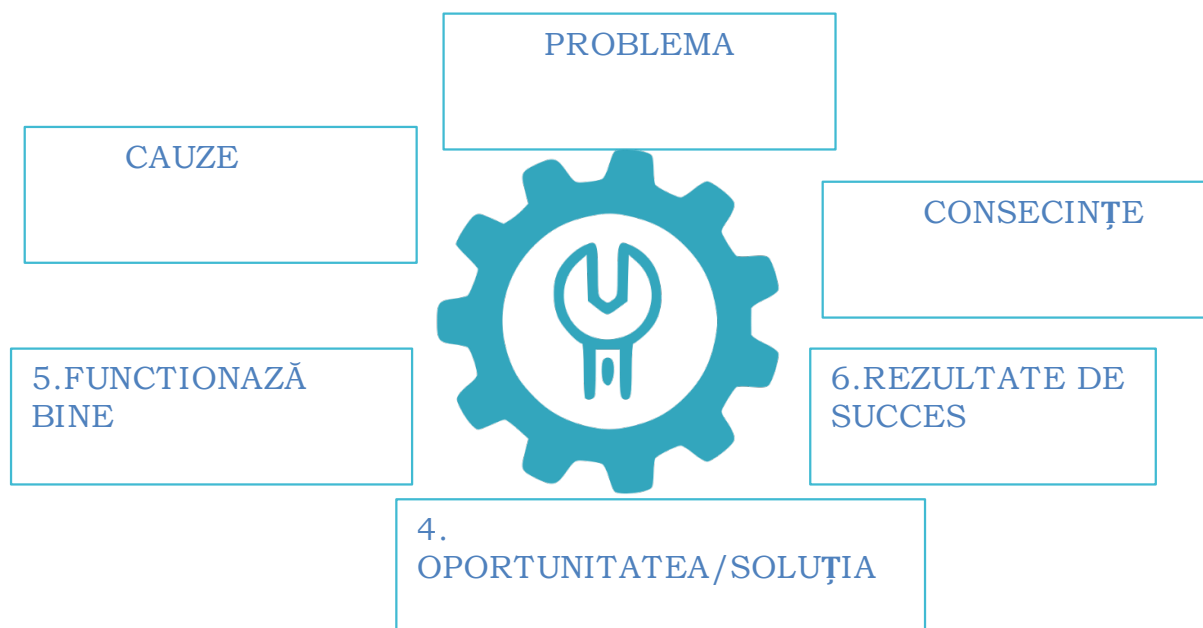
Problemă la Oportunity Machine³⁸

Obiectivul instrumentului: aplica o metoda diferita de gandire astfel incat problemele identificate sa poata fi analizate in termeni de oportunitati.

Sectiunea atelier: Faza de introducere/ Definirea obiectivelor campaniei de advocacy

Instructiuni:

1. Completați casetele cu probleme din jurul mașinii. Începeți prin a scrie problema principală deasupra mașinii, apoi scrieți cauzele și consecințele problemei Pașii 1 – 3.
2. Acum imaginați-vă că cineva a inversat „comutatorul de promovare cu succes” și toate afirmațiile problemei au fost inversate, scrieți fiecare dintre ele ca o declarație pozitivă, de exemplu, dacă problema este „tinerii nu merg la școală”, ați scrie oportunitatea ca „tinerii merg la școală”. Pașii 4-6.



Advocacy-metru³⁹

Obiectiv: evaluați dacă problema aleasă este bună pentru campania dvs. de advocacy și este potrivită pentru organizația cu care lucrați.

Sectiunea atelier: Introducere/ Alegerea problemei de abordat prin advocacy

Instructiuni:

³⁸PLAN INTERNAȚIONAL (2014) p.25

³⁹Adaptarea Advocacy-ometer propusă în „An Advocacy Toolkit” de Plan International (2014) p. 43

1. Răspundeți la întrebare și alegeți un număr de la 1 la 10 (1 deloc – 10 extrem de)
2. Calculați scorul total și verificați starea.

Întrebare

- Organizația/echipa dumneavoastră are experiență în industria pe care ați ales-o?
- S-a confruntat organizația/echipa dumneavoastră cu situații legate de problema aleasă?
- Are organizația/echipa dumneavoastră cunoștințele despre această problemă pentru a planifica o campanie de advocacy?
- Este organizația/echipa ta pasionată de tema aleasă?
- Organizația/echipa dumneavoastră este hotărâtă să rezolve problema?

Scorul total:

Rezultate:

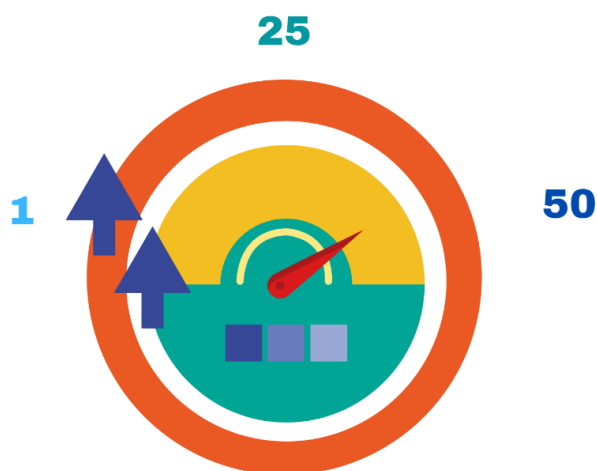
1-10: Să ne gândim profund la problemă, este cea mai bună?!

10 – 20: E ok, dar nu suficient. Alăturați-vă unei campanii deja existente și oferiți-vă contribuția

20 – 30: Ești pe drumul cel bun! Începeți să planificați și să gândiți la posibilele rezultate

30 – 40: Este aproape perfect. Începeți să planificați campania și acțiunile.

40 -50: Ești gata, doar fă-o!



Scopul meu⁴⁰

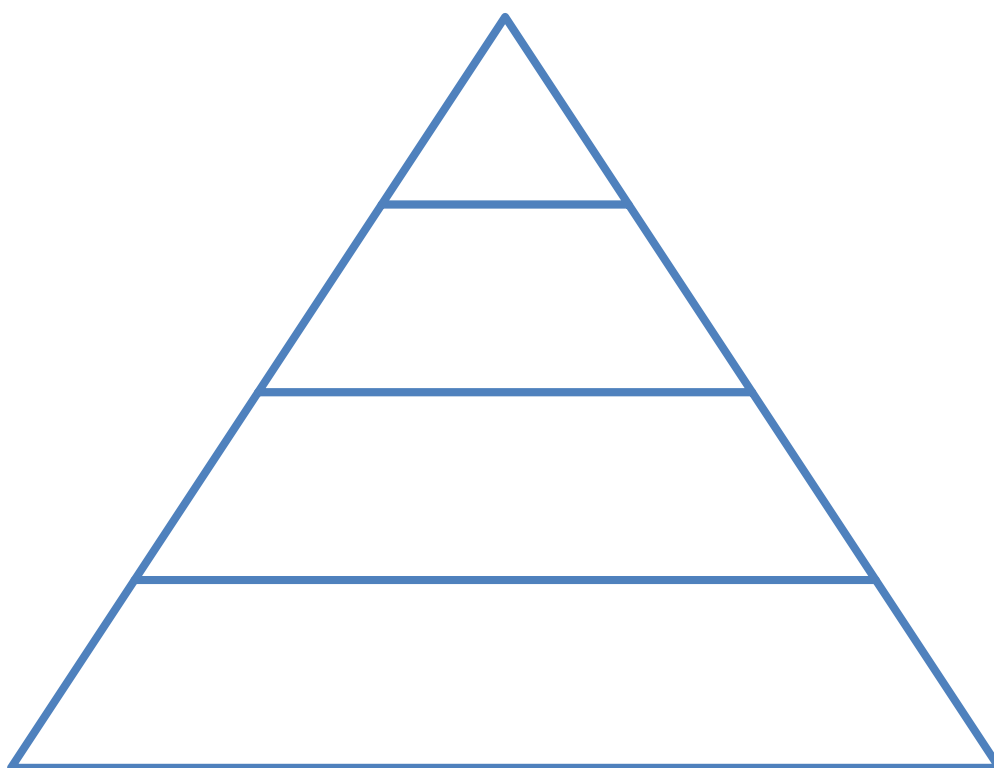
Obiectiv: Meditează asupra priorităților și motivației, învață să atingi obiective, să faci față problemelor. Participantul va face brainstorming despre cum să rezolve o problemă și soluția posibilă sau motivația relevantă pentru aceasta.

Secțiunea atelier: Înțelegerea problemei/ Definirea obiectivelor

⁴⁰Adaptarea instrumentului cuprins în „Unexpressed talent toolkit” (2014) p.54

Instructiuni:

1. Scrieți pe tablă cuvântul scop și rugați participantul să facă brainstorming despre scopul pe care dorește să-l atingă
2. Oferiți participanților o copie a piramidei și cereți-le să o completeze cu cuvântul legat de realizare, acțiuni, sentimente și motivație de jos în sus. Cuvintele de jos sunt mai motivante decât cele de sus, pentru că sunt baza pe care se va atinge scopul.
3. Discutați cu grupul despre piramide.
 - Lucruri pe care le consideră prioritare
 - Emoțiile pe care le simt și cum pot fi motivante sau descurajatoare
 - Acțiuni de întreprins pentru a-și atinge obiectivele
 - Dificultăți cu care trebuie să le facă față





Așteptările noastre⁴¹

Obiectiv: pentru a detecta așteptările despre potențiala campanie de advocacy și despre acțiunile organizațiilor. Participanții vor identifica ce așteptări ar dori să le satisfacă prin acțiunea planificată pentru campania de advocacy.

Sectiunea atelier: Introducere

Instructiuni:

Formatorul/consilierul pregătește o tablă împărțită în trei spații în care scrie următoarele întrebări:

- Ce știi despre această inițiativă?
- Ce aș realiza participând la această inițiativă?
- Ce temeri/ingrijorări sau îndoieli am cu privire la această propunere?
- Ce ofer succesului acestei inițiative?

Liber și într-o formă anonimă, participanții răspund la întrebările pe post-it-uri colorate pe care le postează pe tablă în coloanele corespunzătoare. Se observă apoi diferențe și asemănări în răspunsurile grupului, se reamintesc obiectivele proiectului și se precizează metodologia adoptată.



Analiza PEST

Obiectiv: analiza PEST este utilizată pentru a gândi la contextul cultural, politic, social din jurul și pentru a înțelege ce se întâmplă în societate și care sunt problemele care afectează cel mai mult.

Sectiunea atelier: Înțelegerea problemei/ Identificarea problemei

Instructiuni:

1. Pentru a finaliza o analiză PEST, uitați-vă la cercetarea dvs. și faceți o listă a factorilor politici, economici, sociali și tehnologici care au un impact și scrieți-i în casetele separate.
2. Priviți fiecare dintre factori și gândiți-vă la impactul pe care îl au. Care sunt cei mai influenți factori?
3. Luați în considerare modul în care va trebui să răspundeți la factorii importanți de mediu pe care i-ați identificat.

P (factori politici)

⁴¹Adaptarea instrumentului cuprins în „Age in Tandem – Competence oriented tool for training and consulting” (2012) p. 74

E (factori economici)

S (factori sociali)

T (factori tehnologici)



Analiza SWOT

Obiectiv: activitatea are ca scop investigarea punctelor forte și slabe ale unui anumit context, acțiune și subiect pentru a crește gradul de conștientizare a capacităților, resurselor și perspectivelor de succes. Analiza va oferi o imagine detaliată a factorilor care vor influența acțiunea și o predicție a dificultăților care pot apărea.

Sectiunea atelier: Planificarea acțiunii

Instructiuni:

Analiza se bazează pe 2 aspecte fundamentale: punctele forte și punctele slabe.

1. Punctele forte constituie valoarea adăugată a acțiunii sau resurselor în cadrul unui plan de acțiune mai larg, influențând pozitiv atingerea rezultatelor așteptate.
2. Punctele slabe sunt la fel de importante pentru că dezvăluie care acțiuni și resurse din cadrul unui plan de acțiune nu pot duce la rezultatele dorite sau pot afecta calea. Analiza punctelor slabe este necesară pentru a prezice dificultățile și pentru a înțelege cum să le depășim.
3. Oportunitățile sunt factorii externi care ne pot influența pozitiv planul de acțiune
4. Amenințările sunt factorii externi care pot afecta negativ planul nostru de acțiune.

Formatorul va cere grupului să completeze cât mai liber tabelul pentru a investiga în mod concret și eficient contextul, resursele sau subiectele care urmează să fie implicate în campanie.

Puncte forte
Care sunt cele mai importante cunoștințe/abilități pe care le avem?
Cea mai importantă experiență pe care o avem?
Cea mai importantă motivație pe care o avem?
Puncte slabe
Care sunt cunoștințele/abilitățile pe care nu le avem?
Care este cea mai importantă experiență negativă trăită?
Cea mai mare frică pe care o avem?
Oportunitate
Enumerați condiții sau situații favorabile, rețea de contacte, ajutor din exterior, resurse suplimentare disponibile...

Amenințări

Enumerați amenințările externe care îmi afectează negativ situația, acțiunile conflictuale, subiectele externe nefavorabile...



Arborele problemelor⁴²

Obiectiv: activitatea este utilă pentru a evidenția care cauze duc la o anumită problemă, analizând-o în mod capilar și identificând o serie de probleme minore asupra cărora să se intervină printr-o campanie de advocacy.

Secțiunea Atelier: Înțelegerea problemei/ Identificarea problemei

Instructiuni:

Instrumentul de utilizat are o formă de copac:

- Rădăcinile reprezintă cauzele
- Portbagajul reprezintă principala problemă
- Ramurile reprezintă diferitele efecte ale problemei principale

Această activitate cu adevărat eficientă dacă participă și cei afectați de problemă.

1. Scrieți problema pe care doriți să o abordați pe portbagaj.
2. Indicați cauzele care pot fi identificate din cercetările efectuate asupra problemei. Există situații politice, sociale, economice care suferă problema? Scrieți fiecare cauză într-o cutie și puneți-o pe rădăcini, sub problemă, apoi adunați-o rezumându-le într-o cauză mai largă.
3. Subliniați efectele prin care se manifestă problema.

Odată ce ați completat problema Arborelui, veți avea o imagine de ansamblu despre contextele și factorii pe care campania de advocacy îi poate aborda și cu care se poate ocupa. Identificați care dintre efecte sau cauze sunt cele mai relevante și coerente cu organizația dvs. și planificați acțiunea.

⁴²Adaptarea instrumentului din „An educational advocacy toolkit” (2014) p. 47



Arborele obiectivului⁴³

Obiectiv: Obiectivul este cel al individualizării obiectivelor utili a rezolvării problemei individuale, precum și a posibilităților de atingere. L'attività sollecita il partecipante ad adottare un sistema di pensiero positivo, trecând dall'analisi all'azione.

Sectiunea atelier: Identificarea obiectivelor/ Planificarea actiunii

Instructiuni: pentru a utiliza acest instrument este necesar să fi completat un arbore de probleme. Pentru a umple arborele obiectiv este suficient să transformăm în declarații simple și pozitive cauzele, problema și efectele definite anterior. Folosește cuvinte pozitive, cum ar fi îmbunătățirea, creșterea...

⁴³Adaptarea instrumentului din „An educational advocacy toolkit” (2014) p. 48





Modelul GROW

Obiectiv: Modelul GROW este folosit pentru a defini obiectivele într-un mod eficient pentru a realiza ceea ce își propune participantul sau organizația.

Secțiunea de ateliere: Identificarea obiectivelor/planificarea acțiunii

Instructiuni: În modelul GROW fiecare literă indică un cuvânt, literele sunt

G: Scopul, scopul pe care vrem să-l atingem

R: Realitatea, analizând posibilitățile reale ale participantului.

O: Opțiuni, diferitele alternative pentru atingerea scopului.

W: Will, care este o serie de întrebări: ce, când, cum... Participanții sunt împărțiți în perechi.

Activitatea se desfășoară în grupuri sau în mai multe grupuri în funcție de numărul total de participanți. La sfârșitul unei prime faze de definire a modelului Grow de către diferitele grupuri, trainerul va conduce o sesiune de discuții plenare pentru a defini un model comun pentru toți participanții.

MODEL DE CREȘTE	
G = GOAL	Care este subiectul sau subiectul despre care doriți să vorbiți? Care este scopul subiectului? Ce fel de rezultat sunteți de așteptat să obțineți? Când vrei să ajungi? Ce etape intermediare pot fi identificate?
R = REALITATE	Care este situația actuală, legată de tema? Aveți parteneri cu care să vă împărtășiți obiectivul? Ce acțiuni ați întreprins până acum? Ce obstacole trebuie depășite pentru a merge mai departe? Ce obstacole sau rezistență organizațională vă împiedică să acționați? Ce abilități sunt necesare pentru a atinge obiectivul? Care este situația pe care vrei să o rezolvi de fapt?
O = OPȚIUNI	Cum reușiți acest lucru? Scrieți 2 sau 3 opțiuni diferite pentru a face acest lucru. Care sunt beneficiile și costurile fiecărei opțiuni? Pe care dintre aceste soluții ați prefera sau ar fi mai bună pentru dvs.?
W = VOINTA, MOTIVATIE	Ce opțiuni sau opțiuni alegeți? Care sunt criteriile și măsurile tale de succes? Când începe și când se termină exact fiecare fază a acțiunii? Ce v-ar putea împiedica să progresați prin aceste etape sau să atingeți obiectivul? Ce ați face pentru a elimina barierele interne și externe? Cine ar trebui să-ți cunoască

planurile? De ce fel de sprijin aveți nevoie și de către cine? Ce intenționați să faceți pentru a obține acest sprijin și când?



Cu cine vorbim...?

Obiectiv: acest instrument este util pentru a identifica ținta la care doriți să vă referiți. Ajută să le analizăm în conformitate cu obiectivele de atins care este ținta cea mai potrivită și cum ar trebui să fie implicată.

Secțiunea atelier: Planificarea acțiunii

Instrucțiuni: Pentru a avea o campanie eficientă, este important să definiți ținta potrivită.

1. Atribuiți fiecărui grup un obiectiv și cereți-i să identifice toate ținta posibilă potrivită.
2. După lucrul în grup, stabiliți o discuție plenară pentru feedback încrucișat cu privire la ținta aleasă.

Obiectiv:	
OMS?	Definiți care țintă este cea mai potrivită pentru atingerea acestui obiectiv
De ce?	Definiți de ce aceasta este ținta cea mai potrivită
Ce influențează-l?	Ce factori îi influențează cel mai mult?
Cum?	Cum plănuiți să îi ajungeți și să îi implicați?



Vorbește cu voce tare!

Obiectiv: brainstorming despre mijloacele de comunicare și mesajul pentru a implica efectiv ținta. Pentru a avea o campanie eficientă, comunicarea este una dintre cheile succesului pe care trebuie să te concentrezi.

Secțiunea atelier: Planificarea acțiunii

Instrucțiuni: Stabiliți o sesiune de brainstorming și cereți participantului să intre în rolul țintei și să-și imagineze ce este funcțional pentru ținta căruia i se adresează campania de advocacy.

Care este ținta?	Ce canal ar trebui folosit?	Cum ar trebui să fie mesajul?
Adolescenți, lucrători adulți, NEET, factori de decizie	Social Media, TV, comunicat de presă, articole	Clar, formal, informal, complex



Cartografierea comunității⁴⁴

Obiectiv: pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la problemele sociale care afectează comunitatea; pentru a identifica problemele sau problemele care trebuie abordate prin advocacy

Secțiunea atelier: Înțelegerea/Identificarea problemei

Instructiuni: Notă pentru facilitator: În descrierea de mai jos, zona care este cartografiată este locală

cartier, însă această activitate poate fi și adaptată astfel încât zona

cartografiat este o anumită școală sau instituție de învățământ.

1. Explicați că sarcina este de a face o hartă gigantică a zonei lor locale.
2. Ca grup, desenați cu creionul o hartă foarte grosieră a geografiei: drumuri, orașe, dealuri, granițe: orice este potrivit pentru dimensiunea zonei în care lucrați. Nu trebuie să fie precisă sau detaliată.
3. Cereți tuturor să folosească pixurile colorate pentru a urmări geografia și apoi adăugați repere pe care le consideră importante folosind culori diferite pentru diferite tipuri de organizare (de exemplu, verde pentru fabrici și magazine, roșu pentru locuințe, albastru pentru clădiri guvernamentale etc.) orice este potrivit).
4. Acum cereți grupului să identifice unele dintre „active” la nivel local:
 - Ce servicii și facilități are comunitatea?
 - Ce servicii sau facilități sociale specifice sunt disponibile? Cine le folosește?
 - Ce atitudini are comunitatea?
5. Acum cereți participanților să noteze pe note post-it câteva dintre emoțiile sau sentimentele pe care le au pentru diferite părți ale orașului, precum și pentru diferitele clădiri și facilități de servicii sociale pe care le-au plasat pe hartă – acestea pot fi pozitive sau negativ. Acum ar trebui să plaseze aceste note post-it pe hartă.
6. Invitați grupul să scrie pe post-it-uri colorate ideile lor pentru îmbunătățirea zonei sau a facilităților de servicii sociale.
7. Explorați în plen câteva dintre motivele din spatele sentimentelor și ideilor.

⁴⁴Adaptarea instrumentului în „Un set de instrumente educaționale” (2014)



World Café

Obiectiv: să încurajeze învățarea și împărtășirea între participanți; pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la problemele sociale; pentru a aduna idei despre cauzele problemelor, precum și despre soluții și activități de advocacy.

Secțiunea atelier: Înțelegerea/Identificarea problemelor; Găsirea soluțiilor/Planificarea acțiunilor

Instrucțiuni: Camera ar trebui să fie amenajată ca o cafenea cu mese și scaune diferite în jurul fiecărei mese. Oferirea de băuturi răcoritoare poate ajuta, de asemenea, la crearea unei atmosfere bune pentru împărtășire.

1. Prezentați procesul participanților: în scurt timp vom plasa o întrebare diferită în centrul fiecărui tabel. Veți fi invitat să vă așezați la o masă la care subiectul vă interesează și să discutați întrebarea cu ceilalți. Fiecare masă va avea un notar care va surprinde punctele cheie din conversație. După o anumită perioadă de timp, cu excepția celui care ia notele, vi se va cere să vă mutați la o altă masă. Veți avea ocazia să vizitați diferite mese. Dacă o masă pare ocupată, vă rugăm să așteptați până la următoarea rundă. La final vom auzi de la cei care iau notițe despre punctele cheie ridicate.
2. Acum identificați pe cineva care este pregătit să acționeze ca un notator pentru fiecare dintre întrebări. Acesta poate fi fie un participant, fie un membru al grupului sau organizației dvs. Rolul celui care ia notițe este de a capta punctele cheie ale discuțiilor. Cel care ia notele nu schimbă mesele. După fiecare rundă, ei ar trebui să ofere noului grup un rezumat rapid al conversațiilor anterioare înainte de a-i invita să continue conversația.
3. La sfârșitul World Café, este de obicei o idee bună să aveți o scurtă pauză, care va permite celor care iau notițe să pregătească o scurtă prezentare a rezultatelor conversației la masa lor.
4. Invitați-l pe cel care ia notele să prezinte o scurtă prezentare a discuțiilor și să invite grupul să facă comentarii. Amintiți-vă că grupul nu ar trebui să caute să obțină un consens (toată lumea este de acord cu același lucru), trebuie recunoscute perspective diferite.

Bibliografie

Bodini et all (2019)

Bodini C, Bonetti M., Calacoci M., Di Maria E., Gattiglia N., Lanotte A., Rinaldi A., *Organizzazione e gestione dei processi di advocacy*, 2019

Bucci (2020)

Bucci D., *Storie di discriminazioni multiple. Migranti con disabilità*, Agenzia E.net, 2020

Burke, Harrison (1995)

Burke B., Harrison P., *Anti-oppressive practice*. In: Adams R., Dominelli L., Payne M., Campling J. (eds) *Social Work*. Palgrave, London, 1995

Butler at all (1988)

Butler K., Carr, S. and Sullivan, F. (1988) *Citizen advocacy: A powerful partnership*, London: National Citizen Advocacy

Collins (2028)

Collins C., *What Is White Privilege, Really?*, Learning for Justice website, 2018

Hall (2018)

Hall S., *Advocacy versus Activism: What is the difference?*, Ruminating.org, 2018

Henderson, Pochin (2001)

Henderson R, Pochin M., *A RIGHT RESULT? Advocacy, justice and empowerment*, The Policy Press, University of Bristol, 2001

Plan International (2014)

Smith D., Edleston J., Burke T., Laurie E., *An Advocacy Toolkit*, Plan International, 2014

Young (1988)

Young I. M., *Five Faces of Oppression*, The Philosophical forum, Vol. XIX, n. 4, 1988