

FLAM – feel like a migrant
Multicultural approach in teaching



Ghidul

“Feel like a migrant –
abordare multiculturală în procesul de instruire”



FLAM

Feel like a migrant



© 2010 Volkshochschule im Landkreis Cham, Germania.

Această publicație a fost realizată în cadrul proiectului de EDUCAȚIE PE TOT PARCURSUL VIEȚII **FLAM - Feel like a migrant - abordare multiculturală în procesul de instruire**

Partenerii proiectului:

Volkshochschule im Landkreis Cham e.V. - VHS - coordonator (Germania)

Anniesland Research Consultancy Limited (Marea Britanie)

Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH – BEST (Austria)

Instituto Municipal de Formación y Empleo - IMFE (Spania)

IRFA SUD (Franța)

ProDiverse Ltd (Marea Britanie)

Carpathian Foundation – FDEC (România)

Der Verband der Schweizerischen Volkshochschulen – partener asociat (Elveția)

În scopuri necomerciale este disponibilă versiunea pentru descărcare a acestei publicații, pe site-ul proiectului www.flam-project.eu.



Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul programului de EDUCAȚIE PE TOT PARCURSUL VIEȚII ("LIFELONG LEARNING") al Comisiei Europene. Această publicație reflectă exclusiv punctele de vedere ale autorilor, Comisia neputând fi trasă la răspundere pentru nici una din posibilele utilizări ale informațiilor conținute aici.

Număr proiect 141816-LLP-1-2008-1-DE-Grundtvig –GMP

Număr contract 2008-3440/001-001

Introducere

Integrarea persoanelor care migrează către alte țări ridică o problemă aparte: ea este o sarcină complexă și de lungă durată. Toți cei care se declară în favoarea migrației ar trebui să depună eforturi pentru încurajarea unei integrări reușite a migranților care trăiesc deja în țările lor adoptive, precum și a noilor migranți. Una din categoriile aflate foarte aproape de migranți este cea a profesorilor, instructorilor și a altor membri ai personalului didactic, care au contact nemijlocit cu ei, în cadrul vieții lor profesionale cotidiene.

Conform raportului Parlamentului European și al Consiliului, un rol important al educației îl constituie întărirea coeziunii sociale și facilitarea accesului persoanelor la o viață profesională activă. Mai mult, "educația contribuie la păstrarea și înnoirea contextului cultural comun în cadrul societății, precum și la învățarea valorilor sociale și civice esențiale, cum ar fi îndatoririle cetățenești, egalitatea, toleranța și respectul, ea fiind deosebit de importantă în acest moment în care toate Statele Membre sunt preocupate de problematica unei tot mai mari diversități sociale și culturale"¹ În realitate însă, probabilitatea de a lua parte la cursuri de formare pentru adulți este mai mică în cazul migranților decât în cel al populației native. Instructorii, profesorii și personalul didactic pot juca rolul unei punți de legătură între lumea migranților sau a minorităților etnice și lumea țării gazdă, a majorității, însă acest rol solicită competențe speciale de predare dintr-o perspectivă multiculturală. Pentru a stimula empatia și înțelegerea situației migrantului, este necesar ca profesorii și instructorii să intre în "rolul" unui migrant.

Este de asemenea un lucru bine cunoscut că învățarea unei limbi străine reprezintă nu doar o altă modalitate sau posibilitate de a participa la comunicare, ci și un proces de dobândire de cunoștințe referitoare la alte culturi și la viața, istoria și tradițiile unei alte societăți.

Studentii trebuie să aibă posibilitatea de a învăța "comunicarea intercultural", adică abilitatea a două persoane provenite din culturi diferite de a se înțelege. Prin procesul de învățare a unei limbi străine, o persoană are acces într-o lume cu totul nouă și necunoscută. Studentul se poate familiariza cu marile bogății spirituale ale națiunii sau culturii respective, dar limba în sine, luată ca atare, nu oferă în mod implicit toate aceste informații. De aceea, învățarea unei limbi străine trebuie conectată îndeaproape cu educația despre cultura, viața și poporul care o vorbește zilnic ca limbă maternă.

Prin urmare, în procesul de învățare este importantă dobândirea de competențe nu doar lingvistice, pragmatice și funcționale, ci și sociolingvistice.

Parteneriatul "FLAM", ce reunește diverse instituții de învățământ din Austria, Germania, Franța, Marea Britanie, România, Spania și Elveția, și-a asumat misiunea de a dezvolta și implementa conceptul de abordare multiculturală în procesul de instruire, ca o nouă strategie și metodă de predare, prin realizarea de ateliere de lucru pentru instructori, profesori și alți membri ai personalului didactic. Pe lângă aceasta, acest parteneriat european și-a propus să promoveze conștientizarea importanței diversității culturale și lingvistice în Europa, precum și înțelegerea contextelor culturale și oferirea de teme de reflecție pentru creșterea toleranței și diminuarea prejudecăților și a xenofobiei.

Punctul de pornire în dezvoltarea conceptului unei abordări multiculturale în procesul de instruire l-a constituit o cercetare a politicilor educaționale și a programelor existente actualmente în țările partenerilor. Cercetarea a inclus atât anchete pe teren cât și partea de studiu teoretic asupra procesului de integrare într-o nouă societate a studenților proveniți dintr-un context de migrație și asupra furnizării de cursuri de formare de competențe multiculturale pentru profesori, instructori și alți pedagogi, la locul de muncă. Principalele componente ale cercetării le-au constituit interviurile cu profesori și instructori pe de o parte și cu studenți migranți pe de altă parte. Fiecare interviu a început cu întrebarea: *"Feel like a migrant - A te simți ca un migrant – ce înseamnă pentru dumneavoastră această propoziție?"*

¹ RECOMANDAREA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 18 decembrie 2006, privind competențele cheie pentru educația continuă (2006/962/CE)

Iată răspunsurile pe care le-am obținut în cadrul cercetării:

Categoría generală a răspunsului	Migranți	Profesori și consilieri ai migranților
Însingurare și izolare	"Izolare." "Ca migrant, îți este dor de cei dragi și de situațiile cu care erai obișnuit în viața de dinainte."	"Uneori, cred că a fi migrant înseamnă să te simți singur și izolat."
A fi făcut să te simți drept "celălalt".	"E posibil să simți discriminare." "A fi diferit."	""Feel like a migrant" îmi sună de parcă aș fi într-o poziție de inferioritate. Am pierdut ceva și încă nu am obținut recunoașterea, cum ar fi cetățenia noii țări." "Neacceptat." [Profesor migrant] "A te simți în minoritate, cu o identitate culturală diferită de a majorității, uneori un sentiment de inferioritate." "A nu fi integrat."
Gestionarea unei noi limbi și adaptarea la un nou mod de viață	"Limba poate reprezenta o dificultate." "A trebui să faci față în mod efectiv și să te adaptezi la viața de zi cu zi într-o țară nouă și străină."	[Fost migrant] "Multe mi se păreau ciudate. La început m-am simțit ca un străin. Nimeni nu vorbea cu mine în germană..." "A trăi într-o țară străină fără să-i vorbești limba și uneori fără să-i cunoști obiceiurile."
Pierderea libertății și independenței	"Depinzi de alții, mai mult decât acasă."	[Fost migrant] "Desigur că eram – spre deosebire de mulți alți migranți – liber să plec oricând vroiam."
Derută și incertitudine	"Viața din jurul tău este derutantă."	[Profesor migrant] "A simți incertitudine, că lucrurile sunt provizorii." "Migranții trebuie să facă față unei multitudini de provocări la care nu se gândiseră înainte de a veni în noua lor țară."

<p>Negare în raport cu definiția tehnică</p>	<p>[Mai mulți migranți stabiliți] "Nu mă simt ca un migrant fiindcă sunt căsătorit(ă) - migranții sunt acei oameni care își părăsesc țara doar pentru bani sau pentru un loc de muncă. "</p> <p>"Mă mut din țara mea în altă țară pentru a face ceva ce îmi doresc să fac."</p>	<p>[Imigrant de a doua generație] "Cineva care trăiește într-o țară străină."</p>
<p>Abordarea strategică: utilizarea empatiei pentru a înțelege situațiile și a putea ajuta la soluționarea problemelor migranților."</p>	<p>"A te pune în pielea lor."</p> <p>"Imaginează-ți că ești un migrant într-o țară străină - căror probleme și provocări ar trebui să le faci față?"</p>	

Mulți profesori au ignorat această întrebare, dar cei care au abordat-o au oferit o gamă de răspunsuri care le reflectă într-o mare măsură pe cele ale migranților intervievați: izolare, discriminare, efortul de a face față vieții într-o limbă străină, derută și pierderea independenței. Doi au fost capabili să răspundă din propria lor experiență de migranți. Nici unul, însă, nu a răspuns: "depinde de persoană și de situația sa individuală." Pentru majoritatea profesorilor și consilierilor, era evident că a fi migrant este dificil; aceștia au demonstrat o percepție, deși înțelegătoare, totuși stereotipă asupra migranților. Mai multe persoane care ar putea fi clasificate ca migranți nu s-au perceput însă pe sine în acest fel: sursa lor primară de identitate era calitatea de student sau viața de familie.

Doi profesori au interpretat întrebarea într-un mod strategic - adică s-au gândit ce trebuie să facă pentru a se simți ca un migrant. Ambii au considerat că empatia și imaginația - și, am adăuga noi, reflecția - sunt necesare pentru a-și face bine datoria de profesori față de studenții lor și a-i ajuta să se acomodeze în noua țară.

Scopul acestui ghid este să pună la dispoziția profesorilor, instructorilor și consilierilor care lucrează cu migranți, un material de bază referitor la abordarea multiculturală în procesul de instruire. Acest ghid cuprinde trei părți: teorie, plan de studii și materiale didactice. Ghidul, inclusiv planul de studii și instrumentele, a fost testat în cadrul activităților pilot ale parteneriatului și evaluat de experți externi: toate recomandările de îmbunătățire au fost incluse în versiunea finală a manualului. Prezentul ghid este destinat profesorilor, instructorilor, personalului didactic și consilierilor care lucrează cu studenți migranți, sau în cadrul cursurilor de meserii, sau în programe de instruire pentru adulți. Datorită structurii sale modulare, el poate fi folosit pentru o varietate de măsuri, cum ar fi formarea inițială a profesorilor, cursuri de perfecționare la locul de muncă, alte cursuri suplimentare pentru sporirea competențelor și abilităților didactice, dar și ca instrument autoeducativ pentru profesori, instructori și alți membri ai personalului didactic.

Partea 1 a ghidului oferă o trecere teoretică în revistă a temelor referitoare la Europa și diversitatea sa culturală, concepțiile și bazele filozofice ale unei abordări multiculturale, precum și o privire de ansamblu asupra celor mai recente rezultate ale cercetărilor științifice din domeniul integrării prin educație și îndrumare profesională. Ea descrie pe scurt noțiunea de comunicare interculturală și impactul factorilor sociali, culturali și familiali asupra comunicării interculturale. De asemenea, sunt incluse materiale de bază referitoare la caracteristicile educației migranților, motivația celor care învață și aspectele sociale și culturale în procesul de învățare al migranților. Ultima parte a suportului teoretic constă într-o descriere a abordării multiculturale în actul de predare și implementarea acesteia în cadrul procesului de instruire a studenților proveniți dintr-un context migraționist. Apoi, sunt trecute în revistă competențele multiculturale

ale profesorilor, instructorilor și ale altor pedagogi, competențe ce includ credințe, atitudini, cunoștințe și abilități; contextul care stă la baza principiilor educației centrate pe student, a principiilor educației bazate pe conținut și, respectiv, a principiilor educației orientate social.

Partea a 2-a cuprinde planul de studii pentru profesori, instructori, consilieri și alte persoane care lucrează cu studenți proveniți din contexte de migrație. Cele patru module se bazează pe contextul teoretic oferit în partea 1 a ghidului. Fiecare modul cuprinde o scurtă privire de ansamblu asupra subiectelor, o descriere a obiectivelor modulului și mijloace și materiale auxiliare pentru studenți sau pentru utilizatorii ghidului.

Partea a 3-a a ghidului include instrumente referitoare la cele patru module. Există diverse instrumente, dintre care unele pot fi utilizate fie în cadrul unor cursuri de perfecționare la locul de muncă pentru profesori, instructori și alte cadre didactice, fie ca activități pentru reflecție personală, fie ca teme scrise, fie ca subiecte de discuție în timpul cursului de formare. Instrumentele din primele trei module sunt destinate instructorilor, profesorilor și altor cadre didactice, deși - datorită structurii lor - ele pot fi cu ușurință folosite și ca instrumente pentru studenții migranți, direct în procesul de instruire. Datorită abordării sale, numai modulul 4 din setul de instrumente include o separare a instrumentelor pentru ambele grupe: profesori, instructori și alte cadre didactice, precum și studenți migranți.

Deschiderea cursului

Pentru a capta atenția profesorilor în cadrul procesului de educație inițială sau continuă, recomandăm ca prima întrebare adresată pentru "spargerea gheții" în sesiunea introductivă să fie similară întrebării noastre, însă ceva mai extinsă, și anume:

"Ce trebuie să faceți pentru a vă simți ca un migrant?"






Aceasta poate fi urmată de un scurt exercițiu practic în cadrul căruia participanții la curs își imaginează că fac pentru prima oară drumul către facultate (folosirea transportului în comun, găsirea drumului spre facultate, localizarea sălii de curs ș.a.m.d.). Unii dintre participanți ar putea juca rolul studenților migranți, alții pe cel al șoferilor de autobuz, al trecătorilor, secretarilor ș.a.m.d. Ce dificultăți ar putea întâmpina studenții? Ce le-ar fi de ajutor?

Această deschidere va impune tonul cursului: toate exercițiile care însoțesc modulele solicită, ca punct de plecare, aptitudini de reflecție, imaginație și empatie.

Cuvintele de încheiere

Ghidul conceput în cadrul parteneriatului nostru se referă la cerințele speciale ale migranților și la diferite contexte culturale și sociale. El oglindește situația reală a grupului-țintă, migranții și include diferite abilități sociale și de comunicare, concentrându-se asupra cerințelor specifice din mediul lor. Ghidul își propune de asemenea să sensibilizeze și să ducă la înțelegerea aspectului învățării în medii multiculturale. Prin intermediul ghidului "FLAM", obiectivul nostru este acela de a ajuta instructorii, profesorii și alte cadre didactice să se pună în situația migranților, cu alte cuvinte, să se simtă ca un migrant. Credem cu tărie că acest concept poate avea un impact considerabil asupra unei mai bune conștientizări a coeziunii sociale, a dialogului intercultural și a importanței sporirii competențelor multiculturale.

Cuprins

Introducere	1
 Partea 1. Bazele teoretice și pedagogice	7
 Modulul 1 Europa și diversitatea sa culturală	7
1. Europa și diversitatea sa culturală	7
2. Fundamentele conceptuale și filozofice ale unei abordări multiculturale	10
3. Privire de ansamblu asupra celor mai recente rezultate ale cercetărilor științifice în domeniul integrării prin educație și îndrumare profesională	12
 Modulul 2 Comunicarea interculturală ca provocare în lucrul cu migrații	23
1. Competența	23
2. Competența interculturală în învățare	28
3. Comunicarea interculturală	39
4. Principiile importante ale pedagogiei interculturale	44
5. Concluzie	45
6. Bibliografie	46
 Modulul 3 Caracteristicile educației migrațiilor	49
1. Introducere	49
2. Motivația de a învăța	49
3. Bariere în învățare în cazul migrațiilor	50
4. Factori socio-culturali care inhibă învățarea	51
5. Recomandările participanților pentru ameliorarea situației	51
6. Concluzie	53
7. Bibliografie	54
 Modulul 4 Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire	55
1. Principiile educației centrate pe student	55
2. Principiile educației bazate pe conținut	59
3. Principiile educației orientate social	65
4. Bibliografie	71
Cazul 1	73
Cazul 2	77
Cazul 3	80
Cazul 4:	82
Cazul 5	84

☐	Partea 2 - Plan de studiu	89
☐	Modulul 1 - Diversitatea culturală a Europei	89
☐	Modulul 2 - Comunicarea interculturală ca provocare în lucrul cu migrații	91
☐	Modulul 3 – “Caracteristicile educației migraților”	93
☐	Modulul 4 - Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire	95
☐	Partea 3 - Pachetul de instrumente și exerciții	101
☐	Modulul 1 - Diversitatea culturală a Europei	101
☐	Modulul 2 - Comunicarea interculturală ca provocare în lucrul cu migrații	109
☐	Modulul 3 - Caracteristicile învățării în cazul migraților	123
☐	Modulul 4 - Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire	131
	Instrumente pentru grupul țintă: studenți cu origini migraționiste.....	153
	Materiale de distribuit.....	167
	Model (șablon) pentru reflecția personală	170

Partea 1. Bazele teoretice și pedagogice

Acest modul cuprinde trei secțiuni: Europa și diversitatea sa culturală, fundamentele conceptuale și filozofice ale unei abordări multiculturală și o trecere în revistă a celor mai recente rezultate ale cercetării științifice în domeniul integrării prin educație. Întrucât acesta este un modul teoretic, el diferă ca format de celelalte cu orientare mai practică, în special în ceea ce privește referințele detaliate la literatura științifică; cu toate acestea, cuprinde și exerciții sub forma unor întrebări pentru reflecție sau dezbateri.

Modulul 1. Europa și diversitatea sa culturală

1. Europa și diversitatea sa culturală

Istoria umanității este o istorie a migrațiilor și a stabilirilor pe diverse teritorii, începând din vremurile primordiale când strămoșii noștri comuni au părăsit Africa, până în prezent. În ultimii 500 de ani, națiunile europene au contribuit în mod direct la mișcările migratorii mondiale, inclusiv prin comerțul cu sclavi, colonizarea Americilor, Asiei și Australiei, refugiarea din fața sărăciei, foametei și persecuțiilor și transferul forței de muncă angajate prin contract către țări îndepărtate. În cadrul acestei lucrări ne vom concentra însă asupra perioadelor mai recente, asupra migrației înspre Europa și între țările europene.

1.1 Originile moderne ale diversității Europenei

Nu numai Europa în ansamblu este diversă din punct de vedere cultural, cu nenumăratele ei limbi, tradiții, religii sau secte religioase, specialități culinare, istorii naționale și mituri, ci și statele europene prezintă fiecare în interiorul său diferite grade de diversitate culturală. Nu există societăți omogene. Această diversitate, rezultată în principal de pe urma migrației, are o istorie îndelungată, însă ne vom limita la epoca actuală, adică perioada păstrată în memoria vie.

În ultimele decenii, Europa a trecut prin mai multe valuri de migrație internă și de exil, incluzând refugiații dinaintea, din timpul și de după Cel de-al Doilea Război Mondial, anii '60, când "angajații străini" au fost invitați din sudul Europei în statele mai bogate, perioada de după căderea Cortinei de Fier și cea a conflictului din fosta Iugoslavie. Pe lângă acestea, mulți oameni au sosit în Europa din restul lumii, din motive asemănătoare celor care au generat migrația internă, ca de exemplu: refugiarea din calea războaielor, a pericolelor de moarte și persecuțiilor, programe de reamplasări asistate, în căutarea de oportunități economice pentru o viață mai bună, din dorința de a obține un nivel de educație superior, pentru a se alătura membrilor familiei care emigraseră anterior sau pentru căsătorie. Acestea pot fi rezumate în categoriile create de Organizația Internațională pentru Migrație (IOM) (1994): motive economice și non-economice, migrație în căutare de oportunități și migrație de supraviețuire. Migrația de supraviețuire, de pildă, poate fi economică sau non-economică.

1.2 Situația actuală referitoare la migrație

Astăzi, ca și înainte, migranții din Europa cuprind: acele persoane care vin pentru a găsi de lucru sau a prelua posturi care le-au fost deja oferite; specialiști în căutarea unei experiențe profesionale care să prezinte o valoare ridicată la reîntoarcerea acasă; cei care fug din calea persecuțiilor și a războaielor, adică refugiați și solicitanți de azil; studenți din străinătate înscriși la cursuri de lungă durată (din care o parte ar putea rămâne să lucreze); pensionari aflați în căutarea unui loc mai ieftin și mai însorit în care să trăiască; studenți și alți tineri care îndeplinesc munci sezoniere în alte țări; *lucrători au pair*; persoane care migrează pentru reîntregirea familiei; și mulți, mulți alții, incluzând, în mod tragic și acele persoane recrutate sau traficate pentru a fi exploatate ca mână de lucru ieftină sau pentru "industria" sexului.

 Acestea sunt doar câteva din motivele migrației: mai cunoașteți și altele?

Astfel, natura temporală a migrației variază și ea: o parte a migrației este menită să fie permanentă, alta temporară și alta sezonieră. Pentru a deosebi migrații de turiști sau de studenții înscriși la cursuri de scurtă durată, este utilă definiția migrantului internațional pe termen lung, dată de Națiunile Unite (ONU): *o persoană care transformă noua țară în rezidența sa obișnuită pentru cel puțin un an de zile* (OCDE 2004). Unii migrații sunt în Europa de multe decenii, în vreme ce alții au sosit doar recent.

1.3 Migrații, minorități etnice, străini

Se pune de asemenea și problema cetățeniei. Anumiți migrații își păstrează naționalitatea inițială (dacă au una), alții sunt naturalizați. În anumite țări, copiii migraților, născuți în țara de migrație, păstrează naționalitatea părinților (de pildă în Franța și Germania), în altele, o preiau pe cea a țării în care s-au născut (de exemplu în Marea Britanie). Anumite țări permit dubla cetățenie, altele nu. Dintr-un anumit punct de vedere, termenul de "străin" ar trebui să fie cel mai simplu de definit, atunci când se referă la cetățenia unei alte țări, dar, în Germania de pildă, el se aplică și persoanelor născute în Germania care au moștenit efectiv cetățenia unei alte țări pe care poate nici măcar n-au vizitat-o vreodată, sau a cărei limbă nici măcar n-o vorbesc.

Acest fapt duce la noțiunea de "minoritate etnică". Acest termen este și mai controversat, într-o bună măsură și fiindcă definițiile sale variază de la țară la țară. În Marea Britanie de exemplu, monitorizarea etnică se realizează la recensăminte și în organizații și există categorii care acoperă cele mai numeroase grupuri (restul se înscriu sub "alții"). Minoritățile etnice includ atât prima generație cât și generațiile ulterioare de migrații, precum și membri ai altor state din Uniunea Europeană (UE). Sunt incluși atât cetățenii britanici cât și cetățenii altor țări. Este permis refuzul de a fi înscris într-o anumită categorie. În Germania, termenul utilizat este echivalent cu "persoane cu origini imigraționiste" și îi include atât pe cei născuți în străinătate, copiii născuți în Germania din părinți străini, persoanele naturalizate, etnicii germani repatriați și copiii cu cel puțin un părinte din categoriile de mai sus. Majoritatea "persoanelor cu origini imigraționiste" s-au născut în Germania. În mod similar, în România, copiii migraților sunt clasificați ca imigrații chiar dacă s-au născut în România.

În Franța pe de altă parte, colectarea de date statistice referitoare la ceea ce este denumit în mod liber "minorități etnice" în Marea Britanie este interzisă, pe motiv că fiecare cetățean este egal și nu trebuie deosebit în nici un fel. În schimb, populația migrantă este definită drept cei născuți într-o țară străină, indiferent de cetățenia lor actuală, și este diferită de noțiunea de străini, care include copiii născuți în Franța din părinți străini care nu au obținut cetățenia franceză. Acest lucru nu înseamnă, desigur, că în Franța nu există minorități etnice, atât în propria lor percepție cât și în percepția celorlalți.

Situația este foarte diferită în alte țări. În Austria de pildă, termenul "minoritate etnică" se referă la nativi austrieci din șase grupuri recunoscute de lege (sloveni, croați, romi, cehi și slovaci), care, pe lângă limba germană își păstrează și limba de origine. Mai mult, pentru a descrie persoanele născute în afara Austriei, sau născute din părinți originari din afara Austriei, se folosește un termen echivalent cu "persoane cu origini străine", incluzând astfel atât migrații cât și non-migrații. Aceștia e posibil - sau nu - să fi devenit cetățeni austrieci. Și în România există "minorități naționale" care au trăit acolo timp de cel puțin un secol și au ales să își păstreze o identitate separată. Asemenea grupuri sunt maghiarii, romii, germanii, sârbii, slovacii, ucrainenii, turcii, tătarii, rușii, evreii, armenii, polonezii, croații, bulgarii bănățeni și grecii.

Mai mult, anumite "minorități etnice" sunt vizibil diferite ca aspect, îmbrăcăminte, accent ș.a. de majoritatea locuitorilor iar șansele lor în viață pot fi reduse în comparație cu cele ale majorității sau chiar cu cele ale altor minorități etnice; în vreme ce altele par în totalitate identice cu majoritatea, iar copiii lor devin aproape de nedeosebit de populația locală stabilită cu mult timp în urmă.

- ☞ Care este statutul copiilor de migranți născuți în țara dvs.? Când încetează persoanele să mai fie "migranți" și încep să fie percepute ca "cetățeni obișnuiți"?

1.4 Ce înseamnă să te simți ca un migrant?

Atunci când sunt întrebați despre dificultățile majore pe care le întâmpină în viața lor de zi cu zi în Austria, toți migranții din studiul proiectului FLAM s-au referit la aspecte legate de găsirea unui loc de muncă (angajarea în sectoare specifice, traiul pe salarii mici, accesarea serviciilor de îngrijire a copiilor în timp ce lucrează) sau la integrarea socială (găsirea de prieteni, acceptarea de către localnici).

Desigur, nu toți migranții simt la fel: unii își "găsesc locul" foarte rapid. Există însă dovezi ample că, deși migrația soluționează anumite probleme, ea poate crea altele. La intrarea în țările europene, migranții au în general destine diferite. În Marea Britanie de exemplu, refugiații au o rată ridicată a șomajului, indiferent de educația și aptitudinile lor; migranții femei au o probabilitate mai mare de a suferi o înrăutățire a statutului lor social și economic, a cărui revenire poate dura ani întregi sau chiar o viață, deși ele declară că siguranța lor personală și șansele în viață ale copiilor lor sunt cu mult mai bune, mai ales în cazul refugiaților (Clayton 2005).

Un termen utilizat foarte frecvent este "integrare", dar acesta poate fi dificil de definit. În anumite cazuri, integrarea pare a însemna găsirea unui loc de muncă (deși nu neapărat a unuia satisfăcător), în altele înseamnă a deveni parte dintr-o comunitate stabilă, coerentă și a se conforma cu valorile sociale ale noii țări. Un punct de vedere mai util - în special ținând cont de faptul că unii migranți nu sunt în situația de a putea efectua munci plătite sau au dificultăți în a accesa locurile de muncă iar comunitatea gazdă nu este întotdeauna dispusă să-i integreze - este cel exprimat de Greco *et al* (2009, p.9):

Integrare înseamnă a te simți în largul tău, în sensul înțelegerii noii țări și al capacității de a funcționa eficient în cadrul ei. Există mulți factori care afectează procesul integrării și durata acestuia, inclusiv vârsta, sexul, starea de sănătate, accesul la rețele de sprijin, educația și abilitățile, experiența migrației, stăpânirea noii limbi, practicile discriminatorii din noua țară și tipul statutului de imigrant deținut. O trăsătură comună a proceselor de integrare o constituie însă faptul că acestea implică învățare și decizi schimbare. Are loc un anumit grad de *aculturare*, adică de ajustare culturală, care presupune conflict și eventuale perturbări psihologice. Integrarea nu este, așadar, o cale ușoară.

În cazul migranților nou-veniți, principalul tip de învățare realizat într-o primă instanță este foarte probabil să fie limba noii țări, în grupe de vorbitori de limbi străine. Unii studenți pot fi și rezidenți stabiliți de mai mult timp, care nu au avut până la momentul respectiv posibilitatea de a învăța limba. Alte tipuri de învățare includ abilitățile vocaționale (profesionale) și observarea din umbră a diverselor tipuri de ocupații (*work shadowing*). Persoanele cu origini migraționiste, adică cele care au fost născute în țara adoptivă, vor fi mai mult ca sigur vorbitori nativi ai limbii majoritare și vor fi întâlniți în curentul educațional principal.

Expresia "a te simți ca un migrant" are un dublu sens: în primul rând, nu e neapărat necesar să fii migrant pentru a fi făcut să te simți ca un migrant, în sens peiorativ, situație trăită de copiii migranților din anumite țări europene; iar în al doilea rând, o abordare multiculturală, care dă dovadă de o profundă înțelegere a felului în care se simte un migrant, este necesară pentru a le oferi studenților cea mai bună educație posibilă și șanse optime în viață.

2 Fundamentele conceptuale și filozofice ale unei abordări multiculturale

Aici luăm în considerare două dimensiuni ale abordării multiculturale: egalitate și diversitate și identificarea barierelor și constrângerilor.


2.1 Egalitate și diversitate

Fundamentele conceptuale și filozofice ale abordării multiculturale pot fi rezumate într-o singură propoziție: egalitate și diversitate. Aceasta înseamnă că fiecare individ are o valoare umană egală cu a celorlalți, dar în același timp suntem cu toții diferiți, în sensul apartenenței la cel puțin una dintr-o gamă de categorii sociale; iar aceste diferențe trebuie respectate.

Acestei filozofii i se pot urmări originile în trecutul istoric cel puțin până la perioada iluminismului, dar primul pas important către răspândirea acestei filozofii în întreaga lume este cel cuprins în Declarația Universală a Drepturilor Omului, adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite în 1948. Aceasta a fost urmată de Convenția pentru Protecția Drepturilor și Libertăților Fundamentale ale Omului, adoptată de Consiliul Europei în 1950.² În 1966 a urmat Acordul Internațional privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale al Convenției Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului³, intrat în vigoare în 1976. **Preambulul Acordului** stipulează:

Idealul ca oamenii să trăiască eliberați de teamă și lipsuri poate fi atins numai dacă se crează condițiile ca fiecare să se bucure de drepturile sale economice, sociale și culturale, precum și de drepturile sale civile și politice și de libertate.

Această abordare este cristalizată în diverse directive ale Uniunii Europene⁴, referitoare la vârstă, sex, orientare sexuală, dizabilități, credință sau religie, originile naționale sau etnice, inclusiv la populația de romi⁵, țigani sau nomazi. Directivele cele mai relevante sunt Directiva privind Egalitatea Rasială 2000/43/CE⁶ și Directiva privind Egalitatea la Angajare 2000/78/CE⁷. Nu numai că discriminarea pe baza originii etnice sau rasiale a devenit astfel ilegală, dar Directiva privind Egalitatea Rasială "permite adoptarea de măsuri de acțiune pozitivă pentru a asigura în practică egalitatea deplină" (de menționat că acțiunea pozitivă nu este același lucru cu discriminarea pozitivă - cea din urmă fiind adesea ilegală).

 Ce exemple de acțiuni pozitive vă vin în minte, care ar putea asigura tratamentul egal în mediul educațional?

2 Convenția pentru Protecția Drepturilor și Libertăților Fundamentale ale Omului, Consiliul Europei 1950, vezi <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/005.htm> (accesat 04.06.2009).

3 Biroul Înaltei Comisii pentru Drepturile Omului (1966), Convenția Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului: Acordul privind Drepturile Economice, Sociale și Culturale, Geneva.

4 Legislația europeană, directive anti-discriminare: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=612&langId=en> (accesat 04.06.2009).

5 Uniunea Europeană și romii: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=518&langId=en> (accesat 04.06.2009).


6 Directiva Consiliului 2000/43/CE din 29 iunie 2000, care implementează principiul tratamentului egal între persoane, indiferent de originea lor rasială sau etnică: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML> (accesat 04.06.2009).

7 Directiva Consiliului 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000, care stabilește cadrul general pentru tratamentul egal la angajarea și ocuparea forței de muncă: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML> (accesat 04.06.2009).


2.2 Identificarea barierelor și constrângerilor

Este totuși important să continuăm să ne concentrăm asupra individului, adică să evităm stereotipiile (cu alte cuvinte, să nu presupunem că toate persoanele dintr-un anumit grup social au interese, nevoi sau idei identice etc.) și să folosim o abordare holistică ce ține cont de factorii externi semnificativi în viața unui individ, precum și de nevoile sale imediate - prin care se înțeleg, desigur, nevoile sale educaționale.

Rapoartele naționale au relevat faptul că studenții migranți se confruntă cu bariere și constrângeri atât de ordin personal cât și de natură externă. Multe dintre acestea apar ca urmare a situației lor economice și sociale. Unul din principalele motive pentru care anumiți migranți nu încearcă să acceseze programele de educația continuă îl reprezintă adesea resursele lor financiare foarte limitate. Îngrijirea copiilor este o altă barieră: este dificil pentru părinți, mai ales pentru cei prost plătiți, să găsească soluții de calitate pentru îngrijirea copiilor. Această problemă afectează în special femeile și reprezintă un motiv important pentru renunțarea la cursuri. O altă problemă este cea a costurilor și a accesibilității, mai ales în zonele rurale și se referă la dificultatea de a călători până la locul de desfășurare a cursurilor. Nevoia de a munci inhibă adesea participarea. Odată ce migranții au găsit un loc de muncă plătit, care este adesea de nivel scăzut și poate presupune ore de lucru prelungite, antisociale sau imprevizibile, ei nu mai dispun nici de timpul nici de energia necesare pentru educația continuă. În anumite cazuri acționează și factori personali. Slabele aptitudini de bază în propria lor limbă maternă și neîncrederea în sine generată de acestea pot fi un puternic factor de inhibiție, după cum sunt și lipsa de încredere, boala, inclusiv depresia și dizabilitățile. Acestea sunt adesea cauzele renunțării la un curs.

 Ce ați putea face pentru a convinge un student să nu renunțe la un curs din cauza factorilor personali?

Factorii instituționali sunt de asemenea importanți. În Franța și Marea Britanie a fost raportată lipsa informațiilor referitoare atât la cursurile de limbă, cât și la cele de meserii. Listele lungi de așteptare sau percepția că va trebui să aștepte mult, reprezintă o barieră atât reală cât și psihologică în calea participării. Cursurile disponibile s-ar putea situa la un nivel nepotrivit sau ar putea prezenta un interes mai scăzut decât cele de meserii, de pildă. Mulți migranți sunt interesați de tehnologia informației și comunicării (ICT) dar nu au abilitățile lingvistice cerute. Este în mod special demotivant pentru persoanele cu un nivel mai înalt de calificare obținut în țările lor de origine să nu poată accesa programe de instruire la un nivel adecvat abilităților și cunoștințelor lor existente⁸. În anumite cazuri, există o anumită confuzie în privința eligibilității. De exemplu, anumite colegii din Marea Britanie au oferit informații greșite referitoare la accesarea cursurilor de meserii.

 Ce fel de sprijin și informații sunt necesare în mediul educațional în care vă desfășurați activitatea pentru a putea elimina barierele cauzate de factorii instituționali?

În mod evident, aceste bariere se aplică și persoanelor care nu sunt migranți, însă ele sunt exacerbate în cazul persoanelor care nu stăpânesc bine limba statului respectiv. Acest lucru este demonstrat de cercetările britanice care arată că participarea migranților la educație și instruire este mai scăzută decât cea a acelorași minorități etnice care s-au născut în Regatul Unit.

⁸ Vezi, de exemplu, Clayton, P. (2005), "Blank slates or hidden treasure? (Tabula rasa sau comoară ascunsă? - n.tr.) Assessing and building on the experiential learning of migrant and refugee women in European countries", *International Journal of Lifelong Education* 24 (3), pp 227-242; Lucio, M. M., Perrett, R., McBride, J. și Craig, S. (2007) *Migrant Workers in the Labour Market: the role of unions in the recognition of skills and qualifications*, London, UnionLearn.

3 Privire de ansamblu asupra celor mai recente rezultate ale cercetării științifice în domeniul integrării prin educație și îndrumare profesională

Nu numai profesorilor, ci și consilierilor și altor cadre ale instituțiilor de învățământ care au contact cu studenții migranți, li se recomandă să citească lucrările rezumate mai jos sau publicații similare.

În 1987, OCDE a publicat o carte⁹ în limbile engleză și franceză, pe tema educației multiculturale. Aceasta nu mai există în stoc dar ar trebui să fie disponibilă în biblioteci. Există însă și publicații interesante mai recente care se ocupă cu problematica educației și consilierii multiculturale. Acestea sunt în limba engleză, dar câteva pasaje sunt prezentate aici. Există de asemenea și puncte de vedere utile dintr-o teză de doctorat nepublicată.

3.1 Fragmente extrase din cercetările relevante

Unele lucrări sunt disponibile de la autori sau parteneri chiar în cadrul proiectului "*Feel like a Migrant*".

Clayton, Pamela (2005), 'Blank slates or hidden treasure? Assessing and building on the experiential learning of migrant and refugee women in European countries', *International Journal of Lifelong Education* 24 (3), May-June, pag. 227-242.

"De regulă, situația profesională a femeilor migrante sau refugiate cunoaște o înrăutățire considerabilă la sosirea în noua țară, indiferent de calificările pe care acestea le au și chiar după ce și-au obținut calificările acceptate. Obiectivele principale ale acestei cercetări au fost testarea ipotezei că femeile aduc în noile lor țări abilități și competențe rezultate de pe urma educației lor, a vieții lor profesionale și a experiențelor acumulate, pe lângă cele învățate în procesul de adaptare la noul mod de viață, cum ar fi competențe comunicative și interculturale, și dezvoltarea unei tipologii care ar facilita accesul acestora la educație și instruire adecvate. Acest proces implică de asemenea, în mod esențial, îndrumarea profesională și consilierea, pentru a ne asigura că femeile dezvoltă țeluri atât realiste cât și dezirabile pentru ele. În acest scop, după adaptarea la condițiile locale, a fost conceput și realizat un program de interviuri cu 120 de femei din patru țări: Danemarca, Germania, Republica Cehă și Marea Britanie. Această lucrare prezintă numai constatările detaliate ale cercetării efectuate în Marea Britanie. Principala valoare a informațiilor colectate este de natură calitativă iar eșantioanele utilizate au fost nealeatorii, însă au rezultat anumite tipare care sunt descrise în prezenta lucrare. S-a concluzionat că în noua țară a fost de obicei nevoie de educație și instruire, dar că se cere o abordare mult mai bine gândită a înscrierii persoanelor în diverse cursuri. Lucrarea se încheie cu recomandări practice pentru instituțiile de educație permanentă și cu studii de caz pentru clarificarea rezultatelor. Sunt anexate patru studii de caz."

Clayton, P. M., Plant, P. și Rohdin, I. (2008), *European solutions for guidance and counselling for socially disadvantaged groups*, Milan, Franco Angeli.

"Această carte este destinată sectorului de îndrumare și consiliere, în scopul sporirii cunoștințelor și înțelegerii referitoare la grupurile dezavantajate social și astfel al creșterii participării acestora la educația continuă. Multe persoane se confruntă cu o varietate de obstacole rezultate, de pildă, de pe urma dependenței de alții, a alegerilor limitate, a barierelor fizice și sociale și a prejudecăților. Lumea școlilor de meserii nu face excepție, deoarece furnizorii de programe educaționale crează adesea, fără intenție, bariere determinate de insuficiența cunoașterii și înțelegerii a persoanelor dezavantajate. Rezultatul este că acestui grup i se refuză în mod efectiv accesul la educația continuă, situație care este în dezacord evident cu prioritățile stabilite în 2002 referitor la cetățenia activă, includerea socială și dezvoltarea

9 OECD (1987), *Multicultural Education*, Paris, OECD Publishing.

personală¹⁰, și indică fără putere de tăgadă că este nevoie de furnizarea de consiliere mai eficientă¹¹....

"Capitolul 5, "Migranți, siliți și nesiliți", de Pamela M. Clayton, Mar Camarasa, Pilar Quevedo, Ghislaine Tafforeau și Andrew Shorey se bazează pe cercetările efectuate în Marea Britanie, Spania și Franța și face deosebirea între refugiați și migranți economici, precum și între bărbați și femei, abordând în același timp teme comune pentru toți. Acesta include opinia unui refugiat care a beneficiat de îndrumare profesională și biografiile a patru femei care au participat la educația pentru adulți dar au avut dificultăți în a reveni la nivelul lor economic și social inițial, precum și a uneia care și-a ameliorat situația grație sprijinului din exterior. Capitolul include și femei de etnie romă, care în multe cazuri nu sunt migrante, dar care au șanse extrem de slabe pe piața muncii. Sunt furnizate recomandări separate de acțiuni pentru femeile migrante și cele de etnie romă precum și pentru migranții bărbați.

"Capitolul 6, "Minorități etnice", de Pamela M. Clayton, Lorena Stoica și Andrew Shorey, se bazează pe cercetările efectuate în Marea Britanie și în România. Grupurile asupra cărora se concentrează acest capitol sunt femeile de culoare, cele aparținând minorităților etnice și tinerii asiatici de sex masculin din Marea Britanie, precum și maghiari și romi, tineri sau în vârstă din România. Mulți dintre tinerii intervievați, în ciuda nivelului lor ridicat de educație, continuau să se confrunte cu probleme de discriminare pe piața muncii și cu ideile părinților cu privire la ce înseamnă o angajare "adecvată" pentru copiii lor. Romii vârstnici din România, pe de altă parte, sufereau de pe urma analfabetismului sau a nivelului scăzut de educație, la fel ca femeile pakistaneze din Marea Britanie. Un rezultat tulburător a fost acela că mulți tineri britanici de origine asiatică fie au avut experiențe nesatisfăcătoare în ce privește îndrumarea, fie nu știau că ea este disponibilă și după finalizarea studiilor. Consilierii și îndrumătorii britanici, însă, erau perfect conștienți de barierele cu care se confruntă acest grup, în vreme ce consilierii români au în continuare nevoie de un amplu program de instruire."

Greco, S., Clayton, P. și Spreizer, A. J. (2007), Migrants and Refugees in Europe: Models of integration and new challenges for vocational guidance, Milan, Franco Angeli.

"Autorii acestei cărți (...) nu consideră că răspunsul poate fi dat de modelul de asimilare - nu este vorba de a deveni o persoană diferită sau de a-ți abandona propria cultură - ci despre a te simți în largul tău, în sensul înțelegerii noii țări și a capacității de a funcționa eficient în ea. Există mulți factori care afectează procesul integrării și durata acestuia, inclusiv vârsta, sexul, starea de sănătate, accesul la rețele de sprijin, educația și abilitățile, experiența migrației, stăpânirea noii limbi, practicile discriminatorii din noua țară și tipul statutului de imigrant deținut. O trăsătură comună a proceselor de integrare o constituie însă faptul că acestea implică învățare și deci schimbare. Are loc un anumit grad de aculturare, adică de ajustare culturală, care presupune conflict și eventuale perturbări psihologice. Integrarea nu este, așadar, o cale ușoară...

"Funcțiile îndrumării holistice, așa cum este ea conceptualizată actualmente, depășesc simpla informare și sfătuire. Pe scurt, acesta este un serviciu de îndrumare care se adresează persoanei ca întreg și care ia în considerare toate aspectele vieții sale prezente ori trecute care îi afectează bunăstarea și abilitatea de a lua decizii. Un asemenea model a fost conceptualizat în cadrul studiului Eurocounsel referitor la îndrumarea adulților și este încă în curs de extindere. În cadrul acestui model sunt propuse funcții suplimentare ale serviciilor de îndrumare.

10 Aceste priorități au fost identificate în Rezoluția privind educația continuă adoptată de Consiliul Uniunii Europene (Educație și Tineri) din 27 iunie 2002.

11 Prioritățile identificate în proiectul de Rezoluție al Consiliului și al reprezentanților Statelor Membre reuniți în cadrul Consiliului pentru Consolidarea Politicilor, Sistemelor și Practicilor din Domeniul Îndrumării pe tot Parcursul Vieții în Europa din 14 mai 2004.

"Esențială este, desigur, sprijinirea oamenilor să: interpreteze informația și să ia decizii; să afle ce anume își doresc și ce au nevoie și să conceapă diverse moduri de a își satisface dorințele și nevoile; să fie capabili de a selecta oportunități potrivite dezvoltării lor personale, educaționale și profesionale.

"Pe lângă aceasta, serviciul poate oferi experiențe educaționale pentru a ajuta oamenii să dezvolte abilitățile necesare luării de decizii și efectuării de tranziții, cum ar fi tehnici de interviu și cursuri de creștere a încrederii în sine. El ar putea de asemenea susține oamenii în interacțiunile lor cu instituțiile educaționale sau cu agențiile de ocupare a forței de muncă, într-un mod care îi încurajează să se descurce singuri pe viitor. Până atunci, s-ar putea să fie nevoie de susținere și pledoarie în favoarea persoanelor respective: de exemplu, prin negocierea cu instituțiile sau agențiile în numele celui îndrumat...

"Un model holistic de îndrumare înseamnă că sunt necesare foarte multe alte cunoștințe pentru a-i ajuta pe solicitanții de îndrumare să își îndeplinească și nevoile nelegate de meserie, care adesea sunt mai apăsătoare. Asemenea nevoi au desigur legătură cu nevoile profesionale, deoarece ele formează fundația pe baza căreia cel care caută îndrumare poate evolua în direcția dorită. În esență, aceasta înseamnă o cunoaștere în detaliu a serviciilor locale, inclusiv a celor de asistență și consiliere juridică, a serviciilor medicale, școlilor și serviciilor de consiliere în carieră pentru copiii solicitanților de îndrumare, a posibilităților de cazare, de primire a ajutoarelor sociale și așa mai departe. Aceste cunoștințe includ, în cazul ideal, nu numai detaliile de contact ale acestor servicii, ci și personalul aferent, astfel încât să existe posibilitatea de a îndruma persoanele aflate în necesitate către acei angajați despre care se știe că dispun de competențe multiculturale. În situația în care solicitanții de îndrumare sunt izolați de rețelele sociale - sau au un anumit motiv pentru a evita grupuri care le reprezintă în mod expres conaționalii (de exemplu în cazul unor războaie civile) - consilierul le poate intermedia contactul cu grupuri, potențiali prieteni, precum și cu organizații de susținere și militante. Aceasta presupune cunoașterea unor asemenea organizații. În aproape toate cazurile, asistarea solicitanților de îndrumare în satisfacerea nevoilor lor nelegate de profesie, presupune recomandarea lor către alte organizații, fapt ce necesită o practică organizațională solidă, pentru a evita transmiterea acelorași date către agenții diferite și trimiterea "*de la Ana la Caiafa*", cum se întâmplă prea adesea.b

"Atunci când îndrumarea satisface nevoile persoanelor provenite dintr-o varietate de contexte, o putem numi îndrumare multiculturală. Într-adevăr, Pedersen (1988) vede în multiculturalism o strategie pentru supraviețuirea profesiei de consilier într-o lume în care persoane provenind din culturi diferite își intersectează tot mai frecvent drumurile. Cecil Holden Patterson (2000), pe de altă parte, avertizează cu privire la pericolele scoaterii în evidență a diferențelor în defavoarea similitudinilor. Este adevărat că suntem cu toții ființe umane cu nevoi, speranțe și temeri identice, însă, așa cum am descris mai sus, barierele în calea împlinirii personale sunt mult mai mari pentru refugiați și imigranți decât pentru localnici. Mutarea dintr-un sistem complex în altul necesită foarte multă învățare practică și culturală și adaptare iar, pe lângă acestea, în calea comunicării cu localnicii pot sta bariere lingvistice și culturale...

"Individul a fost conceptualizat prin simbolul "cepei", cu multe straturi care îi înconjoară personalitatea din centru, atât protejând-o cât și modelând-o. Aceste straturi includ (de la interior către exterior), educația primită în cadrul familiei, tiparele din familie, religia, limba, obiceiurile culinare, îmbrăcămintea, locuința și ocupația. Când cineva se mută într-o altă țară, unele dintre aceste straturi pot dispărea, și cu cât pierde mai multe straturi, cu atât persoana devine mai vulnerabilă (Saerkjaer 2004). Fără a emite vreo ipoteză legată de anumite culturi, un punct de pornire util în procesul de îndrumare este realizarea faptului că un solicitant de îndrumare care este imigrant sau refugiat se poate găsi în această stare psihologică. Îndrumarea multiculturală presupune însă mult mai mult.

"Competențele unui consilier competent din punct de vedere cultural au fost descrise drept conștientizarea propriilor prezumții, valori și preferințe, înțelegerea perspectivei asupra lumii pe care o are un solicitant de îndrumare diferit din punct de vedere cultural și abilitatea de a

dezvolta strategii și tehnici adecvate. Credințele și atitudinile, cunoștințele și abilitățile formează temelia fiecăruia din aceste trei aspecte (Launikari, Puukari 2005)...

"Toate culturile au în comun factori importanți (de exemplu, ierarhia nevoilor, familiile, existența legilor și normelor, metode de rezolvare a conflictelor) precum și o varietate de deosebiri (îndeosebi limba, dar și religia, tabuurile și legile privind căsătoria, moștenirea ș.a.m.d.). Este important să avem în vedere atât similitudinile cât și deosebirile dintre diferitele culturi - și de asemenea să fim conștienți de propria cultură, care ne este atât de familiară încât s-ar putea să ne-o asumăm fără a o mai cerceta.

"Astfel, competența multiculturală presupune o combinație de abilități bazate pe cunoștințe, cunoaștere de sine, reflecție, voință și pricepere. Ea înseamnă să fim conștienți de propriile sentimente și reacții, mai ales în fața unor evenimente surprinzătoare sau tulburătoare din cadrul procesului de îndrumare și să fim capabili să înțelegem că poate exista o întreagă gamă de explicații pentru comportamentul unui solicitant de îndrumare. Mai presus de orice, este necesar să dezvoltăm abilitatea de a comunica inteligibil cu persoanele a căror limbă maternă nu este cea a consilierului și care au norme și valori diferite. Comunicarea este întotdeauna un proces complicat. Nu numai că ea presupune decodificarea limbajului trupului și a intonației pe lângă cea a cuvintelor, propozițiilor și frazelor folosite, dar există și factori - sau filtre - care se interpun în calea recepționării unui mesaj exact așa cum a fost el transmis. Asemenea factori includ prejudecățile, părerile preconcepute, preocuparea cu probleme personale, anxietatea, teama - și se aplică ambelor părți. În cadrul unei comunicări multiculturale mai există și filtrele suplimentare ale normelor și așteptărilor culturale, abilităților lingvistice și în anumite cazuri, cele generate de prezența unui translator."

Ladson-Billings, G. și Gillborn, D. (2004), The RoutledgeFalmer Reader in Multicultural Education, London, Routledge (s-au omis referințele).

"Educația multiculturală recunoaște valoarea și importanța diverselor culturi și își propune să trateze în mod egal oamenii cu origini etnice și culturale diferite. Educația multiculturală se întemeiază pe noțiunea conform căreia învățarea și înțelegerea unei varietăți de culturi vor reduce prejudecățile și discriminarea persoanelor provenite dintr-un context etnic și cultural diferit de etnia și cultura dominantă.

"În interiorul discursului privind educația multiculturală, a existat un punct de vedere conform căruia copiii de culoare și cei ai minorităților etnice au suferit de o percepție de sine scăzută din pricina programei analitice etnocentrice. Acest punct de vedere a avut tendința de a arunca vina pentru rezultatele școlare slabe asupra copiilor înșiși. Aceasta este una din criticile aduse educației multiculturale. Un alt motiv a fost că, deși e posibil să fi dus la o oarecare diversificare a programei, educația multiculturală a fost adesea utilizată doar simbolic, în conexiune cu festivaluri culturale, artefacte și exotizarea tinerilor aparținând grupelor etnice minoritare. În acest fel, marginalizarea și tratarea tinerilor drept "diferiți" au fost exacerbate. Pe lângă acestea, educația multiculturală a fost criticată pentru eșecul în fața rasismului."

Launikari, M. și Puukari, S. (eds) (2005), Multicultural Counselling – Theoretical Foundations and Best Practices in Europe, Helsinki, Centre for International Mobility CIMO (Finland) și Finnish National Board of Education. Fragmente.

"Indiferent de împrejurări, imigranții și refugiații se confruntă cu nenumărate probleme de adaptare într-o nouă țară iar procesul de integrare reprezintă o preocupare majoră pentru furnizarea serviciilor profesionale... Rolurile îndrumării și consilierii evoluează pentru a veni în întâmpinarea nevoilor persoanelor ce trec dintr-o cultură în alta. Pregătirea migranților, a specialiștilor și a cadrului de bază pentru educație și ocupare în scopul incluziunii sociale a imigranților ridică multe probleme... Pe măsură ce granițele comerciale, turistice și cele privind ocuparea forței de muncă se modifică în întreaga lume, specialiștii trebuie să reflecteze la propriile practici și la modalități de îmbogățire a competențelor lor multiculturale... Această carte are o funcție dublă. În primul rând, este un manual pentru consilierii de îndrumare care lucrează cu clienți migranți și care au nevoie de informații și sfaturi suplimentare privind teo-

riile, metodele și bunele practici ale consilierii multiculturale. În al doilea rând, ea se adresează formatorilor de consilieri, care pot aplica conținutul și exercițiile manualului în programele lor de formare, pentru dezvoltarea conștiinței și abilităților multiculturale ale participanților la curs. Pe lângă acestea, de informațiile cuprinse în carte poate beneficia și personalul de resurse umane din organizațiile multinaționale și multiculturale...

"Considerăm orice îndrumare și consiliere a fi multiculturală în sensul că îndrumătorii trebuie să admită că toți clienții lor își aduc în cadrul procesului de îndrumare și consiliere propria istorie personală unică și propriile culturi (de ex., sexul, categoria socială, religia, limba, etc.). Cu toate acestea, în condițiile actualelor provocări pe care imigrația și multiculturalismul le creează în Europa și în alte regiuni din lume, principalul accent al cărții cade pe modul de abordare a nevoilor minorităților culturale în procesul de îndrumare și consiliere...

"Poate cel mai bine cunoscut mod de a conceptualiza competențele de consiliere multiculturală este cel dezvoltat de Sue și alții (1992; 1996). Aceștia împart competențele multiculturale în trei caracteristici ale unui consilier competent din punct de vedere cultural: 1) conștientizarea propriilor prezumții, valori și preferințe, 2) înțelegerea modului de a vedea lumea al unui client diferit din punct de vedere cultural și 3) capacitatea de a dezvolta strategii și tehnici de intervenție adecvate. Fiecare din aceste caracteristici includ următoarele trei dimensiuni: 1) credințe și atitudini, 2) cunoștințe și 3) abilități...

"Diferențele dintre contextele culturale ale consilierilor și clienților trebuie abordate și studiate din puncte de vedere multiple, așa cum au sugerat de pildă Sundberg și Sue (1989): este necesară o înțelegere reciprocă a scopului și așteptărilor procesului de consiliere; trebuie dezvoltate înțelegerea multiculturală și abilitățile de comunicare ale consilierilor; trebuie dezvoltate atitudini și abilități interculturale; în cadrul procesului de consiliere, trebuie înțelese și ținut cont de mediile externe ale clienților; elementele universale și cele specifice unei anumite culturi sunt diferențiate și înțelese de consilier în cadrul procesului de consiliere.

"Trebuie să începem prin a deveni mai conștienți de propria noastră istorie personală, de căile prin care am devenit ceea ce suntem acum; cultura sau, mai exact, culturile sunt elemente majore care ne influențează dezvoltarea... Principiul promovării liberei circulații a cetățenilor a fost înscris în politicile europene de educație. În plus, filosofia egalității în educație a fost inclusă în mod clar în legile privind educația ale celor mai multe țări europene. Și mai mult, la începutul secolului 21, ideile educației continue au fost definite drept țeluri ale îmbunătățirii practicilor din cadrul sistemelor educaționale. Acest lucru înseamnă că profesorii din întreaga Europă se întâlnesc din ce în ce mai mult cu studenți de toate vârstele și etniile și care au contexte educaționale, situații de viață și experiențe profesionale diverse, având, prin urmare, nevoie de sprijin educațional variat în interiorul cadrului educațional.

"Creșterea cererii de drepturi educaționale egale pentru toți întărește în mod inevitabil cererea pentru dezvoltarea abilităților cadrelor didactice și consilierilor de a face față nevoilor individuale ale studenților, care iau naștere din diverse motive, și de a-i consilia în mod corespunzător. Cu toată concentrarea asupra nevoilor diversilor studenți, nevoi ce reies din problematici precum imigrarea, vârsta, rasa, sexul, nevoi educaționale speciale sau altele similare, pare a exista totuși o incertitudine cu privire la ce ar putea însemna dezvoltarea acestor abilități pentru practicile mediilor educaționale, ale profesorilor și altor cadre și, în consecință, pentru formarea de specialiști pentru mediul educațional...

"Imigranții au adesea dificultăți în a-și găsi un loc de muncă potrivit educației lor. În consecință, ei caută modalități alternative de a deveni membri cu drepturi depline ai societății, prin intermediul posibilităților educaționale. Există deosebiri foarte mari între experiențele educaționale ale imigranților adulți. Sistemele de educație, gândirea privitoare la educație, rolurile profesorilor și studenților, nivelul de utilizare a tehnologiei în educație sunt doar câteva exemple de deosebiri între țări. Cultura educațională, pe care imigranții adulți au învățat-o, le afectează acțiunile într-un mediu nou. Socializarea anterioară a studenților referitoare la educație trebuie luată în considerare...

"S-a evidențiat faptul că acele cadre didactice care lucrează cu imigranți ar trebui să aibă o optică multiculturală. Ce înseamnă o optică multiculturală? Wurzel (1984) o definește drept înțelegerea critică și mediativă a sinelui și a altora în contexte istorice și culturale, o conștientizare atât a deosebirilor cât și a similitudinilor dintre oameni. Pentru cadrele didactice și consilieri, ea înseamnă completarea practicii cu o conștiință a propriilor lor origini și experiențe culturale și personale, precum și cu cele ale studenților sau clienților lor (Kerka, 1992). Kerka a creat cinci strategii care sintetizează abordări ale educației multiculturale, educației pentru carieră și dezvoltării profesionale, dintr-o serie de surse. Strategiile sunt legate de atmosfera mediului educațional, de planul de învățământ, de bilingvism și de limba folosită la predare, de metodele de predare și consiliere și de o viziune echilibrată asupra studenților ca indivizi și ca membri ai grupurilor culturale. Suntem de acord cu Kerka în privința faptului că temele menționate sunt relevante într-o educație multiculturală, dar dorim să accentuăm acele strategii pe care le-am identificat ca fiind esențiale în educația pentru adulți și în lucrul cu imigranți adulți.

"1. Cadrele didactice creează un climat de acceptare. Studenții trebuie să poată fi ei înșiși în cadrul grupului. Predarea cu o optică multiculturală încurajează aprecierea și înțelegerea altor culturi, precum și pe a noastră proprie.

"2. Este esențială promovarea unei percepții de sine pozitive. A-l considera pe fiecare student drept un individ unic, cu ceva de oferit, este o strategie importantă. Sentimentul progresului și al succesului este unul din factorii de susținere.

"3. Grupul reprezintă o resursă educațională pentru toți. Adulții cu origini foarte diverse contribuie la grup cu o multitudine de cunoștințe, aptitudini și puncte de vedere. Grupurile multiculturale de adulți sunt combinații de diverse ocupații, competențe, contexte culturale, limbi și un spectru larg de experiențe de viață. Este important ca studenții să învețe să își împărtășească competențele și experiențele.

"4. Construirea de rețele sociale în timpul educației este una dintre strategiile esențiale care promovează stabilirea de relații cu mediul profesional și cu colegii care lucrează în diferite organizații. Membrii unui grup de studenți divers și multicultural sunt parte a rețelei, putând face apel la aceasta în decursul educației lor și ulterior, după încheierea acesteia. Acest aspect este foarte important mai ales pentru studenții imigranți adulți, cărora cel mai adesea le lipsesc contactele, prietenii sau relațiile cu comunitățile înconjurătoare și cu mediul profesional.

"5. Planul de studii reprezintă un gen de cadru pentru studenți. El este flexibil și permite abordarea tematicilor mai largi din punctele de vedere ale studenților, ceea ce e plin de însemnătate pentru fiecare dintre studenții adulți și pentru dezvoltarea lor profesională. Este extrem de importantă conceperea unui plan de învățământ care să abordeze experiențele trăite și preocupările reale ale participanților la cursuri (Lee, 2001). Lee atrage de asemenea atenția că ipoteza de bază este aceea că dacă planul de studii este relevant pentru participanți și le reflectă nevoile, aceștia vor fi mai motivați să participe. În opinia lui Gomez (1991), planul de învățământ adecvat pentru înțelegerea diverselor culturi este unul multicultural. Aceasta promovează recunoașterea, înțelegerea și acceptarea diversității culturale și a unicității individuale. Acest plan de învățământ se bazează pe noțiuni cum ar fi: pluralism cultural, înțelegere intergrup și relații umane. Nu este limitat la un curs, set de abilități sau an-timp specific."

Papageorgiou, I. (2006), Learning Beyond Words: The impact of second language adult education on migrants' social involvement: a comparison between Scotland and Greece, teză de doctorat nepublicată, University of Glasgow (citare cu amabila permisiune a autorului). Fragmente din Capitolul 12 (s-au omis referințele):

"Interviurile au arătat că grupul de studiu ("clasa") este un spațiu crucial în viața socială a imigranților. În toate situațiile, șansa de a obține abilități de comunicare mai bune a reprezentat o motivație majoră pentru angajarea în procesul de educație. Mai ales în Glasgow, un mare număr de intervievați s-au apucat de cursuri parțial pentru a întâlni oameni și a lega prietenii...

pentru intervievații din Glasgow, intervalul dintre sosirea în oraș și începerea cursului a fost considerabil mai scurt decât cel al omologilor lor din Atena... La fel de important este faptul că, spre deosebire de Glasgow, în Atena intervievații aveau un loc de muncă plătit, ceea ce înseamnă nu numai că e posibil să fi cunoscut alți oameni la serviciu, ci și că timpul lor liber era mult mai limitat. Cu toate acestea, în ciuda nevoii și dorinței arzătoare a studenților din Glasgow de a lega contacte sociale prin intermediul cursului, doar jumătate din ei au un contact social cu colegii de curs în afara orelor și aceasta se întâmplă mai ales la cursurile de sensibilizare oferite în cadrul comunității. Prin comparație, marea majoritate a studenților din Atena au cel puțin un contact minim cu colegii de curs...

"Interviurile au demonstrat că, cu cât un cadru didactic acordă mai multă importanță aspectului social al cursului, cu atât mai interesați sunt studenții să devină cu adevărat implicați social. Acei profesori din Glasgow care consideră că încurajarea interacțiunii între studenți face parte din funcția lor au luat în calcul utilizarea de metode de predare informale, cum ar fi lucrul în grup, jocurile de învățare și conversația lejeră ca mijloace de a clădi rețele sociale care ar putea spori capitalul social al studenților. Este de așteptat ca, la rândul său, capitalul social să promoveze implicarea socială a studenților. Această funcție a metodelor de predare nu a fost realmente conștientizată de profesorii din Atena, deși mulți studenți au sugerat că ar prefera ca lecțiile să aibă loc într-o atmosferă mai informală.

"Cu toate acestea, profesorii din ambele orașe au recunoscut importanța oferirii de informații referitoare la evenimente din afara cursului, și și-au încurajat studenții să ia parte la ele. Trebuie menționat însă că, dacă profesorii înșiși nu participă la aceste evenimente, și studenții tind să renunțe la aceste oportunități. Funcția unor activități extracurriculare organizate fie de instituția de învățământ, fie de profesorii înșiși este apreciată de asemenea de acele cadre didactice care percep încurajarea participării sociale a studenților lor ca pe un element al procesului de instruire. Aceste activități pot fi ori pur sociale, ori pot include un aspect educațional. Majoritatea studenților iau parte la aceste activități în mod consecvent iar când profesorii - și nu doar personalul administrativ - participă activ în pregătirea lor, studenții înșiși încep să se dedice unor inițiative similare. Pe de altă parte, acolo unde nu se organizează activități în afara programei, studenții nu caută să provoace ei înșiși niciun contact social în afara cursului. Cu toate acestea, a fost recunoscut faptul că activitățile extracurriculare solicită o parte foarte mare din timpul profesorului, fiind astfel necesară o mare dedicare din partea acestuia pentru a încuraja pe deplin implicarea socială a studenților...

"În efortul lor de a încuraja interacțiunea socială, acei profesori din Atena care vor să încurajeze implicarea socială folosesc planul de studii mai degrabă decât metodele de predare informale. Temele sociale pot fi integrate ca subiecte ale activităților de comunicare. În acest fel, atunci când exersează abilitățile de exprimare orală, profesorul îi poate încuraja pe studenți să discute chestiuni de ordin social în loc de subiecte mai triviale cum ar fi celebrități sau tendințe culinare. În mod alternativ, temele sociale pot fi discutate separat, sub forma unei componente independente a cursului. Evident, abilitatea lingvistică a unui grup de începători va limita posibilitățile de dialog pe teme care necesită o competență lingvistică substanțială. Cu toate acestea, ea nu îi împiedică pe anumiți profesori să extindă planul de studii imediat ce este posibil.

"Deși toți profesorii dezbateau într-o anumită măsură teme culturale și sociale, profesorii din cadrul organizațiilor de caritate și militante din Atena își proclamă devotamentul pentru extinderea conținutului cursurilor predate în așa fel încât acesta să includă subiecte de discuție sociale și politice. Contrar celorlalți profesori care își propun să transfere cunoștințe pentru a își ajuta studenții să înțeleagă comunitatea gazdă, profesorii din cadrul acestor două tipuri de organizații au intenția de a îi face pe studenți să se gândească la probleme de ordin social și politic. Cu toate acestea, majoritatea profesorilor din Glasgow se opun acestei abordări, ei considerând că temele cu tentă politică sau religioasă nu constituie elemente potrivite pentru dezbaterile din interiorul clasei, cu atât mai mult atunci când studenții din cursul respectiv se află în situația vulnerabilă de solicitare de azil.

"Din acest raționament reies două preocupări. În afara argumentului că adoptarea unei poziții politice neutre de către profesori a fost atacată ca imposibilă, faptul că profesorii sunt atât de grijulii încât să nu amenințe sau ofenseze studenții prin abordarea unor teme de discuție socio-politice arată că își percep studenții ca fiind slabi, inferiori. Obsesia de a consolida stima de sine a studenților lor ca mod de luptă împotriva excluderii sociale reflectă filosofia terapeutică care se manifestă tot mai dominant în societatea britanică. Fără a încerca să punem la îndoială gravitatea situațiilor prin care migranții pot trece - atât în țara de origine, în timpul călătoriei, cât și în țara gazdă - a-i privi pur și simplu ca victime neajutate, supuse persecuțiilor și nu ca actori sociali care chiar au ținut piept împrejurărilor problematice cu care s-au confruntat este considerată o atitudine condescendentă.

"În dorința de a identifica răspunsul studenților pe această temă, studenții intervievați au fost întrebați dacă consideră dezbaterile privind societatea, cultura și politica drept element al lecțiilor. A reieșit că răspunsurile studenților reflectau în totalitate viziunile profesorilor lor. Astfel, toți studenții profesorilor care acordă importanță și timp discuțiilor pe asemenea teme considerau societatea și cultura ca parte integrantă a lecției. Pe de altă parte, acei studenți ai căror profesori evitau discuțiile legate de politică, probleme sociale și religie au considerat că asemenea elemente nu au un caracter oportun în cadrul cursului.

"Studenții din cele două organizații ateniene în care societatea și politica făceau parte din planul de studiu nu numai că au pretins că le plăceau aceste discuții, dar chiar și-ar fi dorit mai multe. Dezbaterile sociale și politice au fost percepute de acei studenți ca satisfăcându-le atât pofta de cunoaștere cât și bunăstarea emoțională. După cum era de așteptat, acei subiecți au avut o mult mai bună cunoaștere și înțelegere și au demonstrat un interes mai mare pentru a învăța mai mult despre aspectele sociale și politice ale țării. Felul în care m-au perceput pe mine a fost de asemenea diferit. În loc să se simtă intervievați, întâlnirea noastră a decurs mai degrabă ca o ocazie socială. Era evident că se simțeau în largul lor interacționând cu un nou membru al comunității gazdă și, din spusele lor, cursul avusese un rol în aceasta.

"Este evident că societatea nu poate fi eliminată din sala de curs iar problemele sociale legate de viețile studenților vor apărea în discuții în toate cursurile desfășurate într-o limbă străină. Acolo unde profesorii sunt bucuroși să discute teme sociale atâta timp cât nu sunt politizate, problemele sociale sunt tratate ca probleme personale mai degrabă decât colective. Deși feminismul a proclamat că tot ceea ce este personal este politic, acest lucru este valabil numai dacă problemele personale sunt împărtășite și dacă ele devin punctul de plecare pentru deliberare și acțiune politică. Prin urmare, o descriere a problemelor personale în sine rămâne un proces terapeutic și, deși i-ar putea apropia pe oameni, prezintă posibilități limitate pentru consolidarea solidarității în cadrul unui grup.

"Mai mult, retragerea aspectelor politice din cadrul cursurilor poate fi extrem de dăunătoare participării sociale a studenților. Au fost identificate trei condiții de bază pentru învățarea rolului cetățenesc activ. Acestea sunt acțiunea socială, responsabilitatea și identitatea. Prima se referă la dobândirea de către student a unui sentiment de putere de acțiune, cea de-a doua la asumarea responsabilității și gestionarea chestiunilor de ordin social, iar cea din urmă la dezvoltarea de convingeri, opinii și idei care îl conectează pe student la ceilalți. Din toate cele de mai sus putem deduce că toate aceste aspecte ale educației studenților sunt serios subminate dacă profesorul nu este dispus să se angajeze în discuții referitoare la probleme sociale și teme politice...

"Între tipurile de pedagogie practicate în Glasgow, respectiv Atena, există câteva deosebiri interesante. În primul rând, deși răspunsurile profesorilor din Glasgow au fost foarte asemănătoare între ele, răspunsurile omologilor lor greci au reflectat în mod foarte clar diferențele de filozofie dintre instituțiile de învățământ. Astfel, de pildă, obiectivele profesorilor de colegiu din Atena au reflectat o abordare mai degrabă funcționalistă a educației pentru integrare socială și profesională, în vreme ce profesorii din cadrul organizației militante au avut o atitudine mult mai radicală. Explicația acestei disparități pare a fi lărgă răspândire în

Scotia a unei anumite teorii a educației, spre deosebire de Grecia, unde teoria politică are un impact mai semnificativ decât cea educațională asupra abordării educației.

"Spre deosebire de lipsa unei tradiții a educației pentru adulți în Grecia, în mediul educațional scoțian a prevalat în mod istoric o educație pentru adulți de tip liberal. Devotamentul față de educația liberală pentru adulți s-a păstrat până astăzi, ceea ce explică parțial evitarea temelor politice discutate mai sus. Cu toate acestea, pedagogia practică de profesorii din Glasgow demonstrează că dominant este un anumit tip al educației liberale pentru adulți: cel al educației umaniste pentru adulți. Ideile lui Rogers se bazează pe încrederea în capacitatea persoanelor de a fi ființe umane în esență competente și pe punctul de vedere holistic conform căruia obiectivul educației este dezvoltarea de indivizi împliniți. Pentru a corespunde acestui obiectiv, cadrul didactic trebuie să se comporte ca un facilitator al învățării, pe baza principiilor de a fi autentic, a-și lăuda studenții și a manifesta o înțelegere empatică a nevoilor și dorințelor acestora. Trebuie menționat totuși că educația de tip liberal pentru adulți, și tradiția umanistă în special, au fost criticate pentru individualismul lor și mai exact pentru concentrarea asupra metodelor în defavoarea conținutului educației și a rezultatelor ei sociale.

"Empatia a fost menționată de un segment vast al profesorilor intervievați în Glasgow drept motivație pentru munca lor. În interiorul clasei, întemeindu-se pe noțiunile de facilitare și în efortul de a nu se comporta autoritar, profesorii își descriu funcția drept una de ajutorare și facilitare. În plus, profesorii din Glasgow afirmă absența relațiilor de putere de la clasele lor, lucru pe care pretind că îl asigură prin caracterul lor prietenos și prin metodologia informală. Pe de altă parte, profesorii din Atena au pretins că ei joacă de fapt un rol mult mai important, care ar putea deriva din ideile lor mai tradiționaliste cu privire la rolul profesorului, și deși s-a pus accent pe importanța tratării studenților ca adulți, relația de putere dintre studenți și profesor nu a fost analizată.

"Totuși, în educația umanistă, retragerea profesorului nu înseamnă abandonarea puterii. De fapt, Rogers și-a folosit puterea ca pedagog pentru a permite studenților săi să și-o exercite pe a lor. În mod similar, din punctul de vedere al educației cu scop social pentru adulți, Freire vede cadrul didactic atât ca participant la învățare alături de studenții săi, cât și ca o persoană care deține autoritate în virtutea cunoștințelor mai vaste privitoare la materia predată. Autoritatea implicită a poziției de profesor trebuie recunoscută deschis pentru a putea fi confruntată. De aceea, respectarea studenților și tratarea lor ca egali nu înseamnă neapărat că ierarhiile vor dispărea. Când profesorii se abțin de la abordarea de tematici politice și religioase, ei controlează implicit ordinea de zi. În ultimă instanță, faptul că punctele de vedere ale studenților referitoare la planul de studiu le reflectau pe cele ale respectivilor lor profesori, precum și efectul comportamentului profesorilor asupra implicării sociale mai largi a studenților lor sunt exemple ale puterii pe care profesorii o dețin fără să știe...

"Rezultatele acestui studiu ar putea fi extinse și asupra altor medii educaționale. Având în vedere impactul experiențelor educaționale asupra implicării sociale a studenților, cadrele didactice ar trebui să reflecteze cu grijă la alegerile pe care le fac în plan pedagogic. Mai mult, încurajarea participării nu ar trebui văzută pur și simplu ca un aspect marginal al lecției, ci ca o parte integrantă a activităților, metodelor și conținutului cursului. Rolul pedagogului, atât ca scop cât și ca relație cu studenții, nu trebuie doar prezumat. Cele mai bune intenții nu aduc în mod necesar cele mai bune rezultate și trebuie să avem deschiderea de a analiza modurile prin care se exercită puterea, înainte de a o putea contesta. În fine, ar fi interesant să investigăm suplimentar în ce fel teoria educațională dominantă este afectată de cultura mai largă și să căutăm modalități pentru ca tradițiile teoretice mai puțin dominante, cum ar fi cea a utilității sociale, să depășească granițele mediului academic și să intre în pedagogia aplicată."

3.2 O scurtă selecție de pagini de Internet utile în abordarea procesului multicultural de instruire și îndrumare

Îndrumare și consiliere profesională

Îndrumare profesională de masă pentru refugiați și migranți, www.gla.ac.uk/rq

Predare multiculturală

CRLT: Predarea multiculturală, www.crlt.umich.edu/multiteaching/multiteaching.php

Educație multiculturală: Reforma diversității profesorilor, www.edchange.org/multicultural/teachers.html

Predarea cu optică multiculturală, www.ericdigests.org/1992-5/perspective.htm

Pagini de Internet pentru resurse de predare multiculturală, e.csumb.edu/s/sleeterchristine/world/Websites/teacher_resources.html

Educație multiculturală și predare sensibilizată cultural - WISE,, www.ithaca.edu/wise/topics/multicultural.htm

Resurse pentru predarea și învățarea multiculturală, <http://www1.umn.edu/ohr/teachlearn/resources/multicultural/index.html>

Predare eficientă pentru clasele multiculturale , www.diversityweb.org/digest/F97/curriculum.html

Instruirea pentru schimbare , www.teachingforchange.org

Teze privind predarea multiculturală, www.academon.com/lib/paper/104819.html

Prezentările formatorilor de profesori privitoare la educația multiculturală, anti-rasistă, www.umanitoba.ca/educ/westcast/proceedings/Teacher%20Educators%20Narratives%20of%20Teaching.pdf

Roata învățării - Un instrument de predare multiculturală, www.wheelcouncil.org/LearningWheel.html

Jocuri și activități multiculturale, transculturale și interculturale,, <http://wilderdom.com/games/MulticulturalExperientialActivities.html>

Organizațiile limbilor comunitare – CILT, http://www.cilt.org.uk/community_languages.aspx

Alfabetizarea adulților

Resurse pentru adulți cu nivele foarte scăzute de alfabetizare sau lipsiți de educație formală http://www.literacytrust.org.uk/resources/practical_resources_info

Talent - pregătirea adulților pentru alfabetizare, profesori ESOL și de aritmetică, www.talent.ac.uk

Baza națională de date privind alfabetizarea adulților, <http://www.nald.ca/index.htm>






Modulul 2. Comunicarea interculturală ca provocare în lucrul cu migrații

1. Competența

1.1 Introducere

Am putea spune același lucru despre competență ca și despre informație; și anume că este un "cameleon conceptual". Până și statutul său ca noțiune poate fi interpretat greșit: noțiunea de competență face parte din limbajul comun de multă vreme și este utilizată zilnic de către persoane care nu îi pun la îndoială semnificația. Iată într-adevăr una din provocările pe care le ridică noțiunea de competență: este un termen familiar, ușor de confundat cu semnificația sa reală.



Definiția competenței poate varia în funcție de organizația sau situația profesională în care este utilizată. Prin urmare, nu ne putem limita la o singură definiție:

-  După Levy-Leboyer, competența se referă la "o sumă de comportamente care permit persoanei să fie eficientă în orice situație dată";
-  În opinia lui Tardif, competența este "un sistem condițional și procedural bazat pe cunoaștere, organizat într-un tipar structurat" care permite soluționarea problemelor;
-  După Toupin, competența constă în "abilitatea de a pune laolaltă tot ceea ce se aplică unei situații, cum ar fi cunoștințe, autoritate și atitudini".

Pentru scopurile acestui studiu vom utiliza însă definiția lui **Guy Le Boterf**. Le Boterf (12) este autorul mai multor lucrări și a oferit consultanță pe tema competenței pentru numeroase organizații.

1.2 Măsura competenței

Putem privi competența ca evoluând - asemenea unui cursor - între doi poli:

-  Un pol îl reprezintă situațiile de muncă repetitive și rutiniere.
-  Celălalt pol este reprezentat de confruntare, preluarea inițiativei, complexitate și inovare.

Atunci când cursorul se află mai aproape de primul pol, competența este definită drept "know-how". Ea constă în îndeplinirea uneia sau mai multor instrucțiuni după directive fixe. O asemenea definiție se pretează perfect situațiilor de instruire care duc la certificare iar "know-how-ul" poate fi considerat o componentă fundamentală a competenței.

Atunci când cursorul se situează mai aproape de al doilea pol, competența tinde să fie definită mai degrabă ca abilitatea de a ști cum să te porți și să reacționezi la situații diferite. În aceste condiții, a fi competent înseamnă să știi ce să faci și când. Puși față în față cu evenimente neașteptate sau procese complexe, profesioniștii ar trebui să știe cum:

¹² Le Boterf, Guy (1994) *Of Competency* (Despre competență - n.tr.): essay on a strange attraction, Paris: Editions d'Organisation; Le Boterf, Guy (1997) *Competency and professional navigation* (Competența și orientarea profesională - n.tr.), Paris: Editions d'Organisation

Să preia inițiativa și să ia decizii	să-și asume riscuri
să negocieze și arbitreze	să reacționeze la probleme
să aleagă	să inoveze zilnic și să își asume responsabilități

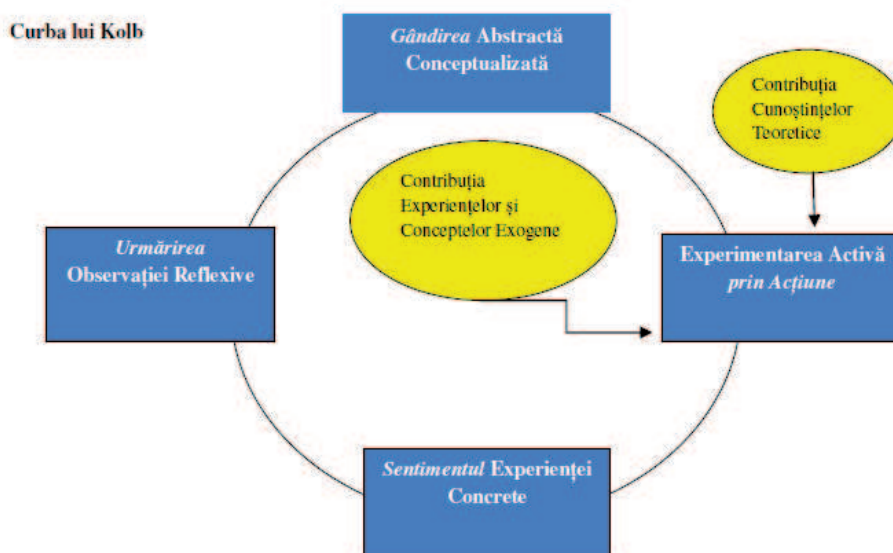
Pentru a fi recunoscuți drept competenți, nu mai este suficient să avem doar capacitatea de a respecta instrucțiuni. Trebuie să fim în stare să trecem **dincolo sau mai presus de instrucțiuni**. Trebuie însă menționat faptul că profesioniștii se pot găsi atât în situații în care li se cere să gândească dincolo de instrucțiuni, cât și în situații în care trebuie doar să urmeze instrucțiuni simple. Este greșit și imprudent a dori să definim competența drept comportamentală în contextul sau situația în care sarcinile de executate sunt repetitive sau simple. În același timp însă, este greșit să reducem competența la simplul know-how în organizații care caută să încurajeze responsabilitatea, inițiativa și versatilitatea.

În cazul în care competența trebuie întotdeauna definită prin prisma acțiunii (know-how, a ști cum să te porți și să reacționezi...), această definiție va fi mereu relativă, în funcție de locul de muncă ce o solicită și o face posibilă.






1.3 Să înțelegem de ce și cum ne comportăm.

Profesioniștii nu numai că sunt capabili să se comporte pertinent într-o anumită situație, dar și înțeleg de ce și cum se comportă.

Conform lui Piaget, înțelegerea unei situații constă în construirea unei reprezentări conceptuale a ei, sau a unui "model operațional". Această reprezentare ne permite să simulăm diverse rezultate posibile și să generăm cursuri ipotetice de acțiune. Pentru a-și construi propriul model operațional, profesioniștii au nevoie de abilitatea de **a se distanța de situație**. Este nevoie să fie capabili de reflecție și să comunice foarte clar modul în care au ajuns la concluzii. Trebuie de asemenea să fie capabili să aplice rezultatele reflecției lor la oricare alte situații din viața profesională care ar putea apărea.






Și, cu toate acestea, ei trebuie să se și poată detașa de experiență. Ei trebuie nu numai să **observe și să rețină** din experiențele lor profesionale anterioare, ci și să **gândească și să fie capabili de a-și comunica** experiențele. Comunicarea modului lor de lucru și a abordării lor le va permite să le **transfere la alte situații**. Autorul descrie patru etape ale ciclului de învățare pe bază de experiențe.

1. În primul rând, momentul **experienței reale de viață corespunde acțiunii directe** și interacțiunii studentului cu diverse situații de învățare. Dar această fază nu este suficientă pentru învățare și pentru a ști cum să transfere abilități. Într-adevăr, **prin simplul comportament, adultul riscă să-și creeze automatisme** ce nu pot fi aplicate fără ajustări altor situații de muncă.
2. Cea de-a doua etapă a ciclului de învățare coincide, în opinia lui Le Boterf, cu clarificarea și stabilirea contextului experienței. Ca atare, simpla observație și reținere nu sunt suficiente. Studenții sunt ghidați să **își înțeleagă acțiunile**. "Aceasta înseamnă necesitatea de a descrie o înlănțuire de idei, a propune o versiune dinamică a faptelor, a înțelege care este situația jucătorilor, a înțelege etapele și momentele cheie și a raționa în termeni de scenarii."¹³ Așadar, pe lângă descrierea unei situații, este importantă organizarea elementelor situației. Autorul meditează prin urmare asupra dificultății de a descrie singur o experiență. Din nou, un profesor sau orice altă persoană poate acționa ca mediator sau ghid pentru student.
3. Cea de-a treia etapă, **conceptualizarea și modelarea, ar trebui să se încheie cu construcția modelelor, permițând o înțelegere a situațiilor trăite în viața profesională**. Studenții își vor elabora deci teorii încercând să elimine contextul, generalizându-și acțiunile și construind un model aplicabil unor situații multiple. După părerea autorului, aceștia pot fi de pildă ghidați să cerceteze anumite invariabile, cum ar fi:
 -  Tipurile de probleme
 -  Tipurile de risc
 -  Condițiile de acțiune
 -  Prioritățile și succesiunile ce trebuie respectate
 -  Sursele de informație de care trebuie ținut cont etc....
4. În fine, cea de-a patra etapă constă în transfer și în revenirea la situație și punerea în practică a soluțiilor. Studenții se comportă deci ținând cont de lecțiile învățate din experiențele trecute. Aceștia vor pune în practică modelele pe care le-au construit pe baza fiecăreia din etapele anterioare. Poate avea loc "asimilarea" de informații noi - în viziunea lui Piaget - dacă acel context diferă doar puțin de cele construite pe baza teoriilor și a modalităților de acțiune. În cazul opus, studenții vor proceda, dacă este necesar, la o "acomodare", prin modificarea acestor modalități de acțiune. Cu toate acestea, deoarece experiența și modalitățile de acțiune alese și stabilite de participanți sunt uneori insuficiente pentru soluționarea problemei, subiectul va trebui să apeleze și la alte teorii externe pe care le-ar fi putut învăța înainte de acest curs de formare.

¹³ Le Boterf, G. (2000, pag.86)

1.4 Relația dintre învățare și transfer

Numeroase studii arată că transferul, în domeniul pedagogiei, poate suporta trei abordări diferite, fiecare la niveluri diferite de complexitate:

-  **Pe primul nivel, noțiunea de transfer poate fi definită ca aplicarea unui contact, unei competențe sau expertize de la o situație la alta.** Aceasta presupune că participanții au identificat similarități între cele două situații în chestiune și că încearcă să "decontextualizeze" ceea ce au învățat dintr-o situație pentru a "recontextualiza" aspectul respectiv în altă parte. O asemenea abordare poate fi, de fapt, parte a instruirii, profesorul asigurându-se că oferă în mod consecvent oportunități pentru ca studentul să se gândească în viitor la modul în care aspectele învățate în perioada instruirii ar putea fi aplicate. Acest lucru poate fi înlesnit încurajând studentul să se gândească la experiențele trecute atunci când încearcă să rezolve o problemă nouă.
-  **La al doilea nivel, noțiunea de transfer poate fi definită drept o "creare de punți",** în sensul de punți între discipline diferite, între mediul de învățare și cultura studentului sau între cunoștințele academice și experiențele din "lumea reală". Ca atare, luăm în considerare nu numai o "transpunere" sau un transport al unui mecanism dintr-o situație într-alta, ci cu atât mai mult o veritabilă reconstituire a unui șir de acțiuni în conformitate cu ceea ce s-a învățat deja. Sunt luate în calcul de asemenea și orice elemente noi pe care persoana le întâlnește, pe baza mediului specific în care se găsește, precum și codurile sociale, obiceiurile și istoria specifică a subiectului. Acesta este departe de primul nivel al transferului care izola, într-un mod destul de artificial, un segment rațional în mintea studentului, aplicând-ul foarte simplist și fără context la un rezultat logic. Aici putem din nou vedea că instruirea poate favoriza acest tip de transfer, încurajând studenții să modifice situațiile angajării sociale lucrând asupra complexității a ce anume transferăm.
-  **La un al treilea nivel, noțiunea de transfer poate fi definită drept integrarea cunoștințelor personale "moarte" și învățarea din propriile acțiuni.** Într-adevăr, așa cum a demonstrat Bernard Rey, "nu este suficient ca studenții să aibă competențe cognitive care le permit să rezolve o problemă. Este de asemenea necesar ca ei să aibă o înțelegere suficientă a situației, pentru a putea concepe în ce fel să utilizeze această competență." Este de ajuns să spunem că transferul, în această situație, nu este deloc "mecanic", ci este un proces sau o "intenție", în opinia autorului, care analizează relația dintre conținutul transferat și identitatea individului. Ca principiu curent al practicilor pedagogice, transferul este considerat a reprezenta mecanismele prin care cunoștințele pot fi asimilate de oameni și contribui astfel la dezvoltarea lor individuală și colectivă.

1.5 Competențe: o combinație de resurse pentru producerea unui rezultat

O sarcină, prin urmare, este un obiectiv care trebuie atins în condiții specifice. Cu cât sarcina devine mai complexă, cu atât este mai dificilă aplicarea unui proces precis. În cele din urmă, o sarcină devine "personală" prin aceea că este lăsată întru totul la discreția persoanei care o îndeplinește.

Putem afirma cu certitudine următoarele:

- 📌 Competența provine de la un individ sau o colectivitate într-o situație dată
- 📌 Competența este recunoscută social; ea este validată de mediu
- 📌 Competența corespunde unui număr de resurse mobilizate în acțiune: cunoștințe, know-how și aptitudini combinate într-un mod specific și completate cu resursele de mediu mobilizate, având ca rezultat generarea unui rezultat predefinit

Competența nu poate fi redusă pur și simplu la o performanță vizată și nici nu poate fi defalcată în resursele necesare pentru producerea ei. **Termenul reprezintă procesul care antrenează un rezultat.**

Exemplu:

Dacă sectorul profesional recunoaște faptul că un profesor are capacitatea de a anima un curs (adică, o abilitate identificată), aceasta implică fără rezerve faptul că profesorul este capabil să combine un număr de abilități și cunoștințe, în acest caz cunoștințe legate de materia predată și abilitatea de a alege materiale de curs și conținuturi în funcție atât de publicul țintă cât și de obiectivele vizate. Profesorul mai știe de asemenea, în mod evident, și cum să vorbească plin de încredere la clasă și cum să le faciliteze subiecților o experiență educațională productivă.

Sinergia acestor abilități îi permite profesorului să conducă o lecție productivă. Am putea defalca acest lucru în know-how elementar, dar competența nu trebuie minimalizată astfel. Există o relație dinamică între toate aceste elemente. Competența este organizată ca un sistem: trebuie să ne gândim la ea din punctul de vedere al conexiunilor și nu al componentelor izolate sau al "ingredientelor fragmentate".

Pe baza definiției lui Guy Le Boterf, putem așadar concluziona că:

Recunoaștem că o persoană știe cum să acționeze competent dacă este dotată cu:

- 📌 O cunoaștere a modului de a combina și mobiliza un număr de resurse pertinente,
- 📌 O abilitate de a da rezultate la nivelul standardelor profesionale în contextul unui cadru temporal predeterminat.

2. Competența interculturală în învățare





2.1 Noțiunea de cultură

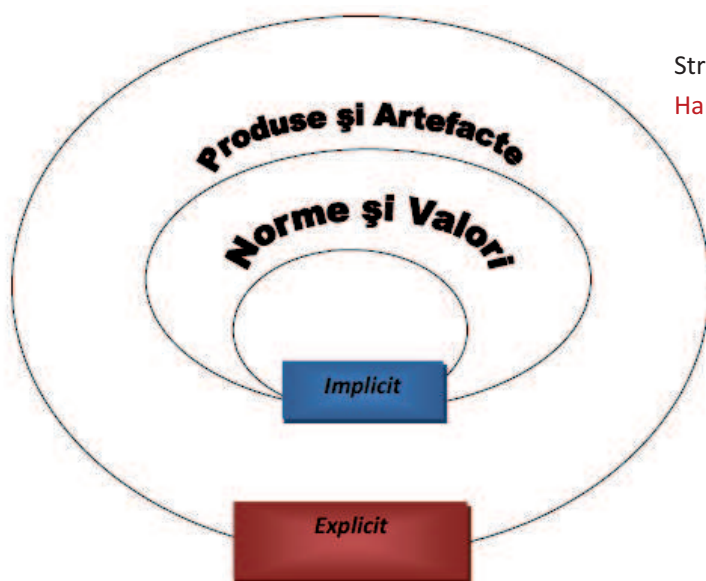
Ca și în cazul noțiunii de competență, cultura poate avea mai multe definiții. În 1952, Kroeber și Kluckhohn au enumerat 164 de definiții diferite. Nu se poate vorbi așadar despre un consens referitor la definiția culturii.

În această secțiune, ne vom baza definițiile referitoare la cultură pe un articol scris de **Rakotomena Mialy Henriette**¹⁴. Ea definește cultura în termeni largi, drept:

Un sistem de semnificații învățat și împărtășit de membrii unui grup

Semnificațiile sunt alcătuite din:

-  **credințe** (elemente considerate a fi adevărate)
-  **valori** (preferințe referitoare la universul propriu sau al celorlalți)
-  **standarde** (un set de reguli create și împărtășite de un grup de oameni)
-  **artefacte** (acestea se referă la realități imediat observabile cum ar fi: comportament, îmbrăcăminte, obiceiuri culinare, statut etc., ce caracterizează un set de indivizi. Acestea reflectă principala parte "explicită și tangibilă" a culturii. Ca idee esențială, cultura este compusă dintr-o **dimensiune implicită** (mai profundă și de aceea mai dificil de observat) și o **dimensiune explicită** (observabilă imediat).



Straturile Culturii, **Trompenaars și Hampden-Turner** (1997)

¹⁴ Rakotomena Mialy Henriette (octombrie 2005), Individual resources for individual intercultural competency, International Review on Work and Society

2.2 Cultură = Sistem

Cultura este produsul unor componente **ce interacționează constant** și care alcătuiesc un întreg coerent (Cuche 2004). Ea este rezultatul unui proces de construcție.

Acest proces de construcție este influențat de numeroși factori cum ar fi familia, limba și comunicarea, religia, forma de guvernământ, sistemul politic, educațional, tehnologia, societatea, clima, topografia și sistemele economice (Baligh, 1994). Între mediu și cultură există relații de influență reciprocă. Cultura poate, așadar, să influențeze și ea factorii amintiți mai sus.

Există două noțiuni importante:

1. **Noțiunea de grup**

Cultura este împărtășită de membrii unui **grup**. Acest grup poate fi o țară (cultură națională), o organizație (cultură organizațională), o familie (cultură familială), o religie (cultură religioasă), un sport (cultură sportivă), o meserie, o generație, o regiune sau o categorie socio-profesională.

2. **Aspectul dinamic**

Cultura nu este un concept fix. Ea evoluează și se modifică prin interacțiune. Această evoluție este însă lentă și are loc numai prin intermediul influențelor externe, cum ar fi forțele naturii (de ex. schimbările climatice) sau umanitatea (de ex. colonizare, cucerire, descoperire științifică sau comerț).

Această transformare a **programării mentale** are loc prin schimbarea comportamentului

2.3 Caracteristici culturale

După cum am arătat mai sus, cultura este un sistem complex și nu ar trebui redusă la descrierea câtorva aspecte vizibile. Prin urmare, simpla enumerare a câtorva caracteristici ale anumitor culturi duce la omiterea dimensiunii implicite, a fațetelor ascunse ale acestei noțiuni. Orice astfel de tentativă de enumerare ar ajunge să utilizeze stereotipuri și generalizări care circulă în interiorul unei culturi cu referire la o alta.

Noțiunea de "intercultural" implică ideea de interrelaționare, de relații și schimburi între diferite culturi. Într-o lume în care aceste culturi diferite interacționează zilnic, pare necesar să ne distanțăm de definiția culturii ca un set obiectiv și rigid de informații și să trecem la o înțelegere dinamică a culturii aflate în evoluție permanentă. O cunoaștere teoretică și inalterabilă a caracteristicilor câtorva culturi majore nu va oferi studentului resursele necesare pentru dezvoltarea de competențe pentru situații interculturale. De fapt, nu culturile interacționează, ci persoanele sau grupurile aparținând unor culturi diferite. Nu procesul cognitiv are prioritate, ci relațiile interpersonale, capacitatea de a observa, descrie și de a fi conștient de ce anume constituie o cultură, inclusiv cea proprie.

În acest scop, în următoarea secțiune a acestui modul am decis să descriem câteva criterii care vor fi luate în considerare pentru a crea o listă, pe temeiul principiilor fundamentale din contextul unei situații interculturale și nu al caracteristicilor specifice legate de anumite culturi.

2.4 Relațiile dintre diferite culturi

Într-o situație interculturală, există o relație între culturi. O *situație interculturală* este un context în care indivizii și grupurile de origini diferite se întâlnesc și interacționează.

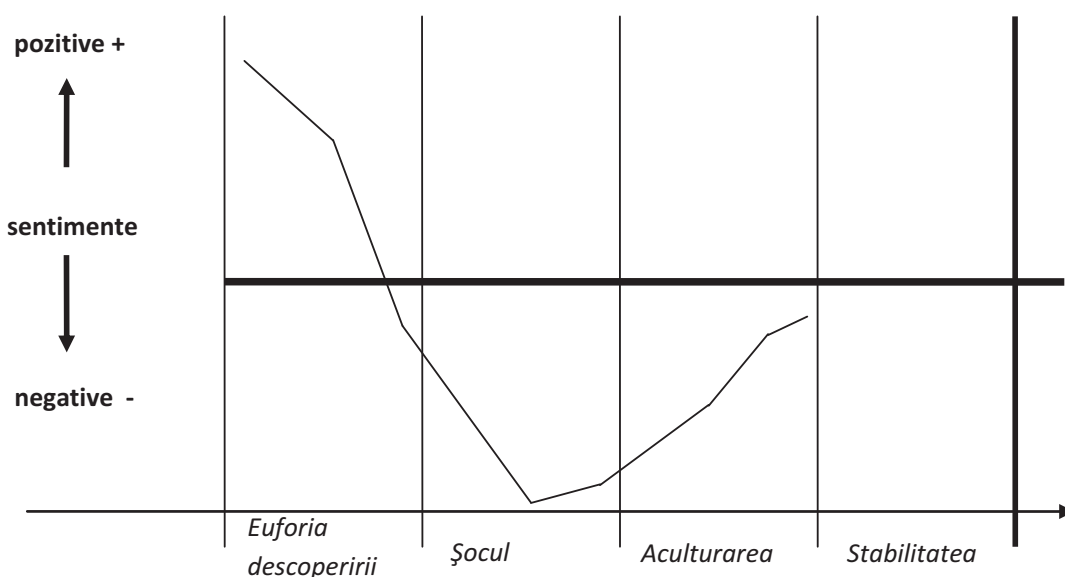
Noțiunea de "șoc cultural" a lui Hofstede

Șocul cultural este rezultatul diferenței de valori sau opinii din secțiunea **implicită** a culturii. Șocul apare în timpul primei impresii asupra unei culturi și poate fi accentuat de aparențe.

De pe urma acestui incident apar sentimentul de nesiguranță, teama de necunoscut și conștientizarea caracterului diferit. Pentru trecerea într-o fază de adaptare, fără de care relația se poate sfârși cu un eșec sau poate duce la judecăți interpersonale și concluzii pripite, este adesea necesară înțelegere reciprocă.

Hofstede clasează "**șocul cultural**" în a doua fază a **procesului de integrare culturală**, care este un proces de adaptare reciprocă între culturi (Hofstede 1994).

Curba aculturării (Hofstede, 1994)



- ☐ Prima fază este cunoscută drept **euforia descoperirii**, în timpul căreia persoana descoperă partea explicită a culturii. Această fază nu dă încă naștere unui proces interactiv de întâlnire și, prin urmare, nu generează nicio problemă ca atare.
- ☐ După faza de **șoc cultural**, când ambele culturi fac eforturi să se înțeleagă una pe alta, urmează **faza adaptării**, în care toate părțile implicate încearcă să înțeleagă codurile de comunicare ale celorlalți.
- ☐ În cele din urmă se atinge **faza stabilității**, în care toate părțile sunt capabile de a realiza activități comune în ciuda diferențelor.

Efortul de înțelegere în momentul confruntării cu deosebirile percepute ale unei alte culturi este un aspect esențial al unei situații interculturale. Înțelegerea este esențială, fiindcă fiecare parte este în general convinsă că dispune de o judecată solidă. După cum formulează Lainé (2004, pag. 55): indiferența este un răspuns negativ la deosebire, iar cultura este piatra de hotar a judecății noastre.

Noțiunea de intercultural

Noțiunii de cultură i se pot anexa mai multe prefixe, cum ar fi "multi" sau "trans". Prefixurile "inter" sau "intra" sugerează o *situație între două poziții*, în care pe de o parte există ideea unei conexiuni și reciprocități iar pe de alta ideea unei separări și disjunctii (de ex. interdicție). Aceste idei pot fi asociate cu termenul de *intercultural*.

Putem așadar defini termenul "intercultural" ca un proces relațional ce ia naștere din interacțiunea dintre două grupuri culturale și are ca rezultat relații complexe și reciprocitatea schimbului.

Toate formele relațiilor umane pot fi considerate interculturale, deoarece toți oamenii provin dintr-o cultură.

Într-o situație interculturală trebuie luate în considerare mai multe abordări:

- 📌 În primul rând, o abordare **antropologică** ce sugerează că toți oamenii sunt universali, cu caracteristici comune (de ex., nevoile biologice).
- 📌 În al doilea rând, o abordare **psihoculturală**, care sugerează că o ființă umană aparținând unui anumit grup împărtășește anumite lucruri cu ceilalți membri ai acestui grup (de ex. credința religioasă).
- 📌 În fine, o abordare **psihologică**, ce sugerează că toate ființele umane au ceva unic (cum ar fi personalitatea) (Lainé, 2004).

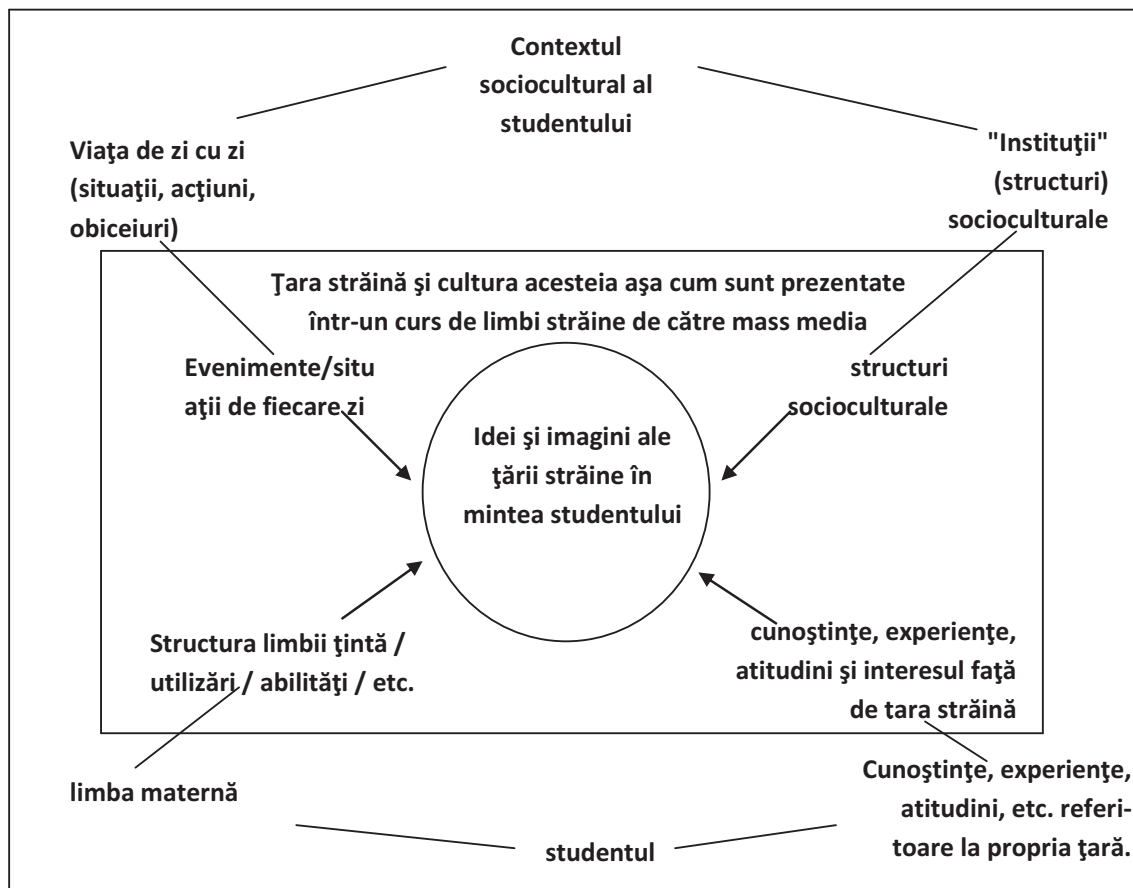
Conflictul intercultural sau rezistența la schimbare

A interacționa într-un mod semnificativ cu una sau mai multe persoane dintr-o cultură diferită de cea proprie este fascinant și interesant, dificil, frustrant și epuizant. În afara descoperirilor de suprafață (arhitectură, muzică, tradiții, etc.) care ne îmbogățesc de la bun început, într-o situație de comunicare interculturală, în sensul unei "negocieri de termeni comuni", așa cum este ea definită de Stella Ting-Toomey (2007), descoperirile mai profunde (partea nevăzută a aisbergului) generează adesea o perioadă de nesiguranță, angoase, rezistență și destabilizare înainte de a fi percepute ca pozitive, interesante și indispensabile unei noi dimensiuni, mai bogate, a propriei vieți și identități.

Valorile, credințele și standardele noastre au generat în noi comportamente care ne permit să ne trăim identitatea culturală. Dacă, luând în considerare un scenariu cultural alternativ, suntem făcuți să credem că propriile noastre valori și credințe sunt inadecvate sau inacceptabile, atunci noua cultură va fi percepută ca o amenințare la însăși identitatea noastră, cea pe care ne întemeiem realitatea.

Oamenii se opun oricărei schimbări care poate genera o asemenea amploare a incertitudinii.

Figura 1¹⁵



Contextul sociocultural al studentului contribuie fără îndoială foarte mult la părerea pe care acesta o va avea față de țara în care învață limba. Putem trage următoarea concluzie:

- ☐ Studentul și-a forma deja propriile opinii referitoare la țară înainte de a începe să-i învețe limba. Odată ce profesorii i-au familiarizat pe studenți cu conținutul sociocultural al limbii, ei nu mai au în față "pagini albe": profesorii trebuie să țină cont de cunoștințele studenților;
- ☐ Studenții vor apela la categorii și modele de percepție cunoscute pentru a încerca să interpreteze aspectele socioculturale ale țării a cărei limbă încearcă să o învețe;
- ☐ Percepțiile studenților nu sunt imuabile și pot deci fi schimbate.

A te deschide față de altcineva nu necesită sacrificarea propriei identități și absorbirea identității celui alt. Dar când ne găsim în etapa de rezistență nu știm încă acest lucru... sau l-am uitat.

¹⁵ Gerhard Neuner, « Sociocultural competency in the apprenticeship and teaching of languages », articol ce studiază rolul competențelor socioculturale în ucenicie și predarea de limbi vii, 1998, paginile 45-108, Council of Europe Edition.

Următoarele reprezintă exemple de rezistență la schimbările culturale:

- ☐ Insistența ca o persoană să ne ofere contact vizual la întâlnire, deși persoana respectivă consideră evitarea contactului vizual un semn de respect.
- ☐ Insistența ca în viitor studentul să decidă pentru sine însuși, deși acesta provine dintr-o familie în care viitorul comunității este mai important decât cel al individului.
- ☐ Ducerea propriei fiice înapoi în țara de origine pentru a o forța să se căsătorească, deși aceasta este fericită și bine integrată în noua țară în care studiază.

Dacă schimbarea ne produce o asemenea stare de disconfort este din cauză că ea provoacă un sentiment al pierderii. Riscăm să pierdem:

- ☐ certitudinea că modul în care alegem să trăim este normal, dacă nu chiar cel mai bun
- ☐ certitudinea că tehnicile noastre de predare sunt normale, dacă nu chiar cele mai bune
- ☐ certitudinea de a ne putea exprima și a fi înțeleși de ceilalți
- ☐ convingerea că practicile noastre medicale sunt cele mai bune.

Secțiunea de mai jos, referitoare la "șocul cultural", atrage atenția asupra faptului că pierderea sensului, a orientării și a identității este parte a rutinei zilnice pe parcursul unei experiențe interculturale prelungite.

Atunci când nu mai vedem sensul lucrurilor și când identitatea noastră este pusă sub semnul întrebării, rezistența la schimbare devine o strategie naturală de supraviețuire. Dacă ființele umane sunt prin natura lor conservatoare, ele dispun totuși și de capacitatea de adaptare; un proces de tranziție bine gestionat permite depășirea acestei rezistențe, înțelegerea sentimentului pierderii și dezorientării și reconstruirea treptată a unei noi direcții și a unei noi încrederi în sine.

Cele trei faze ale tranziției

William Bridges (2006) evidențiază diferența dintre schimbare (externă) și tranziție, un proces intern care permite persoanei să înțeleagă schimbarea. El propune trei faze ale tranziției: durerea (doliul), senzația de vid și noul început - trei faze recunoscute de milenii de popoarele tradiționale care ritualizau toate schimbările importante din viață ca rituri de trecere.

Tannenbaum și Hanna (1985) sugerează faze foarte similare când vorbesc despre "agățare - detașare - mers înainte". Înțelegerea faptului că tranziția culturală este un proces treptat ne permite să considerăm rezistența la schimbare ca făcând parte dintr-un fenomen mult mai larg, permițându-ne de asemenea să o gestionăm, pentru noi înșine și pentru alții, cu mai multă empatie.

- ☐ **Renunțarea/agățarea:** ne este tulburat acel ceva care dă sens vieții noastre, identitatea ne este amenințată și ne opunem. Încercăm să ne agățăm de lumea cu care eram familiarizați înainte, dar când acest lucru devine imposibil, renunțăm. Lumea pare de neînțeles și ne retragem din ea.
- ☐ **Zona neutră/detașarea:** ne detașăm, nu ne mai agățăm de structurile sau identitatea noastră anterioară. Ne situăm între viața noastră de dinainte și cea care va urma, nu ne aflăm nici în una, nici în cealaltă.
- ☐ **Noile începuturi/viața merge înainte:** se stabilesc treptat structuri noi și un nou sentiment al sinelui. Se construiește o nouă identitate, care compune elemente ale identității anterioare

Recunoașterea pierderilor legate de schimbare este cea mai bună metodă de gestionare a rezistenței la schimbare în sine și în alții. Ne putem astfel susține singuri, personal și reciproc, într-o manieră corespunzătoare, prin diversele faze ale procesului de tranziție.

Susținere corespunzătoare/adecvată pentru fazele:

- Renunțarea/agățarea.** Trebuie făcută deosebirea între schimbările superficiale și cele profunde. Acestea din urmă sunt cele care amenință valorile fundamentale. Trebuie să admiteți pierderea și faptul că anxietatea, suferința și rezistența vor fi prezente. Luați-vă rămas bun de la modul anterior de viață și speranțele anterioare. Realizați că acest proces va dura o anumită perioadă de timp.
- Zona neutră/detașarea.** Admiteți faptul că această perioadă este o potențială sursă de învățare considerabilă și încercați să nu treceți prea repede prin această fază. Fiți conștienți de acele părți din rețeaua de susținere care nu s-au schimbat și de experții care vă pot ajuta. Îndrăzniți să intrați în "gol" pentru a deveni conștienți de imaginea de ansamblu și sporiți-vă așteptările. Aveți răbdare cu dumneavoastră înșivă și cu ceilalți.
- Noile începuturi/viața merge înainte.** Fiți deschiși la posibilitatea de a vă îndeplini obiective diferite de cele pe care le-ați fi îndeplinit în mod normal. Luați inițiativa, încercați lucruri noi, implicați-vă și identificați-vă în această nouă lumină. Rămâneți flexibili și buni cu dumneavoastră înșivă și cu cei din jur. Fiți conștienți de continuitățile care există chiar în miezul schimbării.

Este deci recomandabil să fiți atenți la conexiuni/legături, articulații, tranziții subtile și proiecții care permit studenților să își clădească o poveste în mare parte impredictibilă și care îi transformă în persoane ce învață cu adevărat.

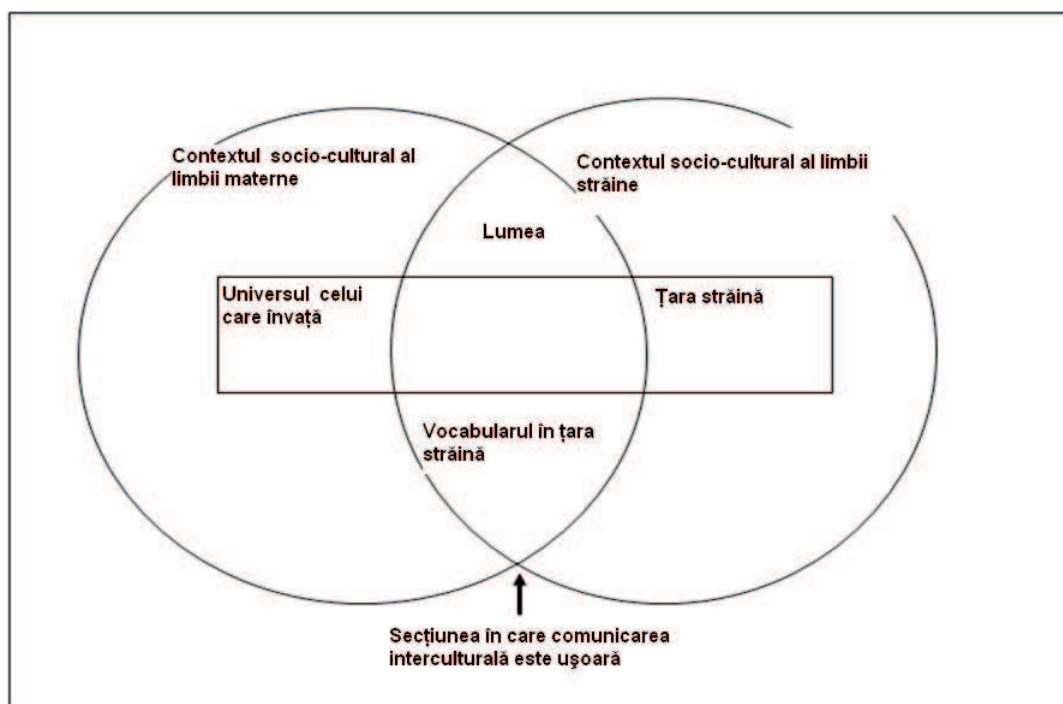


Figura 2¹⁶

¹⁶

Gerhard Neuner, idem

Înțelegerea reciprocă, toleranța și spiritul de cooperare, interesul față de alte stiluri de viață, acceptarea diferențelor culturale și toate acele alte "calificări" necesare pentru surmontarea barierelor de ordin politic, religios, etnic, social și cultural: toate acestea sunt pur și simplu imposibil de prescris. A învăța să trăim atât ca cetățeni cât și ca membri ai unei comunități este un proces permanent - o lungă căutare a echilibrului dintre aspirațiile personale și responsabilitățile colective.

Este important de menționat că, în cadrul unui curs sau a oricărui alt schimb între indivizi, conflictele pot avea cauze multiple, chiar și atunci când acestea implică persoane din culturi diferite. Dimensiunea culturală nu este singura dimensiune implicată și de multe ori ea nu este unica sursă a unui conflict. De aceea, adoptarea unui comportament care evită judecățile devine foarte importantă pentru rezolvarea unui conflict, indiferent de sursa acestuia. În opinia noastră, factorii familiali ar trebui tratați în aceeași manieră. Aceștia pot fi legați de o situație interculturală, dar propunerea noastră este să îi includem într-un set mai larg de factori, precum factorii sociali.

2.5 Competența interculturală

Noțiunea de competență interculturală a apărut acum aproximativ zece ani. Din câte știm, au fost efectuate puține studii pentru a arunca mai multă lumină asupra acestui concept. Ca urmare a faptului că internaționalizarea și globalizarea necesită tot mai mulți funcționari și manageri de mobilitate și diversitate, competența interculturală este una dintre abilitățile complementare care trebuie dezvoltate în cazul expatriaților, a managerilor internaționali sau a persoanelor responsabile cu gestionarea unor echipe multiculturale (Earley 1987; Schneider și Barsoux 2003; Lainé 2004).

Prin adoptarea unei abordări evaluative, Gersten (1992) a aruncat lumină asupra diferitelor sale dimensiuni. Au fost analizate trei abordări evaluative complementare:

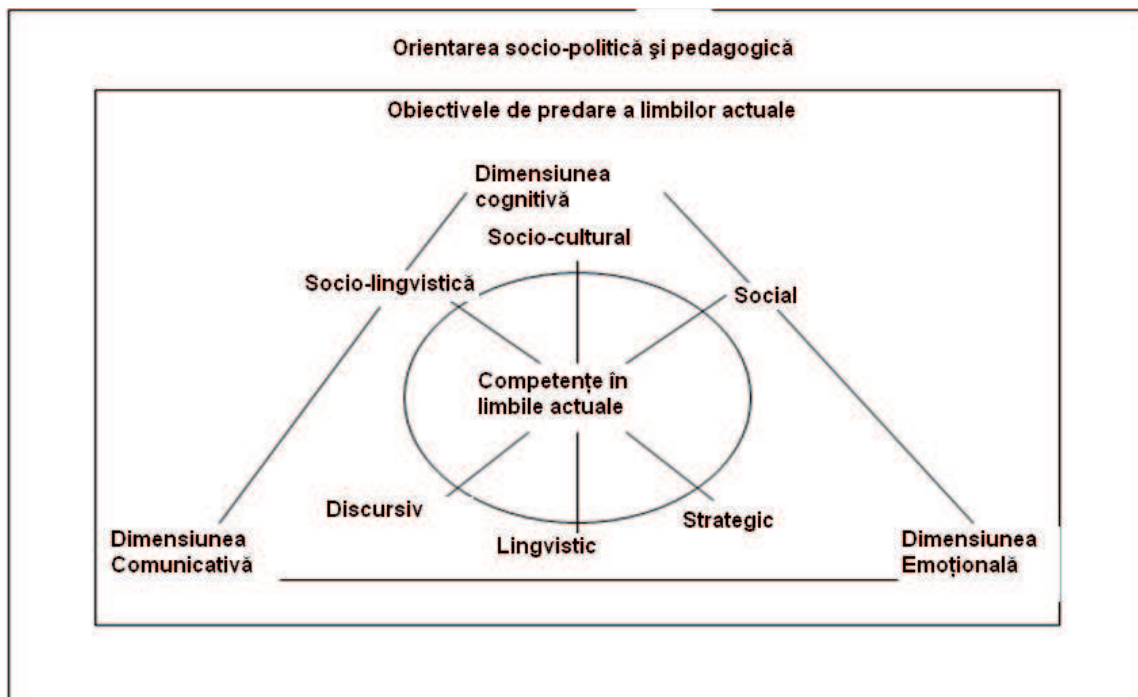
- ☐ După capacitatea de adaptare în cadrul unei culturi sau țări
- ☐ După trăsăturile de personalitate
- ☐ După cunoștințele oamenilor referitoare la caracteristicile unei culturi

Prin urmare, competența interculturală are ca rezultat interacțiunea dintre:

- ☐ **O dimensiune comunicativă** (tot ce are legătură cu comunicarea verbală și non-verbală: limba, expresiile și gesturile, de pildă), și comportamentul (tot ce are legătură cu a ști cum să te manifesti: respect, flexibilitate și ascultare, de exemplu)
- ☐ **O dimensiune cognitivă** (tot ce are legătură cu a avea o noțiune despre cultură: de exemplu, cultura altcuiva și cultura proprie)
- ☐ **O dimensiune emoțională** (tot ce are legătură cu sensibilitatea și înțelegerea în relația cu cealaltă cultură) (Gersten 1992; Iles 1995)

Primul obiectiv în învățarea unei limbi străine îl constituie competența comunicativă. Cei care se limitează numai la competența lingvistică sunt, cu toate acestea, în număr foarte mare. Abilitatea lingvistică este uneori suficientă pentru oferirea de informații simple. Nu este însă suficientă pentru comunicare.



Comunicarea nu înseamnă numai știința de a folosi structurile lexicale și gramaticale ale unei limbi. Pentru a comunica, este la fel de esențială înțelegerea atitudinilor, a sistemului de valori, a comportamentului, a punctelor de vedere, a întregului context cultural al persoanei cu care vorbești. Fiecare trebuie să poată descifra corect mesajul celeilalte persoane și să știe cum să se poziționeze în relație cu ea atunci când se referă la propriul său context cultural. Pentru a comunica, este necesar să avem înțelegere reciprocă și nu doar un schimb și o interacțiune la nivel lingvistic. Succesul comunicării interculturale nu stă numai în nivelul de competență lingvistică. În lipsa competenței interculturale, cea mai simplă comunicare va deveni uneori imposibilă.



Figura¹⁷

Pentru a-l sensibiliza pe student față de această diferență și pentru a-i dezvolta capacitățile de comunicare eficientă cu cei diferiți, metodele și mijloacele auxiliare utilizate trebuie să depășească un cadru teoretic, fiindcă știm că educația teoretică nu garantează know-how-ul atunci când suntem confrunțați cu deosebirile. Este necesară adăugarea unei intervenții practice prin interacțiune cu reprezentanți autentici ai altor culturi și limbi. Predarea/învățarea competenței interculturale trebuie deci bazată pe îndeplinirea în comun a unor sarcini concrete, realizate în situații reale de viață, în timpul cărora utilizarea limbii este reală și justificată.

Pentru a studia în mai mare profunzime noțiunea de competență interculturală, am realizat un inventar al câtorva definiții din diverși autori:

-  Abilitatea de a lucra eficient într-o altă cultură
-  Abilitatea de a înțelege contextul contactelor dintre oameni și grupuri care provin din culturi diferite și, în același timp, știința de a gestiona aceste situații

¹⁷ Gerhard Neuer, idem, pagina 55

- ☐ Abilitatea de a se distanța suficient față de un conflict cultural în care persoana respectivă este implicată, pentru a putea localiza și înțelege modul de desfășurare a procesului și pentru a putea, astfel, să-și mobilizeze resursele proprii.
- ☐ Abilitatea de a gestiona în mod adecvat aspectele interculturale ale muncii proprii și, preferabil, de a putea beneficia de pe urma muncii realizate în comun cu alți oameni din culturi diferite.
- ☐ Abilitatea de a face față în acest mediu nou și de a soluționa probleme care ar putea rezulta de pe urma acestuia
- ☐ Abilitatea persoanei atât de a înțelege deosebirile unei alte culturi, cât și de a putea continua să comunice eficient prin aceste deosebiri și să se integreze
- ☐ Aptitudini analitice și strategii care largesc gama interpretărilor și acțiunilor individului în interacțiunile sale cu membrii altor culturi
- ☐ Conștiința critică a caracteristicilor distinctive ale unei alte culturi față de cea proprie
- ☐ Atitudini care sunt tratate cu interes și deschidere precum și dispoziția de a privi alte culturi, inclusiv pe cea proprie, fără a emite judecăți.

Cunoștințele acumulate sunt de două tipuri: pe de o parte cunoștințe despre grupurile sociale - produsele și practicile acestora - din propria țară și din cea a interlocutorului; pe de altă parte, cunoștințe referitoare la procesele generale ale interacțiunilor individuale, precum și ale interacțiunilor aparținând unei anumite societăți. Așadar, aptitudinile necesare cuprind capacitatea de a interpreta și de a realiza un contact, de a descoperi și interacționa, precum și conștiința critică/educația politică.

Calitățile cel mai frecvent atribuite vorbitorului intercultural sunt respectul, empatia, adaptabilitatea, răbdarea, interesul, curiozitatea, deschiderea, motivarea, simțul umorului, toleranța incertitudinii, evitarea judecăților. Empatia - a nu se confunda cu simpatia - este considerată o atitudine care permite persoanei să înțeleagă emoțiile sau stările sufletești ale altor oameni.

Pe baza celor de mai sus, propunem o definiție elementară:

Competența interculturală este un ansamblu de abilități necesare pentru interacțiunea reușită cu o persoană sau un grup de persoane dintr-o cultură diferită.

Pentru a defini conceptul, câțiva autori au pus accentul pe rezultatul comunicării interculturale (Gersten, 1992; Barmeyer, 2004; Bittner și Reisch, 1994). Competența interculturală este know-how "empiric" (cunoștințe dobândite și practici ameliorate grație lecțiilor învățate din experiență), adică o stăpânire desăvârșită a diverselor situații interculturale.

Flye Sainte Marie (1997) a accentuat importanța aspectelor comportamentale. Competența interculturală este legată de anumite trăsături de personalitate sau calități.

Competența interculturală este capacitatea de a înțelege, de a analiza deosebirile dintr-o altă cultură, de a se adapta, evolua și de a-și atinge țelurile în cadrul acestei culturi diferite.



3. Comunicarea interculturală

3.1 Latura ascunsă a comunicării interculturale

După cum ne spune Edmond Marc Lipiansky¹⁸, atunci când întâlnim un străin, odată depășită bariera lingvistică, rămâne totuși obstacolul "laturii ascunse" - acela al codurilor și riturilor fiecărei persoane, al reprezentărilor și stereotipurilor sau chiar al conflictelor dintre țări...

În comunicarea dintre indivizi de naționalități diferite, diferența este mai evidentă și mai sensibilă - adesea evidențiată prin utilizarea de limbi diferite. În plus, comunicarea are atât aspecte obiective cât și aspecte subiective.

- 📌 În ceea ce privește aspectul obiectiv, precum și limba, diferența constă în "obișnuința"¹⁹ specifică vorbitorului, care rezultă într-un proces de enculturare și socializare: mod de viață, sistem de valori, modul obișnuit de a simți / senzații / sentimente, a gândi și a acționa; ritualuri de interacțiune caracteristice culturii proprii. Toate aceste elemente constituie "identitatea culturală" care, la rândul său, dictează comportamentul și, în special, modalitățile de comunicare.
- 📌 În ceea ce privește aspectul subiectiv, putem identifica mecanisme emoționale și cognitive cu privire la contactul cu o persoană care este percepută drept nefamiliară. Această percepție numai poate provoca reacții care vor influența relațiile cu cealaltă persoană.

Coduri culturale

Avem adesea tendința de a reduce dificultățile ivite în comunicarea dintre oameni de naționalități diferite la o chestiune de cunoaștere la perfecție a limbii celuilalt. Am putea fi deci tentați să credem că, din momentul în care vorbim fluent limba celeilalte persoane, nu vor mai exista probleme. Desigur, această abilitate lingvistică este necesară pentru comunicarea interculturală, dar nu este suficientă. Ea joacă un rol central, dar în legătură cu alte coduri: ritm și intonație, coduri non-verbale, tehnici conversaționale și narative (cum să conduci o conversație, să interacționezi cu celălalt vorbitor, cum să explici o situație, cum să argumentezi...) și coduri rituale (care sunt descrise în mod curent prin "a ști să te porți", "bune maniere"). Toate aceste coduri variază de la o cultură la alta punând deci probleme în traducere și interpretare, în același fel în care o fac problemele de limbă. Totuși, aceste aspecte sunt mai puțin evidente decât dimensiunea strict lingvistică. Ele riscă să treacă neobservate și să fie o sursă mai complexă de neînțelegeri decât realizează vorbitorii.

Latura ascunsă

O altă "latură ascunsă" este spațiul personal în timpul comunicării. Edward T. Hall²⁰ a arătat că acesta variază de la o cultură la alta. El a observat, de exemplu, că în țările arabe este un lucru obișnuit ca persoana să se poziționeze foarte aproape de vorbitor și chiar să-l atingă, comportament care i-ar face pe americani sau europeni să se simtă stingheriți.

Tăcerea în comunicare nu este nici ea identică între civilizații: în Asia, momentele de tăcere din timpul unei discuții sunt foarte bine tolerate (văzute ca un semn de reflecție), în vreme ce europenii, de pildă, ar putea găsi aceste tăceri demoralizante.

18 Articol în "La communication - Etat des savoirs", Editions Sciences Humaines, 1998

19 După Pierre Bourdieu aceasta include comportamente și stiluri de viață dobândite în mediul social original care ne furnizează informații despre rutina, practicile zilnice.

20 La dimension cachée, Editions du Seuil, 1971

Ritualurile de interacțiune, ce adesea răspund la principii similare, variază și ele de la o țară la alta: În Germania nu este politicos să oferiți un buchet de flori înfășurat în celofan, în vreme ce în Franța aceasta este metoda preferată. Francezii fac față foarte bine la mai mulți oameni care vorbesc simultan și se întrerup reciproc într-o discuție animată, în vreme ce în alte țări acest comportament ar fi considerat nepolitic. Anumite deosebiri sunt însă mai subtile: observațiile referitoare la discuțiile de grup dintre germani și francezi tind să arate că primii se concentrează mai mult asupra conținutului, în vreme ce cei din urmă sunt atenți și la latura relațională. În plus, cei din urmă i-au considerat pe germani puțin cam "neciopliți" și prea direcți în discuții/dezbateri. Germanii în schimb i-au considerat pe francezi "seducători" și "manipulatori".

Stiluri de comunicare

Am văzut maniera în care persoanele se exprimă prin cuvinte - comunicarea prin cuvinte variază puternic de la o cultură la alta și chiar de la o persoană la alta în cadrul aceleiași culturi. Faptul că persoanele vorbesc aceeași limbă nu este în realitate sinonim folosirii aceluiași limbaj (pe baza școlii de la Palo Alto, cf. Paul Watzlawick, 1972, 1980).

Fiecare persoană are un mod de comunicare preferat. Valorile culturale și stilurile de comunicare, de exemplu, ne oferă strategii pentru angajarea în conversație cu alții, standarde pentru interpretarea și evaluarea manierei în care percepem experiențele de comunicare și a modului în care le evaluăm.

De-a lungul secolelor și al generațiilor s-au dezvoltat diferite stiluri de comunicare - conectate îndeaproape la valorile, normele și comportamentele culturale ale grupurilor/persoanelor implicate. Cunoașterea acestor stiluri înseamnă a fi conștient de propriile stiluri de comunicare. A ști să recunoaștem stilurile folosite de interlocutorii noștri contribuie într-o mare măsură la o mai bună înțelegere interculturală.

A ști să recunoaștem stilurile de comunicare și a le respecta înseamnă un prim pas în dezvoltarea competenței interculturale. A ști cum să ne modificăm propria modalitate de ascultare pentru a înțelege mesajul comunicat într-un stil de comunicare diferit de al nostru este pasul următor. Pasul ultim - și cel mai dificil, dar care probează competența interculturală - este a ști cum să ne adaptăm propriul stil de comunicare la context și, puțin câte puțin, a învăța să comunicăm folosind stilurile celeilalte persoane.

Nici un stil anume de comunicare nu este mai bun decât altul, tot așa cum nici o percepție anume nu este mai justificată decât o alta. Toate aceste stiluri permit discutarea tuturor subiectelor și temelor. Dificultatea apare la întâlnirile dintre oameni care practică stiluri diferite și care nu înțeleg sau nu respectă stilul celuilalt.

Liniar - circular

Oamenii care comunică într-un mod liniar spun foarte precis și explicit ce doresc să fie înțeles de cealaltă persoană. Modul circular prezintă toate elementele de context necesare pentru ca persoana care ascultă să poată face legătura între aceste elemente și să înțeleagă ce spune vorbitorul, dar vorbitorul însuși nu spune în mod explicit ce dorește ca cealaltă persoană să înțeleagă.

Direct – indirect

În cazul stilului direct, mesajul se găsește în cuvinte și nu în context. O persoană care folosește acest stil spune exact ceea ce crede. Acest stil tinde să dea prioritate conținutului schimbului de cuvinte. Stilul indirect favorizează folosirea proverbelor, metaforelor și a tăcerii. Mesajul se găsește în afara cuvintelor folosite: prin urmare, în acest stil de comunicare, contextul este de asemenea important pentru transmiterea înțelesului. Acest stil tinde să dea prioritate relației, armoniei dintre cei prezenți.

📌 **Exprimarea emoțiilor - reținerea în exprimarea emoțiilor**

Persoanele care comunică arătându-și emoțiile consideră că, arătând ceea ce simt, respectă cealaltă persoană și creează o relație reală. Celălalt grup de vorbitori preferă să își mențină emoțiile ascunse și să le gestioneze din interior. Ideea de bază este că, pentru a respecta cealaltă persoană, pentru a proteja armonia relației și a evita invadarea spațiului acelei persoane cu propriile noastre emoții, nu îi arătăm ce simțim.

📌 **Concret - abstract**

Stilul concret de comunicare preferă să folosească exemple de întâmplări, cazuri reale și situații autentice pentru a își transmite mesajul. Celălalt stil preferă să se exprime utilizând teorii, concepte și idei abstracte.

În fiecare seminar, participanții examinează maniera în care stilurile lor de comunicare le influențează percepția asupra celorlalte stiluri. Apoi ei dezvoltă strategii care să le permită să interacționeze cu celelalte stiluri într-un mod îmbunătățit.

Sugestii de dezvoltare a competențelor din punctul de vedere al stilurilor de comunicare

Stil liniar ⇔ Circular	Stil circular ⇔ Linear
Aveți răbdare, nu întrerupeți prea repede; nu mai așteptați o concluzie explicită.	Puneți întrebări dacă răspunsul pare prea scurt.
Ascultați pentru a interpreta și a face conexiuni între elementele contextului furnizat.	Ascultați pentru a putea sintetiza și reformula.
Nu uitați importanța aspectului relațional.	Încercați să preselecționați și prioritizați ceea ce este de spus și eventual oferiți un răspuns liniar la care se poate adăuga context.

Stil direct ⇔ Indirect	Stil indirect ⇔ Direct
Nu vă mai puneți toată încrederea numai în cuvinte și citiți înțelesurile printre rânduri.	Rețineți că persoanele directe apreciază comunicarea directă - tind să nu ia lucrurile personal și să nu gândească astfel.
Învățați să utilizați metafore și proverbe pentru a transmite un mesaj.	Încercați să utilizați tot atâtea fapte concrete pe câte metafore.
Reflecțați asupra impactului cuvintelor folosite: concepeți o abordare diplomatică.	Încercați să spuneți exact ceea ce gândiți.

Exprimarea emoțiilor ⇔ Reținere în exprimarea emoțiilor	Reținere în exprimarea emoțiilor ⇔ Exprimarea emoțiilor
Ascultați nevoile celuilalt	Ascultați de emoțiile dumneavoastră proprii și încercați să le exprimați.
Gândiți-vă la impactul pe care emoțiile unei persoane le pot avea asupra celeilalte.	Deschideți-vă cu încredere față de celălalt, respectându-vă în același timp sensibilitatea proprie.

Concret	↔	Abstract	Abstract	↔	Concret
Reformulați pentru a dezvolta concepte și teorii.			Gândiți-vă la teorie dar îndrăzniți să faceți legătura cu exemple sau experimente concrete, fără a deveni prea personal.		

Un bun interpret este capabil să traducă nu numai cuvinte, ci, în aceeași măsură și stiluri de comunicare. Acest lucru explică de ce uneori frazele foarte lungi sună mai bine în traducere dacă sunt scurtate și invers.

Nu este însă necesar să fim interpreți diplomatici pentru a învăța să respectăm și apreciem varietatea de stiluri de comunicare. Putem începe prin a ne recunoaște stilurile proprii și prin a învăța să interacționăm într-un mod respectuos și adecvat cu alte stiluri întâlnite. Acești pași sunt importanți pentru dezvoltarea de competențe interculturale.

3.2 Comunicarea non-verbală








Asemenea comunicării verbale, comunicarea non-verbală într-o situație interculturală necesită grijă, cunoaștere și competențe specifice.

Comunicarea verbală ar putea fi calificată drept digitală, iar cea non-verbală drept analogică. Dacă cea verbală constă în numeroase dimensiuni bine înțelese (alegerea cuvintelor, stiluri de comunicare, pauze, intonații, context etc.), elementele componente ale comunicării non-verbale sunt chiar mai numeroase iar adesea nici vorbitorul nici ascultătorul nu sunt conștienți de ele.

Lista de mai jos demonstrează cum comunicarea non-verbală are loc simultan pe niveluri foarte diferite și că poate fi văzută, înțeleasă și/sau simțită.

Având în vedere că numeroase aspecte ale comunicării non-verbale se găsesc în afara domeniului lingvistic și că, în plus, comunicarea non-verbală poate fi simultan intenționată și neintenționată, ea poate genera emoții și confuzii pe care nici vorbitorul nici interlocutorul său nu le înțeleg pe deplin.

Dimensiunile cheie ale comunicării non-verbale sunt:

-  Mimica și gestică - utilizarea brațelor, mâinilor, capului, sprâncenelor, gurii - fie în mod conștient fie inconștient
-  Contactul vizual (privirea)
-  Tonul și volumul vocii
-  Spațiul - la ce distanță sau cât de aproape unele de altele stau persoanele atunci când își vorbesc? Sunt poziționate față în față sau oblic/sub un anumit unghi?
-  Mediul - stilul și decorarea camerelor, mobilierului și arhitecturii
-  Timpul și cum este acesta conceput și utilizat în conversații, ședințe, etc.
-  Tăcerea

Diferite proiecte de cercetare (Mendoza, 1995, Larroche, 1994) realizate de specialiști eminenți în domeniul comunicării interculturale arată că între 65% și 90% din mesajul comunicării provine din comunicarea non-verbală.

Chiar mai impresionant, majoritatea studiilor demonstrează că mesajul non-verbal influențează/afectează mesajul verbal putându-l întări sau, dimpotrivă, contrazice. Acest lucru înseamnă, de exemplu, că dacă o persoană spune: "Bine ați venit. Mă bucur foarte mult să vă

văd din nou", dar mesajul său non-verbal (tonul vocii, contactul vizual, felul în care își ține capul, gesturile făcute cu brațele sau mâna) indică faptul că nu suntem cu adevărat bineveniți, dimensiunea non-verbală a mesajului are mai multă credibilitate și ne vom încrede în acel mesaj non-verbal mai mult decât în cuvinte.

Dacă diversele culturi și popoare au preferințe diferite în ceea ce privește stilurile de comunicare (verbală), același lucru se întâmplă și în cazul comunicării non-verbale. Utilizăm mesaje non-verbale pentru a comunica sentimente, pentru a cultiva relații, a exprima prietenie, umor și ironie, pentru a da impuls relațiilor, întrebărilor sau încrederii ori pentru a fi alertați cu privire la posibile pericole.

De la cea mai fragedă vârstă începem să asimilăm normele, distincțiile subtile și sensul, adesea nearticulat, al limbajului non-verbal al culturii noastre originare. Cu toate acestea, identificarea și decodificarea codurilor non-verbale utilizate de persoane dintr-o altă cultură se poate dovedi un lucru foarte dificil. Este atât de ușor să le confundăm cu propriile noastre coduri sau să le citim utilizând propriile noastre standarde (adesea incorect).






Anumite gesturi, de pildă, sunt similare de la o cultură la alta, dar semnificația și mesajul lor pot fi total diferite în fiecare cultură. Pe de altă parte, valori sau mesaje similare pot fi exprimate cu ajutorul unor expresii non-verbale diferite. În anumite culturi, de exemplu, pentru a arăta respect, copiilor le este interzis să îi privească pe adulți atunci când vorbesc cu ei.

A învăța să citim și să înțelegem codurile non-verbale ale unei alte culturi poate fi un lucru la fel de dificil ca și învățarea unei limbi străine și cel puțin la fel de important.

Deși nu există un răspuns simplu, există o regulă de aur: observați, încercați să înțelegeți și să vă adaptați comunicarea non-verbală în așa fel încât aceasta să contribuie la înțelegerea reciprocă în cadrul procesului de comunicare interculturală.

Dezvoltarea unei competențe la nivel non-verbal





Următoarele practici ne ajută să ne dezvoltăm competențele în domeniul comunicării non-verbale:

-  Să devenim mai conștienți de funcțiile codurilor noastre non-verbale și de normele și valorile culturale care le stau la bază.
-  Să observăm fără a judeca limbajul non-verbal al persoanelor din jurul nostru.
-  Să ne adaptăm în mod conștient limbajul nostru non-verbal (contactul vizual, spațiul personal, tonul vocii, atingerea) atunci când persoana cu care interacționăm funcționează diferit de noi. Să încercăm de asemenea să fim conștienți de efortul necesar pentru aceasta și de incertitudinile pe care le va genera în interiorul nostru.
-  Să vizionăm filme atenți la detaliile de comunicare non-verbală. Acestea pot fi o sursă bogată de învățăminte fără emiterea de judecăți.
-  Să ne străduim mereu să înțelegem "de ce"-urile expresiilor non-verbale, mai degrabă decât să le judecăm.

Dimensiunea non-verbală a comunicării interculturale este fascinantă și dificilă. În realitate, ca și în cazul unui aisberg, putem vedea numai partea vizibilă și adesea suntem prea puțin conștienți de latura invizibilă care dă sens celei vizibile. Percepțiile și interpretările comunicării non-verbale sunt prin urmare deseori inexacte - bazate pe propriile noastre norme și valori și nu pe cele ale persoanei cu care interacționăm.



4 Principiile importante ale pedagogiei interculturale

În opinia lui Gerhard Neuner (1998), implicațiile unei abordări socioculturale sunt evidente. Practic, sunt necesare:



-  Conceperea de exerciții care lasă loc pentru flexibilitate și creativitate și care se concentrează asupra utilizării active a limbii străine, încurajându-i pe studenți să experimenteze limba străină respectivă
-  Conceperea de exerciții și teme care să se concentreze atât asupra înțelegerii textelor scrise cât și asupra folosirii interactive a limbii
-  Prezentarea unei teme socioculturale din unghiuri diferite pentru a permite studenților să își califice judecățile și să se hotărască
-  Încurajarea comparațiilor dintre două țări (țara studentului și cea a limbii țintă) pentru a favoriza reflecția și dezbateră în ceea ce privește modul în care studentul le percepe

Odată ce studenții au abordat elementele și structurile țării a cărei limbă o studiază, ei încearcă să "dea sens" informației pe care o primesc (inclusiv datelor de ordin lingvistic), comparând-o mai întâi cu ceea ce știu deja, adică recurgând la baza de cunoștințe și experiențe pe care le au referitoare la cultura propriei țări. Întrucât cele două țări sunt diferite, "încercarea studenților de a înțelege" riscă să se sfârșească în eșec dacă nu au ajutor la îndemână.

Primele două principii fundamentale ale pedagogiei interculturale sunt, așadar:

-  Interacțiunea cu personaje reale
-  Învățarea bazată pe sarcini de studiu (exerciții, teme)

Studentul trebuie implicat mai mult decât oricând în procesul de învățare. Studenții trebuie să fie conștienți de obiective (țeluri) și să fie capabili să facă față unei situații interculturale noi. Celelalte două principii fundamentale ale pedagogiei interculturale sunt:

-  Educația centrată pe student - autonomia studenților în procesul de educație
-  Noul rol al instructorului care rezultă de aici

5. Concluzie

Mulți profesori de limbi străine se tem să predea competențe interculturale deoarece nu se simt ei înșiși suficient de competenți. Alții consideră că, pentru a învăța competența interculturală, este necesar ca studenții să aibă deja un nivel lingvistic avansat. În ambele cazuri, nimic nu ar putea fi mai incorect.

Educația în domeniul competențelor interculturale nu înseamnă înzestrarea studentului cu o multitudine de date concrete referitoare la cultura unei țări străine. Louise Damen (1987) face referire la lucrările lui Hall atunci când afirmă că o conștiință culturală constă în descoperirea și înțelegerea faptului că credințele și comportamentele sunt condiționate cultural - atât ale noastre proprii, cât și cele ale altora. Prin urmare, procesul presupune observarea similitudinilor și deosebirilor dintre culturi dar și recunoașterea trăsăturilor distinctive ale culturii materne sau, pentru a utiliza expresia lui Hall (1959), trăsăturile distinctive ale propriei "culturi ascunse".

Competența interculturală nu constă dintr-o anumită cantitate de "cunoștințe", ci cele care determină **capacitatea de a stabili o relație** cu ceilalți, de a comunica și interacționa cu ei sunt, mai presus de toate, know-how-ul și priceperea de a ști cum să ne manifestăm. Studentul nu are nevoie de un nivel lingvistic foarte avansat pentru a învăța know-how-ul și modul de manifestare elementare. **Competența interculturală nu se învață, ea se trăiește în interacțiune cu reprezentanți ai altor limbi și culturi.** Prin urmare, profesorul nu este obligat să aibă o sumedenie de cunoștințe și know-how referitoare la cultura țării a cărei limbă o predă.

Este mai presus de toate necesară existența unei conștiințe și sensibilități interculturale ce le va permite profesorilor să-și încurajeze și învețe studenții să realizeze că există diversitate, să fie deschiși în fața acesteia, să-și relativizeze propriile puncte de vedere și să prezinte faptele în contextul lor cultural, referindu-se mereu la propria lor cultură.

Competența interculturală este un proces de educație permanentă, și nici un cadru didactic nu încetează a fi el însuși/ea însăși un student. Pe de altă parte, orice student poate deveni, într-o anumită etapă, un profesor pentru alții.

6. Bibliografie

- Abdallah-Preteille Martine, Louis Porcher. (2001) « Education et communication interculturelle ». Presses universitaires de France, Paris
- Albert Odile și Laurent Flécheux (2000), « Se former à l'interculturel : expériences et propositions » Edition. Mayer, Paris
- Baligh, H., H. (1994). "Components of culture: nature, interconnections and relevance to the decisions on the organisation structure." *Management science* **40**(1): 14-27.
- Barley Nigel, (1994) « Le retour de l'anthropologue » Edition Payot, Paris /Traducere după : A plague of caterpillars
- Barley, Nigel 1997, L'anthropologie n'est pas un sport dangereux, Petite bibliothèque Payot, de Coulon, Claire ; Mathys, Salome
- Barmeyer, C." (2004) "Learning styles and their impact on cross-cultural training: An international comparison in France, Germany and Quebec", în *International Journal of Intercultural Relations*, Volumul 28, ediția 6, noiembrie 2004, pag. 577-594
- Barna, Laray M. 1985, « Stumbling blocks in intercultural communication », în *Intercultural communication - A Reader*, Eds Larry, A. Samovar și Richard E. Porter, Wadsworth, pag. 330-338
- Bennett Milton J.1993, « Towards a developmental model of intercultural sensitivity » în R. Michael Paige, ed. *Education for the Intercultural Experience*. Yarmouth, ME : intercultural Press.
- Bourdieu, Pierre (1997). « Sur la genèse des concepts d'habitus et de champ ».
- Bridges, William (2006). « Transitions de vie – comment s'adapter aux tournants de notre existence » InterEditions, Paris.
- Brittner, A. și B. Reisch (1994). "Interkulturelles personalmanagement." *International personalentwicklung, Auslandsentsendungen, interkulturelles training*.
- Clanet, C. (1990). *L'interculturel: introduction aux approches interculturelles en éducation et en sciences humaines*. Toulouse, Presses universitaires du mirail.
- Cuche, D. (2004). *La notion de culture en sciences sociales*. Paris, éditions la découverte.
- Damen, L. (1987). *Culture learning: The fifth dimension in the language classroom*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Demorgon, J. (2004). *Complexité des cultures et de l'interculturel*. Paris, Anthropos - Economica.
- Earley, P. C. (1987). "Intercultural training for managers: a comparison of documentary and interpersonal methods." *Academy of management journal* 30(4): 685-698.
- Earley, P. C. și H. Singh (1995). "International and intercultural management research: what's next?" *Academy of management journal* 38(2): 327-340.
- De Mendoza, Jean-Louis Juan, (1995) "Cerveau droit, cerveau gauche", Edition Flammarion, Coll. Dominos
- Desjeux Dominique, (1991). « Le sens de l'autre : stratégies, réseaux et cultures en situation interculturelle » UNESCO, Paris
- Flye, S. M. (1997). "La compétence interculturelle dans le domaine éducatif et social." *Les cahiers de l'Actif*
- Gertsen, M. C. , (1992). "Intercultural competence and expatriates." *International Journal of Human Resource Management*
- Hall E. T. (1959). *The Silent Language*, New York, Doubleday
- Hofstede, G., (1994). *Vivre dans un monde multiculturel*. Paris, éditions d'organisation.

- Hofstede, G. și D. Bollinger ,(1987). Les différences culturelles dans le management. Paris, éditions d'Organisation.
- Iles, P., (1995). "Learning to work with difference." *Personnel Review* 24(6): 17.
- Kolb, D., (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall
- Kael. (2001)., « Différence culturelle et souffrance de l'identité » Edition Dunod /Paris
- Kroeber, Alfred 1949 "An Authoritarian Panacea" în *American Anthropologist* 51(2) 318-320
- Kluckhohn, Clyde 1944 "*Mirror For Man*"
- Lainé, S., (2004). Management de la différence: apprivoiser l'interculturel. Saint-Denis La Plaine.
- Larroche, Michel. (1994) "Mes cellules se souviennent", Edition Guy Trédaniel
- Lázár, Ildikó ; Strange, John ; Huber-Kriegler, Martina 2005, Miroirs et fenêtres, Manuel de communication interculturelle, ECML
- Levy-Leboyer, Claude, (2009). "La gestion des compétences", Editions d'Organisation
- Le Boterf, G. (1994). De la compétence, essai sur un attracteur étrange. Paris, éditions d'organisation.
- Le Boterf, G. (1999). Compétence et navigation professionnelle. Paris, éditions d'organisation.
- Le Boterf, G. (1999). L'ingénierie des compétences. Paris, éditions d'organisation.
- Leplat, J. (1995). "A propos des compétences incorporées." *Education permanente* 123.
- Lipiansky, E.M. (1998). « La communication – Etat de savoirs », Editions Sciences Humaines
- Neuner, Gerhard (1998) „La compétence socioculturelle dans l'apprentissage et l'enseignement des langues », Article
- Rakotomena Mialy Henriette (octombrie 2005), « Les ressources individuelles pour la compétence interculturelle individuelle », *Revue internationale sur le travail et la société*
- Rey Bernard (1998) « Les compétences transversales en question » _ Editeur ESF, collection Pédagogies/recherche
- Schneider, S. și J.-L. Barsoux (2003). Management interculturel, Pearson éducation.
- Semprini Andrea, (2000) « Le multiculturalisme », Ed. Presses universitaires de France, Paris
- Semprini Andrea (2003), La société de flux, formes du sens et identité dans les sociétés contemporaines, L'Harmattant
- Tannenbaum, R. și P. Hanna. "Holding On, Letting Go and Moving On: Understanding a Neglected Perspective on Change." În R. Tannenbaum, N. Margulies și F. Massarik (Eds.), *Human Systems Development*, Jossey Bass, London, 1985, pag. 95-121.
- Tardif, Jacques. et al. (1995) Le développement des compétences, cadre conceptuel pour l'enseignement, in Goulet, J.-P. (dir.) *Enseigner au collégial*, Montréal,
- Ting-Toomey, Stella (împreună cu Leeva C. Chung) (2007) "Understanding Intercultural Communication"; Roxbury/Oxford University Press
- Watzlawick, Paul 1972, Une logique de la communication, Essais, Ed. du Seuil
- Watzlawick, Paul 1980, Le langage du changement, éléments de communication thérapeutique, Essais, Ed. du Seuil



Modulul 3. Caracteristicile educației migranților

1. Introducere

Acest modul reunește trei caracteristici: motivația, aspectele sociale și culturale în educația migranților și exemple de bune practici. Majoritatea materialelor provin din cercetări realizate pentru acest proiect, inclusiv interviuri cu studenți migranți.

Modulul se referă în principal la factorii sociali și instituționali care sprijină sau împiedică accesul migranților la educație și finalizarea cu succes a cursurilor. El începe cu o secțiune scurtă despre teoriile motivației de a învăța, urmată de un rezumat al motivațiilor exprimate de subiecții interviurilor noastre sau din alte studii. Nu include modalități de creștere a motivației acelor studenți care frecventează cursurile numai pentru că sunt obligați să o facă. Se continuă apoi cu un studiu al barierelor în calea accesului la educație. Urmează o secțiune referitoare la factorii culturali și sociali care pot inhiba învățarea în sens mai general (nu doar la clasă). Partea finală constă din recomandări de ameliorare a practicilor în diverse aspecte ale educației migranților și se bazează pe bunele practici precum și pe experiențele negative raportate de intervievați. Aceasta este împărțită în recomandări de politică generală, recomandări pentru furnizorii de educație, recomandări pentru conceperea planului de învățământ, pentru conținutul cursurilor și pentru calitatea actului de predare.

2. Motivația de a învăța

O mare parte a studiilor privitoare la participarea adulților la educație s-a concentrat asupra motivației (Edwards *et al* 1993). Una dintre primele analize i-a aparținut lui Houle (1961), care a postulat trei tipuri de student adult: orientat spre țeluri (pentru a-și atinge un obiectiv planificat), orientat spre învățare (pentru a obține cunoaștere de dragul cunoașterii) și orientat spre activități (participare din motive fără legătură cu scopul sau conținutul cursului). Analizele ulterioare au identificat trei dimensiuni: extrinsecă (cum ar fi obținerea unei slujbe sau a unei promovări), intrinsecă (autodepășire) și social-afiliativă (motive non-educative, cum ar fi contactele sociale). În practică, motivele pot fi mixte iar motivația inițială se poate pe parcurs transforma într-o alta, ca atunci când cei care învață o meserie devin interesați de învățarea de dragul cunoașterii, sau când studenții de plăcere ajung să vadă în educație oportunități profesionale (Clayton 2000).

Alte teorii înrudite ale participării includ: ierarhia nevoilor (odată ce nevoile primare, de bază, sunt satisfăcute, se activează nevoi de nivel mai înalt); modelul congruenței, referitor la relația dintre noțiunea despre sine a studentului și natura oportunității educaționale; teoria câmpului de forță, privind relația dintre așteptările de succes în învățare și valoarea (pozitivă sau negativă) pe care un student o atribuie activității de a învăța; teoria tranzițiilor în viață, conform căreia participarea la instruire urmează adesea unei schimbări majore în viață cum ar fi un divorț și teoria grupului de referință, în care participanții aparțin de obicei unui grup cultural și social care are o percepție pozitivă asupra educației sau se înscriu la un curs pentru a obține avantajele unui asemenea grup. Există și teoreticieni care accentuează contextul social mai larg, cum ar fi veniturile și statutul social. În fine, există câteva modele care integrează unele din teoriile de mai sus, cum ar fi cel al lui Cross (1981), denumit "lanțul de reacții". În acest model, cu cât studenții se evaluează pe sine mai pozitiv, cu cât au o atitudine mai pozitivă privind educația, motivația de a învăța, tranzițiile vieții, oportunitățile, barierele și informațiile referitoare la oportunitățile educaționale, cu atât participarea lor este mai probabilă.

Nici una din teoriile de mai sus nu se referă în mod specific la învățarea unei limbi străine sau la studenții migranți iar cercetările efectuate pentru acest proiect au clarificat multe aspecte concrete ale motivației lor, care pot fi acum privite în lumina acestor teorii. Cel mai important motiv pentru frecventarea unui curs s-a dovedit a fi instrumental (adică orientat spre obiective, extrinsec): obținerea unui loc de muncă sau a permisiunii de a rămâne în țară făcând dovada

cunoașterii limbii. Examenul final este foarte important pentru unii participanți deoarece poate duce la obținerea unui loc de muncă, a unui permis de ședere, a cetățeniei sau a altor beneficii practice. Dobândirea de cunoștințe și know-how este un alt motiv, unul orientat spre învățare și intrinsec. Dorința de a-și putea ajuta copiii la teme și de a putea discuta cu profesorii acestora este mai complexă. Ea poate fi clasificată ca parțial orientată spre activități, dar, în cazul unui curs de limbă, este și orientată spre obiective.

Subiecții au descris alte două aspecte (motivații): pentru a descoperi mai multe despre viața și cultura noii lor țări (motivație orientată spre învățare dar și instrumentală) și ca să aibă contact cu oameni (orientată spre activități, social-afiliativă). Cursurile au fost percepute de studenți ca una din foarte puținele posibilități de a cunoaște alți oameni, deoarece cei mai mulți merg direct acasă după curs și nu au contacte cu alți oameni sau cu limba pe care caută să o învețe. Pentru unii, motivațiile au fost, desigur, amestecate. Este important de reținut totuși că, în anumite situații, frecventarea cursurilor a fost obligatorie, nu voluntară, iar motivația din punctul de vedere al teoriilor descrise mai sus nu a fost un factor al participării. Cu toate acestea, cei care participă forțat s-ar putea să continue ulterior să participe în mod voluntar - sau dimpotrivă - în funcție de o gama largă de factori, de la experiența educațională la evenimentele vieții.

3. Bariere în învățare în cazul migranților

Unii dintre studenții intervievați aflaseră despre cursuri de la locul de muncă sau prin organizații relevante și, acolo unde a fost necesar, reușiseră să obțină finanțare și alte forme de sprijin; totuși, oricât de mare ar fi motivația lor de a învăța, mulți migranți se confruntă cu dificultăți practice. Acestea includ dificultatea accesului sau a menținerii și o experiență slabă sau inadecvată în mediul pus la dispoziție de furnizorul de programe de instruire. Este dificil de spus cu precizie câți migranți reușesc să acceadă la educația continuă, dar subiecții noștri au spus ca au cunoștință despre migranți care nu frecventează cursurile. Unii dintre cei neparticipanți aveau dificultăți cu abilitățile de bază și sufereau de o încredere în sine scăzută. Profesorii au raportat că au existat studenți care au abandonat cursurile înainte de finalizare. Trebuie evidențiat faptul că multe dintre aceste bariere se aplică și în cazul grupurilor marginalizate ale țării gazdă.

Conform cercetărilor efectuate în toate țările partenere, principalele motive pentru nefrecventarea cursurilor, abandonarea lor sau neabsolvirea examenului de final pot fi grupate în motive de ordin structural, instituțional, situațional și personal. În practică, acestea sunt adesea interconectate și suprapuse. În mod evident, barierele în calea accesului se aplică și persoanelor care nu sunt migranți, însă ele sunt exacerbate în cazul persoanelor care nu stăpânesc bine limba statului respectiv.

Cea mai evidentă barieră structurală rezidă în zona de politici. Lipsa sau insuficiența cursurilor gratuite sau puternic subvenționate, precum și eligibilitatea limitată pentru frecventarea cursurilor îi exclud pe mulți migranți. Cursurile susținute de stat constau adesea numai din învățarea limbii, cu prea puține oportunități pentru alte forme de instruire profesională.

La nivel instituțional, furnizorii de programe educaționale au fost criticați din mai multe motive. Unii subiecți au explicat că le-a fost dificil să afle ce cursuri se oferă; alții s-au simțit descurajați de lungile liste de așteptare. Alegerea cursurilor a fost o altă problemă. Imensa majoritate a cursurilor de educație continuă disponibile pentru migranți pare a consta din cursuri în limba națională, uneori completate cu ședințe de orientare. Cursurile disponibile s-ar putea situa la un nivel nepotrivit sau ar putea prezenta un interes mai scăzut decât cele de meserii, de pildă. Mulți migranți sunt interesați de tehnologia informației și comunicării (ICT), dar nu au abilitățile lingvistice cerute. Este în mod special demotivant pentru persoanele cu un nivel mai înalt de calificare obținut în țările lor de origine să nu poată accesa programe educaționale la un nivel adecvat abilităților și cunoștințelor lor existente. Unele cursuri aveau prea mulți studenți (25-30), ceea ce făcea dificilă participarea egală a studenților sau punerea

lor în valoare în mod egal. Clasele prea neomogene nu au fost nici ele preferate, mai ales când profesorul se concentra asupra celor care erau, de pildă, mai fluenți în limba predată.

Cei care au găsit cursul dorit și un furnizor de educație care să le ofere susținere s-au confruntat totuși cu probleme de ordin situațional. Acestea includ costurile aferente deplasării la central de instruire, care pot fi prohibitive pentru cei care locuiesc foarte departe sau la țară, și costuri aferente îngrijirii adecvate a copiilor pe perioada cursului. Celor cu slujbe plătite le-a fost greu să jongleze simultan cu serviciul și educația, mai ales dacă cel dintâi impunea ore de lucru prelungite, antisociale sau imprevizibile.

Factorii de ordin personal au inclus: încrederea scăzută în capacitățile proprii și stima de sine scăzută cauzate de abilități de bază slabe sau de experiența marginalizării și excluderii; boala, inclusiv depresia sau efectele traumelor; nefericirea cauzată de separarea de familie, mai ales în cazul refugiaților tineri.

4. Factori socio-culturali care inhibă învățarea

Acest capitol abordează nu numai contextul cultural al studenților migranți ci și cultura țării în care aceștia trăiesc la momentul actual și, mai presus de toate, dificultățile practice care apar de pe urma încercării de se descurca într-o cultură și societate diferite (vezi Modulul 2 pentru discuția teoretică privitoare la cultură și comunicare interculturală) - de la găsirea celui mai potrivit mijloc de transport până la rezolvarea problemelor birocratice.

Studenții au raportat dificultăți în înțelegerea regulilor sociale și culturale nescrise ale noii țări, inclusiv a culturii educaționale care poate fi considerabil diferită de cea din țara de origine (de exemplu, prin tipul de comunicare dintre profesor și student și prin gradul de participare activă pretins de profesor în cadrul clasei).

Adesea, acestora li s-a părut dificilă găsirea de oportunități pentru a-și exersa abilitățile în afara clasei sau cu vorbitori nativi în afara furnizorului de instruire. Acest fapt ar putea duce la sentimente de izolare și excludere, precum și la dificultăți de consolidare a celor învățate în situații reale de viață - inclusiv capacitatea de a înțelege o mare varietate de accente. De cele mai multe ori, profesorii și restul personalului erau singurele lor contacte, oferind atât informație și sprijin psihologic cât și cunoștințe și abilități. De asemenea, la început, unora le poate părea ciudat să învețe alături de oameni din culturi, țări și grupuri lingvistice diferite. Acest disconfort a fost accentuat atunci când conflictele dintre studenți nu au fost gestionate rapid și eficient.

Anumiți studenți au simțit amărăciune pentru că nu li s-au recunoscut decât arareori competențele deja existente iar câțiva s-au simțit descurajați de retorica antimigrație și de discriminarea care i-a făcut să se îndoiască de beneficiile reale ale educației. Acest ultim punct de vedere a fost însă exprimat doar de o mică minoritate.

5. Recomandările participanților pentru ameliorarea situației

Studenții și profesorii intervievați au avut multe sugestii de îmbunătățire referitoare la furnizarea, conținutul și calitatea cursurilor. Acestea s-au bazat în parte pe experiențe negative și în parte pe bune practici a căror experiență o făcuseră și pe care le apreciaseră. Majoritatea studenților și-au apreciat profesorii și șansa de a învăța, dar există indubitabil loc de mai bine, atât în ceea ce privește instruirea profesorilor cât și organizarea instituțională.

5.1 Recomandări privind politicile: generale

- ☐ Nu este întotdeauna clar care sunt drepturile migranților la educație. Acestea ar trebui formulate clar în documentele oficiale și traduse în cele mai uzuale limbi străine utilizate de migranți.
- ☐ Trebuie să existe o finanțare transparentă și corespunzătoare, la dispoziția migranților care trebuie să învețe limba țării gazdă.
- ☐ Acolo unde cererea depășește în mod clar oferta, trebuie făcute eforturi pentru a spori numărul de cursuri oferite.
- ☐ Nevoia de servicii de îngrijire a copilului este un factor important în excluderea femeilor, în special. Se recomandă oferirea de bonuri pentru servicii de îngrijirea copilului sau de creșe la fața locului pentru persoanele care au în îngrijire copii de vârstă preșcolară și care doresc sau trebuie să frecventeze cursurile.

5.2 Recomandări privind politicile pentru furnizorii de programe educaționale

- ☐ Evaluările dinaintea cursurilor trebuie să fie riguroase, astfel încât studenții să fie distribuiți în clase corespunzătoare nivelului și nevoilor lor existente.
- ☐ Unii studenți ar aprecia o varietate mai mare de cursuri și ore mai variate de desfășurare, cu o progresie clară și ușor de înțeles către cursurile mai avansate.
- ☐ Pentru studenții migranți ar fi benefică oferirea mai multor cursuri care îmbină predarea unei limbi străine cu cea a unei meserii.
- ☐ Ar trebui să fie disponibile cursuri nu numai pentru studenții avansați, ci și pentru migranții cu un nivel foarte înalt de educație care pot învăța mai rapid decât media.
- ☐ Serviciile de consiliere și îndrumare în educație și profesie ar trebui să conlucreze mai îndeaproape cu furnizorii de programe educaționale pentru a-i sfătui mai bine pe solicitanții de consiliere cu privire la cursul optim pentru nevoile lor, pentru a-i informa cu privire la posibilitățile de finanțare și pentru a-i ajuta cu alte chestiuni practice.
- ☐ Serviciile de îndrumare în carieră, furnizorii de programe educaționale, alte servicii de sprijin pentru migranți și organizațiile migranților ar trebui să creeze rețele puternice pentru a face schimb de informații și a le distribui, pentru a oferi servicii coordonate și a implementa politici decise la centru.
- ☐ Serviciile de îndrumare în carieră, personalul agențiilor de ocupare a forței de muncă și personalul non-didactic ar trebui să aibă acces la cursuri de instruire în domeniul multiculturalismului și al diverselor contexte de proveniență ale migranților.
- ☐ Unii studenți au recomandat să fie recrutați profesori specializați, cu origini migraționiste, în parte și pentru că aceștia ar putea fi modele profesionale.
- ☐ Nu au fost deloc agreeate clasele prea numeroase, succedarea mai multor profesori la conducerea aceluiași curs, combinarea studenților de niveluri diferite (mai ales când anumiți studenți nu știu carte nici în limba maternă), lipsa unei săli fixe de clasă sau locurile de desfășurare necorespunzătoare și insuficiența sau calitatea scăzută a materialelor de studiu. S-a recomandat deci evitarea acestor situații.
- ☐ Furnizorii de programe educaționale ar trebui să aibă biblioteci sau alte resurse de studiu individual.
- ☐ Ar trebui să existe o gamă largă de materiale de curs atractive, interesante și relevante și să nu se bazeze totul pe un singur manual.

5.3 Recomandări pentru cadre didactice și pentru creatorii de planuri de învățământ

5.3.1 Conceperea planului de învățământ

- ☐ Cursurile ar trebui astfel concepute încât să fie flexibile, să țină cont de nevoile care nu au fost în mod necesar prevăzute în planul inițial.
- ☐ Planurile de învățământ (de studii) ar trebui analizate cu regularitate pentru a se asigura compatibilitatea lor cu nevoile și populațiile de migranți aflate în continuă schimbare.

5.3.2 Conținutul cursurilor

- ☐ Încercați să aflați ce doresc și ce au nevoie studenții.
- ☐ Includeți exerciții referitoare la obținerea unui loc de muncă și limbaj util la angajare precum și abilități sociale și conversaționale.
- ☐ Cursurile ar trebui să mențină un echilibru între cele patru abilități lingvistice și să nu dea prioritate numai limbii vorbite sau numai celei scrise.
- ☐ Organizați oportunități de întâlnire cu vorbitori nativi în medii informale și vizitați angajatori locali pentru ca studenții să poată observa viața la locul de muncă.
- ☐ Includeți în cursurile de limbă materiale care ajută studenții la înțelegerea noii țări și informații practice referitoare la rezolvarea treburilor zilnice și expresiile utile.

5.3.3 Calitatea predării

- ☐ Studenții au apreciat acei profesori care au fost bine pregătiți, au avut răbdare și au acordat atenție tuturor.
- ☐ Au fost simpatizați profesorii care au demonstrat o înțelegere a experienței migrării, chiar dacă nu au trăit-o, și care au respectat diferențele culturale.
- ☐ A fost importantă gestionarea eficientă de către profesori a conflictelor.
- ☐ În cursurile de meserii, studenții au avut nevoie de profesori înțelegători și care le-au susținut nevoile lingvistice.

6. Concluzie

Motivația de a învăța este mixtă, dar, pentru migranții care trebuie sau își doresc să se integreze în noua țară, motivația instrumentală este predominantă și poate fi foarte puternică. Există însă bariere potențiale chiar și pentru cel mai motivat student, bariere clasificate ca structurale, instituționale, situaționale, personale sau o combinație a acestora. Asemenea bariere sunt deosebit de înalte pentru cei nou-veniți în țara respectivă. Acestora li se mai aplică și alți factori inhibitori specifici lor, cum ar fi dificultatea de a învăța cum să se descurce în noua cultură și societate și cum să își facă prieteni, cunoștințe printre localnici. Recomandările sunt detaliate dar nu în mod necesar complete iar participanții la acest curs vor putea deduce idei suplimentare din propriile lor experiențe și reflecții.

7. Bibliografie

Clayton, P. (2000), 'Was it worth it? A comparison of the role of adult education and training in the labour market insertion and progress of men and women in the West of Scotland: results of qualitative research", *International Journal of Lifelong Learning* Volumul 19, numărul 3 / May 1, pag. 199-214.

Edwards, R., Sieminski, S. și Zeldin, D. (eds) (1993), *Adult Learners, Education and Training*, Routledge și The Open University, Londra și New York.

Modulul 4. Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire

Cadrul **competențelor de predare multiculturală** se bazează pe trei dimensiuni ale competențelor de consiliere transculturală: credințe și atitudini, cunoștințe și abilități.

Prima dimensiune se referă la atitudinile și credințele profesorilor în legătură cu minoritățile rasiale și etnice, nevoia de a ține sub control preferințele și stereotipiile și de a dezvolta o optică pozitivă față de multiculturalism. Este important pentru profesori să fie conștienți de propria cultură și de cultura studenților. Profesorul ar trebui să se poată transpune în situația studentului ca persoană aparținând unei alte culturi. Conștientizarea de sine este o abilitate esențială. Pe măsură ce vă înțelegeți propria cultură și ideile preconceptuate pe care le-ați putea avea despre alte culturi, veți fi capabili să mențineți relații pozitive cu alții. Aceasta include o investigare a propriilor valori, practici și credințe, înconjurată de cultură. Ce-a de-a doua dimensiune se referă la cunoaștere. Profesorul cu abilități culturale are o bună cunoaștere și înțelegere a propriei sale viziuni asupra lumii și cunoaște influențele culturale și socio-politice. Cea de-a treia dimensiune include tehnici și strategii necesare muncii cu studenți proveniți dintr-un context migraționist. Utilizarea unei varietăți de strategii de instruire oferă studenților șansa de a câștiga încredere în stilurile de învățare cu care se simt în largul lor și de a dezvolta competențe în stilurile cu care înainte aveau probleme

1. Principiile educației centrate pe student

Principiile educației centrate pe student pun accentul pe natura activă și meditativă a educației și a celor care învață și se concentrează asupra factorilor psihologici interiori și aflați sub controlul studentului, care ar trebui înțeleși ca un set de principii și nu în izolare față de alții.

14 principii se referă în mod holistic la studenți în situații de învățare reale. Principiile sunt împărțite în cognitive și metacognitive, motivaționale și afective, care țin de dezvoltare și sociale, precum și factori de diferență individuală.

Factori cognitivi și metacognitivi

1.1 Natura procesului de învățare

Procesul de învățare este cel mai eficient atunci când este un proces intenționat de construire de înțelesuri din informațiile și experiențele colectate, când studenții sunt activi, orientați spre obiective, autoreglementați și capabili să-și asume responsabilități personale pentru contribuția la propriul lor proces de învățare.

1.2. Obiectivele procesului de învățare

Studentul este încununat de succes dacă, în mod constant și cu susținerea profesorului, acesta poate crea reprezentări coerente și pline de sens ale cunoașterii. Pentru aceasta este necesar ca studenții să fie orientați către obiective, adică să genereze și să urmărească în mod personal obiective relevante. La început, țelurile pe termen scurt ale studenților și noțiunile învățate pot fi fragmentare și sumare, dar în timp înțelegerea studenților poate fi rafinată prin umplerea golurilor, clarificarea contradicțiilor și ameliorarea înțelegerii materiei predate, pentru a putea atinge obiective pe termen lung. Sarcina profesorilor/instructorilor poate fi de a acorda asistență studenților în a-și crea obiective de studiu semnificative, care sunt compatibile cu aspirațiile și interesele lor personale și educaționale.

1.3. Construirea cunoașterii - capacitatea de a face legătura dintre cunoștințele deținute și informațiile noi

Succesul educației poate depinde și de îmbinarea cu sens a noilor cunoștințe, informații cu cunoștințele și experiențele existente. Conexiunile pot fi construite sau dezvoltate în multiple feluri, în funcție de materiile studiate, talentele și interesele studenților. Cu toate acestea, dacă noile cunoștințe nu sunt integrate în înțelegerea și cunoștințele anterioare ale studentului, aceste noi cunoștințe rămân izolate, nu pot fi utilizate în modul cel mai eficient pentru rezolvarea noilor sarcini și nu se transferă cu ușurință la noile situații. Profesorii și instructorii îi pot ajuta pe studenți să acumuleze și integreze cunoștințele cu ajutorul mai multor strategii, cum ar fi reprezentarea conceptelor, organizarea tematică sau categorisirea.

1.4. Gândirea strategică - capacitatea de a utiliza o varietate de strategii pentru a învăța sau pentru a rezolva o problemă

Studenții de succes sunt capabili să folosească gândirea strategică în cadrul procesului de învățare și de rezolvare de probleme, să utilizeze o varietate de strategii și să aplice cunoștințele dobândite la situații noi pentru a-și atinge obiectivele educaționale și de performanță. Ei sunt capabili să reflecteze asupra metodelor folosite. Sarcina instructorilor și pedagogilor este să îi ajute la dezvoltarea, aplicarea și evaluarea abilităților lor de învățare strategică.

1.5. Gândirea despre gândire - capacitatea de a reflecta asupra a cum gândim și învățăm

Studenții de succes pot reflecta asupra felului în care ei învață și gândesc, își pot stabili obiective educaționale sau de performanță rezonabile, pot selecta strategiile sau metodele de învățare adecvate și își pot monitoriza progresul în direcția acestor obiective. În plus, studenții de succes știu ce să facă dacă apare o problemă sau dacă nu avansează suficient de repede sau de prompt către un obiectiv. Ei pot genera metode alternative de atingere a obiectivului (sau pot reevalua gradul de adecvare și utilitatea obiectivului). Metodele de instruire care se concentrează asupra ajutorării studenților să dezvolte aceste strategii de nivel înalt (metacognitive) pot amplifica învățarea și responsabilitatea personală pentru procesul de învățare.

1.6. Contextul învățării

Procesul educațional este afectat de factori de mediu, cum ar fi cultura (profesorii, colegii), tehnologia, etc. Profesorii, studenții și mediul de învățare joacă un rol în procesul de învățare. Învățarea nu are loc în neant, în gol, ci în spații, locuri concrete alături de persoane concrete. Influențele culturale sau de grup asupra studenților pot avea un impact asupra multor variabile relevante din punct de vedere educațional, cum ar fi motivarea, orientarea față de educație și modurile de gândire. Tehnologiile și practicile de instruire trebuie să corespundă nivelului anterior de cunoștințe al studenților, abilităților lor cognitive și strategiilor lor de învățare și gândire. Mediul de la clasă și, mai ales, măsura în care acesta este propice, pot avea de asemenea un impact semnificativ asupra învățării.

Factori motivaționali și afectivi

1.7. Influențe motivaționale și emoționale asupra învățării

Motivația este influențată de emoțiile studenților, de credințele, atitudinile, interesele și obiectivele acestora.

Toate acele gânduri, obiective, credințe și așteptări pot influența pozitiv sau negativ procesul educațional și motivația studenților. Factorii motivaționali și emoționali influențează de asemenea atât calitatea gândirii și a procesării informației, cât și motivația individului de a învăța. Emoțiile pozitive, cum este de exemplu curiozitatea referitoare la o limbă străină, o altă cultură

sau alte obiceiuri amplifică de obicei motivația și facilitează învățarea și performanța. O ușoară anxietate poate de asemenea amplifica învățarea și performanța prin concentrarea atenției studentului asupra unei sarcini anume. Emoțiile negative intense însă - cum ar fi anxietatea, panica, furia, nesiguranța - și gândurile înrudite cu acestea - cum ar fi îngrijorarea cu privire la competență, preocuparea permanentă cu ideea de eșec, teama de a nu fi accepta de societatea gazdă, ridiculizarea sau stigmatizarea prin aplicarea de "etichete" - distrag în genere de la motivație, interferează cu procesul de învățare și duc la performanțe scăzute.

1.8. Motivația intrinsecă de a învăța

Curiozitatea naturală și creativitatea studentului contribuie la motivația de a învăța. Motivația intrinsecă este stimulată de exerciții și teme cu un grad optim de nouitate și dificultate, relevante pentru interesele personale și care permit o alegere și un control personal. Motivația intrinsecă este facilitată de exerciții și teme pe care studenții le percep ca interesante, relevante și cu însemnătate în plan personal, adecvate ca dificultate și complexitate abilităților studenților și la care ei cred că pot avea succes. Motivația intrinsecă este facilitată de asemenea de exerciții și teme comparabile situațiilor din lumea reală și care satisfac nevoile de alegere și control. Pedagogii pot încuraja și sprijini curiozitatea naturală a studenților și motivația acestora de a învăța, ocupându-se de deosebirile individuale din percepțiile studenților cu privire la gradul optim de nouitate și dificultate, de relevanță, alegere proprie și control.

1.9. Efectele motivației și efortului

După cum am menționat anterior, dobândirea de cunoștințe și abilități complexe necesită un efort susținut din partea studentului și un exercițiu ghidat. În lipsa motivației de a învăța, este improbabil ca studenții să fie dispuși să facă acest efort fără coerciție. Dobândirea de cunoștințe și abilități complexe solicită o investiție considerabilă de energie și efort strategic, pe lângă perseverență. Cadrele didactice trebuie să se ocupe de stimularea motivației folosind strategii care amplifică efortul și angajamentul studenților față de procesul de învățare și față de atingerea unor standarde ridicate de înțelegere. Strategiile eficiente includ activitățile educative care urmăresc un scop clar, ghidate de practici care amplifică emoțiile pozitive și motivația intrinsecă de a învăța, și metodele care sporesc percepția studenților că un exercițiu este interesant și relevant pe plan personal.

Factori legați de dezvoltare și factori sociali

1.10. Influențele nivelului de dezvoltare asupra învățării

Indivizii învață cel mai bine atunci când materialul este adecvat nivelului lor de dezvoltare și este prezentat într-un mod interesant și plăcut. Întrucât dezvoltarea individuală variază din punct de vedere intelectual, social, emoțional și fizic, rezultatele obținute în diverse domenii de instruire pot și ele varia. Accentul excesiv pus pe un anumit tip de aptitudini legate de dezvoltare - cum ar fi cititul, de exemplu - pot împiedica studenții să demonstreze că sunt mai capabili în alte domenii de performanță. Dezvoltarea cognitivă, emoțională și socială a studenților individuali și felul în care aceștia interpretează experiențele vieții sunt afectate de factori legați de școlarizarea anterioară, de atmosfera de acasă, de cultură și de comunitate. Implicarea timpurie și continuă a părinților în educația copilului și calitatea interacțiunilor lingvistice și a comunicărilor bidirecționale dintre adulți și copii pot influența aceste domenii de dezvoltare. Conștientizarea și înțelegerea deosebirilor de dezvoltare dintre copiii cu sau fără dizabilități emoționale, fizice sau intelectuale pot facilita crearea unor medii de învățare optime.

1.11. Influențele sociale asupra învățării

Procesul de învățare poate fi ameliorat dacă studentul are șansa de a interacționa și colabora cu alții la exercițiile din programul de instruire. Mediile educaționale care permit interacțiuni sociale și care respectă diversitatea, încurajează gândirea flexibilă și competența socială. În

contextele educaționale interactive și colaborative, indivizii au șansa de a dobândi o optică și o gândire bazată pe reflecție care poate duce la niveluri mai înalte de dezvoltare cognitivă, socială și morală, precum și la niveluri mai înalte ale stimei de sine. Relațiile personale de calitate, care oferă stabilitate, încredere și ocrotire pot spori sentimentul de apartenență, respectul de sine și acceptarea de sine ale studenților și pot crea un climat pozitiv pentru învățare.

Influențele de ordin familial, sprijinul interpersonal pozitiv și cunoașterea unor strategii de automotivare pot contrabalansa factorii care împiedică învățarea optimă, cum ar fi credințele negative legate de competența într-un anumit domeniu, nivelurile ridicate de anxietate înaintea testelor, așteptările negative privind rolurile sexelor și presiunea de a da rezultate bune. Mediile pozitive de învățare pot ajuta de asemenea la stabilirea contextului pentru niveluri mai sănătoase de gândire, simțire și comportament. Asemenea contexte îi pot încuraja pe studenți să facă schimb de idei, să participe activ la procesul educativ și să creeze o comunitate de învățare.

Factori legați de diferențele individuale

1.12. Diferențele individuale în procesul de învățare

Studenții își dezvoltă propriile capacități și talente în moduri individuale. În procesul educațional, studenții dobândesc preferințe proprii cu privire la cum le place să învețe. Totuși, aceste preferințe nu sunt întotdeauna utile în a-i ajuta pe studenți să-și atingă obiectivele de studiu. Profesorii/instructorii trebuie să-i ajute pe studenți să-și examineze preferințele de învățare și să și le extindă sau modifice, dacă este necesar. Interacțiunea dintre diferențele individuale și condițiile de mediu și cele curriculare este un alt factor cheie care afectează rezultatul învățării. Profesorii/instructorii trebuie să fie atenți la diferențele individuale în general. Este de asemenea necesar ca ei să se ocupe de percepțiile studenților referitoare la gradul de acceptare a acestor diferențe și de adaptare la ele prin intermediul diverselor metode și materiale de instruire.

1.13. Învățarea și diversitatea

Tuturor studenților li se aplică aceleași principii de bază ale învățării, motivării și instruirii eficiente, însă limba, originea etnică, rasa, credințele și statutul socioeconomic pot influența învățarea. Acordarea unei atenții serioase acestor factori în cadrul procesului de învățare poate multiplica posibilitățile de concepere și implementare a unor medii educaționale corespunzătoare. Atunci când studenții simt că diferențele lor individuale în ceea ce privește abilitățile, originile, culturile și experiențele sunt prețuite, respectate și incluse în exercițiile și contextele educative, gradul lor de motivare și succes crește. Cade în sarcina profesorilor/instructorilor să țină cont de acești factori în mediul educațional, să îi respecte și aprecieze.

1.14. Standarde și evaluare

Evaluarea oferă informații importante atât studentului cât și profesorului în toate etapele procesului de învățare. Învățarea este eficientă atunci când studenții se simt provocați să atingă obiective de nivel adecvat; prin urmare, evaluarea punctelor tari și slabe ale studentului din punct de vedere cognitiv, precum și a cunoștințelor și abilităților actuale sunt importante pentru selecția unor materiale de instruire cu un grad optim de dificultate. Evaluarea continuă a gradului în care studentul înțelege materialul de studiu poate oferi un feedback prețios atât studenților înșiși cât și profesorilor, în legătură cu progresul realizat în direcția obiectivelor. Evaluarea standardizată a progreselor și rezultatelor studenților furnizează un tip de informație despre nivelurile de succes atât ale fiecărui individ în parte cât și între indivizi, informație care poate ajuta la luarea multor tipuri de decizii programatice. Evaluarea performanțelor poate furniza și alte surse de informații despre îndeplinirea rezultatelor învățării. Autoevaluarea pro-

greselor făcute în procesul de educație poate ameliora abilitățile de autoevaluare ale studenților și amplifica motivația și autocontrolul acestora.

2. Principiile educației bazate pe conținut

- 📌 Angajarea studentului pe direcția unor obiective atât lingvistice cât și non-lingvistice prin oferirea unui context comunicativ și plin de sens pentru educația lingvistică.
- 📌 Conceperea de planuri pentru îmbinarea limbii cu instruirea pe bază de conținut: caracteristicile și nevoile distinctive ale studenților trebuie luate în considerare.
- 📌 Pentru a-și îndeplini rolul cu eficacitate, profesorii vor avea nevoie de cunoștințele, abilitățile și conceptele necesare predării conținutului în limba țintă.
- 📌 Crearea unui mediu educațional primitor (inclusiv) pentru studenții de orice origine și cultură: o limbă străină nu poate fi predată fără abordarea conținutului său cultural.

2.1. Privire de ansamblu

Instruirea bazată pe conținut (CBI - *Content-based Instruction*, en.) este o metodă de predare a limbilor străine ce îmbină instruirea de ordin lingvistic cu instruirea în domeniile de conținut. În ultimii ani, instruirea bazată pe conținut a devenit tot mai populară ca modalitate de dezvoltare a abilităților lingvistice. Ea are conexiuni puternice cu educația pe bază de proiecte, pe bază de sarcini de studiu și cu abordarea holistică a instruirii lingvistice și a devenit deosebit de populară în sectorul educației pentru adulți.

O lecție CBI se concentrează pe o anumită temă sau materie. În timpul lecției, studenții se axează pe învățarea despre o anumită temă. Aceasta ar putea fi orice îi interesează, de la un subiect serios din domeniul științelor până la vedeta lor TV preferată sau chiar o știre de mare actualitate. Studenții învață despre acest subiect folosind ca instrument pentru dezvoltarea de cunoștințe limba pe care încearcă să o învețe, nu limba lor maternă și dezvoltându-și astfel abilitățile lingvistice în limba țintă. Se consideră că acesta este un mod mai natural de dezvoltare a abilităților lingvistice și unul care corespunde în mai mare măsură cu modul în care învățăm și limba maternă într-o primă instanță.

2.2. Contextul comunicativ

În această abordare, limba străină este folosită ca intermediar pentru predarea conținutului materiilor din programa școlară obișnuită, cum ar fi matematica sau științele sociale. Această metodă se bucură de o atenție tot mai mare deoarece permite instituțiilor de învățământ să combine obiectivele programei privind limbile străine cu programa obișnuită, transformând educația lingvistică într-un mijloc de întărire a abilităților și cunoștințelor generale. "Limba nu este doar un mediu de comunicare, ci și un mediu de învățare pentru toate materiile. Scopul integrării este atât învățarea unei limbi străine, cât și învățarea unor conținuturi. Clasele bazate pe conținut nu sunt doar locuri în care studentul învață o limbă străină; ele devin locuri în care studentul își face studiile generale" (Mohan, 1986). Limba străină predată pe baza conținutului completează programa școlară obișnuită și devine în același timp o parte integrantă a întregului program de școlarizare.

Succesul programelor de imersare lingvistică (în care materiile sunt predate integral într-o limbă străină) a stimulat interesul față de utilizarea educației bazate pe conținut. Incorporarea conținutului materiei în programele de predare a unei limbi străine plasează limba respectivă într-un context mai larg, mai plin de sens și furnizează situații care necesită utilizarea limbii reale. Instruirea bazată pe conținut face parte dintr-o abordare integrată care combină aceste domenii.

Beneficiile studierii unei limbi străine prin intermediul conținutului materiei sunt evidente în cunoștințele lingvistice și de conținut dobândite de studenți:

- 📌 În instruirea bazată pe conținut, studenții ajung să stăpânească limba pentru că accentul este pus pe schimbul de mesaje importante iar limba este folosită într-un scop precis. Limba folosită de studenți provine din situații naturale.
- 📌 Astfel, învățarea unei limbi străine poate deveni mai interesantă și mai motivantă. Studenții pot utiliza limba pentru a îndeplini un scop real, ceea ce le conferă mai multă încredere și independență.
- 📌 De asemenea, prin CBI, studenții pot dobândi cunoștințe mai ample despre lume, care la rândul lor își vor aduce contribuția la ameliorarea și susținerea nevoilor lor educaționale generale.
- 📌 CBI este o metodă foarte populară printre profesorii EAP (Engleza în scop academic - English for Academic Purposes - en.), deoarece îi ajută pe studenți să-și dezvolte abilități importante de studiu cum ar fi luarea de notițe, rezumarea cunoștințelor sau extragerea informațiilor cheie dintr-un text.

Cu toate acestea, există câteva probleme potențiale:

- 📌 Deoarece CBI nu se axează în mod explicit asupra învățării unei limbi străine, unii studenți s-ar putea simți derutați sau chiar să aibă impresia că nu-și îmbunătățesc abilitățile lingvistice. Rezolvați această problemă incluzând o formă sau alta de exerciții de follow-up concentrate asupra limbii, pentru a atrage atenția la aspectele lingvistice din materialele prezentate și a consolida aspectele gramaticale sau de vocabular mai dificile.
- 📌 Mai ales în clasele monolingve, utilizarea excesivă a limbii materne a studenților în timpul unei părți a lecției poate prezenta o problemă. Deoarece lecția nu se concentrează în mod explicit pe exersarea limbii, studenților le este mult mai ușor și mai rapid să-și folosească limba maternă. Încercați să împărtășiți și studenților această argumentație și explicați-le beneficiile utilizării limbii țintă.

2.3. Cadru de sistematizare a planului de studii

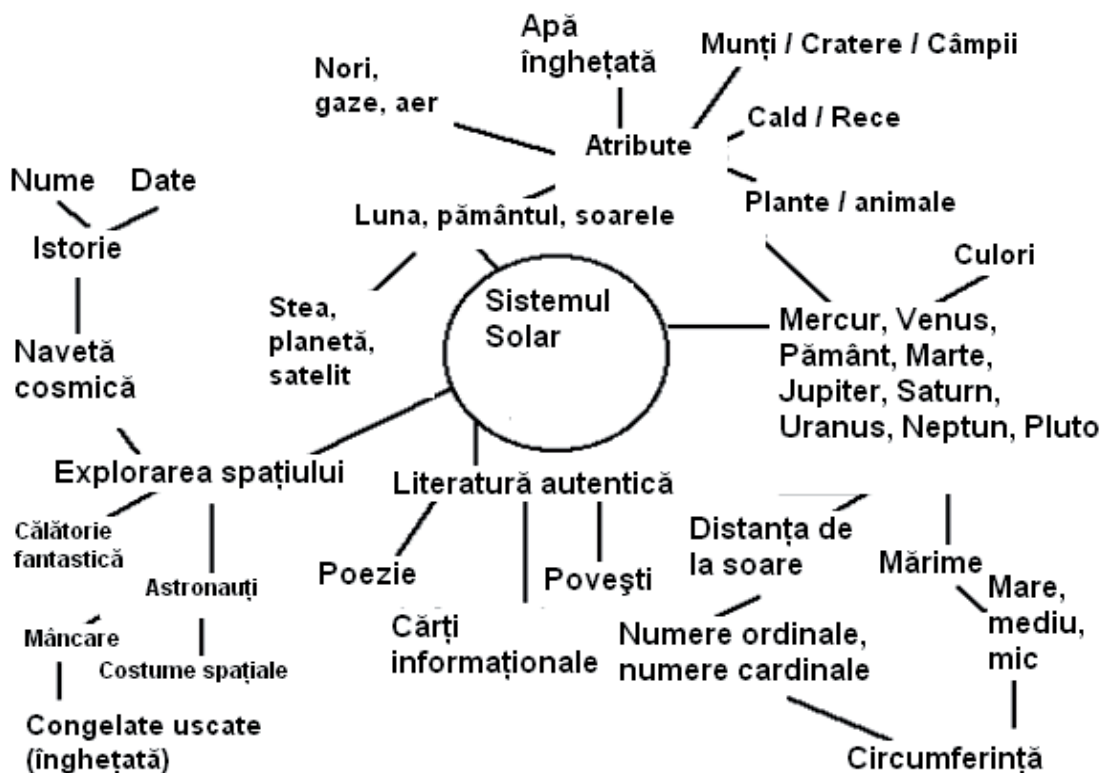
Pesola (în curs de finalizare) a dezvoltat un cadru de sistematizare a planului de studii pentru integrarea limbii străine și a conținutului bazat pe unitatea tematică. În modelul ei, relațiile dinamice între limbă, conținut academic și cultură interacționează în așa fel încât toate cele trei elemente formează nucleul lecțiilor de limbi străine. Ea descrie un cadru cuprinzător de urmat în procesul de planificare, ce include: (1) un centru tematic; (2) rezultate pentru limba utilizată, conținut și cultură; și (3) activități, strategii de evaluare, materiale și ambianța din clasă. Realizarea de alegeri în toate cele trei domenii - limbă, conținut și cultură - și menținerea unui echilibru între ele, este baza fundamentală a acestui model. Parte a cadrului conceput de Pesola este Inventarul de Planificare a Unității, descris în linii mari mai jos. Acesta arată care sunt aspectele planificării ce trebuie realizate pentru integrarea cu succes a limbii și conținutului într-un capitol despre arhitectură.

Atunci când se planifică integrarea limbii și conținutului în procesul de instruire, trebuie ținut seamă de caracteristicile și nevoile distinctive ale studenților. Cine sunt studenții? Care este nivelul lor de dezvoltare? Ce anume îi interesează? Cercetările efectuate privind învățarea unei limbi străine ne informează în legătură cu valoarea strategiilor de predare cum ar fi oferirea de inputuri inteligibile, planificarea multor activități de ascultare și crearea de oportunități numeroase pentru utilizarea limbii și clarificarea înțelesului.

2.4 Predarea tematică, bazată pe conținut

În predarea tematică, planul de studii este organizat în jurul unui centru tematic care-și poate avea obârșia în clasa, mediul sau cultura țintă. Activitățile care predau concepte lingvistice împreună cu conținuturi sunt interrelaționate și planificate în așa fel încât să corespundă cadrului unei lecții sau unei unități tematice. O asemenea abordare integrată, holistică, pleacă de la premiza că, atunci când sunt angajați în activități pline de sens, studenții învață limba, inclusiv scrisul, la fel de natural ca și când au învățat să meargă și să vorbească.

Diagramele de tip rețea sau hărțile semantice sunt o modalitate ideală de a face brainstorming pentru activități bazate pe aceste teme. O diagramă de tip rețea prezintă grafic modul în care sunt conectate între ele activitățile și limba țintă. Caine și Caine (1991) arată că informațiile concrete și abilitățile prezentate izolat necesită mai multe exerciții și repetiții pentru a fi stocate în creier decât cele prezentate într-un context plin de sens. Diagrama de tip rețea delimitează contextul în care învățarea unei limbi străine se combină cu conținutul materiei și cu educația culturală, în cadrul unui proces lingvistic integrat. Diagramele pot fi organizate în diverse feluri (de ex., formă liberă, după discipline, după inteligențe multiple). Diagrama de tip rețea și harta de mai jos sunt exemple de planificare tematică sau bazată pe conținut.



2.5. Perspectiva profesorilor

Profesorii din instruirea bazată pe conținut pot fi specialiști ai disciplinei respective care utilizează în instruire limba țintă, sau specialiști ai limbii predate care utilizează conținutul pentru predarea unei limbi străine. Pentru a-și îndeplini rolul cu eficacitate, profesorii vor avea nevoie de cunoștințele, abilitățile și conceptele necesare predării conținutului în limba țintă. Toți profesorii care practică CBI au nevoi profesionale similare, dar măsura în care vor avea nevoie de anumite cunoștințe sau abilități poate varia în funcție de atribuțiile lor. Pentru a avea succes, este util ca profesorii să fie bine pregătiți în următoarele domenii:

"Cunoștințe despre conținut"

Evident, va fi dificil să predea conținutul unei anumite materii dacă nu îl cunosc ei înșiși. În timp ce profesorii de diverse materii vor fi pregătiți în propriile lor discipline, profesorii specializați în predarea unei limbi străine care nu sunt familiarizați cu conținutul celorlalte materii ar putea întâmpina probleme. Unii profesori de limbi străine nu se simt în largul lor predând materii cu care au avut ei înșiși dificultăți în timpul școlii.

"Pedagogie specifică pentru conținut"

Există strategii identificabile care fac mai eficientă instruirea pe bază de conținut. Unii profesori de materii nu au pregătire pedagogică, mai ales la nivel post-gimnazial. Întrucât învățarea conținutului materiei într-o limbă nouă poate pune probleme studenților, este esențial ca profesorii (indiferent de materia sau limba predată) să aibă la dispoziție un repertoriu de strategii pentru a oferi studenților oportunități multiple de accesare a materiei în modalități inteligibile și pline de sens. Profesorii de limbi, în special, vor avea nevoie de șanse de specializare în strategii de instruire adecvate predării de conținuturi, dacă doresc să predea sau să utilizeze conținutul materiei în mod corespunzător.

"Înțelegerea procesului de „dobândire“ a unei alte limbi"

Toți profesorii care practică instruirea bazată pe conținut vor avea de câștigat de pe urma înțelegerii proceselor implicate în dobândirea unei limbi străine. Alegerea și ordonarea unor experiențe educative adecvate vor fi facilitate dacă profesorii înțeleg modul în care limba se dezvoltă în mediul de instruire.

"Cunoștințe despre conceperea și alegerea materialelor"

Atunci când studenții învață conținutul unei materii prin intermediul unei limbi noi, ei vor avea nevoie de o gamă largă de materiale de instruire. Materialele tipărite sau netipărite concepute pentru vorbitorii nativi pot avea nevoie de modificări sau adaptări. Profesorii ar putea de asemenea să conceapă materiale proprii. Criteriile pentru alegerea și conceperea materialelor includ: accesibilitatea limbii, o organizare a textului care facilitează înțelegerea (de ex. titluri și subtitluri), disponibilitatea de mijloace ajutătoare non-lingvistice pentru clarificarea înțelesului (ilustrații, grafice și diagrame) și gradul de cunoștințe culturale necesare pentru înțelegere.

"Înțelegerea evaluării studenților"

Profesorii trebuie să înțeleagă principiile care stau la baza evaluării, indiferent de disciplină. Va fi util ca profesorii să fie familiarizați cu o gamă largă de opțiuni de evaluare și cu contextele în care este cel mai probabil ca acestea să ofere răspunsuri privind evoluția studenților. S-ar putea ca aceste opțiuni să trebuiască să combine evaluările pentru limbă și pentru materie sau să permită măsurarea independentă a fiecăreia în parte.

2.6. Conținutul cultural

O limbă străină nu poate fi predată fără abordarea conținutului său cultural. Politica europeană în domeniul predării limbilor străine, prin documentul său principal "Cadrul european comun de referință pentru limbi: învățare, predare și evaluare" concretizează abordarea mai sus menționată și accentuează importanța "conștiinței interculturale" și a "abilităților interculturale", incorporând astfel "dimensiunea interculturală" printre scopurile procesului de instruire sau ale planurilor de studii pentru limbi străine (Consiliul Europei, 2001).

Trei sisteme afectează conținutul cultural implicat în predarea unei limbi străine: produsele, ideile și comportamentele (Robinson, 1985:18).

- ☐ Sistemul de produse care cuprinde literatura și marile realizări ale culturii țintă, folclorul, arta, muzica și artefactele
- ☐ Cel de-al doilea sistem conține valorile, credințele și atitudinile influențate cultural, care sunt atât de adânc înrădăcinate în cultură încât nu sunt puse niciodată sub semnul întrebării.
- ☐ Cea de-a treia categorie care influențează conținutul cultural implicat în învățarea unei limbi străine este așa-numita "cultură comportamentală" (Tomalin și Stempleski 1996: 7). Aceasta este descrisă drept studiul unei culturi ca sistem structurat de tipare de comportament.

Pentru ca studenții EFL (Engleza ca limbă străină - English as a Foreign Language - en.) să devină conștienți de stilurile de viață ale persoanelor din țările vorbitoare de limbă engleză, ei trebuie să învețe ce fac și ce spun acești oameni în situațiile normale, de zi cu zi. Evident, materialul care se ocupă de acest tip de conținut cultural trebuie să fie atât de autentic încât să permită studenților EFL să compare și contrasteze cu ușurință informațiile legate de stilurile de viață și tiparele din cultura țintă cu cele din propria lor cultură.

Experiența proprie a studenților va facilita în orice caz învățarea acelor tipare. Prin favorizarea descifrării secretelor unei culturi, studenții vor fi mai bine pregătiți să comunice cu vorbitorii nativi și să facă față la situațiile concrete cu care s-ar putea întâlni în țările vorbitoare de limbă engleză, acesta fiind și idealul către care tind.

2.7. Studiu de caz

Planificarea unei unități de predare bazate pe conținut, în specializarea Arhitectură, utilizând Inventarul de Planificare a Unității

Limba utilizată: descriere, oferire de informații, solicitare de informații.

Conținutul materiei: arhitectură, geografie, anotimpuri, vreme.

Cultură: Uși și ferestre ale unei țări țintă și ale orașelor de origine al studenților.

Vocabular: culori, forme, dimensiuni, materiale (lemn, piatră), detalii arhitectonice (fierărie, balcon, ornamentații), termeni geografici (zăpadă, ploaie, soare, nori).

Structuri gramaticale:

- ☐ Verbe la modul imperativ - deschide, închide, atinge, arată.
- ☐ Verbe la timpul prezent – a fi, a vedea, a gândi, a picta.

Materiale esențiale:

- ☐ Fotografii cu uși și ferestre, puncte de reper geografice și anotimpuri atât din cultura originală cât și din cea țintă.
- ☐ Hârtie, liniar, rulete de măsurat, vopsele, carioci tip marker.
- ☐ Harta țării țintă.

Activități:

- ☐ Introduceți vocabularul prin metoda Răspunsului Fizic Total (TPR - Total Physical Response - en.) cu fotografii ale ușilor și ferestrelor sălii de clasă.
- ☐ Sortați fotografiile după uși/ferestre, țară țintă/oraș de origine, dimensiune, formă, material, culoare.
- ☐ În perechi, estimați și apoi măsurați dimensiunile ușilor și ferestrelor din clasă.
- ☐ Folosiți TPR cu geografia hărții, anotimpurile și vremea țării țintă și orașului de origine.
- ☐ În grupuri mici, pictați fereastra originală ținând cont de țara țintă sau de orașul de baștină.
- ☐ Descrieți o fereastră în scris sau oral.
- ☐ Expuneți ferestrele în clasă și rugați studenții să aleagă fereastra care le place cel mai mult și să scrie de ce o preferă pe aceea.

Evaluare:

- ☐ Observați participarea studenților, evaluați gradul de înțelegere
- ☐ Observați participarea studenților, evaluați acuratețea și pronunția

Evaluati participarea, verificați utilizarea:

- ☐ Limbii țintă și acuratețea
- ☐ Verificați includerea tuturor elementelor, prezentarea și participarea în cadrul proiectului de grup
- ☐ Evaluați paragraful scris și verificați-i acuratețea și sensul
- ☐ Evaluați scrierea studenților, verificați coerența, interesul și acuratețea

Adaptare după o unitate de predare pregătită de Pam Morgan, Renbrook School, West Hartford, CT.

2.8. Concluzie

Deși CBI poate fi dificil și solicitant atât pentru profesori cât și pentru studenți, acesta poate oferi de asemenea foarte multe stimulente și satisfacții. Măsura în care adoptați această abordare poate să depindă de disponibilitatea studenților dumneavoastră, de instituția în cadrul căreia vă desfășurați activitatea și de accesul la resurse în mediul dumneavoastră.

Incorporarea CBI în cursurile de limbi străine este un mod de a oferi context semnificativ pentru instruirea lingvistică, precum și o modalitate de consolidare a abilităților academice. Predarea prin intermediul conținutului este distractivă și merită efortul, atât pentru studenți cât și pentru profesori. Deși planificarea lecțiilor și crearea materialelor pentru instruirea bazată pe conținut durează mai mult, rezultatele merită osteneala.

3. Principii ale educației orientate social

“Studentii care au beneficiat de 12-20 de ani de învățare prin cooperare și care au avut șansa să colaboreze cu studenți diferiți ca abilități, etnie, sex ș.a.m.d. vor fi mai capabili să construiască relații clar interdependente decât cei care au trecut prin 12-20 de ani de învățare de tip competitiv și individualist” (Johnson și Johnson, 1994).

În mediul profesional de astăzi, învățarea în grupuri, pentru a face schimb de cunoștințe, competențe și abilități în rezolvarea problemelor, crearea de cunoștințe noi și învățarea unii de la alții sunt competențe cheie. Prin urmare, ofertele educaționale ar trebui să ia în calcul oferirea unor medii de învățare socială. Metodele de instruire orientate social nu înseamnă însă numai formarea unui grup și lăsarea studenților să lucreze împreună și nici numai cunoașterea faptului că acumularea de cunoștințe poate avea loc neintenționat; de preferat, ele ar trebui să fie structurate pentru a permite învățarea împreună, unul de la altul și individual. În funcție de accentul pus pe unul sau pe celălalt dintre aspecte, de-a lungul timpului au apărut mai multe teorii legate de învățarea într-un mediu social.

3.1. Teorii ale învățării într-un context social

Ca în cazul multor altor principii, există mai multe teorii care se concentrează asupra comportamentului și cunoașterii ca elemente de bază ale învățării în contexte sociale. Principalele două teorii sunt teoria învățării sociale și teoria dezvoltării sociale.

Teoria dezvoltării sociale afirmă că atât cunoașterea cât și conștiința sunt produse ale comportamentului social și că trebuie să aibă loc o interacțiune socială pentru ca dezvoltarea să se producă (Lev Vygotsky²¹). *Teoria învățării sociale* - derivată din cea a lui Cornell Montgomery - afirmă că orice comportament uman este o interacțiune reciprocă și continuă la nivel cognitiv, comportamental și de mediu. Comportamentul este influențat atât de factori psihologici cât și de factori sociali (Bandura, 1977). Böttger și alții (n.d.) identifică existența a două sisteme cognitive diferite în interacțiunile sociale: unul al individului și unul al grupului. Ei plasează pe această axă trei perspective diferite, dinspre cunoașterea individuală pe de o parte către cunoașterea grupului pe de alta: perspectiva socio-constructivistă, cea socio-culturală și cea a cunoașterii împărtășite (comune).

Teoria socio-constructivistă se referă la dezvoltarea individuală bazată pe interacțiune socială; un sistem cognitiv în contact cu un altul comunică și interpretează informații esențiale pentru dezvoltarea sa ulterioară. Astfel, în funcție de nivelul de dezvoltare, pot avea loc interacțiuni sociale specifice și evoluții suplimentare. În interacțiunile de grup, nivelurile individual și social se conectează.

Perspectiva socio-culturală observă relația dintre interacțiunea socială și dezvoltarea cognitivă individuală. Prin interacțiuni sociale, indivizii își dezvoltă sistemele cognitive. Totuși, perspectiva socio-culturală identifică dezvoltarea la ambele niveluri: și cel social și cel individual. De la o persoană la alta, comunicarea are loc în scopul de a interacționa (nivel interpsihologic). În interiorul fiecărui individ, aceasta poate genera reflecție asupra sinelui (nivel intrapsihologic). Astfel, interacțiunile altor oameni le pot influența pe ale noastre proprii.

Cea de-a treia este perspectiva cunoașterii împărtășite (comune) care vede mediul ca o parte a activităților cognitive; ea se concentrează asupra mai multor sisteme cognitive individuale care formează un singur întreg. Prin interacțiune/comunicare, sistemul cognitiv al fiecărui membru al grupului se poate dezvolta și, astfel, sistemul cognitiv al grupului se dezvoltă.

Aceasta înseamnă că, în grupuri, cunoașterea poate fi dobândită individual, colectiv sau prin cercetare în cooperare cu ceilalți (Probst, Raub și Romhardt, 1999). Indiferent cum se obține cunoașterea, mediile de învățare socială au în comun faptul că interacțiunile pot fi divizate în faze specifice.

²¹<http://tip.psychology.org/vygotsky.html>

3.2. Faze ale interacțiunilor sociale

Atunci când oamenii se întrunesc, pot fi identificate mai multe procese sociale; ele alcătuiesc faze specifice ale grupului care uneori pot fi identificate mai clar, alteori nu. Există patru faze principale care pot apărea în orice mediu de învățare socială. Identificarea lor și cunoașterea principalelor lor caracteristici pot ajuta la crearea unui mediu clar conturat pentru studenți. Așadar, descrierea care urmează indică și gama de roluri pe care instructorul/profesorul/cadrul didactic le poate avea în astfel de medii de predare - dintre care unele sunt importante în toate fazele. Tipice sunt însă, printre altele, următoarele:

La începutul unor asemenea sisteme de grup există întotdeauna o fază în care oamenii au nevoie să se *orienteze*; de la încercarea de a-i cunoaște pe ceilalți (mai bine) până la găsirea (sau primirea) propriului rol în cadrul grupului. Curiozitatea și anxietatea pot juca un rol important; în mod cert, gradul în care ele se manifestă depinde de experiențele anterioare în raporturile cu oamenii necunoscuți, cu noile medii și provocări. În această fază, instructorul/profesorul deține importantul rol de moderator: acesta trebuie să creeze un climat primitor, de acceptare și respect; trebuie de asemenea să explice sarcinile de lucru, procedurile și regulile și astfel să-i invite pe toți membrii grupului să se deschidă și să înceapă să colaboreze.

Următoarea fază este dedicată în principal începerii *interacțiunii* pe tema principală de discuție a ședinței de grup; membrii grupului interacționează dezbătând, de exemplu, idei și puncte de vedere. În această fază, instructorul/profesorul este în principal moderator și/sau mediator: acesta trebuie să medieze eventualele conflicte, să conducă dezbaterile și să încurajeze participarea celor tăcuți. Profesorul trebuie să acorde sprijin noilor membri ai grupului, care se alătură echipei în această fază.

În cea de-a treia fază, membrii grupului se *destind*, se simt mai în largul lor interacționând unii cu alții și folosindu-și comportamentul socializat pentru rezolvarea unor probleme, redactarea unei lucrări de grup sau alte activități similare.

În această fază, instructorul/profesorul se află mai degrabă în rolul de promotor: acesta trebuie să promoveze interacțiunile în conformitate cu cadrul stabilit pentru grup, cu sarcinile alocate și cu trăsăturile individuale ale studenților. Acest lucru se poate realiza în multiple moduri: interacțiunile pot fi prestructurate și prestabilite sau deschise, formale sau informale.

La sfârșitul ședinței de grup, membrii grupului se concentrează asupra finalizării obligațiilor lor comune și sunt la un pas de întoarcerea la celelalte activități ale lor. În acest moment, studenții încep să revină la rutina lor zilnică. În această fază, instructorul/profesorul poate deveni "capacitatorul": rolul său principal este acela de a face posibilă munca de reflecție și de a încuraja transferul în viața de zi cu zi a ceea ce membrii grupului au învățat.

3.3. Metode/strategii didactice pentru principiile orientate social

Pentru mediile de învățare socială în care studenții sunt grupați pentru a lucra și a căuta împreună semnificații, înțelegere sau soluții, se utilizează frecvent termenul acoperitor de "învățare pe bază de colaborare". Activitățile educative pe bază de colaborare pot include redactare colectivă a unei lucrări, proiecte de grup, rezolvarea problemelor în comun, dezbateri, echipe de studiu și altele. Toate acestea sunt metode de învățare/predare în care studenții se întrunesc pentru a analiza o chestiune importantă sau a gestiona o problemă, sau în care studenții se grupează pentru a dezbate un subiect sau o temă comună. Pe de altă parte, toate aceste activități sunt strâns legate de noțiunea de "învățare prin cooperare". În acest tip de învățare, studenții lucrează împreună la o activitate structurată, urmând a se evalua atât munca lor individuală cât și cea a grupului. Prin urmare, se poate afirma că, în cadrul învățării pe bază de colaborare, participanții lucrează împreună pentru atingerea unui obiectiv individual, însă în învățarea prin cooperare ei lucrează împreună pentru atingerea unui obiectiv comun.

Majoritatea metodelor de instruire pe bază de colaborare/prin cooperare pot fi aplicate în multe domenii, cu grupuri țintă și scenarii de învățare diferite. În general, ele diferă în funcție

de gradul de autoorganizare, responsabilitate și de forma de evaluare. Pe lângă acești parametri, unele dintre aceste scenarii de învățare sunt aplicabile mai degrabă unor grupuri mici iar altele unor grupuri mai mari. Cu toate acestea, ele se bazează pe concepte cum ar fi învățarea prin observare, imitarea sau modelarea. Printre cele mai frecvente cadre de desfășurare se numără următoarele:

Pair-share (munca în perechi) și educarea reciprocă – presupune doi studenți care fac schimb de idei sau rezolvă o problemă. Într-un grup atât de mic, ambii participanți au responsabilitatea de a vorbi, asculta și oferi/primi feedback. Această metodă poate fi folosită ca instruire reciprocă, în care un student începe să citească și să rezume/interpreteze un text, după care cei doi îl discută împreună iar apoi celălalt student începe să citească și rezume/interpreteze următorul alineat.

Grupuri mozaic - acestea le oferă studenților posibilitatea de a dezbate și analiza o chestiune și apoi, prin formarea unui alt grup sau a unui grup nou, de a-și învăța colegii. Studenții vor fi într-un grup "începători" iar în celălalt, "experți".

Dezbateri în **clasă divizată** - întregul grup de studenți este împărțit în două pentru a dezbate și discuta o temă majoră. Cu cât dimensiunea grupului este mai mare, cu atât scad șansele ca toți indivizii să se implice activ, iar nevoia de coordonare va crește.

Grupuri aleatorii - formate din trei sau patru persoane - în cazul unor grupuri mai mari este uneori preferabilă împărțirea acestora în grupuri mai mici, de trei sau patru persoane, pentru a dezbate o temă largă. Astfel, toți membrii pot participa activ și pot concepe un răspuns.

Grupuri de interese - studenții de vârste apropiate sau cu interese similare sunt grupați împreună (în unele cazuri, poate fi utilă formarea de grupuri cu interese mixte, cu reprezentanți proveniți din contexte, culturi, religii și/sau de vârste diferite).

Masă rotundă între colegi - grupuri mai mici, de cinci până la șapte studenți desfășoară o discuție de tip masă rotundă. Aceasta se poate desfășura într-o formă foarte constructivă: ajungerea la un consens chiar dacă există opinii radical diferite.

Concurs între echipe - după instruirea inițială pe tema principală, grupuri mai mici realizează anumite exerciții iar apoi se înscriu într-un concurs. În cadrul acestui concurs (test), fiecare student adună puncte pentru echipa sa. Apoi are loc reflecția individuală care este și ea evaluată.

Noile tehnologii au adăugat în ultimii ani o nouă dimensiune învățării pe bază de colaborare și prin cooperare. Se pot distinge învățarea pe bază de colaborare, asistată de calculator (CSCL - Computer-supported collaborative learning în lb. engl.) și munca în cooperare asistată de calculator. În ambele scenarii - primul referitor la învățare și celălalt la munca în echipă - se folosește noua tehnologie pentru a asista, controla și/sau monitoriza interacțiunile de grup, pentru a gestiona sarcinile și rolurile de îndeplinit și pentru a transfera sau stoca (noile) cunoștințe. Aceste instrumente pot astfel mări eficiența și eficacitatea proceselor de învățare în contexte sociale.

Munca între colegi, munca în grup și dezbaterile pot avea o contribuție deosebită la generalizarea și transferarea cunoștințelor studenților de la unii la alții, pentru a extinde astfel învățarea dincolo de învățarea individuală. Activități de genul celor descrise anterior pot fi utile și pentru testarea și sintetizarea ideilor și înțelegerii materialului predat (Reznitskaya, Anderson și Kuo, 2007; Corden, 2001; Nystrand, 1996; Reznitskaya, Anderson și Kuo, 2007; Weber, Maher, Powell și Lee, 2008 și Corden, 2001; Matsumara, Slater și Crosson, 2008). Prin urmare, învățarea în context social poate aduce beneficii specifice studenților; în general, acestea pot fi la nivel cognitiv, emoțional-motivațional și social. Câteva din principalele avantaje ale scenariilor de învățare socială sunt enumerate în capitolul următor.

3.4. Beneficii ale învățării în grup, într-un mediu bazat pe colaborare

Diversitatea și competențele interculturale

Învățarea în grupuri poate reuni studenți proveniți din contexte sociale, culturale și/sau religioase diferite. Lucrul în echipe sau angajarea în dezbateri de grup cu aceștia le poate oferi studenților înțelegerea mai profundă a unei multitudini de puncte de vedere și poate ajuta la conștientizarea acestor aspecte, la creșterea toleranței și/sau la evitarea neînțelegerilor interculturale. Aceștia află idei noi și beneficiază de pe urma cunoștințelor, abilităților și competențelor celorlalți.

Dezvoltarea interpersonală

Interacționând cu alți oameni, studenții învață să se raporteze la colegi, la alți studenți și la profesori/instrucori într-un mod structurat. Studenții proveniți din contexte migraționiste pot face parte dintr-o echipă, pot discuta și rezolva probleme împreună și pot învăța comportamentul social aferent sistemului social din "noua" lor țară.

Dezvoltarea intrapsihologică

Comunicând și făcând schimb de informații, concepând, prezentând și discutând subiecte cu ceilalți, studenții pot reflecta la diversele puncte de vedere, își pot testa cunoștințele existente și le pot modifica, ajusta și ancora în memorie. Astfel, ei își pot crea o cunoaștere mai cuprinzătoare decât cea la care ar avea acces în lipsa interacțiunii sociale.

Dezvoltarea abilităților sociale

Discutarea diferitelor puncte de vedere îi poate ajuta să înțeleagă mai bine alte puncte de vedere și să și le susțină pe cele proprii, să practice gândirea critică și să stăpânească temele conexe. În anumite cazuri, acesta poate fi un efect secundar învățării despre tema principală.

Factori motivaționali

Un alt avantaj este că studenții ar putea fi mai motivați - sau motivați pentru mai mult timp - să învețe în cadrul unui grup decât de unii singuri.

Oportunități variate de feedback

Pe baza interacțiunilor suplimentare dintre ei, studenții primesc mai mult feedback personal în legătură cu ideile și răspunsurile lor decât ar putea primi numai din partea profesorului/instructorului. Reflecția personală poate fi organizată pornind de la acest feedback extern.

Rezolvarea problemelor dificile

Cunoașterea comună a grupului poate ajuta la rezolvarea unor probleme pe care indivizii nu le pot depăși de unii singuri. În viața reală, doi sau mai mulți membri ai unui grup nu vor avea, probabil, exact aceleași competențe, abilități și cunoștințe. Atunci când alcătuiesc un grup, fiecare individ poate contribui cu cunoașterea sa pentru a rezolva o problemă.

Posibile dezavantaje

Cu toate acestea, interacțiunile sociale pot avea și anumite dezavantaje de care profesorul/instructorul/cadrul didactic ar trebui să țină cont, mai ales în cazul multor studenți migranți care trebuie să se orienteze într-o nouă cultură/societate. Câteva din aceste posibile dezavantaje sunt:

Asumarea responsabilității pentru educație: A-i face pe studenți răspunzători pentru educarea celorlalți le poate produce stres studenților mai lipsiți de experiență sau celor cu stimă de sine scăzută.

Rolurile din grupuri: Atribuirea de roluri poate duce la conflicte între studenți, mai ales într-un grup cu multe personalități puternice.

Influența sistemului social: Toate persoanele care participă la interacțiunea socială vor fi influențate de contextul lor social "originar" iar comunicarea dintre membrii grupului va fi influențată de comportamentul social. Aceasta include de asemenea pericolul de a:

- 📌 **Reconfirma stereotipuri:** Învățarea în grup poate deveni un microcosmos de puncte "tradiționale" de vedere
- 📌 **Gândire de nivel scăzut:** uneori, în grupurile mari, timpul permite doar concentrarea asupra sarcinilor de studiu la nivelul cel mai de bază, ceea ce duce la ignorarea strategiilor de gândire la un nivel mai înalt

Condițiile preliminare necesare pentru educarea reciprocă enunțate de Johnson și Johnson (1994) includ, ca factori principali, interdependența pozitivă, interacțiunea directă, responsabilitatea individuală, abilitățile sociale și evaluarea - în lista de recomandări de mai jos sunt menționate câteva elemente-cheie pentru succes, pe care un profesor/instructor/cadru didactic dintr-un context de învățare socială ar trebui să le ia în considerare.

3.5. Recomandări pentru principii de predare orientate social

Profesorii/instructorii/cadrele didactice FLAM care aplică acest principiu ar trebui:

- 📌 să ofere o introducere a ședinței, cu o conturare clară a activității, responsabilităților și obiectivelor de studiu (realiste, realizabile și măsurabile)
- 📌 să pretindă rezultate bune de la toți studenții; să le arate că au încredere în ei și că le prețuiesc în mod egal contribuțiile
- 📌 să ofere îndrumare pe parcursul întregului proces educațional, precum și o evaluare finală cu feedback detaliat
- 📌 atunci când apar conflicte, să le arate studenților în ce fel acestea pot fi soluționate și evitate în viitor
- 📌 să-i ajute pe studenți să reflecteze în mod regulat la progresele pe care le fac
- 📌 și, nu în cele din urmă, să promoveze umorul

Întrucât migranților - și mai ales migranților femei, le lipsesc adesea rețelele sociale, aceștia având ca punct de referință numai propriile familii, caracterul social al educației și consilierii migranților este crucial. Acesta este cu atât mai important cu cât mulți migranți suferă adesea și de o lipsă de încredere în sine sau de o stimă de sine scăzută. Aplicarea principiilor învățării orientate social ar trebui să încurajeze fiecare migrant să contribuie cu specificul, personalitatea și ideile sale la curs, să îi sporească încrederea în sine și să contribuie la reușita învățării în cadrul grupului. Într-o atmosferă ideală de înțelegere și susținere reciprocă, studenților migranți li se creează posibilitatea de a coopera și astfel de a învăța unii de la alții.

Principiul învățării sociale presupune în esență oameni care învață unul de la altul observând, imitând și modelând. Atunci când planifică lecțiile, instructorii trebuie deci să înțeleagă modul în care studenții pot asimila cunoștințe sau abilități unii de la alții. Lucrul în grup este una dintre cele mai bune strategii de a învăța cu alți studenți. Așa cum am arătat mai sus, există două tipuri de metode de învățare într-un grup: învățare pe bază de colaborare și învățare prin cooperare, fiecare cu obiective diferite. Aceste două metode de învățare sunt diferite, așa încât instructorii trebuie să aleagă una dintre ele care să fie adecvată obiectivului de studiu. Abordarea pe bază de colaborare, centrată pe student și prin strategii multiple a procesului educațional este fundamentală pentru educația multiculturală.

Principiile învățării orientate social au ca scop crearea unei atmosfere plăcute, de schimb reciproc de cunoștințe. Ședințele de instruire ar trebui să fie mai mult decât o banală ocazie de transfer de cunoștințe, ci să aibă caracterul unui "eveniment social". Aplicarea principiilor învățării orientate social ar trebui să încurajeze fiecare migrant să contribuie cu specificul, personalitatea și ideile sale la curs, să îi sporească încrederea în sine și să contribuie astfel la reușita procesului de instruire în cadrul grupului. Într-o atmosferă ideală de înțelegere și susținere reciprocă, studenților migranți li se creează posibilitatea de a coopera și astfel de a învăța unii de la alții. Asemenea metode sunt importante îndeosebi pentru studenții timizi, care de cele mai multe ori sunt prea rezervați pentru a se adresa profesorului/instructorului în mod direct. Profesorii/instructorii pot încerca să le crească respectul de sine prin aplicarea de metode orientate social.

4. Bibliografie

- Antoni, C., D. Bach u.a. (2001), Gruppenarbeit. Konzepte-Werkzeuge-Praxismodelle, Düsseldorf.
- Bandura, A. (1977), Social Learning Theory. New York: General Learning Press.
- Barr, R. B., & Tagg. J. (1995), From teaching to learning. *Change*, 27(6), 13-25.
- Boggs, G. R. (1996), The learning paradigm. *Community College Journal*, 66(3), 29-27.
- Böttger, Katharina, Großmann, Susanne, Mietk, Diana, Piontkowsky, Dagmar, Schönebaum, Jan, Schukowski, Britta, Steffens, Christiane & Katrin Wischnewski (n.d.), Kooperatives Lernen.
- Caine, R. N., & Caine, G. (1991), Making connections: Teaching and the human brain. Alexandria, VA: ASCD.
- Centrul pentru Psihologie în Școli și Educație, Directoratul Educațional APA, <http://www.apa.org/ed/schools/index.aspx>
- Corden, R.E. (2001), Group discussion and the importance of a shared perspective: Learning from collaborative research. *Qualitative Research*, 1(3), 347-367.
- Consiliul Europei (2001), *Cadrul comun european de referință pentru limbi : învățare, predare, evaluare*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Cross, K. P. (2000), Cross paper #4: Collaborative learning 101. Mission Viejo, CA: League for Innovation in the Community College.
- Driscoll, M. P. (1994), Psychology of Learning for Instruction. Needham, MA: Allyn & Bacon.
- Friedrich, H.F. și Ballstaedt, S-P. (1995), Strategien für das Lernen mit Medien. Tübingen: Deutsches Institut für Fernstudienforschung an der Universität Tübingen (DIFF).
- Gardner, H. (1993), Multiple intelligences: The theory in practice. New York: Basic Books.
- Genesee, F. (1994), Integrating language and content: Lessons from immersion (Educational Practice Report No. 11). Santa Cruz, CA și Washington, DC: National Centre for Research on Cultural Diversity and Second Language Learning.
- Gilbert, Susan (2004), Typisch Mädchen! Typisch Junge! - Praxis für den Erziehungsalltag, dtv, München.
- Johnson, Roger T; Johnson, David (1994), An overview of cooperative learning. <http://www.co-operation.org/pages/overviewpaper.html>
- Konopka, Gisela (1968), Soziale Gruppenarbeit - ein helfender Prozeß, Weinheim, Beltz-Verlag.
- Matsumura, L.C., Slater, S.C., și Crosson, A. (2008), Classroom climate, rigorous instruction and curriculum and students' interactions in urban middle schools. *The Elementary School Journal*, 108(4), 294-312.
- Mohan, B. (1986), Language and content. Reading, MA: Addison Wesley.
- Nystrand, M. (1996), Opening dialogue: Understanding the dynamics of language and learning in the English classroom. New York: Teachers College Press.
- Pesola, C. A. (in progress), Background, design and evaluation of a conceptual framework for FLES curriculum. Ph.D. Dissertation, University of Minnesota, Minneapolis.
- Probst, Raub & Romhardt (1999), Wissen managen: Wie Unternehmen ihre wertvollste Resource optimal nutzen. Frankfurt am Main: FAZ, Wiesbaden.

Reznitskaya, A., Anderson, R.C., și Kuo, L. (2007), Teaching and learning argumentation, *The Elementary School Journal*, 107(5), 449-472.

Robinson, G. L. N. (1985), *Cross-cultural Understanding*. New York: Prentice Hall.

Stangl-Taller (2010), *Lernen in Gruppen*. <http://www.stangl-taller.at/>

Tomalin, B. și S. Stempleski (1996), *Cultural Awareness*. Oxford: Oxford University Press.

Weber, K., Maher, C., Powell, A., și Lee, H.S. (2008), "Learning opportunities from group discussions: Warrants become the objects of debate". *Educational Studies in Mathematics*, 68 (3), 247-261.

5. Studii de caz

Cazul 1

Viena, Departamentul Municipal 17 - Proiectul de integrare și diversitate: "Start Coaching" MA 17 - Probleme de integrare și diversitate, 1200 Viena, Dresdnerstraße 93, etajul 5, camerele 5.54 și 5.63

<http://www.startwien.at/>

Filozofie/misiune/țeluri și obiective enunțate

"Start Coaching" este un serviciu oferit de MA 17, menit să ajute migranții nou sosiți să se orienteze mai bine și mai rapid în Viena. Broșura "Education Booklet", pe care o primesc toți clienții proiectului "Start Coaching", cuprinde în principiu toate programele de educație și instruire pe care migranții le pot frecventa pentru a face dovada abilităților lingvistice în limba germană, a calificărilor profesionale, educației și instruirii cerute pe piața muncii. În plus, broșura își propune să-i ajute pe partenerii proiectului în identificarea programelor la care migrantul a luat deja parte și a celor pe care ar trebui să i le ofere în continuare (Education booklet, vezi pagina principală Start Wien). Un obiectiv suplimentar al acestui serviciu este acela de a contribui la monitorizarea procesului de migrație și integrare, la nivelul municipalității vieneze (<http://andreasreisenberger.viennablog.at/2008/11/05/bildungspass-stattfremdenhass>).

Istoric, context și structură generală

Viena oferă programul "Start Coaching", ca nouă măsură de orientare a noilor sosiți, din luna noiembrie 2008. Acest serviciu gratuit este împărțit în 3 domenii principale: Consilierea de început (start coaching), broșura cu ofertele educaționale și modulele informative. Start Coaching este conceput să se desfășoare imediat după trecerea migranților pe la serviciul MA 35; adică, imediat după obținerea primului permis de ședere în Austria.

Grupuri țintă și conținutul serviciului

"Start Coaching" este destinat tuturor migranților care au primit pentru prima oară permisiunea de a se stabili în Austria, începând cu data de 1 Octombrie 2008. Angajații serviciului MA 17 oferă consiliere în 15 limbi principale, în primul rând referitor la Acordul de Integrare, dar și la orice alte teme legate de imigrare.

Programarea la "start coaching" furnizează noului sosit un prim serviciu de orientare. Este clarificat statutul migrantului, sunt analizate perspectivele de viitor ale acestuia și se decide care sunt pașii următori. Pe lângă acestea, migranții primesc așa-numita broșură "Vienna education", care oferă informații referitoare la cursuri de limbă, evenimente informative și servicii de consiliere. Toate programele educaționale și de formare profesională pe care migranții le pot frecventa sunt trecute în broșură. Broșura include de asemenea vouchere (bonuri) din partea municipalității vieneze pentru cursuri de limbă germană, în valoare de 300 euro. Înainte de a putea folosi însă banii pentru un curs de integrare, migranții trebuie însă să participe la cel puțin unul din următoarele module informative speciale: "Consiliere în carieră pentru migranții nou-sosiți", "Recunoașterea calificărilor obținute în străinătate", "Chestiuni legate de rezidență", "Să-i înțelegem pe vienezii", "Sistemul austriac de sănătate", "Sistemul austriac de învățământ", "Viața în Viena" și "Limba mea, limbile noastre - învățarea limbii germane". Modulele sunt oferite în limbile materne ale migranților și sunt predate de persoane de origine străină. După participarea la unul dintre aceste evenimente, migranților li se aplică o șampilă pe voucherul pentru cursurile de limbă și pe broșura informativă. Abia acum voucherul poate fi folosit pentru un curs de integrare (MA 17, pagina principală Start Wien).

Accesul

MA17 colaborează cu MA 35, autoritatea austriacă pentru imigrare. Astfel, fiecare persoană care primește pentru prima oară permisiunea de a se stabili în Austria este trimisă automat la "Start Coaching" pentru a face o programare. La modulele informative poate însă participa orice persoană interesată, nu numai deținătorii broșurii informative.

Serviciul încearcă să-i atragă pe migranți oferindu-le consiliere gratuită și, mai ales vouchere pentru cursurile de integrare, în valoare de 300 euro. În plus, oferă module informative și de îndrumare în 15 limbi, pentru a-i ajuta pe străinii care încă nu vorbesc limba germană să se simtă în largul lor și să beneficieze de pe urma acestui serviciu.

Contacte și colaborări

"Start Coaching" colaborează îndeaproape cu mai multe instituții de învățământ, servicii de îndrumare profesională și organizații sau rețele sociale ale migranților. Astfel, el reprezintă o interfață între migranți și instituțiile care se ocupă de ei. În ceea ce privește instituțiile de învățământ, se acordă o atenție deosebită învățării limbii germane pentru a îndeplini condițiile Acordului de Integrare. Multe școli de limbă, organizații ale migranților și centre de educație pentru adulți oferă aceste cursuri. Pagina principală de Internet a "Start Coaching" oferă o bază de date cu toate cursurile de integrare oferite.

Cât privește serviciile de îndrumare în profesie, "Start Coaching" oferă un modul referitor la consilierea în carieră susținut de *waff* - Programul Vienez de Ocupare a Forței de Muncă. Această instituție se implică activ pe piața forței de muncă și oferă informații în mai multe limbi celor aflați în căutarea unui loc de muncă. La ședința de consiliere pentru noii sosiți, migranții pot afla totul despre drepturile, obligațiile și oportunitățile pe care le au pe piața muncii.

"Start Coaching" colaborează de asemenea cu "Centrul de consiliere cu privire la recunoaștere și educație continuă pentru migranți" (Beratungszentrum für MigrantInnen: Anerkennungs- und Weiterbildungsstelle). Aici, migranții pot obține informații referitoare la reglementările de pe piața austriacă a muncii, despre oportunitățile de carieră în condițiile unor calificări care diferă de cele din țările lor de origine, despre posibilitățile de formare profesională și educație continuă, și despre finanțările existente și recunoașterea calificărilor obținute în străinătate. Acest centru oferă consiliere în carieră, sfaturi referitoare la programele de formare sau perfecționare profesională și își sprijină clienții pe perioada instruirii și perfecționării, precum și în ceea ce privește procedurile de recunoaștere.

Un alt partener de bază al "Start Coaching" este Serviciul Public Austriac de Ocupare a Forței de Muncă (AMS). Acesta este principalul furnizor de servicii legate de piața muncii din Austria. El selectează candidați pentru locurile de muncă vacante și asistă persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă prin oferirea de sfaturi, informații, cursuri de formare și asistență financiară.

Camera Forței de Muncă din Viena (AK), un alt partener, reprezintă interesele membrilor săi în fața statului federal și oferă asistență financiară pentru măsuri suplimentare de formare și perfecționare, prin intermediul voucherei sale pentru educație.

În cele din urmă, "Start Coaching" colaborează cu WKO, Camera Economică a Vienei, care reprezintă unul dintre cei mai mari furnizori de programe educaționale și de pregătire profesională din Austria. (Start Wien Homepage/PartnerInnen).

Rezultate și evaluare

Goran Novakovic, purtător de cuvânt al MA 17, afirmă că eficiența programului "Start Coaching" se datorează strânsei colaborări cu AMS și waff. Cu sprijinul acestor puternice instituții pot fi concepute măsuri personalizate de perfecționare, care țin cont de cunoștințele și abilitățile fiecărui individ. Astfel, în viitor, migranții vor avea șanse mai bune pe piața muncii (<http://andreasreisenberger.viennablog.at/2008/11/05/bildungsspass-statt-fremdenhass>).

În urma primului modul informativ din noiembrie 2008, la care au participat 150 de persoane, în decembrie 2008 numărul participanților a fost mai mult decât dublu (370 de participanți). Consilierul de integrare Sandra Frauenberger deduce de aici faptul că programul se află pe drumul cel bun pentru a-i ajuta pe noii veniți să se stabilească în Austria (http://www.vhs.at/aktuelles_detailansicht+M595cfd4068c.html).

Întrucât acesta este un program recent, momentan se cunosc puține detalii referitoare la rezultatele sale. El poate fi însă considerat un exemplu de bune practici, din mai multe motive. În primul rând, atacă principala problemă cu care se confruntă migranții în Austria: lipsa de informație cu privire la propriile perspective de viitor, informațiile insuficiente despre structurile educative și cele ale pieței muncii, și dificultățile întâmpinate la recunoașterea calificărilor obținute în țara de origine. În cel de-al doilea rând, programul își propune să clarifice drepturile și obligațiile migranților. Acest lucru este esențial mai ales din perspectiva Acordului de Integrare, deoarece migranții nu prea știu ce anume este acesta și cine trebuie să-l respecte. În fine, faptul că "Start Coaching" servește ca interfață între migranți și instituțiile abilitate ajută desigur la clarificarea competențelor sub diverse aspecte. În acest fel, nu numai migranții, ci și instituțiile și organizațiile economisesc fără îndoială timp și energie.

Referințe:

<http://www.startwien.at/> [15 jan 2009]



Cazul 2

Centrul de Educație pentru Tineri - Jugendbildungszentrum (JUBIZ) Asociația Volkshochschule Ottakring, Ludo-Hartmann-Platz 7, A-1160 Viena - <http://www.jubiz.at/aktuell.html>

Filozofie/misiune/țeluri și obiective enunțate

Principalul obiectiv al grupului de școli pentru adulți Volkshochschule din Viena, din care JUBIZ face parte, este să pună la dispoziția populației vieneze o ofertă educațională ușor accesibilă și cuprinzătoare (<http://www.vhs.at/ueberuns.html?&L=>). JUBIZ aplică această misiune în cazul migranților tineri.

Istoric, context și structură generală

JUBIZ este o componentă a centrului de educație pentru adulți Volkshochschule Ottakring și oferă diverse tipuri de măsuri educaționale pentru tinerii migranți cu vârste cuprinse între 15 și 25 de ani. Începând din vara lui 2006, JUBIZ include și un serviciu de consiliere în educație.

Grupuri țintă și conținutul serviciului

JUBIZ acoperă două domenii principale ale educației tinerilor. Pe de o parte, pune la dispoziție un serviciu de consiliere în educație (Beratungs und Kompetenzstelle für Sprachförderung und Bildungsarbeit mit jugendlichen ImigrantInnen) pentru tinerii migranți iar pe de altă parte oferă diferite tipuri de cursuri pentru aceștia. Serviciul de consiliere în educație este adresat în mod explicit tinerilor migranți nou sosiți și acelor migranți adolescenți sau adulți tineri care doresc să intre sau să reintre în sistemul austriac de învățământ și de ocupare a forței de muncă. El furnizează orientare în profesie precum și informații referitoare la cursurile de limbă germană, alfabetizare și educație de bază, diplome de absolvire a liceului, Bacalaureat (Matura), metode de finanțare a educației și multe alte teme legate de educație. Tinerii migranți sunt de asemenea ajutați în procesul candidaturii pentru un loc de muncă, de pildă la scrierea unui CV, pregătirea pentru interviuri etc.

JUBIZ oferă o varietate de cursuri pentru tinerii migranți. În primul rând, pune la dispoziție cursuri de limbă germană și de alfabetizare, la două niveluri. Aceste cursuri sunt destinate migranților cu vârste cuprinse între 15 și 25 de ani, cu domiciliul înregistrat în Viena și care nu au avut șansa frecventării nici unei școli în țările lor de origine, sau care au mers la școală numai pentru o scurtă perioadă de timp. Cursurile predau limba germană de bază, scrisul și cititul precum și noțiuni fundamentale de matematică. Au loc cu regularitate excursii și activități de grup pentru a cultiva abilitățile sociale și de comunicare ale studenților. Cursurile durează un semestru și au loc de Luni până Vineri, după-amiaza (15 ore pe săptămână). Cursurile sunt finanțate de MA 17, studenții plătind numai 90 euro pe semestru.

În al doilea rând, JUBIZ oferă cursuri specializate de orientare și de limbă germană, finanțate de "Start Wien" (MA 17). Acestea sunt destinate adolescenților și tinerilor adulți proaspăt sosiți în țară. Obiectivele definite ale cursurilor sunt ameliorarea abilităților lingvistice și dobândirea de strategii de studiu. În plus, sunt stimulate și predate competențele cheie ce țin de viața reală (cum ar fi orientarea în Viena, la oficii și autorități locale, etc.). Cursul este conceput să îi pregătească pe studenți pentru participarea la programe educative ulterioare, cum ar fi certificatul de absolvire a liceului (Hauptschulabschlussprüfung). Cursurile se desfășoară de Luni până Vineri (20 ore pe săptămână), pe parcursul întregului an școlar, la un cost total de 205 euro.

Pentru tinerii migranți care vorbesc deja limba germană și intenționează să obțină certificatul de absolvire a liceului, dar care nu pot promova examenul de admitere din pricina lipsei unor abilități fundamentale în ceea ce privește scrisul, cititul, etc., JUBIZ oferă un modul de educație de bază. Acest curs își propune să predea competențe importante de abordare a textelor, astfel încât, mai târziu, când studenții participă la cursul de obținere a certificatului de absolvire a liceului, aceștia vor fi apti să utilizeze materialele de studiu scrise și să urmărească lecțiile. Tinerii migranți studiază de asemenea materii de școală generală și matematică, ceea ce creează premisele unei educații ulterioare. Cursul se desfășoară pe parcursul a două semestre și acoperă 20 de ore pe săptămână. Taxa de înscriere, de 100 euro, este rambursată în cazul în care studenții promovează testul final. Pe lângă aceasta, se mai percepe doar o taxă de 50 euro pentru materialele de studiu, deoarece cursurile sunt finanțate de Ministerul Austriac al Educației, Artelor și Culturii (BMUKK).

JUBIZ mai oferă și cursuri de pregătire pentru certificatul de absolvire a liceului (Hauptschulabschluss). Odată ce studenții își obțin certificatul de absolvire a liceului, JUBIZ le pune la dispoziție consiliere suplimentară în profesie și educație. Cursurile durează un an și acoperă 30 de ore pe săptămână. Taxa de înscriere, în valoare de 150 euro, este rambursată după absolvire sau dacă studenții au frecventat cursul cu regularitate. Materialele de studiu costă 50 euro.

În fine, pentru studenții care, deși dețin un certificat de absolvire a liceului, nu încep o ucenicie sau nu doresc/nu pot să frecventeze o școală superioară, există un curs de formare intitulat KomFlex (Comunicare și Flexibilitate), care pune un accent special pe abilitățile de lucru cu calculatorul. Pe lângă educația suplimentară de bază, se studiază științe economice, retorică și management de proiect, studenții beneficiind și de îndrumare suplimentară în educație și profesie. Cursul durează un an și acoperă 30 de ore pe săptămână. Costul total este de 200 euro.

(<http://www.jubiz.at/lehrgaenge.html>)

Accesul

JUBIZ atrage studenții migranți printr-o abordare cuprinzătoare și inteligibilă a educației din Austria. Studenților nu li se oferă numai servicii de orientare în profesie, ci ei pot obține, direct la JUBIZ, multe din calificările care le lipsesc. Multe cursuri sunt structurate pe grupe diferite în funcție de preferințele și aptitudinile studenților (cursuri de limbă germană numai pentru fete, cursuri cu evoluție mai rapidă sau mai lentă etc.) pentru a-i ajuta pe studenți să se simtă confortabil în noul mediu educațional.

Contacte și colaborări

JUBIZ face parte din rețeaua ESF (Fondul Social European) "Dynamo", care este o rețea menită să ofere calificări de bază și certificate de absolvire pentru tineri, precum și să sprijine integrarea în cadrul sistemelor de învățământ și pe piața muncii. Publicul țintă al rețelei "Dynamo" îl constituie tinerii de origini străine, cu vârste cuprinse între 15 și 25 de ani. Mai mult, JUBIZ este o subgrupă a ansamblului centrelor vieneze de educație pentru adulți (Wiener Volkshochschulen), cel mai de seamă furnizor de programe educaționale pentru adulți din Viena.

Rezultate și evaluare

JUBIZ poate fi considerat un exemplu de bună practică, deoarece încurajează cu tărie studenții să-și continue educația. Pas cu pas, studenții pot obține calificările de care au nevoie pentru a se integra în sistemul de învățământ austriac sau pe piața locurilor de muncă. Toate cursurile pe care le oferă JUBIZ includ consilierea în profesie, cu alte cuvinte, studenții sunt mereu la curent cu posibilitățile pe care le au și pot decide liber la ce nivel de educație își doresc să ajungă. În fine, grație multiplelor mecanisme de finanțare (BMUKK, ESF, MA 17, waff), JUBIZ poate oferi cursuri la un cost extrem de scăzut.

Referințe

<http://www.jubiz.at/> [16 jan 2009]

Cazul 3





Verein Interface GmbH

1040 Wien, Paulanergasse 3/1/2

<http://www.interface.or.at/>

Filozofie/misiune/țeluri și obiective enunțate

Interface se definește ca o organizație ce are ca scop promovarea proiectelor educaționale relevante pentru integrare. Obiectivele sale sunt:

-  ajutorarea copiilor, adolescenților și adulților de origini străine să participe la viața socială
-  creșterea sensibilității față de migrație, integrare și diversitate prin măsuri specifice
-  oferirea de competențe cheie (în domeniile educației, culturii și sportului) pentru migranți, pentru a le asigura acestora șanse egale de participare la viața socială
-  realizarea și susținerea de evenimente de politică educațională legate de integrare, în numele municipalității din Viena sau a organizațiilor naționale, europene ori internaționale

Istoric, context și structură generală

Interface și-a început activitatea în 1 ianuarie 2005, atunci când s-a implementat, pentru migrații din Viena, o nouă politică a diversității (autoritatea responsabilă: MA 17, Departamentul Municipal pentru Diversitate și Integrare). Organizația, care este finanțată de MA 17, este alcătuită din următoarele trei departamente: atelierul pentru educația tinerilor ("Jugendbildungswerkstatt"), departamentul pentru părinți și copii și, începând cu aprilie 2008, un serviciu de însoțire pentru cei cu drept de azil (Startbegleitung für Asylberechtigte und subsidär Schutzberechtigte). S-a încheiat deja un proiect suplimentar, intitulat "Lernbar". Proiectul, finanțat de UE, s-a desfășurat între 1 ianuarie 2002 și 31 mai 2008. El a fost menit să crească nivelul de educație în special al adolescenților și femeilor de origine străină din districtele vieneze 2 și 20. Pe lângă consilierea în carieră și educație, persoanele vizate au putut beneficia de cursuri de limbă germană, citire sau operare pe calculator.

<http://www.interface.or.at/lernbar.htm>.

Grupuri țintă și conținutul serviciului

Actualmente, Interface oferă diverse cursuri pentru migranți. Departamentul "Jugendbildungswerkstatt" se concentrează asupra adolescenților și tinerilor adulți cu vârste cuprinse între 15 și 25 de ani, sporindu-le astfel gradul de integrare. Pe lângă serviciile de consiliere, departamentul oferă publicului său țintă cursuri de limbă germană cu îndrumare integrată pentru profesie, învățare creativă prin proiecte și cursuri de operare pe calculator pentru începători și avansați. Unitatea creativă este o componentă a tuturor cursurilor. Intenția acestor oferte este să încurajeze comunicarea în cadrul grupului, cunoașterea diverselor tehnici creative și implementarea cunoștințelor dobândite.

Departamentul pentru părinți și copii oferă cursuri "Mami învață germană" (vezi studiul de caz "Mami învață germană"), cursuri de integrare pentru femei, meditații pentru copii și alte proiecte în curs de planificare.

În fine, serviciul de însoțire pentru persoanele îndreptățite la azil (Startbegleitung für Asylberechtigte und subsidär Schutzberechtigte) îi ajută pe aceștia să găsească o locuință, un loc de muncă, oferte educaționale suplimentare, cursuri de limbă germană și școli/grădinițe pentru copii.

În ceea ce privește instructorii care predau diversele cursuri oferite de Interface, aceștia primesc regulat invitații la evenimente de formare și perfecționare profesională, mai ales ateliere de lucru. Au loc de asemenea și întâlniri regulate de grup ale profesorilor, în cadrul cărora aceștia pot discuta probleme, introduce idei noi, etc.

Accesul

Studentii află despre organizație mai ales prin Internet, prin rețelele de organizații pentru migranți, și, mai ales prin publicitatea făcută de MA 17. De când Interface colaborează cu municipalitatea din Viena și este finanțat de MA 17, acesta din urmă trimite clienții către organizațiile individuale care oferă cursurile, inclusiv către Interface.

Interface acordă o mare importanță cursurilor adaptate publicului țintă, pentru a-și face studenții să se simtă confortabil în mediul educațional. De exemplu, există grupuri separate pentru adolescenți și tineri adulți, există cursuri de integrare exclusiv pentru femei, precum și cursurile foarte specifice "Mami învață germană". Sunt astfel reduse posibilele temeri și inconveniențe ale studenților. În plus, mulți din angajații de la Interface vorbesc cel puțin una din principalele limbi ale migranților (turcă, bosniacă/sârbă/croată și altele), pentru a garanta servicii de informare și consiliere în educație adecvate.

Contacte și colaborări

Cel mai de seamă colaborator al Interface este MA 17, care oferă și finanțarea. Pe pagina principală Interface, se găsesc însă linkuri către aproape toate organizațiile/rețelele de migranți, instituțiile de învățământ și serviciile de îndrumare în carieră importante din Austria.

Rezultate și evaluare

Interface și câteva din proiectele pe care le desfășoară (de ex. "Mami învață germană") au avut parte de reacții majoritar pozitive în mass-media austriacă. Mai recent, în data de 10 decembrie 2008, proiectul "Sprache Plus" condus de Interface a primit trofeul european pentru proiecte lingvistice inovatoare ("Europasiegel für innovative Sprachenprojekte", ESIS). "Sprache plus" este destinat tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 25 de ani, care și-au încheiat deja educația de bază înainte de stabilirea în Viena și care intră, de cele mai multe ori, direct pe piața muncii. "Sprache Plus" încearcă să evite ajungerea acestor migranți în posturi cu nivel scăzut de calificare, oferindu-le șansa de a învăța limba germană și de a primi, concomitent, îndrumare în carieră. Mai mult, cursul îi încurajează să își cizeze abilitățile creative și sociale. "Sprache plus" ține cont și de limbile materne ale tinerilor migranți, pentru a le asigura dobândirea de abilități lingvistice extinse. În 2007, 1136 de tineri migranți din 70 de țări diferite au luat parte la aceste cursuri și au putut astfel să-și îmbunătățească șansele de viitor.

Referitor la cursurile oferite de Interface, consilierul de integrare Sandra Frauenberger a concluzionat că acestea reprezintă un pas important către dezideratul de a le oferi tinerilor migranți perspective reale de viitor în ceea ce privește educația și locul de muncă. Acest fapt, afirmă dna Frauenberger, face din "Sprache Plus" un exemplu de "bune practici" ([http://www.wien.gv.at/vtx/vtx-rk-xlink?DATUM=2008 1211 &SEITE=02008 1211017](http://www.wien.gv.at/vtx/vtx-rk-xlink?DATUM=2008%201211&SEITE=02008%201211017)).

La nivel academic, Interface a participat la o evaluare privind migrația realizată în instituțiile vieneze de educație pentru adulți, efectuată de Institutul de Sociologie al Universității din Viena (studiul Reinprecht, http://www.interface.or.at/archiv_index.htm).

Referințe

[http://www.wien.gv.at/vtx/vtx-rk-xlink?DATUM=2008 1211 &SEITE=02008 1211017](http://www.wien.gv.at/vtx/vtx-rk-xlink?DATUM=2008%201211&SEITE=02008%201211017)
[16 jan 2009]

<http://www.interface-wien.at/> [16 jan 2009]

Cazul 4:

ProDiverse (UK)Ltd
www.prodiverse.co.uk

Filozofie/misiune/țeluri și obiective enunțate

- ☐ *Misiunea noastră este aceea de a ajuta indivizii, echipele și organizațiile să-și pună în practică întregul potențial.*
- ☐ *La ProDiverse, celebrăm și prețuim diversitatea*
- ☐ Pentru a ameliora performanțele individuale, de echipă sau organizaționale, oferim soluții creative, în centrul cărora se află oamenii.
- ☐ Adoptăm o cultură care pune pe primul loc clientul și suntem dedicați în orice moment oferirii unui serviciu util, care adaugă valoare.
- ☐ Furnizăm un serviciu orientat spre rezultate.
- ☐ Oferim servicii de formare, recrutare și consultanță flexibile și complete.
- ☐ Suntem dedicați celor mai înalte standarde profesionale și etice și lucrăm în parteneriat cu clienții noștri pentru a adăuga valoare și calitate vieții sau organizațiilor lor.

Istoric, context și structură generală

ProDiverse UK Ltd s-a constituit în octombrie 2001 iar primul său sediu a fost situat în Tottenham Green Enterprise Centre. În iulie 2002 compania deschisese deja un al doilea birou în Enfield, care a devenit ulterior sediul său principal. În 2004, compania avea deja trei sucursale în nordul Londrei, un serviciu mobil și o sucursală în Africa de Sud. În 2005, compania a fost restructurată și s-a deschis o sucursală în Harrow. Ea are acum două sedii centrale, în Enfield și Harrow, și două companii-surori, **ProDiverse Recruitment Services Ltd.** și **ProDiverse Consultancy and Training Services Ltd.**

ProDiverse este o organizație de formare profesională, recrutare și intermediere de oferte de muncă, specializată pe furnizarea de servicii în domeniul egalității de șanse și diversității. ProDiverse este unul dintre cei mai performanți furnizori de programe de introducere a șomerilor pe piața muncii din Londra, cu rezultate excelente în ajutorarea șomerilor să obțină un loc de muncă sustenabil, prin oferirea de programe personalizate de training și de consiliere în găsirea unui loc de muncă.

Organizația este deosebit de calificată în ceea ce privește lucrul cu persoanele cel mai dificil de abordat, ea realizând cel mai reușit serviciu de oferire de asistență minorităților etnice.

Grupuri țintă și conținutul serviciului

- (a) ședințe de curs, de lungimi variabile, pentru diferite grupuri de persoane
- (b) cursuri de alfabetizare și cunoștințe generale, de la nivelul de intrare 3 până la nivelul 2
- (c) abilități necesare pentru angajare, pentru căutarea unui loc de muncă, sprijin și consiliere în căutarea unui loc de muncă
- (d) dezvoltare personală și abilități de relaționare ("soft skills")
- (e) studenții diferă ca vârstă, origine etnică, nivel și nevoie de calificare, mulți provenind din categorii dezavantajate
- (f) compania își propune să recruteze orice persoane care au nevoie de serviciile sale.

Accesul

Studentii află despre organizație prin recomandările altor persoane. Pentru a-i atrage pe studenții migranți, ProDiverse își face publicitate în Marea Britanie și desfășoară activități de promovare la seminarii și evenimente. Agențiile guvernamentale trimit de asemenea persoane către organizație.

Pentru a-i face pe studenți să se simtă confortabil în mediul informațional, compania organizează clase de dimensiuni reduse, cu profesori care nu sunt neapărat născuți în Marea Britanie și care sunt familiarizați cu unele din dificultățile cu care s-ar putea confrunta studenții.

Contacte și colaborări

ProDiverse are legături cu: Enfield, Southgate și College of North East London; serviciile de consiliere în carieră Next Step; și cu furnizorii de programe de formare profesională din localitate. Au fost puse la punct mecanisme de recomandare atât către cât și din partea rețelelor și organizațiilor pentru migranți, iar Managerul Centrului întreține relațiile de colaborare cu rețelele și organizațiile abilitate prin participarea la întruniri, seminarii și evenimente.

Rezultate și evaluare

Studentii completează formulare de evaluare. Le este urmărită evoluția și li se oferă îndrumare suplimentară din partea furnizorilor de servicii adecvați. Furnizarea serviciului se supune regulamentelor și standardelor Ofsted (acesta este un standard național de control al calității educației).

Cazul 5

Cursuri de integrare

Volkshochschule im Landkreis Cham e.V., Pfarrer-Seidl Str. 1, Cham 93413,

www.vhs-cham.de

Filozofie/misiune/țeluri și obiective enunțate

Obiectivul cursului de integrare îl constituie promovarea integrării migranților din punctul de vedere al participării sociale și egalității de șanse. Cursul se concentrează nu numai asupra dobândirii de cunoștințe lingvistice, ci și asupra culturii, istoriei, valorilor politice cuprinse în Constituție, sistemului juridic și instituțiilor politice ale democrației constituționale.

Istoric, context și structură generală

Cadrul de bază pentru acest curs a fost conceput de Institutul Goethe cu sprijinul Universității Ludwig Maximilian din München (LMU) și al Universității Friedrich Schiller din Jena (FSU), la cererea Ministerului Federal de Interne (BMI). Acest cadru reprezintă un ghid orientativ pentru instituții și proiectanții de cursuri. El ajută de asemenea la conceperea materialelor de studiu, precum și a testelor, de ex. testul de limbă germană pentru imigranți "Deutsch-Test für Zuwanderer", și face parte din măsurile de asigurare a calității și de dezvoltare.

Cursul de limbă constă din 600 de ore de predare (6 module), din care primele 300 de ore sunt oferite sub forma unui curs pentru începători, iar următoarele 300 de ore reprezintă un curs de limbă de nivel mediu. În plus, pentru studenții migranți se oferă 45 de ore de orientare.

Participanții cu cunoștințe foarte slabe sau inexistente de germană frecventează cursul începând cu primul modul. Participanții care au deja cunoștințe și abilități de limbă germană și sunt plasați într-un curs de nivel mai avansat - în funcție de rezultatele de la testul de evaluare - pot, dacă totuși nu obțin mai repede calificativul necesar de "cunoștințe suficiente" ("ausreichende Sprachkenntnisse"), beneficia de toate cele 600 de unități de predare. După terminarea perioadei maxime de finanțare, pot fi reluate anumite module individuale sau cursul poate fi continuat pe cheltuiala proprie a participantului.

Grupuri țintă și conținutul serviciului

Grupurile țintă sunt migranții fără abilități suficiente de limbă, adică aceia ale căror abilități lingvistice se află sub nivelul B1 al CEFR (Cadrul Comun European de Referință pentru Limbi). Participanții la cursul de orientare sunt persoanele care au finalizat cursul de limbă sau migranți cu abilități lingvistice suficiente.

Cursul de limbă germană pentru începători pune bazele unei tot mai mari independențe lingvistice a participanților. Aceasta le permite migranților să se descurce în situații de zi cu zi, modelându-le astfel mediul lor imediat și oferind o primă posibilitate de orientare în viața de zi cu zi.

Sunt furnizate resursele lingvistice necesare, de vocabular, gramatică și teme/situații/tipare de vorbire.

Conținutul cursului se concentrează asupra situațiilor cu care migrantul se întâlnește în fiecare zi: birouri și autorități ale statului, locuri de muncă și profesii, formare și perfecționare, îngrijirea și creșterea copilului, servicii / bănci/ asigurări; cumpărături/comerț/consum, alimente și băuturi, timp liber, sănătate și igienă/corpul uman, mijloacele de informare în masă și utilizarea lor, locuri/mobilitate și trafic, natură și mediu înconjurător, despre sine/contacte sociale, etc.

Pe lângă lecțiile obișnuite, VHS Cham e.V. organizează o dată la doi ani evenimentul cultural "Sărbătoarea Culturilor" ("Fest der Kulturen"). Evenimentul este pregătit și condus de profesori, instructori și de studenți migranți. Evenimentul este o oportunitate deosebită de a prezenta diversele culturi ale studenților, de a prezenta cultura și obiceiurile germane, precum și de a face posibil dialogul între cetățeni și migranți.

Serviciile de consiliere pentru migranți, de ex. în ceea ce privește profesia sau viața socială, sunt oferite de instituție ca parte a programelor de formare.

Accesul

Informațiile referitoare la cursurile de integrare sunt disponibile la oficiile forței de muncă, la organizațiile care se ocupă de migrație și la primărie.

Înainte de cursurile, viitorii studenți participă la teste de evaluare menite să le cuantifice cunoștințele de limbă și să-i plaseze într-un curs la nivelul corespunzător.

Cursurile de integrare sunt predate de profesori de limbă germană calificați, proveniți la rândul lor dintr-un context migraționist. Originile migraționiste ale profesorilor îi ajută pe studenți să se simtă confortabil în mediul educațional.

Contacte și colaborări

VHS Cham e.V. este membră a rețelei "Integrationsforum", alcătuită din organizațiile ce se ocupă de migrație din regiune, organizații culturale, agenții locale de ocupare a forței de muncă, autorități locale, școli și școli de meserii. Rețeaua oferă oportunități de schimb de idei și concepte referitoare la integrarea migranților și de dezvoltare în comun de noi inițiative destinate incluziunii sociale și asimilării migranților.

Rezultate și evaluare

Evaluarea la nivel de politici:

"Pentru a garanta calitatea cursurilor de integrare, planurile de studii și testul final vor fi evaluate și dezvoltate constant. Această cerință se va aplica și materialelor auxiliare de studiu. Comisia de evaluare este responsabilă de realizarea acestor sarcini în conformitate cu § 21 din Hotărârea privind cursurile de integrare. Comisia răspunde și de dezvoltarea procesului de control al calității și de ameliorarea programului de cursuri de integrare la nivel național. Pe lângă acestea, în responsabilitatea Comisiei de evaluare intră programele speciale pentru cursurile de integrare destinate femeilor, părinților și tinerilor, precum și cursul de integrare și alfabetizare."²²

Evaluarea la nivel instituțional:

După 645 de ore de predare, participanții la curs se pot înscrie la examen. Rezultatele examenelor sunt o dovadă în plus a calității cursurilor de integrare. VHS Cham e.V. a implementat managementul calității pentru cursurile de limbi, standard conceput de Asociația Bavareză pentru Educația Adulților. Managementul calității include instrumente și directive pentru asigurarea calității cursurilor de limbi.

²²<http://www.integration-in-deutschland.de> (16.03.2010)



FLAM – feel like a migrant
abordare multiculturală în procesul de instruire



Plan de studiu



FLAM

Feel like a migrant



Partea 2 - Plan de studiu

Modulul 1 - Diversitatea culturală a Europei

Descrierea modului

Acest modul reprezintă partea introductivă a cursului. Temele abordate sunt:

1 Europa și diversitatea sa culturală

Istoria umanității este cea a migrațiilor și stabilirilor pe un anumit teritoriu, dar în acest caz ne vom concentra asupra mișcărilor mai recente, atât înspre Europa, cât și în interiorul Europei. Acestea au inclus migrația internă și exilul rezultate de pe urma războaielor, sosirii "muncitorilor străini", lărgirii Uniunii Europene și migrației forțate sau de bună voie din afara Europei. Acestea au contribuit în mare măsură la diversitatea culturală a Europei.

Migrația are nenumărate cauze, natura sa temporală variind, de asemenea, de la sezonieră la permanentă. O definiție a migrantului internațional pe termen lung este "persoana care transformă noua țară în rezidența sa obișnuită pentru cel puțin un an de zile". Între țările europene există deosebiri în ceea ce privește accesul la cetățenie, atât al migranților cât și al copiilor născuți după imigrare.

Ce înseamnă să "te simți" ca un migrant? Nu există un singur răspuns corect, dar avem dovezi ample că, deși migrația poate rezolva anumite probleme, ea poate crea altele, cum ar fi dificultățile în găsirea unui loc de muncă pe măsura calificărilor obținute în țara de origine, problemele de înțelegere a noii țări și de a face față la reguli sociale complexe, adesea nescrise, obligația învățării unei noi limbi - cu alte cuvinte, obținerea unui anumit nivel de integrare. Toate aceste aspecte presupun învățare iar unele dintre cele mai importante instituții pe care migranții le-ar putea întâlni sunt cele care furnizează programe educaționale și de formare profesională.

2 Fundamentele conceptuale și filozofice ale unei abordări multiculturale




Expresia "egalitate și diversitate" înseamnă că fiecare individ are o valoare umană egală, dar că între indivizi există multe deosebiri, în special în ceea ce privește categoria socială din care fac parte, incluzând aici vârsta și sexul, de exemplu, precum și cultura și originea etnică. Respectul pentru diversitate a fost promovat pe scară globală începând cu 1948, prin Declarația universală a drepturilor omului. Aplicarea acesteia în practică s-a dovedit însă problematică. Studenții migranți se confruntă cu o varietate de bariere, unele provenind din propriile lor situații de viață, cum ar fi resursele financiare insuficiente, altele de pe urma unor inadecvări instituționale, cum ar fi incapacitatea de a oferi informații corecte. Aceste bariere se aplică și multor persoane care nu sunt migranți, însă ele sunt exacerbate în cazul persoanelor care nu stăpânesc bine limba noului stat.

3 Privire de ansamblu asupra celor mai recente rezultate ale cercetării științifice în domeniul integrării prin educație și îndrumare profesională

Migranții întâlnesc nu numai profesori, ci și personal de îndrumare în carieră și alte cadre auxiliare, cum ar fi recepționiste sau funcționari. Este, prin urmare, important ca întreg personalul instituțiilor educaționale să le respecte egalitatea, acceptându-le în același timp diversitatea și facilitând angajarea lor în procesul educațional.





Există o literatură de ample dimensiuni și în continuă creștere referitoare la consilierea în educație și carieră pentru integrare, mare parte din ea provenind din studii efectuate în mai multe țări europene. Detaliile furnizate în Partea 1 se referă la literatura și paginile de Internet în limba engleză, deci va fi necesar să găsiți informații similare în franceză, germană, italiană, română și spaniolă. Temele relevante includ: recunoașterea educației anterioare formale sau experiențiale; înțelegerea barierelor în calea educației grupurilor dezavantajate, cu accent pe refugiați, migranți și minorități etnice; consilierea de tip holistic; competențele multiculturale; educația multiculturală; consilierea multiculturală; facilitarea integrării sociale prin educația formală care trece dincolo de simplele tehnici de predare.

SCOPURILE ȘI OBIECTIVELE DE STUDIU

-  O înțelegere a Europei ca un areal cu o îndelungată tradiție de diversitate culturală, a situației actuale a migrației și a exemplurilor reale cu privire la ce înseamnă să te simți ca un migrant
-  O înțelegere a valorilor unei abordări multiculturale: egalitate și diversitate; respectarea celuilalt; respectul pentru individ
-  O înțelegere a integrării egalității și diversității în procesul educațional.

MIJLOACE AUXILIARE ȘI MATERIALE PENTRU ELEVI

Pentru acest modul se au în vedere următoarele activități:

-  Lecturi / Citit (vezi Contextul teoretic și pedagogic 4)
-  Reflectare asupra subiectului migrației și implicațiilor acestuia asupra procesului de instruire
-  Cercetare și dezbateri pe următoarele teme: integrare, acțiune pozitivă, sprijin pentru studenți și eliminarea barierelor
-  Căutarea în literatură și pe Internet a unor surse de informații privind instruirea și/sau consilierea multiculturală

INSTRUMENTE





- Nr. 1 Impactul cauzelor migrației asupra instruirii migranților
- Nr. 2 Migrant pentru totdeauna? Să începem să ne gândim la integrare!
- Nr. 3 Acțiunea pozitivă pentru egalitate în educație
- Nr. 4 Prevenirea abandonului școlar prin factori personali: pot profesorii și consilierii veni în ajutor și dacă da, cum?
- Nr. 5 Depășirea barierelor instituționale: cum pot furnizorii de programe educaționale reduce barierele pentru a preveni abandonul?
- Nr. 6 Căutarea de informație utilă în literatura de specialitate
- Nr. 7 Căutare de informație pe Internet

Modulul 2 - Comunicarea interculturală ca provocare în activitatea cu migrații

Descrierea modului

Într-o primă etapă, ne concentrăm asupra "**competenței interculturale**", definită ca "totalitatea capacităților necesare pentru o interacțiune reușită cu o persoană sau grup de persoane provenind dintr-o cultură diferită". În contextul nostru, ea poate fi identificată drept abilitatea de a înțelege și analiza deosebirile unei alte culturi pentru a ne adapta, gestiona și atinge obiectivele proprii în interiorul acestei deosebiri.

Prin intermediul acestui modul, împreună cu participanții vom analiza **cum să dezvoltăm o aborare interculturală** care constă în:




-  Reflecție, adică analizarea obiectivă a propriului cadru de referință pentru a deveni conștient de propriul nostru cadru de referință ca indivizi (sau ca membri ai unui grup) care facem parte dintr-o cultură (și din sub-culturi).
-  A ne "pune în pielea" celuilalt, a face dovadă de empatie și a observa, a avea o atitudine deschisă pentru a descoperi ce are sens pentru ceilalți (pe ce li se bazează rolurile, credințele, statutul etc.)
-  Disponibilitatea de a coopera, pentru a depăși ideile preconcepute, pentru a încerca să-i înțelegem pe ceilalți
-  Înțelegerea felului în care alții percep realitatea și cum ne-ar putea percepe ei pe noi, pentru a decoda mesaje, pentru a înțelege tiparul comportamental al unei alte persoane.

Cea de-a treia temă este "**Comunicarea interculturală**", valoarea adăugată care poate lua naștere prin discuții, schimburi de opinii cu ceilalți, prin "învățarea despre ceilalți" în scopul gestionării conflictelor.




Ultima parte a acestui modul este dedicată aplicării practice: "**Cum să punem în practică această competență?**"

Participanții vor fi încurajați să-și dezvolte flexibilitatea în fața ambiguităților, a situațiilor și persoanelor necunoscute, pentru a depăși reprezentările mentale preconcepute, pentru a vedea dincolo de stereotipuri, pentru a-și identifica propriile cadre de referință, propriile reprezentări și neînțelegeri.

Punem de asemenea accentul pe deschiderea "disponibilității" noastre, pentru a ne pune în locul altcuiva, pentru a încerca să-l înțelegem din interior folosind:

-  **Identificarea (recunoașterea)** sau abilitatea și competența de a observa (de exemplu: obiceiurile alimentare, atitudinea la intrarea în contact cu cineva, codurile non-verbale etc.)
-  **Empatia** sau disponibilitatea de a trece dincolo de propriile cadre culturale și a accepta o identitate largită
-  **Respectul**, care în acest context înseamnă să ne analizăm și acceptăm propriile rădăcini și cele ale altora, și să ne adaptăm atitudinile și vorbirea pentru a ne face acceptați de alții. În interacțiunile cu alte grupuri sociale, este necesar să ne adaptăm comportamentul în funcție de situațiile sociale și selectând atitudini adecvate. Să știm, de exemplu, cum să gestionăm spațiul personal și comunicarea non-verbală.

SCOPURILE ȘI OBIECTIVELE DE STUDIU

-  Dezvoltarea înțelegerii abordării multiculturale în pedagogie
-  Definierea și înțelegerea competențelor interculturale
-  Identificarea elementelor esențiale pentru comunicarea interculturală

MIJLOACE AUXILIARE ȘI MATERIALE PENTRU ELEVI

Metodologia selectată pentru acest modul se axează pe crearea unui "șoc cognitiv" pentru a-i convinge pe profesori/instrucitori să-și modifice concepțiile și reprezentările, să accepte noile informații și să-și ajusteze concepțiile pentru a se familiariza și "acomoda" (cf. lui Piaget).

INSTRUMENTE

- Nr. 8 Indicarea drumului către...
- Nr. 9 Informațiile de bun venit
- Nr. 10 Reacția de tip negativ
- Nr. 11 Identificarea spațiilor și persoanelor din cadrul organizației de formare profesională
- Nr. 12 Lucrul cu noțiunea de identitate, completarea unui formular
- Nr. 13 Traducerea ecusoanelor într-un alfabet necunoscut participanților (chirilic)
- Nr. 14 Transportul către centrul de formare
- Nr. 15 Petrecerea timpului
- Nr. 16 Principalele direcții de viitor ale pedagogiei interculturale
- Nr. 17 Construirea imaginii despre cultură

Unele exerciții selectate din manualele menționate mai jos pot fi folosite pentru desfășurarea de ateliere de formare cu participanții

Surse pentru instrumentul nr. 16:

HOW STRANGE! (CE CIUDAT!)

Using anecdotes in intercultural competence development (Folosirea anecdotelor în dezvoltarea competențelor interculturale)

Antoinette Grima Camilleri ed.

Ecml <http://www.ecml.at/doccentre/abstract.asp?r=41>

MIRROR AND WINDOWS (OGLINZI ȘI FERESTRE) Intercultural communication manual (Manual de comunicare interculturală)

(Martina Huber-Kriegler, Ildikó Lázár et John Strange)

Ed ECML <http://www.ecml.at/doccentre/abstract.asp?r=41>

Modulul 3 – “Caracteristicile educației migranților”

Descrierea modului

Modulul 3 se concentrează asupra aspectelor motivației studenților, de ce învață aceștia, de ce participă la un program de formare profesională. El se concentrează de asemenea asupra aspectelor sociale și culturale ale procesului de învățare în cazul migranților.

Principalul obiectiv al acestui modul îl constituie identificarea factorilor sociali și instituționali care susțin sau împiedcă accesul migranților la educație.

Motivația de a învăța

Motivația studenților de a participa la cursuri de limbă poate avea surse diverse; conform studiilor efectuate în cadrul proiectului, cel mai important motiv pentru frecventarea cursurilor este cel instrumental, adică dorința de a putea obține un loc de muncă sau permisiunea de ședere prin demonstrarea unei bune cunoașteri a limbii.

Viața socială și culturală joacă de asemenea un rol important în procesul de învățare, cursurile de limbă sunt percepute de migranți ca un loc în care pot întâlni și cunoaște alți oameni.

Pe de altă parte, influențe negative asupra motivației are "participarea forțată", mulți studenți frecventează cursurile pentru că sunt trimiși și obligați, de pildă de agenția de ocupare a forței de muncă. Totuși, profesorul/instructorii, precum și ceilalți participanți pot avea un rol important în transformarea participării studentului din forma forțată în cea voluntară.

Bariere în învățare în cazul migranților

Indiferent cât de mare ar fi motivația migranților să învețe, participarea efectivă la curs sau la activitățile de instruire se poate lovi de dificultăți practice; conform studiilor efectuate în cadrul proiectului, principalele motive pentru neparticiparea la cursuri sau nepromovarea examenului final sunt de ordin instituționale, structural, situațional și personal.

Una dintre barierele în calea participării la cursuri sunt, de pildă, lipsa sau insuficiența cursurilor gratuite sau puternic subvenționate, listele lungi de așteptare pentru un loc în cadrul cursului sau numărul insuficient de participanți care să justifice organizarea unui curs pentru studenții noi, lipsa de cursuri specifice de meserii pentru migranți (cursuri ICT), clase supra aglomerate sau prea neomogene.






Factorii personali, cum ar fi încrederea și stima de sine scăzute, nefericirea în noua țară, pot ridica și ei bariere în calea învățării.

În al doilea rând, **deosebirile de ordin cultural** dintre migranți și dintre contextele culturale ale migranților și cultura noii țări le pot influența procesul de învățare. Prin urmare, învățarea unei limbi străine nu este doar o altă modalitate sau posibilitate de a participa la actul comunicării, ci și un proces de acumulare de cunoștințe legate de o altă cultură, viață, istorie și tradiție.

Recomandările participanților pentru ameliorarea situației

Interviurile realizate cu profesori și studenți în timpul proiectului au scos în evidență multe sugestii pentru ameliorarea situației, cu referire la politici, la furnizorii de programe educaționale, la profesori, la creatorii de programe, la conținutul și calitatea procesului de instruire. Lista îmbunătățirilor propuse nu este completă; în timpul cursului, ea poate fi discutată și poate genera planuri concrete de acțiune pentru implementarea, în educația continuă, a respectivelor propuneri de ameliorare.

SCOPURILE ȘI OBIECTIVELE DE STUDIU

-  Înțelegerea motivației migranților și a motivului pentru care aceștia învață
-  Înțelegerea așteptărilor migranților
-  Înțelegerea modului în care învață migranții
-  Înțelegerea impactului pe care diferențele culturale îl au asupra procesului educațional
-  Înțelegerea comportamentului migranților în timpul cursurilor

MIJLOACE AUXILIARE ȘI MATERIALE PENTRU ELEVII

Pot fi utilizate următoarele metode:

Jocuri de rol, lucrul în grupuri sau perechi, reflecția, care îi va ajuta pe participanți să conștientizeze mai bine aspectele motivației studenților și ce tipuri de bariere pot apărea în calea educației migranților. Scopul este transpunerea participanților "în pielea studenților migranți", pentru a încerca să gândească asemeni lor.

INSTRUMENTE

- Nr. 18 Eliminarea barierelor din calea educației
- Nr. 19 Ambele fețe ale monedei
- Nr. 20 Suflete gemene
- Nr. 21 Motivații și temeri
- Nr. 22 Simte-te egal
- Nr. 23 BaFa' BaFa'
- Nr. 24 Deschidere către diversitate

Modulul 4 - Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire

Descrierea modului

Acest modul își propune să conștientizeze profesorii în legătură cu importanța competențelor de predare multiculturală și să furnizeze informații referitoare la câteva principii ale educației, cum ar fi: educația centrată pe student, educația bazată pe conținut și educația orientată social.

Competențele de predare multiculturală se concentrează asupra credințelor și atitudinilor, cunoștințelor și abilităților. Atitudinile și credințele profesorilor în legătură cu minoritățile rasiale și etnice, nevoia de a ține sub control prejudecățile și stereotipurile și de a dezvolta o optică pozitivă față de multiculturalism sunt esențiale pentru dezvoltarea unui stil de predare multicultural. Profesorul ar trebui să se poată transpune în "pielea" studentului ca persoană aparținând unei alte culturi. Pe măsură ce vă înțelegeți propria cultură și ideile preconceptuate pe care le-ați putea avea despre alte culturi, veți fi capabili să mențineți relații pozitive cu alții. Orice profesor, instructor sau consilier care lucrează cu migranți ar trebui să aibă o cunoaștere solidă și o înțelegere profundă a situației socio-politice și culturale a studenților săi. Pornind de la acestea, în lucrul cu migranții trebuie utilizate tehnici și strategii care să le ofere studenților șansa de a câștiga încredere în educație și de a-și consolida competențele în stilurile de învățare cu care înainte e posibil să fi avut dificultăți.

Modulul include următoarele tematici:

1 Principiile instruirii centrate pe student

În majoritatea grupelor cu care au de a face, profesorii se confruntă cu unul sau mai mulți studenți destul de rezervați, necomunicativi și/sau nemotivați. În mod frecvent, migranții sunt studenți lipsiți de experiență, fie pentru că au abandonat școala la vârste fragede, fie pentru că a trecut o perioadă lungă de timp de la ultima frecventare a unui program educațional. Mulți au avut experiențe negative pe parcursul traseului lor educațional anterior și prin urmare fac asocieri negative cu mediile educaționale. Uneori, studenților le lipsește și motivația și/sau disponibilitatea de a învăța. În acest caz, strategiile de instruire netradiționale, orientate spre studenți s-au dovedit utile în a-i încuraja pe aceștia să participe la activitățile de curs.

2 Principiile educației bazate pe conținut




Educația bazată pe conținut, mai ales în domeniul cursurilor de limbi, se concentrează asupra transmiterii unor conținuturi pline de sens, relevante și solicitante din punct de vedere cognitiv, și nu doar a structurilor lipsite de înțeles. Întrucât prioritatea numărului unu a migranților la învățarea unei limbi străine este aceea de a face posibilă comunicarea, învățarea pe bază de conținut este de departe mult mai utilă decât exersarea la perfecție a aceluiași structuri gramaticale. Educația orientată spre conținut nu se limitează însă la cursurile de limbi. Și la cursurile de calculatoare sau contabilitate, de pildă, studenții vor fi mult mai captivați de subiect dacă noile informații sunt exemplificate cu ajutorul unor conținuturi interesante. De exemplu, dacă migranții învață cum să creeze tabele și grafice într-o foaie de calcul, aceștia ar putea utiliza ca bază pentru exercițiu statisticile privind migrația, sau orice alt conținut relevant pentru ei.

Principiul învățării bazate pe conținut ar trebui împins atât de departe încât să-i facă pe studenți să uite că ei de fapt învață o limbă străină sau orice altă materie și să aibă ca rezultat o învățare "automată", datorată interesului atât de mare pentru conținut. În plus, prin învățarea bazată pe conținut, cunoștințele interculturale pot fi formate ușor, deoarece ele depășesc cadrul strict al clasei, fiind utilizate pentru conținuturi diverse și pentru discuțiile care rezultă de pe urma lor.

3 Principii ale instruirii orientate social






Aceste principii au ca scop implicarea studenților individuali în activități de grup sau în perechi și crearea unei atmosfere educaționale plăcute și motivante pentru schimbul reciproc de cunoștințe. Întrucât migranților și mai ales migranților femei, le lipsesc adesea rețelele sociale, aceștia având ca punct de referință numai propriile familii, caracterul social al educației și consilierii migranților este crucial. Ședințele de instruire ar trebui să fie mai mult decât o banală ocazie de transfer de cunoștințe, să aibă caracterul unui "eveniment social". Aplicarea principiilor instruirii orientate social ar trebui să încurajeze fiecare migrant să contribuie cu specificul, personalitatea și ideile sale la curs, să îi sporească încrederea în sine și să contribuie astfel la reușita procesului de instruire în cadrul grupului. Într-o atmosferă ideală de înțelegere și susținere reciprocă, studenților migranți li se creează posibilitatea de a coopera și astfel de a învăța unii de la alții. Asemenea metode sunt importante îndeosebi pentru studenții timizi, care de cele mai multe ori sunt prea rezervați pentru a se adresa profesorului/instructorului în mod direct. Profesorii/instructorii pot încerca să le crească respectul de sine prin aplicarea de metode orientate social.

SCOPURILE ȘI OBIECTIVELE DE STUDIU

-  Conștientizarea de către instructori a propriilor prezumții, valori și preferințe, și înțelegerea punctului de vedere al studentului provenit dintr-o cultură diferită
-  Cunoașterea unor strategii și tehnici de intervenție adecvate
-  Capacitatea de a concepe, modifica și adapta strategii pentru propriile grupuri țintă de studenți cu origini migraționiste

MIJLOACE AUXILIARE ȘI MATERIALE PENTRU ELEVI

Pot fi utilizate metode cum ar fi:

-  **Jocuri:** Multor studenți le place să învețe prin intermediul jocurilor, deoarece se pot concentra asupra caracterului ludic al activității și învăța "în paralel".
-  **Joc de rol:** Un joc de rol este un joc în care participanții își asumă rolul de personaje fictive. Jocul de rol le permite deci participanților să intre în rolul altcuiva, al unei alte persoane, putând astfel "uita" de timiditate. Acest lucru este adesea util pentru motivarea persoanelor mai rezervate. În plus, caracterul ludic al jocului de rol atrage chiar și persoanele care manifestă rezistență la învățare. Jocul de rol poate fi "produs" spontan, adică improvizat, sau după un timp de pregătire. Rețineți că nu toți studenții se simt în largul lor dacă trebuie să joace un rol în fața clasei, deci lăsați studenții să lucreze în grupuri mici și nu forțați pe nimeni să se prezinte în fața întregului colectiv. Acest lucru este important mai ales în acele clase în care studenții nu au avut încă șansa să se cunoască prea bine.
-  **Lucrul în perechi sau echipe:** Doi sau mai mulți studenți lucrează împreună. Lucrând în perechi și/sau grupuri mici, studenții mai timizi pot fi încurajați să participe la activitate. Mai mult, atunci când lucrează în perechi sau grupuri, aceștia ar putea avea posibilitatea să adreseze colegilor lor întrebări pe care se jenează să le pună instructorului (-> învățare orientată social).
-  **Instructorii pe post de "mentori" sau "consultanți":** Adesea este recomandabil ca instructorii să se retragă și să rămână "în spatele scenei". Studenții se simt adesea mai în siguranță dacă nu sunt supuși unui "control" constant. Instructorii ar trebui deci să acționeze mai degrabă ca niște "mentori" sau "consultanți" care se află acolo atunci când este nevoie de ei, și nu ca niște "profesori" de tip convențional.
-  **Reflecție:** Pentru a delega autoritate studenților și a-i potența, se recomandă ca profesorii să-i ajute la definirea obiectivelor lor individuale (educaționale, profesionale, de alt tip) și la dezvoltarea de strategii pentru îndeplinirea acestora. Unii studenți migranți au nevoie de foarte multă susținere și încurajare pentru a defini ce anume doresc să realizeze în viitor, deoarece adesea aceștia sunt restricționați de structurile familiale sau de obstacolele birocratice (de ex., recunoașterea diplomelor) și au renunțat prin urmare la visele și aspirațiile lor. Munca de reflecție (de ex., însemnările în jurnal) pot scoate la iveală o perspectivă de viitor pentru acești migranți. Pe lângă simplul proces de gândire, există multe activități bazate pe principiul reflecției care pot delega studenților mai multă responsabilitate pentru propriile lor procese și rezultate ale învățării.

INSTRUMENTE

- Nr. 25 Atitudini și credințe
- Nr. 26 Descrierea experiențelor de predare
- Nr. 27 Investigarea strategiilor de predare multiculturală
- Nr. 28 Reflecția "tăcută"
- Nr. 29 Integrarea strategiilor centrate pe student în propriul cadru de predare
- Nr.30 Integrarea strategiilor de instruire bazate pe conținut în propriul cadru de predare
- Nr. 31 Integrarea strategiilor de instruire orientate social în propriul cadru de predare
- Nr. 32 Teme tabu

- Nr.33 Prezumția
- Nr. 34 Rima
- Nr. 35 Reflecția personală - competențele de predare multiculturală
- Nr. 36 Etichetele
- Nr. 37 Ce știți despre ... (o anumită țară)
- Nr. 38 Cu cine v-ar plăcea să trăiți?
- Nr. 39 Zidul prejudecăților
- Nr. 40 Portofoliu

INSTRUMENTE SUPLIMENTARE PENTRU STUDENȚII PROVENIȚI DIN CONTEXTE MIGRAȚIONISTE

- Nr. 41 Bogăție în diversitate
- Nr. 42 Să ne prețuim pe noi înșine
- Nr. 43 Viața în străinătate
- Nr. 44 Etapele vieții mele
- Nr. 45 Portofoliul
- Nr. 46 Așa da, așa nu
- Nr. 47 Prejudecățile
- Nr. 48 Experiențele educaționale
- Nr. 49 Sărbătorile
- Nr. 50 Zidul prejudecăților

FLAM – feel like a migrant
abordare multiculturala in procesul de instruire



Pachet de instrumente & exerciții

 **FLAM**
Feel like a migrant



Partea 3 – Pachet de instrumente

Modulul 1. Diversitatea culturală a Europei

Modul(e) recomandat(e) 1

Diversitatea culturală a Europei

Nr. 1

Denumirea instrumentului

Impactul cauzelor (motive) migrației asupra instruirii migranților

Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie.




Durata

20-30 minute, în funcție de dimensiunea grupului și de caracterul individual sau de grup al acestei activități.

Când se folosește?


Situația curentă referitoare la migrație.

Scopuri/obiective de studiu







-  Încurajarea participanților la curs, să gândească singuri
-  Analiza cauzelor migrației într-un mod lipsit de stereotipii
-  Împărtășirea informațiilor legate de cauzele migrației și de impactul acestora asupra instruirii migranților

Descrierea activității






Participanților la curs li se adresează aceste întrebări:

-  Manualul sugerează câteva din cauzele (motivele) migrației: vă vin în minte altele? Care sunt cele mai importante aspecte din punctul de vedere al unui profesor sau consilier de migrații?

Activitate de grup:

-  Discutați întrebările
-  Faceți o listă cu răspunsurile
-  Realizați un rezumat al tuturor răspunsurilor
-  Notați rezultatele pe hârtie și prezentați-le conducătorului cursului și/sau celorlalte grupuri
-  Participanții la curs compară și discută răspunsurile
-  Se generează un rezumat al tuturor răspunsurilor la întrebare (în cazul în care există diferențe de opinie, se pot scrie două rapoarte: unul al majorității și unul al minorității)

Activitate individuală:

-  Reflectați asupra întrebărilor
-  Faceți o listă cu răspunsurile
-  Realizați un rezumat al tuturor răspunsurilor
-  Notați rezultatele pe hârtie și prezentați-le sau trimiteți-le conducătorului cursului și/sau celorlalți participanți
-  Dacă este posibil, discutați răspunsurile individuale în cadrul unei platforme educaționale

**Materiale/
resurse necesare**

Flipchart, instrumente de scris, pioaneze sau alte articole similare pentru fixarea foilor pe flipchart în scopul comunicării rezultatelor.

Notă

Această activitate poate fi realizată în grup sau individual, în funcție de modul de desfășurare a cursului.

Activitatea poate fi de asemenea extinsă, de exemplu întrebând participanții la curs dacă sunt sau au fost vreodată migranți și invitându-i să împărtășească grupului motivele și percepțiile lor.

Modul(e) recomandat(e) 1
Diversitatea culturală a Europei
Nr. 2 Denumirea instrumentului
Migrant pentru totdeauna? Să începem să ne gândim la integrare.
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie.

Durata




20-30 minute, în funcție de dimensiunea grupului și de caracterul individual sau de grup al acestei activități

Când se folosește?

Migranți, minorități etnice, străini.



Scopuri/obiective de studiu

Încurajarea participanților să:







-  găsească informații
-  se gândească la cetățenie
-  lucreze la o definiție a integrării

Descrierea completă a activității






Participanților la curs li se adresează aceste întrebări:

-  Care este statutul copiilor de migranți născuți în țara Dvs.?
-  Când încetează persoanele să mai fie "migranți" și încep să fie percepute ca "cetățeni obișnuiți"?

Activitate de grup:

-  Discutați întrebările
-  Faceți o listă cu răspunsurile
-  Realizați un rezumat al tuturor răspunsurilor
-  Notați rezultatele pe hârtie și prezentați-le conducătorului cursului și/sau celorlalte grupuri
-  Participanții la curs compară și discută răspunsurile
-  Se generează un rezumat al tuturor răspunsurilor la întrebare (în cazul în care există diferențe de opinie, se pot scrie două rapoarte: unul al majorității și unul al minorității)

Activitate individuală:

-  Reflecțați asupra întrebărilor
-  Faceți o listă cu răspunsurile
-  Realizați un rezumat al tuturor răspunsurilor
-  Notați rezultatele pe hârtie și prezentați-le sau trimiteți-le conducătorului cursului și/sau celorlalți participanți
-  Dacă este posibil, discutați răspunsurile individuale în cadrul unei platforme educaționale

Materiale/ resurse necesare

Flipchart, instrumente de scris, pionieze sau alte articole similare pentru fixarea foilor pe flipchart în scopul comunicării rezultatelor.

Notă

Această activitate poate fi realizată în grup sau individual, în funcție de modul de desfășurare a cursului. Activitatea poate fi de asemenea extinsă - de pildă prin adăugarea încă unei întrebări: "Cum definiți integrarea?"

Modul(e) recomandat(e) 1

Diversitatea culturală a Europei

Nr. 3

Denumirea instrumentului

Acțiunea pozitivă pentru egalitate în educație

Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie.

Durata

20-30 minute, în funcție de dimensiunea grupului și de caracterul individual sau de grup al acestei activități

Când se folosește?

Egalitate și diversitate.

Scopuri/obiective de studiu

Încurajarea participanților la curs să aplice practic conceptele de egalitate și diversitate.

Descrierea completă a activității

Participanților la curs li se adresează această întrebare:

- ☐ Ce exemple de acțiuni pozitive vă vin în minte care ar putea asigura tratamentul egal în mediul educațional?

Activitate de grup:

- ☐ Discutați întrebarea
- ☐ Faceți o listă cu răspunsurile
- ☐ Realizați un rezumat al tuturor răspunsurilor
- ☐ Notați rezultatele pe hârtie și prezentați-le conducătorului cursului și/sau celorlalte grupuri
- ☐ Participanții la curs compară și discută răspunsurile
- ☐ Se generează un rezumat al tuturor răspunsurilor la întrebare (în cazul în care există diferențe de opinie, se pot scrie două rapoarte: unul al majorității și unul al minorității)

Activitate individuală:

- ☐ Reflectați asupra întrebării
- ☐ Faceți o listă cu răspunsurile
- ☐ Realizați un rezumat al tuturor răspunsurilor
- ☐ Notați rezultatele pe hârtie și prezentați-le sau trimiteți-le conducătorului cursului și/sau celorlalți participanți
- ☐ Dacă este posibil, discutați răspunsurile individuale în cadrul unei platforme educaționale

Materiale/resurse necesare

Flipchart, instrumente de scris, pionieze sau alte articole similare pentru fixarea foilor pe flipchart în scopul comunicării rezultatelor.

Notă

Această activitate poate fi realizată în grup sau individual, în funcție de modul de desfășurare a cursului.

Activitatea poate fi extinsă, de pildă, prin analiza și evaluarea unei acțiuni pozitive actualmente în vigoare.

Modul(e) recomandat(e) 1
Diversitatea culturală a Europei
Nr. 4
Denumirea instrumentului
Prevenirea abandonului școlar prin factori personali: pot profesorii și consilierii veni în ajutor, și dacă da, cum?
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie.

Durata




20-30 minute, în funcție de dimensiunea grupului și de caracterul individual sau de grup al acestei activități

Când se folosește?

Identificarea barierelor și constrângerilor.




Scopuri/obiective de studiu

Încurajarea participanților la curs să se gândească la







-  soluții la abandon, prin sprijinul acordat de profesor, organizația educațională sau serviciul de consiliere și îndrumare
-  bariere care nu pot fi depășite de profesor, organizația educațională sau serviciul de consiliere și îndrumare
-  alte instituții care pot ajuta la depășirea barierelor

Descrierea completă a activității






Participanților la curs li se adresează aceste întrebări:

-  Ce ați putea face pentru a convinge un student să nu renunțe la un curs din cauza factorilor personali?
-  La rezolvarea căror situații nu ați putut fi de ajutor?
-  Ce alte instituții ar putea ajuta la rezolvarea acestor situații?

Activitate de grup:

-  Discutați întrebările
-  Faceți o listă cu răspunsurile
-  Realizați un rezumat al tuturor răspunsurilor
-  Notați rezultatele pe hârtie și prezentați-le conducătorului cursului și/sau celorlalte grupuri
-  Participanții la curs compară și discută răspunsurile
-  Se generează un rezumat al tuturor răspunsurilor la întrebare (în cazul în care există diferențe de opinie, se pot scrie două rapoarte: unul al majorității și unul al minorității)

Activitate individuală:

-  Reflectați asupra întrebărilor
-  Faceți o listă cu răspunsurile
-  Realizați un rezumat al tuturor răspunsurilor
-  Notați rezultatele pe hârtie și prezentați-le sau trimiteți-le conducătorului cursului și/sau celorlalți participanți
-  Dacă este posibil, discutați răspunsurile individuale în cadrul unei platforme educaționale

Materiale/ resurse necesare

















Flipchart, instrumente de scris, pionieze sau alte articole similare pentru fixarea foilor pe flipchart în scopul comunicării rezultatelor.

Notă

Această activitate poate fi realizată în grup sau individual, în funcție de modul de desfășurare a cursului.

Modul(e) recomandat(e) 1

Diversitatea culturală a Europei

Nr. 5	Depășirea barierelor instituționale: cum pot furnizorii de programe educaționale reduce barierele pentru a preveni abandonul?
Denumirea instrumentului	
Grup(uri) țintă	Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie
Durata	20-30 minute, în funcție de dimensiunea grupului și de caracterul individual sau de grup al acestei activități
Când se folosește?	Identificarea barierelor și constrângerilor
Scopuri/obiective de studiu	<ul style="list-style-type: none">  Încurajarea participanților la curs să se gândească la:  Barierele ridicate de instituții, inclusiv instituții de învățământ  Sprijinul și informațiile necesare pentru ajutorarea migranților să depășească aceste bariere
Descrierea completă a activității	<p>Participanților la curs li se adresează aceste întrebări:</p> <ul style="list-style-type: none">  Care sunt factorii instituționali care ridică bariere în calea studenților migranți?  Ce fel de sprijin și informații sunt necesare în mediul educațional în care vă desfășurați activitatea pentru a putea elimina barierele cauzate de factorii instituționali? <p>Activitate de grup:</p> <ul style="list-style-type: none">  Discutați întrebările  Faceți o listă cu răspunsurile  Realizați un rezumat al tuturor răspunsurilor  Notați rezultatele pe hârtie și prezentați-le conducătorului cursului și/sau celorlalte grupuri  Participanții la curs compară și discută răspunsurile  Se generează un rezumat al tuturor răspunsurilor la întrebare (în cazul în care există diferențe de opinie, se pot scrie două rapoarte: unul al majorității și unul al minorității) <p>Activitate individuală:</p> <ul style="list-style-type: none">  Reflectați asupra întrebărilor  Faceți o listă cu răspunsurile  Realizați un rezumat al tuturor răspunsurilor  Notați rezultatele pe hârtie și prezentați-le sau trimiteți-le conducătorului cursului și/sau celorlalți participanți  Dacă este posibil, discutați răspunsurile individuale în cadrul unei platforme educaționale
Materiale/ resurse necesare	Flipchart, instrumente de scris, pionieze sau alte articole similare pentru fixarea foilor pe flipchart în scopul comunicării rezultatelor
Notă	Această activitate poate fi realizată în grup sau individual, în funcție de modul de desfășurare a cursului.

Modul(e) recomandat(e) 1
Diversitatea culturală a Europei
Nr. 6
Denumirea instrumentului
Căutare în literatură
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata



Durata depinde de dimensiunea grupului și de caracterul individual sau de grup al acestei activități. Cea mai mare parte a acestei activități se realizează în afara clasei.

Când se folosește?

Privire de ansamblu asupra celor mai recente rezultate ale cercetării științifice în domeniul integrării prin educație și îndrumare profesională. Fragmente extrase din cercetările relevante


Scopuri/obiective de studiu

Încurajarea participanților să:





-  Găsească singuri materiale
-  Își alcătuiască propriul set de resurse teoretice

Descrierea completă a activității


Participanții la curs sunt rugați să:

-  Găsească materiale în limba lor maternă, similare celor din Modulul 1

Activitatea clasei:

-  Împărțiți clasa în mai multe grupuri
-  Dați fiecărui grup sarcina de a căuta materiale pe o anumită temă
-  Membrii grupului discută metodele de căutare și fiecare adoptă o abordare diferită (de ex. registrele bibliotecii, întrebarea bibliotecarului, introducerea unor termeni într-un motor de căutare)
-  După activitatea de căutare, fiecare grup realizează o bibliografie pe care o prezintă profesorului

Activitate individuală:

-  studentul realizează această sarcină de unul singur, dar în cazul programelor de studiu online, aceasta poate fi organizată în așa fel încât lucrul să se împartă între mai mulți studenți

Materiale/ resurse necesare

Calculatoare cu acces la Internet; bibliotecă

Notă

Această activitate poate fi realizată în grup sau individual, în funcție de modul de desfășurare a cursului. Gradul de dificultate al acestei activități depinde de nivelul educațional al participanților la curs și de familiaritatea lor cu calculatoarele, bibliotecile și căutarea de literatură de specialitate, în general. S-ar putea să fie nevoie de ajutor considerabil din partea conducătorului cursului. Acest exercițiu este mai potrivit pentru educația inițială decât în formarea profesională continuă, deoarece ar putea consuma mai mult timp decât este disponibil.

Modul(e) recomandat(e) 1

Diversitatea culturală a Europei

Nr. 7

Denumirea instrumentului

Căutări pe Internet

Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata



Durata depinde de dimensiunea grupului și de caracterul individual sau de grup al acestei activități. Cea mai mare parte a acestei activități se poate realiza în afara clasei. Dacă, totuși, cursul se desfășoară într-un laborator de informatică, participanților la curs li s-ar putea aloca 10 minute de pregătire, 5 minute pentru o căutare inițială și 10 minute pentru a compara rezultatele.

Când se folosește?

Privire de ansamblu asupra celor mai recente rezultate ale cercetării științifice în domeniul integrării prin educație și îndrumare profesională: 3.2. O scurtă selecție de pagini de Internet utile în abordarea procesului multicultural de instruire și îndrumare


Scopuri/obiective de studiu

Încurajarea participanților să:





-  Găsească singuri materiale
-  Își alcătuiască propriul set de resurse web

Descrierea completă a activității


Participanții la curs sunt rugați să:

-  Găsească pagini de Internet în limba lor maternă, similare celor din Modulul 1

Activitatea clasei:

-  Împărțiți clasa în mai multe grupuri
-  Dați fiecărui grup sarcina de a căuta pagini de Internet pe o anumită temă
-  Membrii grupului discută metodele de căutare și fiecare adoptă o abordare diferită (de ex. introducerea unor termeni specifici într-un motor de căutare)
-  După activitatea de căutare, fiecare grup realizează o listă a paginilor de Internet utile, pe care o prezintă profesorului

Activitate individuală:

-  studentul realizează această sarcină de unul singur, dar în cazul programelor de studiu online, aceasta poate fi organizată în așa fel încât lucrul să se împartă între mai mulți studenți









Materiale/resurse necesare

Calculatoare cu acces la Internet

Notă

Această activitate poate fi realizată în grup sau individual, în funcție de modul de desfășurare a cursului. Gradul de dificultate al acestei activități depinde de nivelul de familiaritate al participanților la curs cu calculatoarele și motoarele de căutare. S-ar putea să fie nevoie de ajutor din partea conducătorului cursului.

Modulul 2. Comunicarea interculturală ca provocare în lucrul cu migrații

Recommended modules 2	Comunicarea interculturală ca provocare în lucrul cu migrații
Nr. 8 Denumirea instrumentului	Indicarea drumului către...
Grup(uri) țintă	Profesori actuali și noi ai migrațiilor și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie
Durata	Circa o oră
Când se folosește?	La începutul discuției despre comunicarea interculturală
Scopuri/obiective de studiu	<ul style="list-style-type: none">  Să identifice dificultățile întâmpinate, să ofere informații și puncte de referință care să permită și să faciliteze înțelegerea între participanți, indiferent de limba și cunoașterea locului respectiv  Să se gândească la modul de oferire a informațiilor, să le facă accesibile tuturor celor din instituțiile sau centrele de formare
Descrierea opletă a activității	<p>Selectați două (2) puncte de plecare și pornire în centrul orașului</p> <p>- Împărțiți participanții în 2 grupuri. Pentru fiecare grup:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dotați participanții cu o hartă a orașului și cu vederi sau fotografii ale acestuia, care să le permită să identifice clădiri, locuri publice sau de importanță istorică, magazine, parcuri, gara, etc. 2. Rugați participanții să prezinte o prezentare orală a itinerarului de urmat <ul style="list-style-type: none">  Grupul A indică drumul grupului B, care trebuie să descopere itinerarul de urmat și să-l marcheze pe hartă  Reluați exercițiul cu grupul B în rolul grupului A <p>Discuție finală:</p> <p>Participanții analizează dificultățile întâmpinate și trucurile pe care le-au inventat pentru a explica și înțelege.</p>
Notă	<p>Grupul responsabil de descoperirea traseului nu are dreptul să pună întrebări - este acceptat numai limbajul trupului.</p> <p>Grupul responsabil de oferirea informațiilor și explicațiilor poate utiliza, pe lângă limbajul verbal, gesturi și desene.</p>
Materiale/resurse necesare	<ul style="list-style-type: none">  Harta orașului  Vederi  Fotografii  Hârtie și creioane colorate

Modul(e) recomandat(e) 2 și 3
Comunicarea interculturală ca provocare în lucrul cu migrații
Nr. 9
Denumirea instrumentului
Informațiile de bun venit
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migrațiilor și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie







Durata

Circa 15 minute

Când se folosește?

Când participanții sosesc la un curs de formare.

Scopuri/obiective de studiu

-  Să vă puteți prezenta și exprima verbal o cerere
-  Să înțelegeți și să urmați sfaturi sau comenzi orale sau scrise
-  Să mergeți la primul curs de limbă și să vă îndreptați către biroul de "recepție și primire"
-  Să salutați într-un mod politicos și adecvat
-  Să aduceți prezența dvs. la cunoștința celorlalți
-  Să vă informați despre locul de desfășurare a cursului









Descrierea completă a activității

Participanții intră în centrul de formare profesională în grupuri. Ei se îndreaptă către recepție, unde un angajat care nu vorbește limba participanților îi va primi și le va vorbi (într-o limbă fără legătură cu limba maternă a studenților).

Fiecare participant va aștepta la coadă.

Primul va saluta, va explica pentru ce a venit și va întreba unde are loc cursul.





Recepționerul/recepționera va oferi informații:

-  feedback
-  indicarea sălii de curs
-  furnizarea unei hărți a clădirii
-  indicarea numelui instructorului
-  informarea participanților că instructorul va întârzia
-  explicarea orelor de curs și hărții clădirii
-  indicarea modului de a ajunge la sala de așteptare
-  indicarea drumului către cantină

Notă

În timpul acestui exercițiu, participanții și instructorul vor folosi observația și remarcile notate într-un caiet. Apoi vor realiza în comun o sinteză pentru a face schimb de opinii în legătură cu principalele caracteristici ale pedagogiei interculturale.

Materiale/resurse necesare

-  Harta clădirii
-  Un pliant informativ (orar de funcționare, parcare, cantină, etc.)
-  La recepție, o persoană care vorbește o singură limbă
-  Caiet

Modul(e) recomandat(e) 2 și 3
Comunicarea interculturală ca provocare în lucrul cu migrații
Nr. 10
Denumirea instrumentului
Reacția de tip negativ
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migrațiilor și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata

15 minute

Când se folosește?

La momentul oportun în timpul modulului de formare profesională

Scopuri/obiective de studiu

Aducerea profesorilor în situația de a simți aceeași frustrare și descurajare ca și studenții atunci când trebuie să facă față la atitudinea negativă a unui instructor

Descrierea completă a activității

Conducătorul cursului le va adresa participanților câteva întrebări pe tema aflată în discuție, într-o limbă pe care aceștia nu o înțeleg sau nu o vorbesc foarte bine. Apoi, solicită unuia dintre participanți să vorbească și să se exprime în această limbă.

Când participantul încearcă să vorbească și să se facă înțeles, instructorul își va exprima prin cuvinte și atitudine (limbajul trupului) nemulțumirea față de răspuns. Va continua să solicite participantului să repete până când obține răspunsul așteptat.

Discuție finală:

După câteva minute, conducătorul cursului va opri jocul și îl va întreba pe participant cum s-a simțit în timpul acestui exercițiu.

Apoi, acesta îi va întreba pe ceilalți participanți.

Împreună, vor analiza diferitele sentimente și reacții care i-au încercat și vor sugera în ce fel ar trebui să se comporte un instructor.

Notă

Instructorul care conduce exercițiul trebuie să fie foarte expresiv și rigid atunci când arată că nu este mulțumit de răspunsul primit.

Materiale/resurse necesare

Nu sunt necesare materiale speciale

Modul(e) recomandat(e) 2 și 3

Comunicarea interculturală ca provocare în lucrul cu migrații

Nr. 11

Denumirea instrumentului

Identificarea spațiilor și persoanelor din cadrul organizației de formare profesională

Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migrațiilor și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata

1 oră

Când se folosește?

La începutul cursului de formare profesională

Scopuri/obiective de studiu

- ☑ Identificarea potențialelor resurse din organizația de formare profesională
- ☑ Identificarea potențialelor resurse din rândul personalului
- ☑ Obținerea de repere și puncte de referință
- ☑ Dinamismul grupului.

Descrierea completă a activității

Prima fază

- ☑ Întâmpinarea participanților la curs
- ☑ Salutări
- ☑ Prezentare (scurtă activitate pentru "spargerea gheții")
- ☑ Participanții primesc fiecare o cartolină colorată și sunt organizați în grupuri mici
- ☑ Fiecare grup primește o hartă a comorii (instrument de instruire)
- ☑ Următoarea instrucțiune le este dată oral: "Toată lumea trebuie să meargă în toate locurile identificate pe hartă și să colecteze toate răspunsurile, apoi să revină în clasă"
- ☑ Plecarea grupurilor unul după altul

A doua fază:

- ☑ Fiecare grup merge în locurile indicate pe hartă, unde trebuie să colecteze informațiile oferite oral sau în scris (fiecare loc va fi de fapt o situație de schimb oral de replici sau de schimb de documente scrise, autentice)
- ☑ Supraveghere și asistență din partea instructorului
- ☑ Grupurile se întorc
- ☑ Colectarea răspunsurilor
- ☑ "Cocktail" de mulțumire






Discuție finală:

După finalizarea acestor două faze, participanții sunt rugați să își descrie în caiet sentimentele și constatările.

Notă

În timpul acestui exercițiu, participanții și instructorul vor folosi observația și remarcile notate în caiet, precum și sinteza realizată în comun, pentru a face schimb de păreri referitoare la principalele caracteristici ale pedagogiei interculturale.

**Materiale/resurse
necesare**

-  Caiet
-  Cartoline colorate (3 sau 4 culori diferite)
-  O hartă a comorii
-  Întrebări scrise pe hârtie și afișate pe pereți în diferite locuri țintă (activitatea "Să descoperim locul")
-  Documente specifice pentru fiecare departament (reglementări interne pentru cursul de ICT și parolă, funcționarea și organizarea bibliotecii) care să fie utilizate în fazele următoare

Nr. 12

Denumirea instrumentului
Grup(uri) țintă

Lucrul cu noțiunea de identitate, completarea unui formular

Profesori actuali și noi ai migrațiilor și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata

45 minute - o oră

Când se folosește?

La începutul cursului de formare profesională

Scopuri/obiective de studiu

- ☑ Identificarea dificultăților cauzate de deosebirile dintre "numele de după căsătorie", "patronim" sau "numele la naștere" și numele de familie
- ☑ Identificarea dificultăților întâmpinate la memorarea datelor personale într-o limbă străină (prenume, nume, data și locul nașterii, etc)
- ☑ Abilitatea de a scrie și de a produce un mesaj scris. Completarea unui formular de prezentare
- ☑ Abilitatea de a se prezenta oral

Descrierea completă a activității

În primă instanță, instructorul se prezintă și explică obiectivele documentului pus la dispoziție. Este vorba de un document administrativ real, cum ar fi, de exemplu, documentul de colectare de informații personale solicitat de centrul de formare profesională, sau formularul necesar înscrierii unui copil la grădiniță sau instalării unui post telefonic)

- ☑ Distribuirea formularului de colectare de informații
- ☑ Alocarea unei anumite perioade de timp pentru familiarizarea cu documentul
- ☑ Oferirea de către instructor de explicații (prenume, nume, adresă, cod poștal), feedback
- ☑ Completarea diverselor întrebări fie de către participant fie de către instructor, după ce i s-a cerut participantului să răspundă la întrebări
- ☑ Masă rotundă la care fiecare participant se prezintă și face schimb de informații diverse.
- ☑ Pentru a facilita asistența și sprijinul reciproc între participanți, instructorul poate forma "tandemuri" de participanți cu diverse niveluri de cunoaștere a limbii.

Discuție finală:





La sfârșitul acestei etape, participanții își vor nota în caiet sentimentele și observațiile.

Notă

În timpul acestui exercițiu, participanții și instructorul vor folosi observația și remarcile notate în caiet, realizând apoi o sinteză în comun, pentru a face schimb de păreri referitoare la principalele caracteristici ale









pedagogiei interculturale.

**Materiale/resurse
necesare**

-  Caiet
-  Formular de prezentare
-  Documente de identitate personale
-  Sprijinul instructorului

Modul(e) recomandat(e) 2

Comunicarea interculturală ca provocare în lucrul cu migrații

Nr. 13	Traducerea ecusoanelor într-un alfabet necunoscut participanților (litere chirilice) vezi secțiunea de resurse pentru opțiuni
Denumirea instrumentului	
Grup(uri) țintă	Profesori noi și actuali ai migrațiilor și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie
Durata	15 minute
Când se folosește?	La începutul modului 2, pentru a-i aduce foarte rapid pe participanți în situația de a se simți ca niște migrații, atunci când se întâlnesc pentru prima dată cu o nouă limbă scrisă.
Scopuri/obiective de studiu	<ul style="list-style-type: none">  Conștientizarea dificultății de a folosi memoria vizuală pentru identificarea semnelor ce aparțin unei limbi necunoscute  Analizarea reacțiilor personale și de grup privitoare la această dificultate
Descrierea completă a activității	<p>Atunci când pregătește cursul, instructorul va scrie pe ecusoane numele fiecărui participant utilizând un alfabet diferit; de exemplu, cel grecesc sau chirilic (vezi materialele volante).</p> <p>Înainte ca fiecare participant să revină din pauza de cafea, instructorul va pune pe masă ecusoanele/plăcuțele cu numele și va cere fiecărui participant să se așeze în spatele numelui său.</p> <p>După câteva secunde, instructorul le va oferi participanților alfabetul corespunzător, pentru ca aceștia să poată identifica locul unde trebuie să se așeze.</p> <p>Discuție finală:</p> <p>Împreună cu grupul, instructorul va analiza reacțiile participanților și comportamentul acestora în situația cu care s-au confruntat în cadrul grupului pentru a rezolva problema. Întrebări posibile:</p> <ul style="list-style-type: none">  Cum ați reacționat când ați descoperit situația?  Care a fost atitudinea dvs. personală față de găsirea unei soluții?  Cum ați reacționat în legătură cu ceilalți participanți?  Cum au reacționat ceilalți față de dvs.?
Notă	vezi materialele volante
Materiale/resurse necesare	<ul style="list-style-type: none">  1 ecuson pentru fiecare participant  Alfabetul necunoscut în care vor fi scrise ecusoanele

Modul(e) recomandat(e) 2 și 3
Comunicarea interculturală ca provocare în lucrul cu migrații
Nr. 14
Denumirea instrumentului
Transportul către centrul de formare
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migrațiilor și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie







Durata

Circa o oră

Când se folosește?

La începutul cursului de formare profesională

Scopuri/obiective de studiu









-  Localizarea pe hartă a unei străzi, clădiri, instituții publice.
-  Abilitatea de orientare și informare: să știm unde ne aflăm, cum să utilizăm diverse forme de informație, cum ar fi orarele, rutele de circulație
-  Identificarea diferitelor mijloace de transport care pot fi folosite
-  Identificarea punctelor strategice
-  Calculul duratei și costului călătoriei
-  Învățarea semnelor rutiere necesare pentru găsirea drumului

Descrierea completă a activității

Instructorul stabilește grupe de câte 3 sau 4 persoane pentru diversele mijloace de transport ce pot fi folosite pentru a veni la curs (de ex., tren, autobuz, mașină).

Instructorul înmânează fiecărui grup o documentație (harta orașului, pliante cu orarele autobuzelor, adresele de Internet ale companiilor de transport, etc).

Apoi, instructorul distribuie următoarea listă de activități fiecărui participant:







-  Să identifice locul unde trebuie ajuns, să înțeleagă harta și să se coordoneze pentru identificarea unei clădiri particulare
-  Să citească un orar de autobuz sau un mers al trenurilor
-  Să identifice diferite tipuri de autobuze (pentru centru, pentru transport în suburbii, pentru transport regional, etc.) și trenuri
-  Să identifice ghișeele sau automatele de achiziționare de bilete, stațiile principale, stațiile de transfer
-  Să identifice traseul, schimbul de mijloace de transport, legăturile, etc.
-  Să calculeze costul unei călătorii anume, ținând cont de elementele colectate mai sus
-  Identificarea semnelor rutiere: indicatoare de informare, semafoare, însemne pentru "spații publice"
-  Instructorul sprijină participanții în cercetarea lor, le explică diferitele cuvinte și înțelesuri și îi ajută să aleagă informațiile importante și utile.

Discuție finală:

La finalul etapei, fiecare participant își notează sentimentele și observațiile în caiet

Notă În timpul acestui exercițiu, participanții și instructorul vor folosi observația și remarcile notate în caiet, precum și sinteza realizată în comun, pentru a face schimb de păreri referitoare la principalele caracteristici ale pedagogiei interculturale.

Materiale/resurse necesare

-  Caiet
-  Harta orașului
-  Hărți cu traseele autobuzelor și tramvaielor
-  Orarele autobuzelor, tramvaielor și trenurilor
-  Pagini de Internet
-  Însemne grafice, coduri de autostradă

Modulul recomandat 2
Comunicarea interculturală ca provocare în lucrul cu migrații
Nr. 15
Denumirea instrumentului
Petrecerea timpului
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migrațiilor și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata

Continuu

Scopuri/obiective de studiu

- ☐ reflecția asupra propriilor valori, comportamente și moduri de gândire condiționate cultural ale participanților
- ☐ conștientizarea deosebirilor interculturale dintre valori, comportamente și moduri de gândire
- ☐ conștientizarea aspectelor de utilizare a limbii condiționate cultural
- ☐ exersarea abilităților de observare și interpretare precum și a gândirii critice
- ☐ dezvoltarea și adoptarea unor puncte de vedere multiple
- ☐ negocierea unui consens
- ☐ dezvoltarea empatiei, deschiderii și respectului pentru alteritate

Descrierea completă a activității

Reflectarea asupra propriei culturi

- ☐ Din observațiile asupra temelor legate de timp, cum ar fi întârzierile, punctualitatea, timpul de sosire atunci când suntem invitați la masă, etc, analizați-vă tiparele comportamentale și de atitudine ale propriei culturi.

Descoperirea altor culturi

- ☐ Să descoperim câteva coduri culturale comune, referitoare la diferitele teme de discuție provenind din alte culturi: așteptarea trenului sau avionului, întârzierea, timpii de pornire, ce înseamnă mâine pentru tine? etc. și comparați-le cu propriile dvs. coduri culturale: care sunt asemănările, care sunt deosebirile?

Notă

Este de asemenea posibil să se lucreze asupra elementelor de limbă, cuvintelor și propozițiilor legate de timp, cum ar fi "așteptați un moment" etc.

Materiale/resurse necesare

Fotocopie a textului atașat aici (rezumatul lucrării Mirrors and Windows: An intercultural communication textbook, (Oglinzi și ferestre: un manual de comunicare interculturală - n.tr.) (Martina Huber-Kriegler, Ildikó Lázár și John Strange) Ed. European centre for modern languages)

Modul(e) recomandat(e) 2 și 3

Comunicarea interculturală ca provocare în lucrul cu migrații

Nr. 16

Denumirea instrumentului

Principalele direcții de viitor ale pedagogiei interculturale

Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migrațiilor și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie



Durata

2 ore

Când se folosește?

La sfârșitul instrumentelor 10, 12, 13, 14.




Scopuri/obiective de studiu

-  Colectarea tuturor remarcilor și observațiilor notate în caietele participanților, pentru a prezenta o analiză comună.
-  Evidențierea elementelor legate de cunoașterea caracteristicilor studenților migrații, abordarea didactică și pedagogică interculturală și evoluția practicilor în discuție.

Descrierea completă a activității

Participanții discută despre experiența pe care au avut-o, fac schimb de impresii și sentimente și scriu o sinteză ce include următoarele elemente-cheie: de exemplu, o listă a circumstanțelor care au stârnit reacții negative, aceeași listă pentru reacțiile pozitive (întrebările sunt pregătite de instructor)




Instructorul va forma grupuri mici și le va solicita participanților să facă o listă, din caietul lor de notițe, cu:

-  dificultățile pe care le-au întâmpinat
-  diferitele strategii pe care le-au dezvoltat pentru a depăși fiecare dificultate
-  posibile răspunsuri pe care le pot sugera cu referire la rolul și poziția instructorului, la instrumentele și metodele care trebuie folosite; întrebări pe care le-ar dori aprofundate (dezvoltarea cunoștințelor)

În cadrul sesiunii plenare, participanții își pun laolaltă toate observațiile și comentariile, pentru a crea o "hartă a ideilor" pentru fiecare grup (mind mapping).

Notă

Materiale/resurse necesare

-  Tablă albă/flipchart
-  Hartă mentală (Mind mapping)
-  Cadru general

Modul(e) recomandat(e) 2 și 4
Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
Nr. 17
Denumirea instrumentului
Construirea imaginii despre cultură
Grup(uri) țintă

Profesori, instructori implicați în lucrul cu migranți și cu minorități etnice

Maxim 10 participanți + 5 observatori

Profesori curenți și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ale celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata

30 - 45 minute

Când se folosește?

În prima parte a ședinței în modulul 4

Scopuri/obiective de studiu

- ☐ Înțelegerea elementelor care formează baza unei culturi
- ☐ Crearea unei imagini asupra lumii interculturale
- ☐ Reflectarea asupra percepțiilor de sine, percepțiilor referitoare la ceilalți și la mediul înconjurător (anturaj)
- ☐ O percepție oarbă asupra nouă înșine, altora, spațiului
- ☐ Crearea unui obiect în comun, astfel încât să se regăsească/înțeleagă percepțiile tuturor
- ☐ Realizarea în plan concret a unui lucru abstract (cultura)

Descrierea completă a activității

- ☐ Unui număr de 10 participanți li se cere să părăsească încăperea, pentru a nu vedea organizarea sălii
- ☐ Instalați 5 locuri a câte 2 scaune față în față, iar pe masă, niște plastilină. Ceilalți participanți sunt observatori
- ☐ Ajuțați participanții să intre legați la ochi. Instalați-i în jurul unei mese, 2 câte 2, față în față, având între ei plastilina
- ☐ În acest moment, explicați-le că trebuie să modeleze ceva abstract cum ar fi "cultură" sau "educație interculturală" în mod concret, cu ajutorul partenerului
- ☐ Perechile au la dispoziție 10 minute pentru a crea ceva, fără să vadă, fără să-și vorbească; ei trebuie să încerce să simtă ce anume face partenerul
- ☐ Observatorii acționează ca niște arbitri și monitorizează ceea ce se întâmplă

Follow-up:

după realizarea obiectului, toate perechile rămân legate la ochi. Unul câte unul, fiecare participant descrie ce anume a construit.

Impactul acestei metode:




Utilizarea altor simțuri și instrucțiuni decât cele folosite în mod tradițional: percepții senzoriale, atingeri, fără să vorbească, fără să audă și fără să vadă.

Când fiecare dintre participanții la experiment explică ce a construit, versiunile a doi parteneri din aceeași pereche pot fi diferite.

Discuție finală:

Aspectul primordial al conștientizării îl reprezintă prima percepție, îmbrăcăminte, alimentație etc. și multe stereotipuri. Iar în profunzime, există percepții de ordin primar: conceptul, ideile, noțiunea de modestie, credință, natura prietenilor.

Notă**Materiale/resurse
necesare**

-  Plastilină de culori diferite
-  Mese și scaune
-  Eșarfe pentru ochi

Surse: SALTO Euromed



Modulul 3 - Caracteristicile învățării în cazul migranților

Modul(e) recomandat(e) 3

Caracteristicile învățării în cazul migranților

Nr. 18

Denumirea instrumentului

Eliminarea barierelor din calea educației

Grup(uri) țintă

Profesori curenți și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata

20-30 minute, în funcție de dimensiunea grupului și de caracterul individual sau de grup al acestei activități

Când se folosește?




Bariere în calea educației migranților și recomandări pentru ameliorarea situației

Scopuri/obiective de studiu







Încurajarea participanților la curs să aplice sugestiile de îmbunătățire

Descrierea completă a activității





Participanților la curs li se adresează această întrebare:

-  Ce exemple de bariere în calea educației vă vin în minte?
-  Ce ameliorări la nivelul furnizorului de programe educaționale ați putea sugera?
-  Ce ameliorări în privința calității cursului ați putea sugera?

Activitate de grup:

-  Discutați întrebarea
-  Faceți o listă cu răspunsurile
-  Realizați un rezumat al tuturor răspunsurilor
-  Notați rezultatele pe hârtie și prezentați-le conducătorului cursului și/sau celorlalte grupuri
-  Participanții la curs compară și discută răspunsurile
-  Se generează un rezumat global, cu răspunsurile la întrebări

Activitate individuală:

-  Reflectați asupra întrebării
-  Faceți o listă cu răspunsurile
-  Realizați un rezumat al tuturor răspunsurilor
-  Notați rezultatele pe hârtie și prezentați-le sau trimiteți-le conducătorului cursului și/sau celorlalți participanți

Notă

Această activitate poate fi realizată în grup sau individual, în funcție de modul de desfășurare a cursului.

Activitatea poate fi extinsă, de pildă, prin analizarea și evaluarea unei acțiuni pozitive actualmente în vigoare.

Materiale/resurse necesare

Flipchart, instrumente de scris, pionieze sau alte articole similare pentru fixarea foilor pe flipchart în scopul comunicării rezultatelor

Modul(e) recomandat(e) 3

Caracteristicile învățării în cazul migranților

Nr. 19

Denumirea instrumentului

Ambele fețe ale monedei

Grup(uri) țintă

Profesori curenți și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata

50 minute - 1 oră

Când se folosește?

În dezvoltarea punctului 3 "Impactul diferențelor culturale dintre studenți"




Scopuri/obiective de studiu

Să-i ajute pe studenții migranți să analizeze felul în care fiecare din ei este perceput și cum cred că sunt percepuți de alții.

Descrierea completă a activității

1 Împărțiți clasa în două grupuri, unul de localnici și celălalt de persoane cu origini migraționiste, sau în două grupuri din două regiuni diferite. Aceștia vor fi separați unii de alții pentru că nu se vor putea auzi (în mod ideal, desfășurați activitatea în două săli separate).

Fiecare grup își va pune trei întrebări:




-  Caracteristicile care definesc propriul dvs. grup - nu faptul că eu consider că arăt ca ceilalți, ci cum vă vedeți dvs.
-  Caracteristicile pe care, în opinia dvs., le atribuiți celuilalt grup.
-  Caracteristicile care definesc celălalt grup. Care este percepția dvs. referitoare la celălalt grup?

2 Întâlnirea celor două subgrupuri.

Cele două grupuri se vor întâlni și câte un reprezentant din partea fiecăruia va citi răspunsurile. Răspunsurile celor două grupuri alternează. Grupurile nu pot discuta și nu își pot răspunde unii altora. Sunt permise numai întrebări pentru clarificare.

3 Un nou exercițiu în grupuri separate.

Cele două subgrupuri se separă din nou și discută pe marginea următoarelor întrebări:

-  Care este deosebirea dintre imaginea pe care grupul dvs. o are despre sine și viziunea pe care o are asupra celuilalt grup?
-  Ce comportamente ale membrilor grupului dvs. e posibil să fi cauzat discrepanțe? Ce ați făcut pentru ca celălalt grup să vă vadă diferiți de cum sunteți în realitate?
-  Ce au făcut membrii celuilalt grup pentru a fi percepuți diferiți de cum sunt în realitate?

4 Nouă întâlnire a celor două subgrupuri.

În cele din urmă, grupurile se reunesc și se așează amestecat, într-un cerc mare împreună cu profesorul. Va avea loc un dialog despre cum ar putea acționa în viitor participanții pentru a evita impresiile greșite

Materiale/resurse necesare

Carioca, hârtie și două săli de clasă sau spații de lucru separate.

Modul(e) recomandat(e) 3
Caracteristicile învățării în cazul migranților
Nr. 20
Denumirea instrumentului
Suflete gemene
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie



Durata

50 minute - 1 oră

Când se folosește?

În dezvoltarea punctului 3 "Impactul diferențelor culturale dintre studenți"

Goal/Learning aim

-  Confirmarea faptului că nu suntem atât de diferiți, nu avem gusturi și preferințe chiar atât de diferite.
-  O cunoaștere mai bună a ceea ce ne unește.











Descrierea completă a activității

Fiecărui participant i se va aloca un număr de minute pentru a sublinia un răspuns din fiecare dintre propozițiile listate pe o pagină fotocopiată (vezi Resurse):

După ce au terminat, rugați-i să se reunească în grupuri de câte 5 persoane asemănătoare. Aceștia trebuie să discute și să vadă ce răspunsuri se potrivesc și să le exprime grafic (desene, caricaturi, etc.). Pe un perete împărțit în două, puneți toate răspunsurile identice ale micului grup și toate celelalte asemănări.

La sfârșit, în grupul mare, evaluați ce avem în comun și vedeți care dintre deosebiri sunt de ordin pur personal sau accidental.

Notă
Materiale/resurse necesare

-  Pixuri sau creioane.
-  Foaie fotocopiată cu întrebări și răspunsuri de genul:
-  Mi-aș dori să fiu: bebeluș, copil, băiat, tânăr, adult, bătrân.
-  Petrecerea mea preferată este: un botez, o nuntă, o zi de naștere, o onomastică, un chef între prieteni (bairam).
-  Prefer: discoteca, viața la țară, cinema-ul, plaja, pădurea, marea.
-  Aș vrea să devin: leu, pasăre, girafă, elefant, canar, bufniță.
-  Prefer: lalelele, trandafirii, cactușii, mușcatele, iarba.
-  Mi-aș dori să-mi schimb: vocea, chipul, picioarele, părul, mâinile.
-  Sunt bun(ă) la: învățatură, leneveală, cântat, derutat oamenii, distrat oamenii.
-  Nu mă pricep la: desenat, făcut ordine, certat, cerșit, furie.

Modul(e) recomandat(e) 3
Caracteristicile învățării în cazul migranților
Nr. 21
Denumirea instrumentului
Motivații și temeri
Grup(uri) țintă

Profesori curenți și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie



Durata

1 oră

Când se folosește?

La dezvoltarea punctului 1. Motivația migranților de a învăța (DE CE învață migranții)

Scopuri/obiective de studiu

-  Crearea unei atmosfere pozitive în cadrul grupului
-  Cunoașterea motivațiilor și așteptărilor referitoare la învățare

Descrierea completă a activității

Moderatorul solicită grupului să se împartă în subgrupe de câte 3 persoane din imediata apropiere.

Se va distribuie fiecărei grupe o foaie de lucru pe care aceștia trebuie să răspundă la întrebarea: "Cum vă simțiți aici?" Fiecare grupă face o listă a sentimentelor și a cauzelor acestora.

Apoi, moderatorul invită fiecare grupă să-și citească lista, care va fi scrisă pe tablă sau pe hârtie, menționând punctele considerate pozitive și cele considerate negative.

Apoi, o altă întrebare: "Ce părere aveți despre persoana care v-a trimis sau încurajat să faceți acest curs?"



Se vor citi din nou răspunsurile și se vor scrie pe tablă sau pe hârtie, subliniind care sunt pozitive și care negative.

Apoi, o a treia întrebare: "Ce sperați să învățați?" Se citesc răspunsurile și se scriu ca mai înainte, arătând din nou care sunt lucrurile pozitive și care negative.

A patra întrebare: "Ce credeți că vă va fi de folos din ceea ce învățați aici?" Se citesc răspunsurile și se scriu ca mai înainte, arătând din nou care sunt lucrurile pozitive și care negative.

Totul se încheie cu o sesiune plenară care discută răspunsurile la cele patru întrebări.

Materiale/resurse necesare

-  Pixuri sau creioane
-  Cartoline sau foi de hârtie

Modul(e) recomandat(e) 3
Caracteristicile învățării în cazul migranților
Nr. 22
Denumirea instrumentului
Simte-te egal!
Grup(uri) țintă

Profesori curenți și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata

30 minute, în funcție de dimensiunea grupului

Când se folosește?



La dezvoltarea punctului 3 "Impactul diferențelor culturale dintre studenți"

Scopuri/obiective de studiu




Să-i determine pe profesori să se simtă ca un migrant, pentru a deveni mai conștienți de rolul lor în educația migranților.

Descrierea completă a activității

Întrebări pentru participanți:

-  Ce credeți că simt studenții migranți în timpul cursului?
-  Ce pot face profesorii pentru a-i ajuta să se simtă mai puțin "ca un migrant"?

Exercițiul:

-  Grupul țintă al cursului este alcătuit din profesori de naționalități, origini etnice sau din regiuni diferite.
-  Programul de formare profesională va fi prezentat, timp de circa 15 minute, într-o limbă cunoscută numai câtorva, fără materiale volante sau alte tipuri de mijloace ajutătoare traduse în propria lor limbă. Tematicile cursului de formare pot acoperi o abordare de tip general a țării/orașului, culturii și istoriei sau elemente specifice cum ar fi înscrierea la școală, oportunități pentru copiii migranților ș.a.m.d.
-  Motivații posibile care pot fi folosite: la sfârșitul acestui modul, participanții care au fost activi vor primi un premiu (dicționare, cărți electronice etc.)

Discuție finală:

După cele 15 minute de program, participanții își vor împărtăși sentimentele, vor oferi feedback și vor discuta încercând să identifice soluții și modalități diferite de acțiune pe care le vor aplica în procesul de instruire a migranților.

Notă
Materiale/resurse necesare

Flipchart, hârtie, pixuri, carioci tip marker, CD-uri; harta țării/regiunii/orașului; pliante și alte materiale într-o limbă necunoscută participanților

Modul(e) recomandat(e) 3

Caracteristicile învățării în cazul migranților

Nr. 23

Denumirea instrumentului

BaFa' BaFa'

Grup(uri) țintă

Profesori curenți și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ale celor de consiliere în educație/carieră/profesie






Durata

2 ore, în funcție de dimensiunea grupului

Când se folosește?

În timpul modului 3, tematica Factori socio-culturali care inhibă învățarea.



Scopuri/obiective de studiu

-  Să-i determine pe profesori *să se simtă ca un migrant*, pentru a deveni mai conștienți de rolul lor în procesul de instruire a migranților
-  Să-i conștientizeze pe profesori față de chestiunile referitoare la diferențele culturale
-  Să-i motiveze pe participanți să-și regândească atitudinea și comportamentul față de alți oameni
-  Să examineze modul cum apar stereotipurile, cum se creează bariere și cum sunt amplificate neînțelegerile
-  Să identifice problemele de diversitate care trebuie remediate, din organizația în care profesorii își desfășoară activitatea

Descrierea completă a activității

Exercițiu

Informare inițială - sarcină comună - de exemplu, școala XYZ (sau un alt tip de instituție) trebuie să se mute într-un sediu nou, într-o anumită perioadă de timp și în condițiile unui buget dat. Apoi, participanții sunt împărțiți în 2 grupe. În fiecare grupă vor fi selectați câțiva participanți care vor fi *vizitatorii (15 minute)*.

-  Cultura *Alpha* este o cultură orientată spre relațiile interumane, de context înalt, de tip colectivist.
-  Cultura *Beta* este o cultură tranzacțională extrem de competitivă.

Participanții trebuie să învețe, separat, regulile culturii alocate lor și să înceapă să se comporte în conformitate cu acestea, timp de minim 30-40 minute; apoi, timp de alte 20 minute, se face schimb de observatori și vizitatori între cele două grupe iar aceștia trebuie să acționeze, fără pregătire, în conformitate cu comportamentul grupei gazdă.

Stereotipiile rezultate, impresiile greșite și neînțelegerile devin baza discuției finale

Aceasta este abordarea de bază a exercițiului **BaFa' BaFa'** - crearea unei probleme pentru toată lumea în scopul simulării interacțiunii cu un context și o cultură necunoscute. Participanților li se cere să trăiască și să interacționeze într-o altă cultură.

Discuție finală:

În cazul acestui exercițiu, discuția finală va dura circa 30 - 40 minute, fiecărui participant cerându-i-se să explice cum s-a simțit în interiorul propriului grup și în interiorul celuilalt.

Apoi, participanții trebuie să discute despre comportamentul lor: cum au reacționat la acele sentimente, cu alte cuvinte, cum au soluționat problema?

Ei trebuie de asemenea să identifice și să dezbată soluțiile pe care oamenii le-au găsit în propria lor cultură.

Notă

**Materiale/resurse
necesare**

Flipchart, hârtie, pixuri, carioci tip marker, o sală pentru pregătire

Dosare cu instrucțiuni pentru echipele Alpha și Beta (fiecare participant are nevoie de un set de materiale care să conțină toate informațiile relevante pentru descrierea grupului, sarcina de îndeplinit și responsabilitățile sale)

Modul(e) recomandat(e) 3

Caracteristicile învățării în cazul migranților

Nr. 24

Denumirea instrumentului

Deschidere către diversitate!

Grup(uri) țintă

Profesori curenți și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ale celor de consiliere în educație/carieră/profesie.

Durata

30 minute, în funcție de dimensiunea grupului

Când se folosește?

La dezvoltarea punctului 3 "Impactul diferențelor culturale dintre studenți"


Scopuri/obiective de studiu

Să-i determine pe profesori să se simtă ca un migrant, pentru a deveni mai conștienți de rolul lor în procesul de instruire a migranților.

În mod obișnuit, în timpul cursurilor de formare, interacțiunea dintre instructor și participanți depinde foarte mult de abilitățile și personalitatea ambelor părți. Profesorul trebuie să știe cum să interacționeze cu persoane/participanți de naționalități și culturi diferite și să le înțeleagă sentimentele, pentru a depăși barierele culturale și a transforma cursul într-o întrevvedere constructivă.

Descrierea completă a activității

Întrebări pentru participanți, în acest modul:

-  Cum se simt și cum reacționează studenții când trebuie să lucreze împreună cu colegi de alte naționalități și/sau culturi și să facă față unor tradiții și obiceiuri străine?

Exercițiul - activitatea de grup:

Participanții vor fi împărțiți în grupe de maximum 4-5 persoane, în funcție de numărul total de participanți; fiecare grupă va conține participanți de diferite naționalități, culturi, religii, regiuni sau alte diviziuni aplicabile. Aceștia vor trebui să rezolve sarcini în comun, pe grupe de lucru, într-un anumit interval de timp (15 minute) - de exemplu organizarea unei sărbători de Paște sau a unei nunți.

După terminarea sarcinii care le-a fost încredințată, vor trebui să prezinte celelalte (celorlalte) grupe rezultatele din grupa de lucru, din 2 puncte de vedere: organizarea evenimentului și metodologia de lucru.

Discuție finală:

După prezentările fiecărei grupe de lucru, participanții vor împărtăși unii altora ce au simțit în timpul exercițiului.

Participanții vor propune ce anume trebuie luat în considerare la atribuirea de sarcini studenților lor.







Notă

Materiale/resurse necesare

Flipchart, hârtie, pixuri, carioci tip marker, fotografiile de la diferite evenimente legate de sarcinile respective, scurtmetraje (de la nunți sau sărbători de Paște) etc; sală de pregătire disponibilă timp de minim 15 minute

Modulul 4 - Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire

Modul(e) recomandat(e) 4 **Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire**

Nr. 25	
Denumirea instrumentului	Atitudini și credințe
Grup(uri) țintă	Instructori care predau migranților
Durata	minim 30 minute
Când se folosește?	La începutul ședinței
Scopuri/obiective de studiu	Recunoașterea propriei identități culturale și a propriilor preferințe
Descrierea completă a activității	<p>Credință și atitudine: Conștientizarea de sine este o abilitate esențială. Acest instrument vă va ajuta să vă analizați propria percepție asupra limbajului utilizat pentru instruirea unor grupuri multiculturale de studenți.</p> <p>Se va împărți grupul în grupuri mai mici, de 3-4 persoane și li se va cere acestora să discute ce înțeleg prin următoarele cuvinte</p> <ul style="list-style-type: none">  Prezumție  Stereotip  Discriminare  Incluziune <p>Aceștia trebuie să își noteze constatările pe hârtia de flipchart.</p> <p>Acestea trebuie discutate cu întregul efectiv al cursului, inclusiv opinii critice și cum să depășim preferințele/predilecțiile identificate</p>
Notă	
Materiale/resurse necesare	<ul style="list-style-type: none">  Hârtie, markere colorate, flipchart  Materiale volante la sfârșitul ședinței, cu definiția cuvintelor

Modul(e) recomandat(e) 4

Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire

Nr. 26

Denumirea instrumentului

Descrierea experiențelor de predare

Grup(uri) țintă

Actuali și viitori profesori ai migranților




Durata

1 oră






Când se folosește?

La începutul modului 4.

Scopuri/obiective de studiu

-  Colectarea cunoștințelor existente ale profesorilor
-  Comparația între experiențele lor anterioare
-  Pregătirea participanților pentru exercițiile ce vor urma

Descrierea completă a activității

1. Scrieți pe tablă sau flipchart următoarele întrebări și rugați participanții să se gândească la ele în mod individual, făcându-și notițe:
 -  Aveți vreo experiență în instruirea migranților?
 -  Cum ați descrie stilul dvs. de predare?
 -  Predați cursuri și pentru non-migranți? Cu aceștia utilizați un stil de predare diferit?
 -  Ce anume vă place la lucrul cu migranții? Ce nu vă place?
 -  V-ați confruntat vreodată cu probleme în procesul de instruire a migranților? Ce fel de probleme? Cum le-ați rezolvat?
2. Împărțiți participanții în grupuri de 3 sau 4 persoane și invitați-i să discute și să compare rezultatele individuale.
3. Rugați participanții să rezume rezultatele discuției lor pe un poster. Ar putea trasa o hartă mentală, desena un tabel sau enumera rezultatele într-o listă etc.
4. Grupul își prezintă rezultatele.
5. Discuție în cadrul clasei

Notă

Profunzimea dezbaterii va depinde de experiența anterioară a participanților. Totuși, exercițiul este potrivit și pentru profesori/consilieri mai puțin experimentați ai migranților, pentru a-i ajuta să se pregătească pentru temele și exercițiile ce vor urma.

Materiale/resurse necesare

Tablă sau flipchart, marker, postere

Modul(e) recomandat(e) 4
Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
Nr. 27
Denumirea instrumentului
Investigarea strategiilor de predare multiculturală
Grup(uri) țintă

Actuali și viitori profesori ai migranților

Durata

2 ore

Când se folosește?

După exercițiul Nr. 25

Scopuri/obiective de studiu

Să se familiarizeze cu cele 3 strategii esențiale pentru abordarea multiculturală: principiile centrate pe student, principiile orientate social și învățarea bazată pe conținut

Descrierea completă a activității

- 📌 Scrieți aceste trei strategii pe tablă/flipchart și întrebați-i pe participanți ce le vine în minte când aud aceste expresii.
- 📌 Trasați o hartă mentală pe tablă/flipchart, în baza răspunsurilor participanților.
- 📌 Împărțiți participanții în trei grupuri și alocați fiecărui grup o strategie de învățare (centrată pe student/orientată social/bazată pe conținut)
- 📌 Acum, fiecare grup caută pe Internet informațiile relevante referitoare la strategia lor. trebuie să se concentreze asupra avantajelor strategiei și a modului de integrare a acesteia în procesul de predare.
- 📌 Participanții notează pe un poster cele mai importante constatări.
- 📌 Fiecare grup își prezintă constatările.
- 📌 Discuție generală: Ați utilizat vreodată asemenea strategii de predare, și dacă da, cum? De ce credeți că sunt folositoare, nefolositoare etc.?








Notă

Dacă nu există acces la Internet, puteți pune la dispoziție cărți sau materiale volante referitoare la strategiile de predare, ca referințe pentru participanți.















Materiale/resurse necesare

Cel puțin 3 calculatoare cu acces la Internet (ca alternativă, cărți și materiale volante despre strategiile de predare), postere, marker, tablă/flipchart




Modul(e) recomandat(e) 4 **Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire**

Nr. 28	
Denumirea instrumentului	Reflecția "tăcută"
Grup(uri) țintă	Actuali și viitori profesori ai migranților
Durata	Cel puțin 1 oră
Când se folosește?	Imediat după exercițiul Nr. 26
Scopuri/obiective de studiu	Să reflecteze asupra strategiilor de predare prezentate anterior
Descrierea completă a activității	<ul style="list-style-type: none">  Participanții formează grupe de câte 4 persoane și stau în jurul unei mese.  Fiecare participant primește un poster, pe care îl îndoaie de 12 ori, astfel încât să fie vizibile 12 "dungă".  Participanții scriu o întrebare sau afirmație care are de a face cu una din strategiile de predare (centrată pe student, orientată social, bazată pe conținut) pe prima "dungă". (De ex. "Cum îmi dau seama ce conținuturi sunt adecvate studenților mei?" sau "Când studenții mei lucrează în grupuri, există mereu cineva care nu participă.")  După scrierea întrebării/propoziției, participanții așează posterul pe masă și se îndreaptă către posterul colegului de grup de la aceeași masă. Acum scriu în a doua "dungă" un răspuns sau un comentariu sau chiar o nouă întrebare la ceea ce este deja scris pe poster. Apoi trec la posterul următor. După ce au răspuns pe toate posterele de pe masa lor, trec la masa următoare. Aceasta se continuă până la completarea tuturor "dungilor" cu comentarii.  Participanții revin la posterul inițial și citesc cu voce tare întrebarea/afirmația, precum și toate comentariile care urmează, unul după altul.  Instructorul notează pe tablă toate temele abordate.  Discuție generală referitoare la temele de pe tablă/flipchart.
Notă	Acest exercițiu este foarte folositor pentru implicarea tuturor în procesul de reflecție, chiar și a participanților care de obicei tac.
Materiale/resurse necesare	Postere, markere, tablă/flipchart.

Modul(e) recomandat(e)	Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
------------------------	--

Nr. 29	
Denumirea instrumentului	Integrarea strategiilor centrate pe student în propriul cadru de predare
Grup(uri) țintă	Actuali și viitori profesori ai migranților
Durata	1 oră
Când se folosește?	Oricând după exercițiul 26
Scopuri/obiective de studiu	Dezvoltarea unei înțelegeri a modului în care strategiile centrate pe student pot fi integrate în propria metodă de predare.
Descrierea completă a activității	<p>Participanții lucrează în perechi.</p> <ul style="list-style-type: none">  Distribuți diverse afirmații legate de predarea centrată pe student (tăiate în fâșii individuale, vezi materialele).  Pe baza experiențelor lor de predare, fiecare pereche grupează afirmațiile în 3 categorii: "De acord", "Nu sunt de acord", "Poate".  Se compară rezultatele și are loc o dezbatere în clasă. Instructorul va ghida dezbaterile dacă este necesar.
Notă	Puteți adăuga și alte afirmații, dacă veți considera necesar.
Materiale/resurse necesare	<p>Distribuți următoarele afirmații, tipărite și tăiate în fâșii individuale. Un set de fâșii pentru fiecare pereche.</p> <ul style="list-style-type: none">  Dacă un student are un respect de sine scăzut, el/ea se va simți de obicei foarte stânjenit(ă) în clasă.  Un student poate beneficia de pe urma unui curs numai într-un mediu de învățare în care se simte în largul său.  Anumiți studenți migranți provin din contexte în care sunt obișnuiți cu profesori severi și, de aceea, ar prefera ca și instructorii din țările gazdă să fie severi.  Majoritatea studenților pot fi încurajați să participe, dar există mereu câțiva care pur și simplu nu sunt interesați.  Studenții fără experiență reprezintă o problemă în clasă.  Studenții fără experiență necesită mai multă răbdare.  În grupuri eterogene, se poate avansa numai în ritmul celui mai lent student.  Într-un grup eterogen, studenții mai avansați îi pot ajuta pe cei mai lenți.  Într-un grup eterogen, studenții mai avansați de obicei sunt frustrați fiindcă nu au parte de suficientă provocare.  Studenții migranți cu experiențe școlare negative nu prea pot fi motivați.  Studenții migranți care nu pot citi sau scrie în limba țării gazdă




trebuie instruiți în cadrul unor cursuri separate de alfabetizare.

-  Studenților fără experiență le place să învețe prin intermediul jocurilor.
-  Unii studenți migranți au nevoie de mult sprijin și multă încurajare pentru a defini ce doresc să obțină în viitor.
-  Restricțiile pe care structurile familiale sau obstacolele birocratice (de ex. recunoașterea diplomelor) le impun studenților migranți sunt personale și nu îl privesc pe instructor.

Modul(e) recomandat(e)	Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
Nr. 30	
Denumirea instrumentului	Integrarea strategiilor de instruire bazate pe conținut în propriul cadru de predare
Grup(uri) țintă	Actuali și viitori profesori ai migranților
Durata	Cel puțin 2 ore, în funcție de dimensiunea grupului
Când se folosește?	Oricând după exercițiul 26
Scopuri/obiective de studiu	<ul style="list-style-type: none"> 📌 Dezvoltarea unei înțelegeri a modului în care strategiile bazate pe conținut pot fi integrate în propria metodă de predare. 📌 Dezvoltarea unei înțelegeri cu privire la ce conținuturi ar putea fi interesante pentru propriile grupe de studenți migranți
Descrierea completă a activității	<p>Fiecare participant își ia notițe individuale pe marginea următoarelor două întrebări:</p> <ul style="list-style-type: none"> 📌 Căror grupuri țintă predați? 📌 Ce conținuturi sunt interesante pentru acel(e) grup(uri)? <p>Instructorul colectează rezultatele și grupează participanții în echipe de persoane care lucrează cu grupuri țintă similare (de ex., o grupă de instructori care lucrează cu adolescenți, alte grupe care lucrează cu femei/imigranți de origine musulmană/imigranți șomeri/imigranți vârstnici etc.)</p> <p>Fiecare echipă decide asupra unei teme de interes pentru grupul lor țintă.</p> <p>Fiecare echipă elaborează o unitate de predare pentru grupul țintă pe tema respectivă. Pentru materiale autentice, participanții pot folosi ziare, reviste, cărți, înregistrări radio, Internetul sau orice alte surse disponibile.</p> <p>Fiecare echipă își prezintă unitatea de predare în fața colegilor.</p> <p>După fiecare prezentare, publicul este invitat să exprime comentarii referitoare la unitatea de predare. Discuție.</p>
Notă	Alegerea materialelor depinde de contextul de predare/consiliere în care lucrează participanții.
Materiale/resurse necesare	Material autentic de toate tipurile: ziare, reviste, cărți, înregistrări radio, Internet sau orice alte resurse disponibile.

Modul(e) recomandat(e) 4

Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire

Nr. 31	
Denumirea instrumentului	Integrarea strategiilor de instruire orientate social în propriul cadru de predare
Grup(uri) țintă	Actuali și viitori profesori ai migranților
Durata	1 oră
Când se folosește?	Oricând după exercițiul 26
Scopuri/obiective de studiu	<ul style="list-style-type: none">  Dezvoltarea unei înțelegeri a modului în care strategiile orientate social pot fi integrate în propria metodă de predare.  Dezvoltare de strategii de rezolvare a problemelor.
Descrierea completă a activității	<p>Împărțiți clasa în grupuri mici;</p> <p>Fiecare grup primește o descriere a unei situații problematice într-un context de învățare (vezi materialele).</p> <p>Participanții analizează situația și se pun de acord asupra soluțiilor de rezolvare.</p> <p>Apoi "joacă" situația, inclusiv soluția găsită, în fața colegilor lor.</p> <p>După fiecare prezentare, publicul este invitat să comenteze și discute conflictul și strategiile respective.</p>
Notă	Grupuri mici, după caz. Puteți inventa și alte situații dacă veți considera necesar.
Materiale/resurse necesare	<p>Diverse cartoline (numărul depinde de dimensiunea grupului) cu următoarea situație:</p> <ul style="list-style-type: none">  Predați un curs unei grupe de migranți și doriți ca aceștia să lucreze în grupuri mici. Brusc, vă dați seama că într-una dintre grupe s-a iscat un conflict. Participanții din această grupă sunt Luri, Imelda, Tvrtko și Fatima. În timp ce Luri vorbește în continuu, Imelda nu participă deloc și scrie în schimb SMS-uri. Tvrtko încearcă să urmeze instrucțiunile și să coopereze, dar nu pare să reușească deoarece Luri nu ascultă pe nimeni iar cele două fete par destul de indiferente. Fatima vine la dvs. și se plânge că nu poate lucra astfel. Ea spune că nu se poate lucra cu Imelda fiindcă abilitățile lingvistice ale acesteia sunt prea slabe iar Luri este enervant pentru că nu lasă pe nimeni altcineva să vorbească. Ea vă întreabă dacă poate forma o echipă numai cu Tvrtko. <p>Cum reacționați? (Rețineți că obiectivul dvs. a fost să vă faceți studenții să colaboreze.)</p>

Modul(e) recomandat(e) 4
Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
Nr. 32
Denumirea instrumentului
Teme tabu
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ale celor de consiliere în educație/carieră/profesie



Durata

1 oră

Când se folosește?

Oricând, dar cel mai bine după exercițiul 29.

Scopuri/obiective de studiu

-  Dezvoltarea unei înțelegeri cu privire la conținuturile potrivite sau nepotrivite în cadrul unei abordări pe bază de conținut
-  Conștientizarea eventualelor teme tabu, în funcție de cultura studenților

Descrierea completă a activității

Împărțiți studenții în grupuri mici de 3 sau 4 persoane.

Rugați-i să definească ei înșiși (în interiorul propriului lor cadru cultural) ce teme ar fi potrivite pentru lucrul la clasă și ce teme ar fi considerate tabu.

Participanții scriu rezultatele pe postere și le prezintă în clasă.

Comparați și discutați rezultatele în clasă.

Acum, întrebați-i pe participanți care teme le consideră a fi potrivite și care tabu din punctul de vedere al studenților lor. Pentru aceasta, participanții pot argumenta pornind de la experiențele lor de până acum.

Participanții concep un alt poster și îl prezintă în clasă.

Se compară rezultatele și are loc o dezbatere.

Notă

Acesta nu este un exercițiu individual, trebuie să se desfășoare în grupuri mici.

Materiale/resurse necesare

Postere, markere.

Modul(e) recomandat(e) 4
Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
Nr.33
Denumirea instrumentului
Prezumția
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ale celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata

minim 30 minute

Când se folosește?

La începutul ședinței

Scopuri/obiective de studiu

Conștientizarea lucrurilor dintr-un unghi diferit



Instruirea participanților pe baza unei abordări cu strategii multiple

Descrierea completă a activității

Credință și atitudine: Competența multiculturală este definită drept abilitatea unei persoane de a fi conștientă de propria sa identitate culturală și de propriile preferințe. Acest instrument îi ajută pe participanți să analizeze preferințele din diverse unghiuri, pe baza atitudinilor lor.

Împărțiți grupul în grupe mai mici de câte 3-4 persoane și rugați-i să selecteze 2 membri ai grupului care să își asume puncte de vedere diferite asupra situației de mai jos și să o dezbată timp de 10 minute. Restul grupului trebuie să noteze observațiile pe flipchart și să ofere feedback în fața întregii clase.

Situația 1: Un student migrant de la cursul dvs. nu vă vorbește limba deloc deși a trăit în țara dvs. timp de 10 ani:

-  Punctul de vedere *a*: presupuneți că persoana este leneșă, nu vrea să se integreze și că va fi un student dificil
-  Punctul de vedere *b*: considerați că e posibil ca persoana să aibă alte motive pentru care nu a învățat limba mai devreme.

Notă
Materiale/resurse necesare

Hârtie, carioci colorate, flipchart

Modul(e) recomandat(e) 4
Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
Nr. 34
Denumirea instrumentului
Rima
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ale celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata

minim 30 minute

Când se folosește?

la mijlocul ședinței

Scopuri/obiective de studiu

- ☑ Să-i facă pe participanți "să se simtă asemenea migranților"
- ☑ Să îi învețe să nu își întemeieze rezolvarea problemei pe presupuneri (prezumții)
- ☑ Să elimine barierele lingvistice la instruirea migranților

Descrierea completă a activității

Principii ale transferului de cunoștințe - educației - bazate pe conținut.

Crearea unui mediu educațional incluziv pentru studenții de orice origine și cultură.

Acest instrument le permite participanților să încerce să rezolve o problemă gândind original, prin eliminarea prezumțiilor apriorice și aplicarea de strategii care i-ar putea face pe toți participanții să se simtă asemenea unor migranți.

Scrieți următoarea "rimă" pe tablă sau flipchart

Rugați grupul să noteze ce înțeleg prin ea - alocați pentru aceasta 5 minute și solicitați feedback

- ☑ Der dago
- ☑ For tee lorrez enaro
- ☑ Dement Lorrez demis trux
- ☑ fullov gees an ens an dux

Rezultat:

Rima este scrisă fonetic, pornind de la Engleza vorbită ca limbă străină, iar "traducerea" ei în Engleza corectă este următoarea:

- ☑ There they go
- ☑ Forty lorries in a row
- ☑ Them aren't lorries them is trucks
- ☑ Full of hens and geese and ducks

Notă
Materiale/resurse necesare

Hârtie, marker, tablă/flipchart

Modul(e) recomandat(e) 4

Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire

Nr. 35

Denumirea instrumentului

Reflecția personală - competențele de predare multiculturală

Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ale celor de consiliere în educație/carieră/profesie




Durata

De la 1 la 2 ore, în funcție de situație

Când se folosește?

Reflecție personală după ședința de formare

Scopuri/obiective de studiu




-  Conștientizarea prezumțiilor, valorilor și preferințelor proprii ale instructorilor,
-  Înțelegerea punctului de vedere al unui student/client diferit din punct de vedere cultural,
-  Abilitatea de a dezvolta strategii și tehnici de intervenție adecvate.

Descrierea completă a activității

- 1) Generați idei concrete despre cum vă puteți dezvolta propriile competențe multiculturale (vezi anexa 1 mai jos). Încercați să evaluați care sunt cele mai importante domenii de competență pe care ar trebui să vi le dezvoltați.
- 2) Cum v-ați descrie propria identitate culturală (în sens larg)? Reflectați, de exemplu, asupra următoarelor grupuri de referință: sex, religie, categorie socială, etnie și rasă.
- 3) Analizați care grupuri sociale sunt în pericol de marginalizare în societatea dvs. Ce modificări de ordin organizațional sau ce strategii de intervenție ar putea fi introduse pentru a depăși aceste probleme?
- 4) Care sunt implicațiile setului dvs. de competențe pentru lucrul cu studenții dvs.?

Notă

Materiale/resurse necesare

-  Cadrul (setul) competențelor multiculturale
-  Vezi materialele volante
-  Șablon de completat

Modul(e) recomandat(e) 4
Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
Nr. 36
Denumirea instrumentului
Etichetele
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ai celor de consiliere în educație/carieră/profesie





Durata

45 minute

Când se folosește?

La începutul sau la mijlocul ședinței

Scopuri/obiective de studiu

-  Explorarea relației dintre ce se așteaptă de la noi și cum ne comportăm
-  Conștientizarea efectului propriului nostru comportament asupra altora
-  Dezbaterea efectelor aplicării de stereotipuri
-  Dezvoltarea colaborării, toleranței, sensibilității față de persoanele cu caracteristici diferite

Descrierea completă a activității

Scrieți pe fiecare etichetă câte o caracteristică: leneș, deștept, somnoros, timid, egoist, prost, playboy, comic, lent, drăguț, hiperactiv, prietenos, copilăros, dictatorial, agresiv, ușor de manipulat, plictisitor, trist, fericit;








Decideți asupra unei sarcini pentru grup: crearea prin cooperare a unui simbol/unei sculpturi care să reprezinte imaginea minorităților, de ex. în Țara Bascilor.

Lipiți câte o etichetă pe fruntea fiecărui participant, dar nu-i lăsați să vadă ce scrie pe ea.

Explicați grupului sarcina de îndeplinit: ei trebuie să îi trateze pe ceilalți în funcție de etichetele de pe fruntea acestora, fără să folosească vreodată cuvântul de pe etichetă și fără să le spună.







Evaluare

Începeți prin a-i întreba pe participanți dacă au putut ghici eticheta care le-a fost aplicată și apoi întrebați:

-  Cum s-a simțit fiecare participant în timpul acestei activități?
-  A fost greu să îi tratați pe oameni în concordanță cu etichetele lor?
-  A început cineva să confirme prin comportament eticheta purtată?
-  Cineva etichetat "spiritual" a început să spună glume și să se comporte mai încrezător?
-  Ce fel de etichete aplicăm oamenilor în viața reală? În ce fel îi afectează și cum ne afectează modul de raportare la ei?
-  În viața reală, cui le sunt aplicate câteva din etichetele folosite în cadrul acestei activități?
-  Reflectă acestea realitatea? Sunt valabile?

Notă

Materiale/resurse necesare

-  6 etichete autoadezive albastre
-  6 etichete autoadezive galbene
-  6 etichete autoadezive albe
-  3 etichete autoadezive roșii
-  2 etichete autoadezive negre
-  1 etichetă autoadezivă verde

Modul(e) recomandat(e)
Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
Nr. 37
Denumirea instrumentului
Ce știi despre... (o anumită țară care este foarte diferită)
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ale celor de consiliere în educație/carieră/profesie





Durata

2 ore și 45 minute

Când se folosește?

la mijlocul ședinței




Scopuri/obiective de studiu

-  Realizarea unei conexiuni între trecutul și prezentul țării selectate, pentru a putea înțelege situația actuală în ceea ce privește minoritățile
-  Încurajarea participanților să gândească și să simtă atmosfera țării selectate
-  Determinarea participanților să devină conștienți de stereotipurile și prejudecățile legate de țara selectată
-  Implicarea participanților în realitățile țării selectate

Descrierea completă a activității

Acest exercițiu ne arată cum percep persoanele provenind din țări diferite, o anumită altă țară. El îi determină de asemenea pe participanți să devină conștienți de propriile stereotipii sau prejudecăți legate de țara selectată, mai ales dacă acolo trăiesc laolaltă multe minorități.

Grupe de lucru (2-3 grupe): grupe echilibrate, a maxim 5 participanți. Participanții sunt întrebați ce și cât cunosc despre realitatea țării selectate. Grupele discută timp de 15 minute despre situația actuală în ceea ce privește minoritățile, drepturile și problemele acestora, luând în considerare:

-  Cadrul geografic (țările învecinate)
-  Moștenirea istorică, politică
-  Apartenența la UE, minoritățile (religioase, lingvistice și etnice)

Împărtășirea ideilor cu întreaga clasă

Grupele prezintă în fața întregii clase, foarte pe scurt, ce au aflat despre țara selectată. Fiecare grupă are la dispoziție maximum 3 minute. Informația identică (pe care au aflat-o 2 sau mai multe grupe) nu se mai repetă în cadrul prezentării.

Prezentare Power Point:

Oferirea unei priviri de ansamblu asupra minorităților din țara selectată, plus a câtorva hărți cu distribuția în teritoriu a minorităților. Prezentarea poate fi îmbogățită prin adăugarea de muzică etnică, fotografiile și filmulețe de la ceremonii rituale.



Această prezentare le-a permis participanților să își facă o idee despre minorități și problemele acestora, a folosit ca sursă pentru participanți, pentru a prezenta jocul de simulare în care participanții au preluat rolul minorităților (grupurilor etnice) existente în țara selectată.

Notă

Acest exercițiu se referă la chestiuni legate de țara selectată, dar poate fi folosit pentru orice alte țări sau minorități etnice. Profesorul îi poate încuraja pe participanți să aleagă ei o anumită țară.

Exercițiu adaptat după SALTO Euromed

**Materiale/resurse
necesare**

-  Power Point cu prezentarea țării selectate
-  Flipchart și markere

Modul(e) re-comandat(e) 4	Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
----------------------------------	---

Nr. 38

Denumirea instrumentului

Cu cine v-ar plăcea să trăiți?

Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ale celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata

45 minute lucru în grup și 1/2 ore discuția finală

Când se folosește?

La începutul ședinței

Scopuri/obiective de studiu

Acest exercițiu își propune să arate puterea prejudecăților, să declanșeze o dezbatere referitoare la valorile și preferințele implicite ale unui grup și să ajungă la o concluzie.

Descrierea completă a activității

Pregătiți pe tablă sau flipchart un desen reprezentând o casă. Moderatorul spune povestea familiei Miller:




"În această casă trăiesc Dl. și D-na Miller, împreună cu fiul lor de 20 de ani, David. Familia trăiește fericită în această casă. Într-o zi, are loc un accident cumplit, iar mama și tatăl Miller își pierd viața. David moștenește casa familiei sale și duce în continuare o viață mulțumitoare de burlac, până când, într-o zi, David își pierde slujba. David nu își mai poate permite să trăiască singur în această casă atât de mare. Cu ultimii bani, decide să împartă casa în 6 apartamente și să le ofere spre închiriere în ziar."

Acum imaginați-vă că sunteți David și că, pentru a putea să vă permiteți să păstrați casa, trebuie să alegeți 5 chiriași din lista de persoane candidate.

Temă pentru participanți:

1. Alegeți 5 chiriași din listă - activitate individuală (circa 20 minute)
2. În grupuri de 5-6 persoane, alegeți 5 chiriași cu care este de acord întregul grup (circa 20 minute)

Discuție finală:



-  A reușit grupul să găsească 5 chiriași comuni? Da/Nu? De ce (nu)?
-  Cum a conlucrat grupul pentru a găsi acești chiriași comuni? Ce anume a fost dificil, ce a fost ușor?
-  Discutați motivele pentru care v-ați hotărât în favoarea acestor persoane.

Acest exercițiu arată foarte bine impactul prejudecăților și al diverselor idei preconceptuate pe care le avem despre oameni. Este aproape imposibil să nu avem deloc prejudecăți; cel mai important lucru este să înțelegem că acestea sunt prejudecăți și că discuțiile despre deosebiri și o mai bună cunoaștere a oamenilor pot schimba opinii.

















Atenție: discuția finală este cel mai important aspect al exercițiului. Aveți grijă la eventualele manifestări emoționale din cadrul grupului.

Notă Este posibilă schimbarea caracteristicilor chiriașilor

Materiale/resurse necesare

-  Flipchart, lista potențialilor chiriași
-  SALTO Euromed

Lista potențialilor chiriași

-  O mamă singură cu un copil de 3 ani al cărui tată este tunisian. Acesta își vizitează din când în când fiul și uneori aduce câțiva prieteni.
-  Familia unui muncitor iugoslav cu 5 copii cu vârste cuprinse între 1 și 12 ani. Tatăl lucrează în industria oțelului, mama ar prelua poziția de portăreasă.
-  O familie cu o fiică de 17 ani, aflată în clasa a 11-a la un liceu. Tatăl este contabil la bancă, mama este profesoară.
-  O bătrână singură, de 70 de ani, care trăiește din pensia minimă.
-  Un grup de 7 refugiați polonezi care lucrează, toți, la bucătăria unui mare restaurant.
-  Un grup de 5 tineri care au adoptat un stil de viață alternativ, refuzând ideologia materialistă a consumului.
-  Trei studenți palestinieni implicați politic.
-  O familie de țigani cu 5 membri. Tatăl lucrează ocazional și este șomer între timp. Aceștia fac parte dintr-o familie mai mare, cu legături strânse, și căreia îi place să sărbătorească.
-  Un cuplu american fără copii. Soțul lucrează la Autoritatea pentru Energia Atomică, soția este casnică și are grijă de 3 pudeli.
-  Doi artiști, la circa 40 de ani, care au un stil de viață destul de boem și neconvențional și care au mulți prieteni artiști.
-  O fată ce studiază pianul și canto la conservator, care trebuie să exerseze cu regularitate după-amiezele.
-  Un american de culoare cu prietena sa austriacă. El încearcă să obțină un permis de lucru ca inginer.
-  O familie musulmană religioasă, care trăiește strict conform Coranului, mama ieșind din casă doar cu văl.
-  Un homosexual singur care invită o mulțime de bărbați în apartamentul lui în timpul săptămânii.
-  Un tânăr în scaun cu rotile care locuiește împreună cu mama sa în vârstă de 76 de ani.
-  O fată oarbă care locuiește singură cu câinele său.

Modul(e) recomandat(e) 4
Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
Nr. 39
Denumirea instrumentului
Zidul prejudecăților
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ale celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata

45 minute

Când se folosește?

Oricând - poate fi folosit și pentru "spartul gheții", la începutul unei sesiuni de formare








Scopuri/obiective de studiu

Introducerea conceptelor de stereotip, prejudecată și discriminare; înțelegerea deosebirilor dintre aceste concepte; confruntarea propriilor prejudecăți și stereotipuri

Descrierea completă a activității

Pe perete se află 10 coli albe de hârtie cu titluri. Titlurile sunt diferite grupuri de persoane, selectate pe baza a diferite criterii. Sarcina participanților va fi să se apropie de coli și să scrie una sau două caracteristici ale aceluși grup de persoane. Acestea trebuie să fie primele caracteristici care le vin în minte - nu trebuie să se gândească prea mult. Este important să nu se gândească prea mult la fiecare titlu, ci să încerce să scrie cât mai repede posibil. Acesta este un joc tăcut, deci participanții nu trebuie să discute între ei sau să emită comentarii în timp ce scriu pe coli.

Grupurile de persoane (scrise pe hârtia de pe perete) (încercați să evitați acele grupuri de care aparțin participanții) (Mai jos sunt câteva exemple, puteți folosi și altele:

-  Japonezi
-  Artiști țigani
-  Femei
-  Englezi
-  Ruși
-  Dependenți de droguri
-  Chinezi
-  Turci
-  Practicanți de yoga

După exercițiu, instructorul citește toate hârtiile.

Împărtășire și discuție:

-  Ce avem acum pe pereți?

Discuție despre ce înseamnă stereotipiile, prejudecățile, discriminarea. Distribuie material volant (vezi resursele de mai jos) referitor la stereotipuri.

Notă

Vezi resursele pentru materialul volant aferent acestui instrument

Materiale/resurse necesare

-  Coli de flipchart, markere
-  SALTO Euromed

Modul(e) recomandat(e) 4
Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
Nr. 40
Denumirea instrumentului
Portofoliul
Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ale celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata
Când se folosește?

Utilizare continuă pe parcursul unui întreg curs

Scopuri/obiective de studiu

Portofoliile sunt instrumente concepute pentru potențarea studenților. O mare parte a unui portofoliu este dedicată reflecției. Reflectând (în formă scrisă) asupra propriilor abilități și competențe, experiențe, obiective, metode de învățare și multe altele, participanții devin mai conștienți de propriile puncte tari și puncte slabe. În același timp, un portofoliu permite studenților să își asume responsabilitatea pentru propriile rezultate de învățare prin definirea propriilor obiective și modalități de îndeplinire a acestora.

Portofoliile pot fi utilizate într-o mare varietate de cursuri și programe de formare și trebuie deci adaptate nevoilor și cerințelor specifice ale participanților.

Descrierea completă a activității

Lucrul cu un portofoliu este individual, prin urmare conținutul unui portofoliu variază mult, dar există anumite părți care se regăsesc în mod frecvent în majoritatea tipurilor de portofolii.

Acestea sunt:

- ☑ Reflecția: "Cine sunt eu" în acest moment, care sunt abilitățile și competențele mele, la ce mă pricep, ce îmi place să fac, ce am învățat deja, ce vreau să mai învăț, cum vreau să învăț, ce metode de învățare îmi plac/displac, prin ce metode cred că pot învăța mai eficient etc.
- ☑ Definirea status quo-ului, obiectivelor și activităților
- ☑ Jurnalul de învățare: în mod frecvent, un exercițiu de tip notițe în jurnal
- ☑ Materiale și rezultate de învățare: exemple de lucrări anterioare reușite și planificarea traseului viitor

Notă

Una dintre principalele provocări cu care se confruntă instructorii este încurajarea studenților lor. Un instrument puternic de potențare a studenților este munca de reflecție. Munca de reflecție se realizează în principal de către studenții înșiși, cu sau fără sprijinul instructorului.

Reflecția se poate realiza în diferite moduri:

- ☑ Reflecție liberă: studenții își notează gândurile fără nici un fel de "îndrumare"
- ☑ Reflecție dirijată: instructorii le indică studenților anumite direcții de urmat, întrebări îndrumătoare la care trebuie să răspundă, pentru a-i face să se concentreze asupra anumitor aspecte ale învățării.

Portofoliile reprezintă o abordare individuală și profund personală a învățării autonome și autoasumate. Într-o anumită măsură, sfaturile primite de la instructori pot fi de folos, însă trebuie să-i respectați și pe acei participanți care nu doresc să vă arate toate elementele portofoliului lor.

**Materiale/resurse
necesare**

Reflecția este în mare parte liberă, dar le-ați putea oferi participanților ajutor prin intermediul întrebărilor, așa cum s-a prezentat mai sus.

Pentru modele (șabloane) de portofoliu, vezi materialele volante

Instrumente pentru grupul țintă: studenți cu origini migraționiste

Modul(e) recomandat(e) 4 Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire

Nr. 41	
Denumirea instrumentului	Bogăție în diversitate
Grup(uri) țintă	Studenți migranți
Durata	minim 30 minute
Când se folosește?	Ședință inițială în contextul programului de lucru
Scopuri/obiective de studiu	Activitate în procesul comunicării și învățării interculturale
Descrierea completă a activității	<p>Cunoașterea culturilor celorlalți este esențială. Învățarea valorilor, practicilor și credințelor altor culturi. În acest proces, veți putea distinge similitudinile și deosebirile față de alte culturi. Fiecare are o cultură, nu doar oamenii diferiți de dvs.</p> <p>Abordarea similitudinilor și deosebirilor dintre oameni</p> <p>Acest instrument va explora similitudinile dintre oameni, trecând apoi la celebrarea deosebirilor.</p> <ul style="list-style-type: none"> ☐ POEM ☐ No Difference (Nicio deosebire - n.tr.) ☐ Small as a peanut ☐ Big as a giant ☐ We're all the same size ☐ When we turn off the light ☐ Rich as a sultan ☐ Poor as a mite ☐ We're all worth the same ☐ When we turn off the light ☐ Red, black or orange ☐ Yellow or white ☐ We all look the same ☐ When we turn off the light ☐ So maybe the way ☐ To make everything right ☐ Is for God to just reach out ☐ And turn off the light!

După discuția despre lucrurile pe care noi, ca ființe umane, le avem în comun, rugați-i pe studenți să-și imagineze o lume în care fiecare ar arăta, s-ar îmbrăca și s-ar comporta identic. De exemplu, un mediu urban în care toate clădirile ar fi maronii, toate autovehiculele verzi și toți oamenii ar avea aceeași culoare a pielii și ar fi îmbrăcați în haine identice, maro. Cereți-le studenților să-și imagineze cum ar fi viața într-un asemenea mediu și să scrie despre asta în jurnalele lor.

Apoi rugați participanții să "*aprindă lumina*" și să exploreze toate *deosebirile* din jurul nostru.

Pentru a aprecia chiar diversitatea din interiorul clasei, vom lua amprentele fiecărui participant, arătând că fiecare este unică, și vom compara forma ochilor, textura părului și nuanța pielii. Oamenii participă cu interes la o explorare a acestor diferențe datorită atenției acordate inițial diverselor caracteristici fizice ale persoanelor.

Notă

Materiale/resurse necesare

Flipchart pe care moderatorul să noteze constatările

Modul(e) recomandat(e) 4
Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
Nr. 42
Denumirea instrumentului
Să ne prețuim pe noi înșine
Grup(uri) țintă

Studenți migranți

Durata

minim 30 minute

Când se folosește?

Oricând

Scopuri/obiective de studiu

Crearea unui mediu de învățare incluziv

Descrierea completă a activității
Să ne prețuim ca indivizi și ca membri ai unui grup





Atunci când instructorii facilitează asumarea răspunderii de către studenți în procesul de învățare prin intermediul unei varietăți de metode de instruire, învățarea și implicarea studenților cresc (Weimer, 2002). Studenții ale căror identități diferă de majoritatea istorică îmbogățesc mediul de învățare cu propriile experiențe și cunoștințe, care sunt însă adesea nerecunoscute și subevaluate.

Acest instrument va ajuta la explorarea propriilor noastre identități individuale; într-o primă instanță, ne ocupăm de **numele noastre**.

Ne concentrăm asupra numelor noastre, ca parte importantă a identității noastre.

Se folosește o activitate artistică, în cadrul căreia studenții creează gravuri în creioane colorate, din care își decupează numele și le expun în sală.

Pentru a explora ce anume spun numele noastre despre noi, fiecare participant trebuie să scrie o poezie despre trăsături personale sau culturale pozitive, folosind ca subiect propriul nume: prenumele lor este scris vertical, iar fiecare vers al poeziei trebuie să descrie într-un anume fel persoana. De exemplu:

-  **Merge saptamanal la înot**
-  **Are pasiunea gătitului**
-  **Reușește să câștige respectul elevilor lui**
-  **Cunoaște 4 limbi străine**

Notă
Materiale/resurse necesare

Hârtie, creioane

Modul(e) recomandat(e) 4

Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire

Nr. 43

Denumirea instrumentului

Viața în străinătate

Grup(uri) țintă

Toți migrații, grupuri eterogene

Durata

30-60 minute

Când se folosește?

La începutul cursului.

Scopuri/obiective de studiu

Participanții ar trebui să se cunoască mai bine, să învețe despre diferitele stiluri de viață, origini și culturi. Pe parcurs, participanții devin conștienți de deosebiri și, mai presus de toate, de lucrurile pe care le au în comun.

Acest instrument promovează deci înțelegerea reciprocă și facilitează acceptarea diferitelor contexte și culturi.

Descrierea completă a activității

Sarcina participanților este să realizeze un interviu cu unul sau mai mulți participanți.

Pentru aceasta, participanții primesc un tipar de interviu care alcătuiește un soi de linie directoare pentru interviul semistrukturat (vezi materiale). Semistrukturat înseamnă că acest tipar trebuie considerat doar ca un material ajutător, nu obligatoriu. Participanții trebuie încurajați să formuleze propriile lor întrebări și să se concentreze asupra lucrurilor relevante/interesante pentru ei.

La sfârșitul interviurilor, fiecare participant își prezintă partenerul celorlalți.

După prezentări, poate avea loc o sesiune plenară pentru a discuta rezultatele: Care sunt deosebirile, care sunt aspectele comune (axați-vă pe aspectele comune).




Notă

Acest instrument este cel mai interesant dacă partenerii care lucrează împreună provin din contexte diferite (țări/culturi diferite, vârste diferite, experiențe diferite, interese diferite, etc.)

Este recomandabil să schimbați perechile după o rundă (adică, persoana A interviează persoana B, apoi B interviează pe C). Asigurați-vă că participanții lucrează cu cineva pe care încă nu-l cunoaște.

Pentru a aplica practic predarea și învățarea multiculturală, atât instructorii cât și participanții trebuie să fie conștienți că există într-adevăr deosebiri, dar că acestea nu sunt menite să constituie sursa unor probleme.

Este deci important de conștientizat că:

-  deosebirile sunt normale și binevenite
-  diversitate NU înseamnă inegalitate
-  fiecare dintre noi poate beneficia de pe urma deosebirilor

- ☐ putem învăța de la alte culturi
- ☐ există o mulțime de lucruri care îi unesc pe oameni, indiferent de deosebirile respective (de ex. experiențele comune).

În timpul discuției cu tot efectivul clasei, concentrați-vă asupra lucrurilor în comun și nu asupra deosebirilor.

Materiale/resurse necesare

Tipar (model) pentru interviu

Posibile întrebări pentru interviuri:

- ☐ De când locuiți aici?
- ☐ De unde sunteți?
- ☐ De ce ați venit aici?
- ☐ Ce vă place aici?
- ☐ Care sunt avantajele traiului aici?
- ☐ Ce nu vă place aici?
- ☐ V-ați confruntat cu probleme? Ce probleme? Le-ați putut rezolva?
- ☐ Vă este dor de anumite lucruri din țara dvs.?
- ☐ V-ați întoarce în țara dumneavoastră?
- ☐ Ați prefera să trăiți altundeva? Unde?
- ☐ Credeți că viața în străinătate este un lucru bun? De ce/de ce nu?

Modul(e) recomandat(e) 4

Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire

Nr. 44

Denumirea instrumentului

Etapele vieții mele

Grup(uri) țintă

Toți migranții; grupuri eterogene

Durata

peste 1 oră






Când se folosește?

Instrumentul este conceput ca un fel de "proiect", dar anumite părți ale sale pot fi utilizate separat.

Instrumentul poate fi utilizat în continuarea instrumentului nr. 43 (Viața în străinătate). În acest caz, întrebările din instrumentul 2 pot fi adaptate scopului instrumentului "Etapele vieții mele".

Scopuri/obiective de studiu

Principalele scopuri ale instrumentului nr.44 sunt:




-  să învățăm despre alți participanți, viețile și originile lor
-  să promovăm înțelegerea și toleranța reciprocă
-  să diminuăm prejudecățile/atitudinile negative față de persoane de origini și culturi diferite
-  să ne conștientizăm propriul "istoric", precum și pe cel al altora
-  structuri de limbă: exersarea structurilor la timpul trecut

Descrierea completă a activității

Există opțiuni diferite pentru utilizarea acestui instrument. Un țel comun al tuturor acestor opțiuni este să aflăm despre etapele importante din viețile participanților și să înregistrăm aceste experiențe. Iată posibilele modalități de utilizare a instrumentului "Etapele vieții mele":

- În ceea ce privește învățarea autoasumată, participanții pot crea texte proprii care să cuprindă etapele importante ale vieții lor iar apoi să își prezinte povestea în fața celorlalți
- Pentru a facilita învățarea orientată social, participanții își adresează întrebări referitoare la etapele importante ale vieților lor și notează informațiile obținute.

Astfel, produsele finale ale acestui instrument pot fi:

-  produsul "total": un fel de publicație (de ex. o teză/ carte/broșură/ pagină de Internet/etc) cuprinzând biografiile participanților
-  biografiile individuale ale participanților scrise de ei înșiși
-  biografiile individuale ale fiecărui participant scrise de un alt participant.



Notă

Instrumentul poate fi utilizat practic sub forma lucrului în echipă, cu creion și hârtie, dar poate fi organizat și ca un proiect, inclusiv prezentare și publicare prin diverse mijloace (postere, tipărituri, prezentare și publicare online etc).

Este posibil ca unele persoane să aibă experiențe de viață pe care nu doresc să le împărtășească. Nu îi obligați niciodată - participanții trebuie să se simtă liberi să comunice numai ceea ce doresc. Este povestea lor.

**Materiale/resurse
necesare**

În funcție de tipul prezentării/publicației, de exemplu:

-  echipament tehnic (calculator, beamer, acces la Internet, imprimantă, aparat foto)
-  hârtie și creioane

Modul(e) recomandat(e) 4

Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire

Nr. 45

Denumirea instrumentului

Portofoliul

Grup(uri) țintă

Toți migranții

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ale celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata

Când se folosește?

Utilizare continuă pe parcursul unui întreg curs

Scopuri/obiective de studiu





Portofoliile sunt instrumente concepute pentru potențarea studenților. O mare parte a unui portofoliu este dedicată reflecției. Reflectând (în formă scrisă) asupra propriilor abilități și competențe, experiențe, obiective, metode de învățare și multe altele, participanții devin mai conștienți de propriile puncte tari și puncte slabe. În același timp, un portofoliu permite studenților să își asume responsabilitatea pentru propriile rezultate de învățare prin definirea propriilor obiective și modalități de îndeplinire a acestora.

Portofoliile pot fi utilizate într-o mare varietate de cursuri și programe de formare și trebuie deci adaptate nevoilor și cerințelor specifice ale participanților.

Descrierea completă a activității

Lucrul cu un portofoliu este individual, prin urmare conținutul unui portofoliu variază mult, dar există anumite părți care se regăsesc în mod frecvent în majoritatea tipurilor de portofolii.

Acestea sunt:

-  Reflecția: "Cine sunt eu" în acest moment, care sunt abilitățile și competențele mele, la ce mă pricep, ce îmi place să fac, ce am învățat deja, ce vreau să mai învăț, cum vreau să învăț, ce metode de învățare îmi plac/displac, prin ce metode cred că pot învăța mai eficient, etc.
-  Definirea status quo-ului, obiectivelor și activităților
-  Jurnalul de învățare: în mod frecvent, un exercițiu de tip notițe în jurnal
-  Materiale și rezultate de învățare: exemple de lucrări anterioare reușite și planificarea traseului viitor

Notă

Una dintre principalele provocări cu care se confruntă instructorii este încurajarea studenților lor. Un instrument puternic de potențare a studenților este munca de reflecție. Munca de reflecție se realizează în principal de către studenții înșiși, cu sau fără sprijinul instructorului.

Reflecția se poate realiza în diferite moduri:

- ☑ Reflecție liberă: studenții își notează gândurile fără nici un fel de "îndrumare"
- ☑ Reflecție dirijată: instructorii le indică studenților anumite direcții de urmat, întrebări îndrumătoare la care trebuie să răspundă, pentru a-i face să se concentreze asupra anumitor aspecte ale învățării.
- ☑ Portofoliile reprezintă o abordare individuală și profund personală a învățării autonome și autoasumate. Într-o anumită măsură, sfaturile primite de la instructori pot fi de folos, însă trebuie să-i respectați și pe acei participanți care nu doresc să vă arate toate elementele portofoliului lor.

**Materiale/resurse
necesare**

Reflecția este în mare parte liberă, dar le-ați putea oferi participanților ajutor prin intermediul întrebărilor, așa cum s-a prezentat mai sus.

Pentru modele (șabloane) de portofoliu, vezi instrumentele volante

Modul(e) recomandat(e) 4

Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire

Nr. 46

Denumirea instrumentului

Așa da, așa nu

Grup(uri) țintă

Profesori actuali și noi ai migranților și membri ai serviciilor de sprijin, inclusiv ale celor de consiliere în educație/carieră/profesie

Durata

40 minute

Când se folosește?

Scopuri/obiective de studiu

- Conștientizarea culturilor diferite
- Învățarea comportamentelor adecvate în țări sau culturi diferite
- Manifestarea vizibilă a credințelor și cunoștințelor pentru a realiza o învățare multiculturală reușită

Descrierea completă a activității

Participanții lucrează în grupuri care învață despre ce se cuvine și ce nu în diferite țări și culturi, inclusiv țara în care domiciliază actualmente (→eventual întrebând instructorul)

Rezultatele sunt prezentate și discutate apoi în ședință plenară (cu întregul efectiv al clasei) (de ex. prezentarea posterului).

Notă

Exercițiul poate fi mai mult sau mai puțin specific, de ex.

- așa da/așa nu
- acceptat/inacceptabil/acceptat în anumite condiții

Materiale/resurse necesare

hârtie cu dimensiuni de poster, markere

Exemplu:

țara/cultura	AȘA DA	AȘA NU



Modul(e) recomandat(e) 4
Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
Nr. 47
Denumirea instrumentului
Prejudecățile
Grup(uri) țintă

studenți migranți

Durata

50 minute

Scopuri/obiective de studiu

-  Reducerea prejudecăților
-  Conștientizarea stereotipurilor și emoțiilor negative existente

Obiectivul acestui instrument este scoaterea la iveală a prejudecăților și/sau emoțiilor negative existente printre participanți în legătură cu diverse grupuri/contexte culturale și discutarea ulterioară a acestora împreună cu instructorul.

Descrierea completă a activității

O îndatorire majoră a instructorilor este deci, pe de o parte respectarea deosebirilor iar pe de alta încurajarea studenților lor să facă același lucru.



Sarcina participanților este să traseze o diagramă mentală cu prejudecățile legate de alte culturi/țări de care sunt conștienți - indiferent dacă sunt sau nu de acord cu aceste atitudini.

Notă

Predarea multiculturală presupune conștientizarea și cunoașterea diferitelor credințe și atitudini ale oamenilor. Aceste credințe nu sunt întotdeauna raționale iar atitudinile nu sunt întotdeauna pozitive. Multe persoane sunt afectate de emoții negative față de alte culturi. Stereotipurile sunt omniprezente.

Acest instrument poate fi folosit fie individual, adică fiecare participant își trasează propria hartă mentală, fie ca temă de grup. Lucrând în grupuri, participanții sunt încurajați să discute în timp ce își realizează hărțile mentale. În caz contrar, varietatea de idei și structuri diferite va fi probabil mult mai mare dacă participanții lucrează individual.

Materiale/resurse necesare

-  Exemplu: Cum arată hărțile mentale - www.mindmap.com
-  Hârtie și creioane (de culori diferite) pentru fiecare participant

Modul(e) recomandat(e) 4

Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire

Nr. 48

Denumirea instrumentului

Experiențele de învățare

Grup(uri) țintă

Toți studenții migranți

Durata

1 oră

Learning aims

Provocarea comunicării despre experiențele educaționale anterioare

Descrierea completă a activității

Instrumentul începe cu lucru în perechi. Participanții sunt invitați să vorbească unul cu altul despre educația lor anterioară (ce școală, pentru cât timp, ce le-a plăcut/displăcut, dacă știu: care sunt deosebirile dintre sistemele de învățământ din țările lor etc). Instruc-torul se plimbă prin clasă, oferind asistență/clarificări acolo unde este cazul.










Notă

În loc de lucrul în perechi de la începutul instrumentului, sau pe lângă acesta, se poate folosi o hartă mentală pentru a activa cunoștințele participanților.

Materiale/resurse necesare













Exemplu de hartă (diagramă) mentală

Modul(e) recomandat(e) 2, 3 și 4	Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire
---	---

Nr. 49	
Denumirea instrumentului	Sărbătorile
Grup(uri) țintă	studenți migranți
Durata	minim 50 minute
Scopuri/obiective de studiu	<ul style="list-style-type: none">  Conștientizarea culturilor diferite  Învățarea obiceiurilor din țări și culturi diferite  Manifestarea vizibilă a contextelor culturale pentru a realiza o învățare multiculturală reușită
Descrierea completă a activității	<p>Ca punct de plecare se ia o sărbătoare importantă din țara gazdă, de ex. Crăciunul în Austria. Mai întâi, instructorul îi provoacă pe studenți să își exprime și categorizeze cunoștințele existente referitoare la această sărbătoare, trasând o hartă mentală pe baza informațiilor/răspunsurilor participanților. Apoi, pentru consolidarea cunoștințelor se folosesc materiale autentice. În cazul Austriei, acestea ar putea fi versurile colindei "Noapte liniștită, noapte sfântă" ("Stille Nacht"). Studenții primesc versurile cântecului, decupate individual vers cu vers și trebuie să le reasambleze în ordinea corectă în timp ce ascultă cântecul (în grupuri de câte 3 participanți).</p> <p>Apoi se dă startul unei discuții cu privire la cea mai importantă sărbătoare din țările de origine ale participanților, comparând-o cu tradițiile austriece. Pot studenții practica aceste obiceiuri în țara gazdă?</p> <p>În cele din urmă, studenții lucrează în perechi (dacă este posibil, perechi cu identități culturale similare) și crează câte un poster despre câte o sărbătoare importantă (de ex. Bairamul pentru lumea islamică).</p>
Notă	Acest instrument poate fi combinat cu un "bufet internațional", adică fiecare participant aduce la curs o specialitate culinară din țara sa.
Materiale/resurse necesare	<ul style="list-style-type: none">  Versurile unei colinde, decupate rând cu rând  Disc cu muzică de Crăciun  (sau orice alte materiale autentice legate de o sărbătoare importantă)  Hârtie, pixuri, markere pentru poster  Categoriile posibile pentru poster:  Ce sărbătoare? De ce/context? Cum se sărbătorește? Ce se mănâncă și se bea? Ce vestimentație se poartă? Etc.

Modul(e) recomandat(e) 4

Abordarea și strategia multiculturală în procesul de instruire

Nr. 50	
Denumirea instrumentului	Zidul prejudecăților
Grup(uri) țintă	Toți migranții
Durata	45 minute
Când se folosește?	Oricând - poate fi folosit și pentru "spartul gheții", la începutul unei ședințe de formare
Scopuri/obiective de studiu	Introducerea conceptelor de stereotipii, prejudecată și discriminare; înțelegerea deosebirilor dintre aceste concepte; confruntarea propriilor prejudecăți și stereotipuri
Descrierea completă a activității	<p>Pe perete se află 10 coli albe de hârtie cu titluri. Titlurile sunt diferite grupuri de persoane, selectate pe baza a diferite criterii. Sarcina participanților va fi să se apropie de coli și să scrie una sau două caracteristici ale aceluși grup de persoane. Acestea trebuie să fie primele caracteristici care le vin în minte - nu trebuie să se gândească prea mult. Este important să nu se gândească prea mult la fiecare titlu, ci să încerce să scrie cât mai repede posibil. Acesta este un joc tăcut, deci participanții nu trebuie să discute între ei sau să emită comentarii în timp ce scriu pe coli.</p> <p>Grupuri de persoane: (scrise pe colile de pe perete) (încercați să evitați grupurile de care aparțin participanții). Mai jos sunt doar câteva exemple, se pot utiliza altele:</p> <ul style="list-style-type: none">  Japonezi  Artiști țigani  Femei  Englezi  Ruși  Dependenți de droguri  Chinezi  Turci  Practicanți de yoga <p>După exercițiu, instructorul citește toate hârtiile. Împărtășire și discuție:</p> <ul style="list-style-type: none">  Ce avem acum pe pereți? <p>Discuție despre ce înseamnă stereotipurile, prejudecățile, discriminarea. Distribuie material volant (vezi resursele de mai jos) referitor la stereotipuri.</p>
Notă	Vezi resursele pentru materialul volant aferent acestui instrument
Materiale/resurse necesare	<ul style="list-style-type: none">  Coli de flipchart, markere  SALTO Euromed

Materiale de distribuit

Nr 13 De ex. alfabetul grecesc

Majuscule	Minuscule	Denumirea literelor	Denumirea literelor (greacă)	Pronunția folosind alfabetul latin
A	α	alfa	Ἄλφα	a
B	β β	beta	Βῆτα	b
Γ	γ	gamma	Γάμμα	g
Δ	δ	delta	Δέλτα	d
E	ε	epsilon	Ἐπιλόν	é
Z	ζ	zeta	Ζῆτα	dz
H	η	eta	Ἡτα	è or ê
Θ	θ θ	teta	Θῆτα	th
I	ι	iota	Ἰῶτα	i
K	κ κ	kappa	Κάππα	k și c
Λ	λ	lambda	Λάμδα	l
M	μ	Mu	Μῦ	m
N	ν	niu	Νῦ	n
Ξ	ξ	xi	Ξῖ	x
O	ο	omicron	Ὄμικρόν	o scurt, închis
Π	π	pi	Πῖ	p
P	ρ ρ	ro	Ῥῶ	r
Σ	σ σ	sigma	Σῖγμα	s
T	τ	tau	Ταῦ	t
Υ	υ	i grec	Ὑπιλόν	u
Φ	φ φ	fi	Φῖ	f
X	χ	chi	Χῖ	h tare
Ψ	ψ	psi	Ψῖ	ps
Ω	ω	omega	Ὠμέγα	o lung

	Conștientizarea de către participanți a propriilor prezumții, valori	Înțelegerea punctelor de vedere ale studenților diferiți d.p.d.v. cultural	Dezvoltarea unor strategii și tehnici de intervenție adecvate
A: Credințe și atitudini	<p>1. Instructorii sunt conștienți de și sensibili la propria lor moștenire culturală, și prețuiesc și respectă deosebirile.</p> <p>2. Instructorii sunt conștienți de modul în care propriul context cultural le influențează procesele psihologice.</p> <p>3. Instructorii pot recunoaște limitele propriilor competențe.</p> <p>4. Instructorii se simt în largul lor cu deosebirile care există între ei și studenții lor din punctul de vedere al rasei, etniei, culturii și credințelor.</p>	<p>1. Instructorii sunt conștienți de propriile lor reacții emoționale negative față de alte grupuri rasiale și etnice, reacții care pot fi dăunătoare studenților lor în procesul de instruire. Ei sunt dispuși să își pună propriile credințe și atitudini față în față cu cele ale studenților lor diferiți din punct de vedere cultural, și să facă aceasta fără să emită judecăți.</p> <p>2. Instructorii sunt conștienți de stereotipurile și ideile lor preconcepute față de alte grupuri rasiale sau minorități etnice.</p>	<p>1. Instructorii respectă credințele religioase ale clienților și valorile de funcționare mentală și fizică ale acestora.</p> <p>2. Instructorii respectă practicile indigene de întraajutorare și respectă rețelele intrinseci de întraajutorare ale comunității minoritare.</p>
B: Cunoștințe	<p>1. Instructorii dețin cunoștințe specifice legate de propria moștenire rasială și culturală.</p> <p>2. Instructorii cunosc și înțeleg modul în care oprimarea, rasismul, discriminarea și stereotipiile îi afectează personal și le afectează munca.</p>	<p>1. Instructorii dețin cunoștințe și informații specifice despre grupul cu care lucrează.</p> <p>2. Instructorii înțeleg în ce mod rasa și cultura pot afecta formarea personalității, alegerea unei meserii, manifestarea dezechilibrelor psihice, solicitarea de ajutor și metodele de predare adecvate.</p>	<p>1. Instructorii cunosc și înțeleg în ce în ce măsură una sau alta dintre diferitele metode de predare se potrivesc unui student diferit din punct de vedere cultural.</p> <p>2. Instructorii sunt la curent cu posibilele interferențe cu caracter părtinitor din instrumentele de evaluare și utilizează proceduri și interpretează rezultatele ținând cont de caracteristicile culturale și lingvistice ale studenților.</p>

	Conștientizarea de către participanți a propriilor prezumții, valori	Înțelegerea punctelor de vedere ale studenților diferiți d.p.d.v. cultural	Dezvoltarea unor strategii și tehnici de intervenție adecvate
	<p>3. Instructorii dețin cunoștințe referitoare la impactul lor social asupra altor oameni. Sunt informați despre diferențele între stilurile de comunicare și despre impactul acestora asupra studenților aparținând unei minorități.</p>	<p>3. Instructorii înțeleg și cunosc influențele socio-politice care afectează viața minorităților rasiale și etnice. De exemplu, problemele legate de imigrare și rasism sunt adesea dificile și pot influența procesul de instruire.</p>	<p>4. Instructorii cunosc structurile familiale ale minorităților, ierarhiile, valorile și credințele acestora precum și trăsăturile și resursele unei comunități minoritare.</p> <p>5. Instructorii sunt la curent cu</p> <p>practicile discriminatorii relevante la nivel social și de comunitate, practici care pot afecta bunăstarea psihologică a populației pe care o deservesc.</p>
C: Abilități	<p>1. Instructorii caută experiențe educaționale, consultative și de formare care să le îmbogățească înțelegerea și eficacitatea în lucrul cu populațiile diferite din punct de vedere cultural.</p> <p>2. Instructorii caută să se înțeleagă pe sine ca ființe rasiale și culturale și își caută în mod activ o identitate nerasistă.</p>	<p>1. Instructorii ar trebui să se familiarizeze cu cercetările relevante.</p> <p>Ei ar trebui să caute în mod activ experiențe educaționale care să le îmbogățească cunoștințele, înțelegerea și abilitățile interculturale.</p> <p>2. Instructorii se implică activ în interacțiunea cu indivizi aparținând minorității, în afara mediului de predare.</p>	<p>1. Instructorii se pot angaja într-o varietate de practici de ajutorare, verbale și nonverbale, și sunt atenți la conexiunile culturale atunci când aleg măsurile educaționale.</p> <p>2. Instructorii intervin pentru sprijinirea unui student, ajutându-l(o) să vadă când problemele sunt cauzate de prejudecățile și rasismul celorlalți și nu al clientului.</p> <p>6. Instructorii ar trebui să se ocupe de și să încerce să elimine prejudecățile, atitudinile părtinitoare și practicile discriminatorii.</p> <p>7. Instructorii își asumă responsabilitatea pentru educarea clienților lor referitor la procesele de intervenție psihologică, cum ar fi obiective, așteptări, drepturi legale.</p>

Model (șablon) pentru reflecția personală

	Conștientizarea propriilor mele prezumții, valori	Înțelegerea punctelor de vedere ale studenților diferiți d.p.d.v. cultural	Cum pot dezvolta strategii și tehnici de intervenție adecvate
A. Credințe și atitudini			
B. Cunoștințe			
C. Abilități			

Nr. 40, Nr. 45

Abilitățile și competențele mele - un status quo

Abilități/Competențe		Dobândire		
Definiție	Descriere	Când?	Unde?	Cum?

Obiectivele și activitățile mele

Obiectiv (Ce vreau să învăț)	Strategie/metodă (Cum vreau să învăț pentru a-mi îndeplini obiectivul)	Perioada de timp (Când vreau să îmi îndeplinesc obiectivul)

Jurnalul meu de învățare

Data	Ce am învățat	Follow up

Rezultatele mele de învățare - o selecție a lucrărilor mele

Titlul	Tipul lucrării	Descrierea rezultatului învățării	Explicație (de ce am ales această lucrare)

Nr. 39 și Nr. 50

STEREOTIPURI ȘI PREJUDECĂȚI

Identitatea noastră nu este definită numai prin cum ne percepem pe noi înșine, ci și prin cum ne percep alții.

Pentru a face realitatea mai ușor de înțeles, utilizăm mecanisme de categorisire care ne permit să împărțim experiențele diferite în grupuri, în funcție de anumite caracteristici comune. Astfel iau naștere imaginile și experiențele simplificate. Categorisirea este un mecanism adaptiv și funcțional, care ne permite să procesăm foarte multe informații și să simplificăm realitatea.

Ca și în cazul altor experiențe, experiențele noastre cu alți oameni sunt și ele influențate de mecanismul de categorisire.

Aceste imagini simplificate se numesc **stereotipuri**. Prin simplificare, ele devin mai mult sau mai puțin greșite, dar per ansamblu ele ne ajută să avem o imagine stabilă și previzibilă asupra lumii și să facem față mai ușor realității.

Ar trebui menționat că stereotipurile sunt simplificate mereu în aceeași manieră - ele sunt părtinitoare, arătându-ne întotdeauna pe "noi" mai buni decât "ei". Nevoia psihologică a persoanelor pentru respect de sine ne face să vedem grupul nostru ca superior altor grupuri de oameni.

Stereotipurile pot fi definite drept gânduri simplificate și generalizări mentale referitoare la anumite grupuri de persoane, prin care presupunem că toți indivizii aparținând grupului respectiv au aceleași caracteristici (stereotipurile pot fi atât pozitive cât și negative).

Prejudcățile sunt stereotipuri + emoții. Acestea pot fi la rândul lor pozitive sau negative, însă adesea folosim acest cuvânt pentru a descrie emoții negative puternice față de un anumit grup de oameni.

Stereotipurile și prejudcățile fac parte din socializare și ne sunt inculcate la vârste foarte fragede prin influența familiei, prietenilor, mijloacelor de informare în masă etc. Adesea le adoptăm și folosim în mod inconștient, ceea ce face ca schimbarea lor să fie dificilă.

Discriminarea este prejudecată în acțiune. Atunci când avem stereotipuri și emoții negative față de un anumit grup, este foarte probabil să discriminăm acel grup de oameni în diverse moduri, dacă dispunem de puterea să o facem.

Alte resurse:

Comunicarea interculturală ca provocare în lucrul cu migrații

Mirrors and windows An intercultural communication textbook, Martina Huber-Kriegler, Ildikó Lázár și John Strange, **European Centre for Modern Languages** Council of Europe Publishing, ISBN 92-871-5193-8, © Council of Europe, May 2003,
http://www.ecml.at/documents/pub123aE2003_HuberKriegler.pdf (aprilie 2010)



FLAM

Feel like a migrant

FLAM – Feel like a migrant
abordare multiculturala in
procesul de instruire



www.flam-project.eu



Număr proiect 141816-LLP-1-2008-1-DE-Grundtvig –GMP
Număr contract 2008-3440/001-001

Număr proiect 141816-LLP-1-2008-1-DE-Grundtvig –GMP
Număr contract 2008-3440/001-001