

5. Ateliere



T-Kitul
Învățarea
Interculturală

5.1 Pregătirea pentru un schimb

Introducere

Foarte adesea, proiectele de tineret implică un fel de schimb intercultural. Schimbul poate fi un grup de tineri ce se întâlnește cu un alt grup și petrec o săptămână împreună, poate fi un fel de seminar la care iau parte participanți dintr-o mare varietate de cadre, sau poate fi o petrecere a timpului individual pentru câteva luni în străinătate.

Nu contează ce fel de schimb va avea loc, este logic să pregătești participanții pentru o experiență de a obține pentru ei cât mai mult din acea întâlnire.

Oferind acele gânduri de fundal, cele două obiective ale unei astfel de pregătiri sunt, în primul rând, să ajuți participanții să se cunoască pe ei înșiși, rădăcinile lor – să se vadă pe ei înșiși ca ființe „culturale”. În al doilea rând, într-o astfel de pregătire participanții trebuie făcuți conștienți de diferența culturală, ei trebuie echipați cu simțurile de a observa când diferențele culturale interferă într-o situație.

Acest exemplu de atelier de pregătire este bazat pe un număr de ipoteze ce-l fac mai concret:

- timpul – cadru este un week-end
- sunt în jur de 12 participanți și 2-3 traineri
- este o limbă comună pentru toată lumea
- pregătirea este pentru un schimb individual pe termen lung

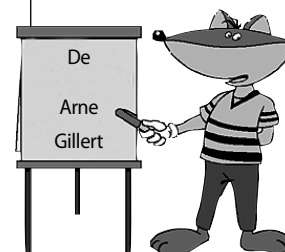
Programul

Vineri seara:

- Energizant (20 de minute): „Poți să vezi ce văd eu”. Încearcă să concentrezi discuția pe ceea ce înseamnă să accepți o perspectivă diferită, și de ce „în mod normal” te fixezi pe modul în care privești tu lucrurile. Poți aprecia o perspectivă diferită?
- Exercițiu de grup – building (90 de minute): Acesta este pentru a stabili încredere în grup pentru memorandumul atelierului. Folosește, de exemplu „the eggcercise”, dar fă-l cu tot grupul împreună. Acesta merge foarte bine cu un grup care este dispus să construiască relații unii cu ceilalți. Ca o alternativă poți folosi orice ice braking atâta timp cât va permite participanților să se cunoască unii pe alții, și în care fac lucruri pe care le pot face doar împreună (construirea încrederii). Dacă simțim că grupul este okay, îi putem invita, în final, să facă o „plimbare oarbă” – o plimbare, în care participanții se adună în cupluri și în timp ce o persoană din cuplu își închide ochii, cealaltă o/il conduce. Asigură-te că schimbi rolurile după o vreme. De exemplu după 20 de minute.
- Poți încheia seara cu o sesiune de clarificare a problemelor practice ce trebuie încă rezolvate în privința schimbului. Ideea din spatele efectuării acestui lucru în această parte de început a programului este că aceste întrebări există oricum și altfel vor domina întreg programul.

Sâmbătă dimineața

- Exercițiu individual (toată dimineața): „Calea mea spre celălalt”. Asigură-te că ai „celulele” ce expun copilăria/familia, școala, prietenii, „alții importanți” din viața ta, și o celulă în care participanții se pot gândi la societatea/regiunea/națiunea din care vin. Asigură-te că plasezi elementele în celule astfel încât stărnesc gândirea ce stimulează oamenii să reflecte, și nu gânduri ce influențează participanții să gândească într-o anume direcție. În special cu celula cadrului-societății, poți fi tentat să presupui că „știi” cum această influență poate fi desenată deoarece nu pare prea individuală. Este important, oricum, să oferi participanților libertatea de a descoperi ce înseamnă pentru ei înșiși să considere realitatea că au crescut într-un loc (sau poate în câteva locuri) cu oameni cu o anumită limbă, etc.





Asigură-te că ai planificat suficient timp (cel puțin o oră) înainte de pauza de prânz pentru ca oamenii să împărtășească ceea ce au descoperit. Poți face acest lucru ușor în grupuri mici de 4-5 participanți. Pentru a-i aduce împreună, discută în plen ce simt oamenii că toate aceste lucruri vor juca un rol în situațiile în care ei întâlnesc oameni ce au rădăcini total diferite.

Saturday afternoon

- Începe după-amiaza cu „Abigale” (90 de minute). În analiză, cere participanților să-și expună părerea lor despre cine joacă „mai bine” sau „mai rău” pentru experiențele lor așa cum le-au descris dimineață. Sunt influențe din familie, societate, prieteni, etc. ce i-au determinat să gândească în modul în care au făcut-o?
- Pentru restul după-amiezii, demarează un proiect de cercetare. De exemplu, te poți plimba prin orașul în care are loc întâlnirea și să faci pe antropologul ce studiază cultura locului în care de afli. Ce poți afla despre el? Poți afla cum ar reacționa oamenii în jocul „Abigale” – sau este doar o speculație, bazată pe stereotipii și prejucii? Ce înseamnă pentru tine să te duci să trăiești în străinătate pentru o vreme?

Duminică dimineață

- Un joc de simulare scurt, ce antrenează întâlnirea cu „diferența”. În doar o singură dimineață este imposibil să joci o simulare foarte mare. Oricum, o mică experiență a „diferenței” poate fi simulată și privită ca un „aperitiv” pentru învățarea interculturală. Principalul obiectiv este de a aduce grupul (parte din) printr-un joc de rol în care ei sunt confrunțați cu ceilalți ce fac lucrurile diferite, a căror comportamente nu sunt ușor de decodat. Centrul analizei este bazat pe sentimentele pe care le au oamenii când se confruntă cu o situație în care nu decodează ce experimentează, în ce acțiuni ale celorlalți rămân „ciudați”. După realizarea sentimentelor de incertitudine, copilării, etc., poate dorești să schimbi accentul pe strategiile pe care o persoană le poate dezvolta pentru a se descurca cu aceste situații. Care sunt opțiunile tale când nu înțelegi pe nimeni altcineva?
- Weekend-ul sfârșește cu o evaluare și o perspectivă asupra schimbului și ce se va întâmpla în zilele sau săptămânile dinaintea plecării participanților.



5.2 Minoritate și Majoritate

Acest atelier orientat pe minoritate/majoritate, este proiectat pentru a încuraja participanții să identifice și să discute de provocările înfruntate în comunitățile noastre între minoritate și majorități, și să găsească soluții posibile pentru aceste provocări. Acest atelier poate fi realizat cu toate grupurile țintă nu neapărat unde minoritățile sau majoritățile sunt prezente. Poate fi realizat pe o activitate mai largă sau pe o parte a acesteia.

Atelierul trebuie să adreseze provocări ca:

- Rasismul
- Xenophobia
- Anti-Semitism
- Rromofobia
- Religia
- Etnocentrism
- Stereotipuri și prejudecăți

Ce trebuie să iei în considerare când dezvolti atelierul:

Un atelier bazat pe relațiile de minoritate-majoritate este întotdeauna o experiență unică pentru participanți. Facilitatorii trebuie să fie conștienți de promptitudinea participanților de a discuta problemele confortabil și experiența facilitatorului în a conduce grupul determină rezultatele unui astfel de atelier:

- O atmosferă (spațiu) de calitate: atât spațiul fizic cât și cel emoțional este foarte important. Acest atelier trebuie să se desfășoare într-o cameră mare și dacă e posibil cu scaune în cerc pentru a permite participanților să fie deschiși și binevoitori. Facilitatorul trebuie să fie conștient că unii oameni nu vor fi foarte comizi la început. Ice-breaking-urile sunt chiar utile aici.
- Timp: alocă timp adecvat și asigură participanții să fructifice cât mai mult timpul alocat. Amintește-ți că este în detrimentul participanților să aibă un atelier neterminat
- Alegerea metodelor: asigură-te prima dată că metodele vor scoate la iveală experiențele participanților și vor oferi de asemenea material suficient pentru analiza și aprofundarea acestor experiențe în viața lor zilnică.

Aici este o structură sugestivă pentru un astfel de atelier:

- 1 Energizant: un joc de nume dacă participanții nu se cunosc. Dacă da, o versiune scurtă a exercițiului de declarație (10-min) va încălzi participanții
- 2 Introducerea atelierului: De ce sunt aici? Aceasta este pentru a schița așteptările participanților. Trebuie făcută în grupuri de 2 sau 3 depinde de mărimea grupului. Permite prezentarea rezultatelor grupului. Fă o sinteză a așteptărilor și cere participanților să comenteze orice ce li se pare straniu, relevant sau irelevant și motivele pentru aceasta.
- 3 Prezintă conceptul: baza teoretică, alocă timp pentru întrebări și clarificări.
- 4 Exercițiu de simulare ce aduce la viață problemele.
- 5 Provocări și soluții: Resursă (învățarea interculturală) sau o discuție deschisă pe posibilele soluții.
- 6 Transferul către realitățile participanților: Încotro pornim de aici? Trebuie făcut în grupuri mici și raportată la întregul grup.
- 7 Evaluarea: Un exercițiu creativ ce permite participanților să reflecte și în același îi impulsionează să facă un pas înainte și să lucreze pe aceste probleme





5.3 Rezolvarea conflictului intercultural

Conflictele interculturale apar de obicei între două sau mai multe grupuri opuse. Devenim din ce în ce mai implicați în conflict datorat diferențelor ce există între mediul nostru și noi înșine. Majoritatea conflictelor interculturale sunt rezultatul intoleranței și ignoranței acestor diferențe. În general, în dezvoltarea umană, conflictul poate fi un factor productiv deoarece indivizii încearcă să identifice și să definească propriul lor spațiu pentru dezvoltare. Pe de altă parte, s-a demonstrat în majoritatea circumstanțelor, ca un conflict este distructiv și neproductiv, în special unde un partid domină și unde nu există dialog coerent și/sau non-violent.

De ce un atelier pe rezolvarea conflictului intercultural?

Facilitatorii și conducătorii de tineret, în particular, se confruntă cu această chestiune în activitățile de training. Din păcate, nu este un răspuns simplu. În primul rând, toate conflictele sunt unice în origine, în al doilea rând, apropierea de rezolvarea conflictului fie în plen fie în particular, sunt relative și depind de natura conflictului. Cu toate acestea, este important ca facilitatorii și participanții să fie conștienți de conflicte, în special în întâlnirile interculturale ce pot avea loc fără o înștiințare anterioară. Aceasta este justificată de realitățile prezente ale propriilor noastre medii ce adesea sunt reflectate în întâlnirile interculturale.

Ce este responsabil pentru aceste realități?

Categorisirea și etnocentrismul în societățile noastre:

Ființele umane adesea au tendința de a-i pune pe ceilalți în fride. Aceasta adesea ne ajută să ne conturăm lumea din jurul nostru și să o facem confortabilă pentru a trăi în ea. Asemenea categorii sunt de exemplu sexul, rasa, statutul social, etc. Nevoia de a face lumea noastră mai bună pentru noi înșine ne tentează să categorisim grupurile în funcție de percepția noastră despre ele. Când categorisim, punem grupul în poziția conducătoare, în timp ce le punem pe celelalte în spate deoarece ele sunt de mai mică valoare. Consecințele sunt adesea transformate în stereotipizare, lipsă de respect pentru culturile altora, discriminare și rasism. Conflictele în aceste situații sunt adesea inevitabile, deoarece grupul mai slab valoric devine vulnerabil și nesigur.

Cu ce tipuri de conflicte de confruntăm în mod obișnuit?

Conflictele au loc, de obicei, la diferite niveluri: de la viața noastră personală la nivelurile organizaționale și naționale. Aceste niveluri pot fi însumate astfel:

Intra-personal: ca indivizi suntem adesea în conflict cu noi înșine, în legătură cu valorile, alegerile și obligațiile noastre.

Inter-personal: dezacord între doi oameni la un nivel pur personal

Nivelul inter-grup sau organizațional: asemenea conflicte au loc între grupuri pe baza valorilor, puterii și egalității relative, de exemplu: organizație și un guvern.

Inter-cultural sau comunitate: conflicte ce au loc între grupuri obligate să lupte pentru teritoriu, superioritate religioasă, valori și norme culturale. De exemplu: evrei și arabi, musulmani și creștini etc;

Conflict național: conflict între națiuni...

Conflicte interculturale: sunt parte din conflictele de zi cu zi?

Toate conflictele sunt bazate pe diferențe, de obicei când nu sunt adresate potrivit sau constructiv, în care ambele părți se pot simți în singuranță una cu cealaltă. Acestea au loc printr-o varietate de factori. Următoarele sunt exemple comune în conflictele interculturale:

Fapte – ce realitate particulară „cunosc” grupurile culturale unele despre celelalte și cum aceste fapte sunt percepute și înțelese. Sceanariul neînțelegerii joacă un rol vital aici.



Nevoi – în special într-o situație de minoritate/majoritate, oamenii trebuie să se simtă siguri de viețile lor. Acestea includ un simț al apartenenței la comunitate, a fi tratat în mod egal fără opresiune.

Valori – acestea includ respectul pentru credințele și practicile fiecărei culturi. În majoritatea cazurilor de conflicte interculturale, valorile altora sunt asumate sau amenințate; de exemplu problema din jurul egalității sexelor, libertatea religioasă etc. De obicei când o valoare este asumată, una pare să predomină în timp ce celelalte se simt amenințate.

Posibili indicatori ale dezvoltării conflictelor interculturale.

Spre deosebire de celelalte tipuri de conflicte, conflictul intercultural este, de obicei, greu de înțeles, mai ales pentru un outsider. Aceasta este, practic, cauzată de mărimea perioadei de incubare (sau cantitatea de timp necesară ca un conflict să devină vizibil).

- Grupurile din conflict apar clar cu scopuri concrete și obiective intrasigurate
- Stereotipurile sunt mai pronunțate
- Comunicarea între părți devine dificilă
- Grupurile devin mai unite, dar hiper-negative în privința celuilalt
- Un stil de leadership puternic unit cu calități de leadership de necompromis în interiorul grupurilor.

Principiile rezolvării conflictului intercultural

Purificare: aceasta este o necesitate pentru toate grupurile implicate în conflict deoarece au nevoie să ofere spațiu pentru a-și exprima sentimentele una față de cealaltă. Conceptul purificării susține nevoia indivizilor de a-și exterioriza sentimentele negative cărora le trebuie acordată o legitimitate deplină. Permite, de asemenea, o atmosferă de încredere ce conduce la un proces de grup de succes.

Auto-expunerea: permițând grupului să-și exprime motivațiile și sentimentele personale unii despre alții.

Temeri și speranțe comune: grupul trebuie ajutat să înțeleagă faptul că ei au temeri similare și discutându-le ei pot îndepărta barierele și să se îndrepte spre speranțe și înțelegeri comune.

Metode ale învățării interculturale în rezolvarea conflictului

Există câteva metode ale învățării interculturale ce pot fi utilizate în rezolvarea conflictului. Pot fi sugerate metodele adecvate observând următoarele principii.

Spațiul sigur: atelierul trebuie organizat acolo unde părțile conflictului se pot întâlni la un nivel personal și de grup.

Statutul egal în întâlnire: interschimbul trebuie să aibă loc prin acceptarea egală a celuilalt în situație.

Regulile de bază ale discuției: grupul trebuie să utilizeze consensul pentru a decide cum să se desfășoare atelierul. Regulile trebuie să includă ascultarea și respectul celuilalt

Acitivități ce facilitează interseul comun: este foarte important să creezi un interes comun în grup.

Structurarea atelierului – ce trebuie să știe facilitatorul

Întrebările care sunt întotdeauna puse:

- Când trebuie să realizez un atelier pe rezolvarea conflictului intercultural?
- Când trebuie să fac ca facilitator?
- Cum știu că tinerii obțin ce-i mai bun din atelier?

Acestea sunt întrebările practice asupra cărora trebuie să se reflecteze și să fie auto-explicate. Această parte a acestui T-kit nu are intenția de a răspunde la aceste întrebări, dar oferă câteva linii îndrumătoare despre cum trebuie să ții un atelier bine structurat. Înainte de a-ți structura atelierul, pune-ți ție însuși următoarele întrebări:

- q Cine este pentru ce?
- q Care este relevanța pentru grupul tău țintă?
- q Ce se poate obține din asta?
- q Cât de pregătit și de confortabil ești pentru a angaja grupul tău țintă în acest proces?



Mai sunt multe alte întrebări pe care trebuie să ți le pui, te rog să te simți liber s-o faci, dar acestea sunt, probabil, cele mai comune întrebări adesea ridicate. Odată ce îți sunt clare acestea, acum este timpul să-ți structurezi atelierul. Din nou este important de accentuat că nu este nici o structură comună a modului de dezvoltare a atelierului. Atelierul se structurează, de obicei, după grupul țintă și așteptările lor. În ceea ce privește selecția metodelor, capitolul 4 al acestui T-kit are câteva sugestii de linii orientative utile de luat în considerare. Aici este o structură tipică:

- 1 Începutul și așezarea scenei: depinde de problemă, poate vrei să începi cu un icebreaker, posibil un joc de nume, astfel încât oamenii să se simtă siguri unii cu alții.
- 2 Angajarea participanților cu tema și relevanța sa pentru realitățile lor (experiența personală): aici este de sugerat să se lucreze pe experiența personală a participanților, analizând așteptările lor și ceea ce doresc ei să obțină de la sesiune
- 3 Prezentarea temei: o bază teoretică (stereotipii, prejucăți etc.), medii și legătura cu realitățile prezente.
- 4 Exercițiu de simulare: a explora tema pe viitor și a o lega de realitățile personale... din no experiențele proprii sunt importante
- 5 Concluzii și continuarea: în special facilitaorii trebuie să analizeze diferitele feluri de stingere a conflictului, sau de prevenire a acestuia. Poate fi util să faci un o mențiune scurtă a aptitudinilor relevante în confruntarea cu conflictul și să permiți participanților să pună în legătură aceasta cu propria lor muncă. Practic sunt douăsprezece aptitudini comune de analizat:

Abordarea câștig/câștig

Răspuns creativ

- Empatia
- insistența
- puterea de a controla emoțiile
- dorința de a rezolva conflictul
- planificarea strategică a conflictului
- proiectarea și acordul opțiunilor
- negocierea
- meditația
- lărgirea perspectivelor.



5.4 A-i face pe oameni interesați de învățarea interculturală

Introducere

Sunt atât de multe puncte de intrare în subiectul învățării interculturale încât uneori este chiar înspăimântător. Se pune o mare întrebare: de unde începi? Acesta este un format sugestiv pentru o zi de atelier ce încearcă să răspundă la acea întrebare. Conține studiarea unor concepte cheie necesare pentru a începe înțelegerea învățării interculturale:

- Cultura
- Stereotipurile și prejudecățile
- Învățarea interculturală ca proces
- Transferul la realitatea zilnică
- Sugestii pentru continuare sau a merge mai departe

Acest atelier poate fi realizat independent sau ca parte dintr-o activitate mai mare. Avantajele celei de-a doua opțiuni sunt: participanții se cunosc deja (cel puțin un pic); există mai multe posibilități de a continua după atelier.

Clar, toate comentariile și întrebările din Capitolul 4 de Metodologie și Metode se aplică aici. Îndeosebi sunt importante toate întrebările legate de grupul tău țintă – ce îi interesează? Cum le poți stârni curiozitatea? Cum îi poți ajuta să pună atelierul în legătură cu realitatea lor?

1 Crearea unui mediu de învățare interculturală

Asigură-te că spațiul tău de lucru este aranjat astfel încât să încurajeze maximum de participare, posibil într-un cerc, dacă este un grup mare, în grupuri de mese.

Dacă participanții nu se știu deja, trebuie să începi procesul de a-i face pe oameni să se simtă confortabil – învățarea interculturală implică învățarea emoțională și oamenii nu vor fi deschiși dacă se simt neconfortabil. Continuă cu un joc de nume, poate fi util să împarți oamenii în grupuri mici pentru a-și împărtăși așteptările și să le raporteze înapoi în întreg grupul. Apoi, poți prezenta structura atelierului, incluzând sau excluzând (dacă e necesar) așteptările participanților.

2 Energizant 1: Poți vedea ce văd eu? Pot să văd ce vezi tu?

Vezi 4.1.2.

3 Cultura” – bază și discuție

Vezi 2.4 pentru discuția conceptului de „cultură”.

4 Stereotipuri & prejudecăți – exercițiu

Vezi de exemplu 4.3.3, 4.3.4, 4.5.2, 4.9.5.

5 Exercițiu de simulare

Vezi 4.4

Notă: în funcție de scopurile tale și de timpul disponibil, există posibilitatea să se aleagă între pași 4 și 5.





6 Energizant 3 : 60 de secunde = un minut, sau nu?

Vezi 4.4.4

7 Învățarea interculturală – bază și discuție

- ce este? [vezi fig.1: „Iceberg” pentru o reprezentare vizuală a învățării interculturale]
- când pot oamenii învăța intercultural?

8 Transferul către realitatea zilnică a participanților – discuție

Cum putem aplica ceva din ce am învățat în viața de zi cu zi?
Activitățile de tineret internaționale?

9 Sugestii de urmat

Pregătește o bibliografie pentru a o distribui participanților.

10 Evaluare

Vezi 4.8.