

Unitatea 1 – Exerciții practice de aplicare a diferitelor metode

Durata recomandată: 15 ore

Descriere: În această unitate, cursanții sunt introduși în mai multe metode de dezvoltare și îmbunătățire a competențelor lor interculturale. Fiecare metodă, și anume chestionare, incidente critice, asimilatori culturali, exerciții de comunicare și cercuri de povești, este analizată în teme separate de unitate, care sunt însoțite de activități de înțelegere și reflecție..

Metode: Pentru fiecare subiect, se recomandă utilizarea unei varietăți de metode și instrumente. Pentru început, o activitate de încălzire este concepută pentru a stabili contextul subiectului (citat sau întrebare de discuție) și/sau pentru a testa cunoștințele anterioare ale cursanților cu privire la acel subiect anume. După aceea, conținutul principal al subiectului este prezentat prin text/paragrafe de citire, diagrame și ilustrații. Întrebările de înțelegere și „Gândește și discută” sunt încorporate în text și la sfârșitul fiecărui subiect. Reflecția ca întrebări de discuție este încurajată. În cele din urmă, fiecare subiect se încheie cu referințe, link-uri recomandate către materiale suplimentare, resurse și videoclipuri care ar putea fi utilizate în funcție de nevoile educatorilor de adulți. Resursele oferite sunt doar o recomandare. Educatorii adulților sunt încurajați să completeze acest material cu propriile resurse și surse suplimentare de informații.

La sfârșitul unității, cursanții pot completa un formular de autoevaluare pentru a reflecta asupra progresului lor și asupra înțelegerii materialului unității.

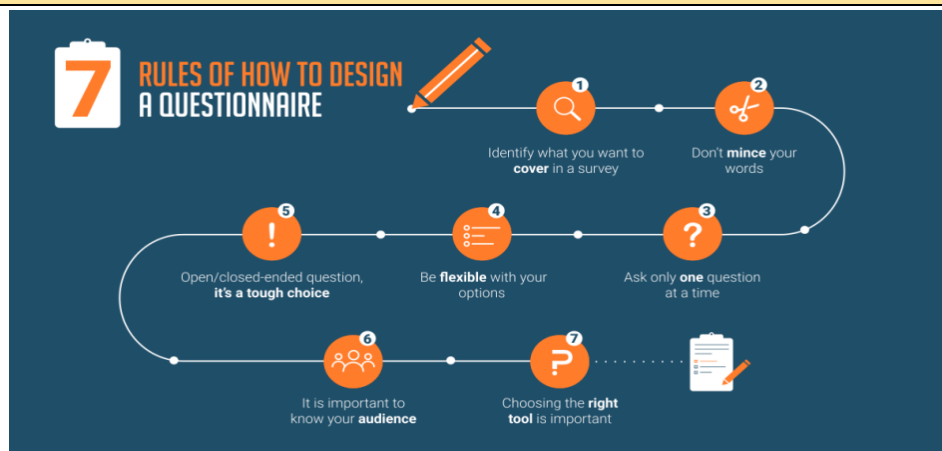
Chestionare

▣ Activitate de încălzire

Uită-te la aceste citate. În ce măsură ești de acord cu ei?

“Chestionarul este un prim pas simplu spre a deveni mai conștient de sine” – Nick Morgan	“Omul este evaluat ca fiind cel mai evoluat animal, cel puțin dintre toate animalele care au returnat chestionarul” – Robert	“Puterea de a pune la îndoială este baza întregului progres uman.” – Indra Gandhi
---	---	--

▣ Învăță



Sursa: <https://www.questionpro.com/blog/what-is-a-questionnaire>



Un chestionar este un instrument de cercetare pentru colectarea de date despre unul sau mai multe subiecte specifice. Este un set de întrebări standardizate, adesea numite itemi, care urmează o schemă fixă și se concentrează pe identificarea problemelor pe care cercetătorii își propun să le identifice, să măsoare și să le evalueze. Se poate adresa unui grup mare de persoane care altfel nu ar putea fi contactate.

Modul în care anchetatorul construiește sistemul este foarte important: formularea acestuia nu trebuie să sugereze răspunsul. De asemenea, articolele trebuie construite într-o manieră inteligibilă, astfel încât o gamă largă de persoane să le poată răspunde, indiferent de vârstă, educație sau statut social. Modul în care sunt formulați itemii depinde de populația țintă la care se adresează chestionarul și, de asemenea, de diversitatea respondenților.

De asemenea, răspunsurile trebuie să conțină variante de răspuns care vor fi utile anchetatorilor pentru a identifica clar anumite probleme. Pot avea opțiuni închise (da/nu) sau deschise (răspunsul respondentului este mare, cu comentarii sau opinii). Răspunsurile de tip Likert pot fi, de asemenea, utilizate, permițând investigatorului să identifice o creștere sau o scădere a anumitor comportamente/trăsături/obiceiuri.

Open and Closed-Ended Questions

Open	Not a "yes" or "no" answer. Used when you want more of a response. Encourages the caller to open up to you.	WHY WHERE WHAT WHEN HOW
Closed	Typically a "yes" or "no" response. Used when you want a short, specific answer. Allows you to control the conversation and keep it focused.	DO MAY WOULD IS / ARE DOES

LIKERT SCALE EXAMPLES

1 AGREEMENT	2 FREQUENCY	3 IMPORTANCE	4 INTEREST
<ul style="list-style-type: none"> Strongly Agree Agree Neutral Disagree Strongly Disagree 	<ul style="list-style-type: none"> Very Frequently Frequently Occasionally Rarely Never 	<ul style="list-style-type: none"> Extremely Important Very Important Moderately Important Slightly Important Not important at all 	<ul style="list-style-type: none"> Very interested Somewhat interested Neutral Somewhat uninterested Very uninterested

Sursa: <https://www.hospitalitynet.org/opinion/4082843.html>

Sursa: <https://www.questionpro.com/blog/what-is-likert-scale>

Ținând cont de cele de mai sus, construirea unui chestionar se bazează pe cercetare și elaborarea lui se realizează științific și nu aleatoriu. Modul în care este construit chestionarul depinde de modul în care vor fi colectate datele (un chestionar colectează date care Reflectează situația țintă).

Unele chestionare sunt construite de cercetători/profesorii/personal academic și care pot fi aplicate în alte contexte (țări sau populații). În acest scop, înainte de a fi utilizate, acestea trebuie calibrate pentru a fi potrivite pentru populația respectivă (de exemplu, dacă un chestionar are ca scop evaluarea satisfacției migranților față de alimentele din țara gazdă, atunci alimentele selectate trebuie să fie specifice țara de adopție; prin urmare, atunci când folosim un chestionar în țara noastră trebuie să înlocuim exemplele cu preparate specifice țării noastre). Astfel, ori de câte ori folosim un chestionar, trebuie să verificăm mai întâi dacă instrumentul este adaptat la populația/situația țintă.

Anchetatorii trebuie să respecte regulile menționate mai sus pentru a obține rezultate fiabile care ar putea fi utilizate pentru cercetare.



Gândește și discută:

Ce este un chestionar? Care sunt principalele reguli care guvernează elaborarea acestuia?

Ți s-a administrat vreodată un chestionar pe probleme interculturale? Împărtășește-ți experiența cu colegii tăi.



Prezice:

Ce dimensiuni ale competenței interculturale (CI) trebuie să luăm în considerare atunci când evaluăm competența interculturală a elevilor noștri?

Atunci când evaluăm competența interculturală a elevilor, trebuie să avem grijă de următoarele dimensiuni (Fantini, 2007):

- a) cunoștințe interculturale
- b) atitudini interculturale
- c) aptitudini interculturale
- d) conștientizarea interculturală.



Prezice: Care sunt problemele cu care se referă itemii chestionarelor IC?

Pentru a construi un chestionar care evaluează prezența competenței interculturale, anchetatorii pot formula și include itemi referitoare la probleme precum:

- Implementarea politicilor care asigură drepturile tuturor oamenilor, indiferent de mediul lor cultural
- Legături sporite către rețele de indivizi și grupuri din medii culturale diferite
- Toleranță între indivizi și grupuri cu practici și credințe culturale diferite
- Oamenii sunt încurajați să aprecieze și să experimenteze diferite moduri de a face lucrurile
- Oamenii din diverse practici și credințe culturale sunt încurajați să lucreze împreună
- Eliminarea oricăror forme de discriminare și prejudecăți
- Formarea și modelarea competenței interculturale
- Promovarea cursurilor/forurilor de dezvoltare profesională care sporesc competența interculturală
- Un mediu incluziv pentru toată lumea (înțelegerea persoanelor cu medii culturale diferite)
- Întâlniri de grup și evenimente care includ oameni din culturi diferite
- Sărbători și evenimente care prezintă oameni din culturi diferite

Învăța

Chestionarele care evaluează competența interculturală a cursanților sunt necesare deoarece cultura afectează totul (chiar și tonul vocii poate fi modelat cultural). Chestionarele oferă formatorilor informații importante privind ICC-ul studenților lor, precum și eficacitatea cursurilor de formare a competențelor interculturale pe care le organizează. Ei îi învață pe cursanți să:

Aflați valorile lor culturale implicite (utilă înțelegerea diferențelor culturale în diferite contexte).

Priviți și ascultați cu ochi și urechi interculturale (observați diferențele și apreciați perspective diferite)

Aflați că interpretarea greșită este o neînțelegere.

Înțelegeți valorile culturale (crearea unui mediu de lucru calm/incluziv în care problemele sunt gestionate cu ușurință).



Gândește și discută: Ce alte beneficii poți adăuga? Împărtășește-le cu colegii tăi.

Puteți utiliza chestionare pe hârtie sau pe computer. Iată o listă cu [Top 20 unelte pentru chestionare online pentru profesori](#)

▣ Răspunde la întrebări

1. Cum ați defini un chestionar?
2. Care sunt avantajele chestionarelor?

▣ Reflectează

- Vi s-a administrat vreodată un chestionar pe probleme interculturale? Împărtășește-ți experiența cu colegii tăi.
- Le-ai recomanda studenților tăi să facă un chestionar despre ICC? Pe hârtie sau pe computer? De ce?
- Le-ai recomanda colegilor tăi să facă un chestionar despre ICC? De ce?
- Ce ați prefera: un chestionar pe hârtie sau pe computer? De ce?

▣ Află mai multe

Link-uri către toate sursele menționate și materiale suplimentare:

- [How to avoid cross-cultural misunderstandings in VET](#)
- [Assessing Intercultural Communicative Competence](#)
- [Test your intercultural competence](#)
- [Top 20 Online Quiz Makers For Teachers and Educators](#)

Video:

- [KyLeads, Questionnaires, types, definition, examples, and how to design your own](#)

Incidente critice

▣ Activitate de încălzire

Uită-te la citate. În ce măsură ești de acord cu ei?

„Sunt politicoși și mă aștept ca alții să fie politicoși.”

„Persoana care învață limba fără să învețe cultură riscă să devină un prost fluent.” – Bennett, Bennett & Allen, 2003

„Oamenii te iartă pentru greșelile tale gramaticale, dar greșelile tale culturale te pot pune în probleme.”



▣ Învăță

Incidente critice și diferențe culturale

Incidentele critice în contexte interculturale sunt experiențe generate de diferențele culturale în care cel puțin unul dintre partenerii de interacțiune se simte neplăcut. Diferențele culturale implică „sistemul integrat și menținut de valori, credințe și reguli de conduită dobândite social, care au impact asupra gamei de comportamente acceptate care se pot distinge de la un grup social la altul” [Adler, 1997]. În lumea noastră diversă, trebuie să fim conștienți de faptul că este normal să existe diferențe și asemănări culturale și nu ar trebui să judecăm oamenii sau să etichetăm aceste diferențe drept „bine sau greșite”. Incidentele critice provin din lipsa de conștientizare și de cunoaștere a acestor diferențe culturale.



Sursa: <https://absoluteinternship.com/blog/east-vs-west-5-cultural-differences-international-student-should-know>

Referințe cu mai multe informații:

- [Empathy – Accept Others For Who They Are](#)
- [Understanding a different culture](#)
- Adler, N. J. (1997). *International dimensions of organizational behavior (3rd ed.)*. Cincinnati, OH: Shout-Western College Publishing.



Gândește și discută:

Ați trăit vreodată situații care nu vă erau familiare din cauza diferențelor culturale? Împărtășește-le cu colegii tăi.

Cum vă puteți crește gradul de conștientizare despre diferențele culturale și cum puteți înțelege culturile?

Utilizați linkurile din caseta de referință și împărtășiți descoperirile dvs. cu colegii.

Care sunt incidentele critice în comunicarea interculturală?

Incidentele critice în formarea interculturală sunt scurte descrieri ale situațiilor în care apare o neînțelegere, o problemă sau un conflict ca urmare a diferențelor culturale ale părților care interacționează sau a unei probleme de adaptare și comunicare interculturală.

„Cele mai multe dintre lecțiile mele importante despre viață provin din recunoașterea modului în care alții dintr-o cultură diferită văd lucrurile.”- Edgar H. Schein

„Diferențele culturale nu ar trebui să ne despartă unul de celălalt, ci mai degrabă diversitatea culturală aduce o forță colectivă care poate beneficia întreaga umanitate” - Robert Alan.

Incidentele critice sunt dialoguri și scenarii scurte, care evidențiază un aspect nefamiliar sau provocator al comunicării interculturale. Metoda a fost introdusă de psihologul american Harry C. Triand este în anii 1960. Instrumentul se adresează cursanților la un nivel personal, semnificativ și îi încurajează să analizeze atitudinile și comportamentele care ar putea fi critice în procesele de comunicare între persoane din medii culturale diferite. Exercițiul de incidente critice (CIE) urmează proiectarea și ipotezele unei metodologii de învățare experiențială.

Incidentul creează scena și descrie ceea ce s-a întâmplat și, uneori, sentimentele și reacțiile persoanelor implicate, fără a oferi vreo informație explicită sau deschisă despre diferențele culturale existente între persoanele prezente în situație. În CIE, cursanților nu li se oferă interpretări dintre care să aleagă, ci li se cere să vină cu interpretarea și soluția lor și să explice și să apere interpretarea și soluția pe care o propun. Cursanții își folosesc propria experiență și resurse pentru a interpreta și reflecta asupra incidentelor critice. Procesul are două etape: analiză și interpretare. În primul rând, elevii evaluează critic scenariile și notează răspunsuri scurte. În al doilea rând, elevii fac schimb și discută interpretările lor în grupuri mici. Cu CIE, cursanții discută și compară răspunsurile lor cu cele ale celorlalți participanți și persoane resursă. În sesiunile plenare de încheiere, participanții își împărtășesc ideile, rezumă constatările și ajung la concluzii finale.

Referințe cu mai multe informații:

- *Critical incidents*, <https://casework.eu/lesson/critical-incident-introduction/>



Gândește și discută:

De ce credeți că incidentele critice nu oferă nicio informație explicită sau deschisă despre diferențele culturale existente între persoanele implicate în situație?

Cât de importante sunt discuțiile într-un exercițiu de incident critic? De ce?



Prezice:

Care sunt scopurile principale ale utilizării Incidentelor Critice ca mijloace de dezvoltare a competenței interculturale?

Analiza unui incident critic

Scopul CIE este de a confrunța participanții cu exemple de probleme sau situații conflictuale dificile, confuze, frustrante pe care le pot întâlni atunci când interacționează cu oameni dintr-o altă cultură sau se adaptează la o nouă cultură.

Citiți incidentul critic de mai jos și răspundeți la întrebările din casetă. Folosiți aceste întrebări pentru a explora ideile și valorile și credințele subiacente din poveste.

În urmă cu câțiva ani, am organizat un curs internațional pe care îl planificasem și îl organizasem cu atenție în avans. Am inclus și activități de încălzire care au avut ca scop introducerea subiectelor cursului în moduri memorabile și creative la începutul fiecărei sesiuni de dimineață. Au fost testați și au funcționat foarte bine cu grupurile anterioare. Cu toate acestea, am observat curând că un grup de participanți din țările din Est nu au favorizat activitățile noastre de încălzire. I-am întrebat și ne-au spus că îi consideră o pierdere de timp. Aceștia au recunoscut că le plăcea să-și concentreze atenția asupra acelor sarcini direct legate de rezultatele lor de învățare și că nu le păsa deloc de activitățile distractive, care, credeau ei, erau irelevante pentru învățare. S-au înscris la cursul nostru pentru a învăța și nu pentru a se distra. Ei au mărturisit că s-au simțit confuzi și chiar supărați pentru că încălzitoarele au creat mult zgomot și, în general, le place să fie disciplinați și tăcuți în timpul orelor. Pe de altă parte, ceilalți participanți au susținut integrarea activităților distractive în curs subliniind rolul sarcinilor de încălzire ca un bun stimulent pentru implicarea lor în clasă.



Sursa: <https://guideinc.org/2017/06/26/team-building-activity-birthday-line-up>



Gândește și discută:

Care este contextul? Ce se întâmplă? Care sunt problemele?

Încercați să găsiți o serie de explicații! Împărtășiți-le cu colegii.

Citiți următoarele potențiale explicații pentru atmosfera incomodă de mai sus și feedback-ul corespunzător și răspundeți la întrebările din casetă:

1. Majoritatea studenților europeni nu vrea să studieze; studenții vin la școală să se distreze. De aceea, profesorii trebuie să integreze activități distractive în cursurile lor. Deci, este ok pentru elevii care sunt interesați să învețe să-și arate nemulțumirea față de activitățile de încălzire.
2. Cursurile sunt o muncă serioasă și nu trebuie întrerupte de activități banale precum încălzitoarele. Este impropriu să te distrezi în timpul unui curs.
3. Studenților europeni le place mult să vorbească și să se distreze oriunde ar merge, indiferent de situație.
4. Incidentul se datorează în principal diferențelor culturale. Culturile orientale descurajează anumite tipuri de comportament de învățare. Cursanții ar trebui să se concentreze în principal pe realizarea și succesul învățării. Studiile occidentale au evidențiat în mod repetat rolul sarcinilor de încălzire ca facilitatori pentru implicarea elevilor în clasă.

Feedback cu privire la răspunsuri:

1. Aceasta nu este o explicație bună. Este un fel de suprageneralizare și stereotipizare, care trebuie evitată.
2. Acest lucru nu este adevărat. Cursurile sunt o muncă serioasă, dar încălzitoarele îi ajută pe studenți să păstreze cunoștințele și să-i motiveze să studieze.
3. Vezi numărul 1.
4. Aceasta este cea mai bună explicație. Datorită diferențelor culturale, oamenii au practici diferite („învățare riguroasă” vs „învățare cu divertisment”).



Gândește și discută:

Cât de diferite au fost explicațiile tale? Cine sau ce te-a ajutat să le găsești?

Vă puteți raporta la acest eveniment? De ce? Cum? Imaginează-ți că asta s-a întâmplat în țara ta.

Cum ar fi situația diferită sau asemănătoare?

Gestionarea incidentelor critice. Căutând indicii culturale

Identificarea și analiza perspectivelor ambelor personaje din poveste vă ajută să găsiți indicii culturale și, astfel, să gestionați incidentele critice și să vă dezvoltați competența interculturală.

Citiți și reflectați asupra etapelor sugerate de Milton și Jane Bennett pentru a analiza incidentele critice și a răspunde la întrebările din casetă.

1. Descrieți situația.
2. Fără a folosi adjective, enumerați comportamentul ambelor personaje.
3. Enumerați declarațiile de inferență/evaluare.
4. Luați în considerare comportamentul oamenilor din perspectiva dvs.
5. Încercați să înțelegeți gândirea celui de-al doilea individ despre comportamentul și valorile primei persoane.
6. Gândește-te la o interacțiune pe care ai avut-o cu cineva dintr-o altă cultură. Confirmați sau respingeți înțelegerea dvs. prin comunicare sau observație ulterioară.



Gândește și discută:

De ce trebuie să ignori adjectivele atunci când analizezi un incident critic?

A cui perspectivă trebuie analizată?

De ce este important să iei în considerare comportamentul din perspectiva ta?

De ce trebuie să analizezi situația din mai multe puncte de vedere?

Scrierea despre un incident critic

În ce măsură sunteți de acord cu următoarele definiții ale reflecției? Folosești reflecția în practica ta? De ce?

"Reflection is indicative of deep learning, and where teaching and learning activities such as reflection are missing... only surface learning can result." Biggs 1999 in King 2002

Reflectarea și scrisul asupra unui incident critic vă permit să vedeți situațiile din perspective diferite și să dezvoltați un simț mai realist al provocărilor implicate în situațiile interculturale. Reflecția poate ajuta cursanții să învețe la un nivel mai profund, identificând și punând la îndoială valorile și credințele, perspectivele, domeniile de potențial părtinire sau discriminare, insuficiențe sau domenii de îmbunătățire. Reflecția poate duce la o mai mare conștientizare de sine și la schimbări pozitive.

"Reflection leads to growth of the individual – morally, personally, psychologically, and emotionally, as well as cognitively". Branch & Paranjape, 2002, p. 1187

Citiți și reflectați asupra etapelor scrisului despre un incident critic și apoi scrieți-l pe al vostru!

- Identificați evenimentul sau evenimentul.
- Descrieți contextul și incidentul. Ce s-a întâmplat, unde și când?
- Identificați problema care a apărut. Ce a făcut incidentul „critic” sau semnificativ pentru tine?
- Care au fost gândurile, sentimentele și răspunsurile tale imediate? Preocupări?
- Ce valori influențate cultural și/sau diferențe de comunicare au dus la incident?
- În ce format alegeți să scrieți incidentul? Un dialog sau un format text?
- Împărtășiți incidentul critic cu colegii pentru a vedea dacă aceștia pot identifica diferențele culturale.
- Editați, revizuiți și distribuiți.

Referințe cu mai multe informații:

- [Critical Incidents for Intercultural Communication](#)
- [Reflective writing and critical incidents](#)
- [Critical incidents](#)
- [Critical incidents +](#)
- [Critical Incidents in Teaching: Developing Professional Judgement](#)



Gândește și discută:

Care este rolul reflecției în scrierea unui incident critic?

Ce ai învățat despre tine scriind incidentul critic?

Cum poate fi folosită reflectarea incidentului critic?

▣ Răspunde la întrebări

1. Cum ați defini incidentele critice?
2. Cum poți gestiona incidentele critice?

3. Care sunt principalele etape în analiza unui incident critic?

☑ Reflectează

- De ce privesc situația din mai multe puncte de vedere?
- Ce presupuneri am făcut despre persoanele implicate în incident sau problemă sau situație?
- Cum altfel aș putea interpreta situația?
- Ce altă acțiune aș fi putut întreprinde care ar fi putut fi mai utilă?
- Ce voi face dacă mă confrunt cu o situație similară pe viitor?

☑ Află mai multe

Link-uri către toate sursele menționate și materiale suplimentare:

- [Spencer-Oatey, H. \(2013\) Critical incidents. A compilation of quotations for the intercultural field. GlobalPAD Core Concepts. Available at GlobalPAD Open House](#)
- [Critical reflection framework](#)
- [Turning Our Intercultural Stories into Critical Incidents](#)

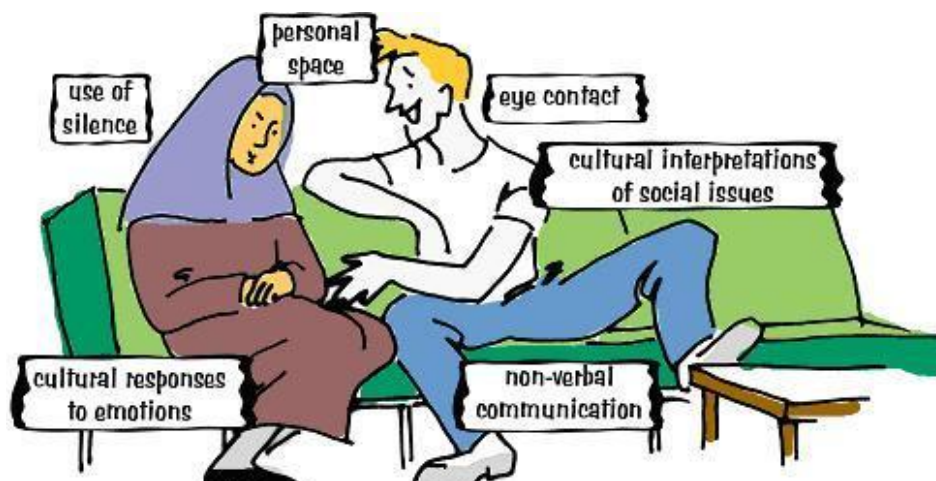
Video:

- [Cross cultural communication | Pellegrino Riccardi | TEDxBergen - YouTube](#)

Asimilatori culturali

☑ Activitate de încălzire

Uitate la imagine. Ce diferențe culturale ilustrează?



Sursa: https://sielearning.tafensw.edu.au/MCS/9362/Sterilisation%20disk%203/lo/7373/7373_00.htm

▣ Învăță

Ce sunt asimilatorii și atribuțiile de cultură?

Cele mai multe neînțelegeri interculturale rezultă din diferitele moduri în care oamenii evaluează (și adesea judecă) o anumită situație sau comportament. Asimilatorul de cultură este un instrument de învățare programat care poate fi folosit pentru a-i învăța pe oameni din două culturi diferite să facă față unor astfel de situații și să facă inferențe/evaluări similare (atribuții izomorfe) despre comportamentul oamenilor dintr-o anumită cultură (Triandis, 1977). Aceste moduri de evaluare a unei situații se numesc atribuții și termenul de izomorfism înseamnă asemănarea (iso) a unei forme (morfism). Triandis (1975) a introdus conceptul de atribuții izomorfe pentru a discuta situația în care o persoană dintr-o cultură diferită învață să facă aceleași atribuții/inferențe despre comportamentul altei persoane ca aceea persoană însuși. Atribuțiile sunt percepții subiective bazate pe mediul și experiența culturală. Ceea ce este considerat nepoliticos într-o cultură (privind în ochii unei persoane) ar putea fi acceptabil și normal în alta. Metoda îi învață pe cursanți de ce alții au acționat așa cum au procedat ei. Asimilatorul de cultură le permite oamenilor să învețe cum și de ce alți oameni au percepții și atribuie anumite comportamente sau evenimente, astfel încât să învețe să facă aceleași atribuții.

Referințe cu mai multe informații:

- [Cushner, K. & Brislin, R.W. 1996. Intercultural Interactions: A Practical Guide](#)



Gândește și discută:

Poți explica asimilatorul de cultură cu propriile tale cuvinte?

Puteți da exemple de neînțelegeri pe care le-ați experimentat?

Crezi că asimilatorul cultural este o tehnică bună de folosit?

Cum se folosește asimilatorul de cultură

Asimilatorii de cultură pot prezenta cursanților o varietate de situații reprezentând o gamă largă de diferențe semnificative între culturi. Asimilatorul de cultură se bazează pe un incident critic (un scenariu) care prezintă o ciocnire culturală între oameni din două culturi diferite.

Fiecare incident este urmat de trei, patru sau chiar cinci interpretări.

- Stagiarul este rugat să citească incidentul critic (scenariul).
- Stagiarul selectează una dintre interpretările care explică cel mai bine problema din punctul de vedere al persoanei din incident care nu este din aceeași cultură cu stagiarul.
- Apoi cursanții verifică dacă interpretarea lor este cea corectă. Dacă nu, trebuie să treacă prin alternative suplimentare până când găsesc interpretarea corectă. Fiecare interpretare este însoțită de o explicație care oferă informații de bază valoroase. Interpretarea corectă a fost selectată de experții care au proiectat asimilatorul, pe baza cercetărilor lor.
- Astfel de experiențe stimulează discuțiile despre lecțiile învățate.



Metoda Culture Assimilator este adesea clasificată ca o tehnică cognitivă și experiențială, deoarece se concentrează pe achiziția de cunoștințe sau informații într-un proces de încercare și eroare. Metoda simulează experiența intrării într-o nouă cultură, dar fără riscurile de a întâmpina probleme.



Gândește și discută:

De ce este metoda asimilatorului cultural o tehnică experiențială? Care sunt beneficiile?

Bucurați-vă de o experiență de asimilare culturală!

Priviți aceste imagini care prezintă diferite setări de clasă. Unde ai vrea să înveți? De ce? Ce factori v-au determinat alegerea? Cum te-ai simți dacă ai învăța într-un cadru neobișnuit?



Sursă: <https://phys.org/news/2014-09-biology-majors-women-gender-gaps.html>; <https://www.albany.edu/news/38748.php>

Citiți textul despre o situație critică și apoi alegeți cea mai bună explicație pentru atmosfera incomodă urmând instrucțiunile de mai sus:

În cadrul unui curs internațional, instituția noastră a organizat în urmă cu câțiva ani unii dintre participanții noștri s-au plâns de comportamentul altor cursanți care au întrerupt în mod repetat formatorii cu întrebările lor. Ei au spus că erau obișnuiți cu o prelegere cu sens unic în care profesorul predă și studenții luau notițe. Astfel, aveau nevoie de liniște deplină în cameră pentru a se concentra. Modul în care s-a desfășurat sesiunea pe baza unui dialog între trainer și participanți i-a făcut să se simtă incomfortabil de supraîncărcarea de informații din discuții; s-au plâns că astfel de sesiuni nu au structură și instruire ghidată. Ei au declarat că au preferat să aibă mai multă îndrumare de la formatorii lor.

Au fost și mai surprinși când unul dintre cursanți nu a fost de acord cu punctul de vedere al trainerului și a început să-și justifice motivele și să-l contrazică pe trainer.

Ce se petrece aici? Alege cea mai bună explicație și fii pregătit să-ți aperi alegerea.

1. Studenților europeni le place să vorbească indiferent de situație sau unde se află. Sunt vorbăreți și așa arată că sunt interesați de un subiect.
2. În cultura europeană, oamenii sunt zgomotoși și lipsiți de respect față de ceilalți, chiar și față de profesori. Acest lucru se reflectează în comportamentul studenților față de profesorul lor, contrazicându-l.

3. Tinerii europeni ignoră generațiile mai în vârstă și îi privesc cu dispreț. Astfel, sunt aroganți chiar și în fața unui profesor.
4. Decalajul dintre studenții asiatici și europeni se datorează în principal diferențelor culturale. Stagiarii asiatici tind să fie mai rezervați și mai liniștiți, în timp ce europenii sunt obișnuiți să joace un rol activ în procesul de învățare. Acest lucru se poate referi și la directitatea și autoritatea în diferitele culturi.

Feedback cu privire la răspunsuri/ Ghidul formatorului

1. Aceasta nu este o explicație bună. Dacă o persoană este vorbăreț sau nu, depinde de personalitatea sau de originea sa și nu de naționalitate. Încearcă din nou!
2. Acest lucru nu este adevărat. Școala europeană încurajează o abordare mai deschisă, centrată pe cursant, axată pe interacțiune și participare și bazată pe dialogul dintre formator și participanți. Dacă elevii își arată dezacordul cu un profesor și își justifică argumentele, asta nu înseamnă că studenții sunt nepoliticoși; au doar o altă părere. Încearcă din nou!
3. Acesta este un exemplu de suprageneralizare și stereotipuri. În acest caz, studenții își arată dezacordul cu profesorul pentru că au un punct de vedere diferit, nu pentru că profesorul este mai în vârstă decât ei. A avea o discuție contradictorie cu educatorul tău și a-l provoca nu este nepoliticos în cultura europeană. Încearcă din nou!
4. Aceasta este cea mai bună explicație. Datorită diferențelor culturale, oamenii au practici diferite: diferența este comunicarea „directă” versus „indirectă”, modul în care oamenii preferă să se angajeze în comunicarea directă sau indirectă. Asiaticii sunt mai rezervați și, prin urmare, mai indirecti în exprimare. Această indirectitate îi ajută să păstreze demnitatea și armonia. De aceea nu îl provoacă pe profesor atât de direct să-i salveze fața. Pe de altă parte, europenii sunt de obicei mai direcți. Ei încearcă să evite ambiguitatea și ajung direct la obiect. Astfel, elevii pun întrebări ori de câte ori nu înțeleg și ridică mâna pentru a-și exprima părerile. Așadar, oamenii din alte culturi s-ar putea simți neliniștiți cu privire la directitatea lor în a se exprima.



Gândește și discută:

Ați avut vreodată o experiență similară? Ce ai învățat din această experiență?

Care sunt beneficiile unor astfel de exerciții?

Referințe cu mai multe informații:

- [The Culture Assimilators](#) (The Intercultural sensitizer)
- [Intercultural Sensitizers](#)

▣ Răspunde la întrebări

1. Care sunt asemănările și diferențele dintre un incident critic și un asimilator cultural?
2. Care sunt avantajele învățării prin experiență?

▣ Reflectează

- Ce abordare de învățare este mai potrivită pentru tine atunci când dobândești cunoștințe despre alte culturi?
- Ați avut experiență cu abordările menționate mai sus?



▣ Află mai multe

Link-uri către toate sursele menționate și materiale suplimentare:

- [The Culture Assimilators \(The Intercultural sensitizer\)](#)
- [Intercultural Sensitizers](#)
- [Cushner, K. & Brislin, R.W. 1996. Intercultural Interactions: A Practical Guide](#)

Video:

- [Learn a new culture | Julien S. Bourrelle | TEDxArendal - YouTube](#)

Cercuri cu povești

▣ Activitate de încălzire

Priviți aceste citate diferite despre ascultare și gândiți-vă la ce înseamnă ele. Sunteți de acord cu vreunul?

“Cea mai mare problemă de comunicare este că nu ascultăm pentru a înțelege. Ascultăm răspunsul.”

“Înțelegerea, așa cum o înțelegem, este neînțelegere.”
– Elias Canetti

“Când oamenii vorbesc, ascultă complet. Majoritatea oamenilor nu ascultă niciodată.” – Ernest Hemingway

▣ Învăță

Ce este metoda Story Circles?

Metoda UNESCO Story Circles este o metodă de ultimă oră, adaptabilă și practică, care poate fi utilizată într-o gamă largă de contexte și situații din întreaga lume pentru dezvoltarea competențelor interculturale ale indivizilor și pentru a elimina diviziunile. Metoda Story Circles, promovată de Darla Deardorff, analizează elementele fundamentale ale dezvoltării competențelor interculturale, cum ar fi respectul, ascultarea, curiozitatea, conștientizarea de sine și a altora, reflecția, împărtășirea, empatia și construirea relațiilor. Promptul este cheia dezvoltării competențelor interculturale și este folosit pentru a stimula împărtășirea experienței personale. Instrumentul funcționează la potențialul său maxim atunci când împărtășirea experienței este însoțită de o discuție de debriefing/de urmărire amănunțită cu



Sursa: <https://myedmondsnews.com/2019/11/i-am-edmonds-event-caps-off-project-to-share-experiences-through-storytelling>

participanții. Numărul de participanți poate varia dramatic, deoarece activitățile principale au loc în subgrupuri mici de 3 până la cinci persoane. Grupurile mici trebuie să fie cât mai diverse (vârstă, sex, medii) și toți membrii vorbesc și înțeleg aceeași limbă. Participanții trebuie să rămână în aceleași grupuri mici până la sfârșitul experienței, deoarece acest lucru va crea o atmosferă de încredere, confidențialitate și siguranță.

Ca reguli de bază, confidențialitatea și respectul sunt principii cheie care guvernează activitățile. Pe măsură ce fiecare persoană își împărtășește povestea, ceilalți din grup trebuie să asculte pentru înțelegere; în nici un fel nu trebuie să întrerupă povestea (făcând comentarii sau punând întrebări) până când toate poveștile au fost spuse. Avantajul regulii „Nu întrerupe” este dublu: demonstrarea respectului față de persoana care împărtășește și forțarea ascultătorilor să asculte mai îndeaproape ceea ce este împărtășit, să fie deschiși, să caute semnificații pentru ceea ce aud în loc de ascultarea tipică, pregătirea un răspuns, o judecată etc.

Referințe cu mai multe informații:

- [Deardorff, D. K. \(2020\), The UNESCO Story Circles](#)



Gândește și discută: Ce înseamnă ascultarea pentru înțelegere? De ce este important?

Cum să puneți în scenă o experiență Story Circles

Există cel puțin două runde de povești împărtășite, prima este o rundă de „cunoaștere”, iar a doua este despre obținerea unei experiențe personale care abordează dezvoltarea competențelor interculturale. În fiecare rundă, este dat un singur prompt (o întrebare) la care participanții răspund, iar ceilalți din cerc ascultă pentru înțelegere (nu pentru răspuns sau judecată).

Prima rundă de „cunoaștere” îi ajută pe participanți să se întâlnească, să construiască încredere și să înceapă să se simtă confortabil să împărtășească intercultural (dezvăluind ceva despre trecutul lor; promptul se concentrează pe subiecte plăcute, cum ar fi mâncarea, vacanțele și așa mai departe). Facilitatorul ar folosi doar o singură solicitare. Formatorul modelează un răspuns adecvat pentru participanți pentru a-i ajuta pe participanți să cunoască așteptările pentru împărtășire. Exemple de solicitări: vă rugăm să ne spuneți numele dvs. și povestea despre numele dvs. (Ce înseamnă? Cum ai ajuns să ai acest nume?)/ Care este sărbătoarea sau festivalul tău preferat și de ce este acesta preferatul tău?

A doua rundă de „competențe interculturale” se concentrează pe un mesaj, cum ar fi: Ce este o neînțelegere culturală memorabilă pe care ați avut-o și ce ați învățat din aceasta?/ Care este cea mai timpurie amintire despre diferență (când ați învățat sau v-ați dat seama pentru prima dată că ați fost diferit de altcineva)? Acest lucru este modelat și de către trainer (încurajează cursanții să-și împărtășească experiența personală). Promptul intercultural încurajează participanții să împărtășească și să reflecte asupra experiențelor lor cu cei care sunt diferiți de ei, astfel încât experiența să fie percepută din perspective diferite.

Flashback-uri

Odată ce poveștile/experiențele din runda a doua au fost împărtășite, participanții se angajează în flashback-uri ca răspuns la poveștile împărtășite. Flashback-ul încurajează participanții să asculte pentru înțelegere, să demonstreze respect și să facă conexiuni (toate fac parte din dezvoltarea competențelor interculturale). Participanții trebuie să împărtășească rapid în 15 secunde sau mai puțin cele mai memorabile puncte ale poveștilor pe care le-au auzit în runda a doua. Pentru a face acest lucru, grupul începe cu prima persoană care și-a împărtășit povestea în runda a doua și toată lumea din grup îi spune acelei persoane cel mai memorabil punct al poveștii sale. Apoi grupul trece la a doua persoană care și-a împărtășit povestea, iar ceilalți își împărtășesc flashback-urile pentru acea persoană și așa mai departe. Aceasta este o activitate relativ rapidă care nu se dezvoltă într-o discuție.

Aceasta este o parte foarte importantă a experienței Story Circles și demonstrează respect și ascultare pentru înțelegerea fiecărui participant din Story Circle.

Întrebări de debriefing/discuție După cele două runde de împărtășire personală/povestire și flashback-uri, participanții se implică în reflecția și discuția de grup ghidată (se recomandă un timp de debriefing de minim 30 de minute). Debriefing-ul este o parte integrantă a experienței Story Circle și este esențială în sprijinirea dezvoltării competențelor interculturale (mulțumită valorii de „a face un pas înapoi” și de a reflecta asupra procesului în sine și în învățarea din acel proces). Debriefing-ul/discuția poate fi organizată mai întâi în cadrul grupurilor mici de Story Circle și apoi mai târziu în plen. Posibilele întrebări de debriefing/discuție sunt oferite participanților într-o fișă. Posibile întrebări care stimulează discuția: 1) Ce este memorabil pentru tine în ceea ce ai auzit? 2) Ce te-a surprins? 3) Ce te-a provocat în poveștile pe care le-ai auzit? 4) Ce ai învățat despre tine prin această experiență (aceasta se referă la obiectivul creșterii conștientizării de sine culturală)? 5) Ce teme comune ați auzit din povești? 6) Ce vrei să explorezi în continuare după ce ai auzit aceste povești?

▣ Răspunde la întrebări

1. Care sunt elementele fundamentale ale competențelor interculturale pe care se concentrează metoda Story circles?
2. De ce este atât de importantă sesiunea de debriefing de la sfârșitul experienței?

▣ Reflectează

- Cum v-a ajutat experiența cercurilor de povești să exersați ascultarea pentru înțelegere?
- Ce lecții ați învățat din această experiență?

▣ Află mai multe

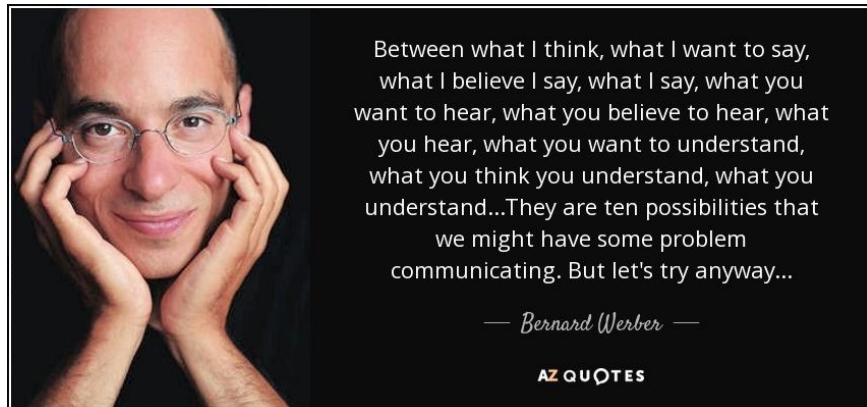
Link-uri către toate sursele menționate și materiale suplimentare:

- [Deardorff, D. K. \(2020\), The UNESCO Story Circles](#)
- <https://iccgloba.org/resources/resources/>
- [Intercultural Communication Resource Pack. SALTO Youth](#)
- [Critical Incidents for Intercultural Communication: An interactive tool for developing awareness, knowledge, and skills](#)
- [Intercultural Training Pack](#)

Exerciții de comunicare

Activitate de încălzire

Citiți textul și reflectați asupra mesajului lui.



Sursa: <https://www.azquotes.com/quote/802362>

Citiți mai jos definiția comunicării interculturale și apoi reflectați asupra întrebării. Împărtășiți și discutați răspunsurile dvs. cu colegii.

What is Intercultural Communication?

Intercultural communication refers to the effective communication between people/workers/ clients of different cultural background. It also includes managing thought patterns and non verbal communication.




Sursa: <https://www.slideshare.net/DhanBharathi/intercultural-communication-presentation>; <https://youtu.be/sGRkVqr8EII>

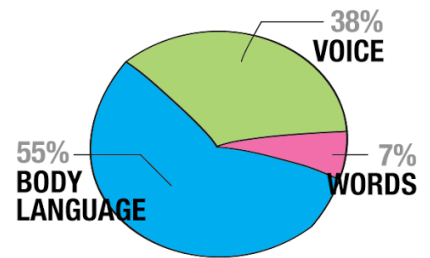


Prezice:

Care sunt principalele componente ale comunicării și cât de mult afectează ele sensul mesajului?

▣ Învățã

A fi capabil să comunici eficient este una dintre cele mai importante abilități de viață. Comunicarea este vitală în toate acțiunile noastre, atunci când construim relații, împărtășim idei, negociem probleme, delegăm responsabilități, lucrăm în echipă etc. În orice comunicare sunt, practic, trei elemente, care afectează sensul mesajului. Aruncă o privire la imagine pentru a vedea cât de mult reprezintă fiecare element pentru mesaj!



Mehrabian & Ferris' research results of communication during a presentation.
"Inference of Attitude from Nonverbal Communication in Two Channels"
The Journal of Counseling Psychology 31,
S. 248-252, 1987

Sursa: <http://www.aoc-training.de/communication/non-verbal-communication>

Aceste trei componente, verbale (cuvinte), non-verbale (limbajul corpului) și paraverbale (voce, ton, intonație etc.), sunt interdependente și specifice culturii și diferă dramatic de la o cultură la altă și în cadrul culturilor. Mesajul transmis prin cuvinte și expresii care diferă de la o limbă la alta nu poate fi înțeles fără o înțelegere clară a elementelor nonverbale și paraverbale însoțitoare. Sensul mesajului depinde de toate cele trei elemente. Prin urmare, oamenii care intră în contact cu indivizi din alte culturi trebuie să ia în considerare acele caracteristici specifice culturii și să acționeze în consecință.

Referințe cu mai multe informații:

- [Elements of Speech Communication](#)



Gândește și discută:

Care sunt principalele componente ale comunicării?

De ce joacă un rol important în comunicare?

▣ Învățã

Ce este comunicarea verbală?

Comunicarea verbală se referă la ceea ce spui: conținutul mesajului tău. Culturile variază în ceea ce privește subiectele care sunt discutate în public; astfel de subiecte, puncte fierbinți sau tabu-uri (adică moarte, bani, politică etc.) sunt situații care ar putea crea o atmosferă dificilă în rândul persoanelor care interacționează dacă nu sunt tratate cu atenție și sensibilitate. De asemenea, există cuvinte sau expresii ale căror semnificații sunt specifice culturii, ambigue, nu pot fi descrise clar și nici nu pot fi traduse direct. Cunoașterea lor vă pregătește să le gestionați și vă permite să vă îmbunătățiți abilitățile de comunicare interculturală. De exemplu, „Ce mai faci?” este de obicei perceput ca un salut, iar vorbitorul nu se așteaptă la detalii despre sănătatea ta. Antrenorii britanici au fost confuzi când oamenii au insistat pe detalii despre sănătatea lor „Bună, Anna, ce mai faci?” „Sunt bine, mulțumesc”.

Ce este comunicarea nonverbală?

Comunicarea nonverbală folosește gesturi și limbajul corpului și este cea mai veche formă de comunicare. Mesajele non-verbale au mult mai multă ambiguitate, situațional și spontaneitate și depind de contexte culturale.

Astfel, să dai din cap sau să dai din cap ca o expresie de acord sau dezacord nu este universal. A evoluat diferit în Bulgaria, de exemplu.

Ce este comunicarea paraverbală?

Comunicarea paraverbală este modul în care o spunem. Tonalitatea, pauzele dintre propoziții sau cuvinte, inflexiunile (a rosti cuvinte coborând și ridicând vocea), înălțimea, calitatea vocii etc. pot influența mesajul. Pentru a fi comunicatori interculturali eficienți, trebuie să ne aliniem gesturile, aspectul și tonul cu cuvintele pe care încercăm să ne transmitem mesajul și să depășim orice diferențe culturale între culturi.

Referințe cu mai multe informații:

- [Forms of communication: verbal, nonverbal and paraverbal](#)
- [Intercultural communication](#)
- [What is Intercultural communication?](#)
- [Intercultural communication](#)



Gândește și discută:

Ce este comunicarea verbală? Puteți împărtăși câteva exemple de cuvinte specifice culturii?

Puteți împărtăși propriile exemple de puncte fierbinți sau tabuuri? Ce este comunicarea nonverbală?

Puteți împărtăși câteva exemple de gesturi specifice culturii?

Ce faci dacă percepi hotspot-uri culturale într-o interacțiune?

▣ Învăță

Activitățile de mai jos urmăresc creșterea gradului de conștientizare a cursanților cu privire la rolul pe care limbajul corpului și elementele paraverbale ale comunicării îl joacă în relațiile interculturale. Dezbaterile și discuțiile, jocurile de rol, simulările, sarcinile orientate spre acțiune etc. ajută la îmbunătățirea nu numai verbale, ci și a altor aspecte determinate cultural ale competenței comunicative.

Jocul de rol este o tehnică foarte eficientă care crește gradul de conștientizare a participanților cu privire la canalele de comunicare și exersează comunicarea verbală, paraverbală sau non-verbală într-un context intercultural. Jocurile de rol îi ajută pe cursanți să identifice și să observe caracteristicile altor culturi, care altfel nu sunt accesibile. Jocurile de rol oferă cursanților oportunități de a exersa situații din viața reală. Astfel, cursanții vor ști cum să reacționeze în medii interculturale necunoscute. Jocurile de rol sunt potrivite pentru toate nivelurile de limbă și grupele de vârstă.



Sursa: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1337091/FULLTEXT01.pdf>

Formatorul pregătește scena: cursanții sunt participanți la o recepție (o petrecere sau o întâlnire) și observatori. Ei primesc cărți de rol și panglici colorate în funcție de țara pe care o reprezintă (roșu, albastru și alb). Participanții trebuie să poarte panglicile ca cravate sau coliere în timpul și după joc. Ceea ce trebuie să facă este să se întâlnească și să discute cu cât mai mulți oameni în funcție de rolul lor. Participanții provin din trei țări diferite: Redland (Îți place să vorbești cu străinii, dar nu-ți place să fii atins de străini. Eviți întotdeauna contactul vizual. Mănânci cu o lingură.); Blueland (Oamenii din țara voastră se brațează cu blândețe unul altuia tot timpul când vorbesc. Mănânci cu mâinile. Eviți oamenii din Whiteland); Whiteland (Îți place să cunoști și să vorbești cu oamenii. Ești entuziasmat și folosești o mulțime de gesturi. Când întâlnești pe cineva, îți atingi lobii urechilor și te înclini puțin pentru a spune „bună ziua” politicos. Mănânci cu betisoare.).

După aproximativ opt până la douăsprezece minute de petrecere ar trebui să li se ceară să se așeze în grupuri de câte patru sau cinci, având reprezentanți din toate țările, precum și unul sau doi observatori. Participanții primesc un set de întrebări pentru discuție, răspund la întrebări și discută problemele în grupurile lor. Răspunsurile și concluziile lor sunt prezentate în plen (posibil accent pe neînțelegerile interculturale cu oameni din alte culturi; împărtășiți propriile experiențe similare).

Întrebări:

- Ce ai învățat despre cele trei culturi diferite?
- Care este rolul contactului fizic?
- Ce a cauzat (sau ar fi putut cauza) conflicte? Cum ai evitat/rezolvat conflictele?
- Există asemănări între cultura dumneavoastră și oricare dintre aceste trei culturi?
- Care sunt unele dintre diferențe?
- Care ți-a părut cea mai ciudată cultură dintre toate? Ce altceva ai vrea să înveți despre aceste culturi?
- Cum te-ai simțit când participai la joc?
- Ce ai observat când ai urmărit jocul de rol?

Jocuri: Babel Tower/ Mission Impossible Intercom TC, Lorenzo Nava

Descrierea activității

Acest exercițiu se bazează pe jocul de teambuilding „Mission Impossible” într-un context multicultural. Grupul trebuie împărțit în subgrupe pentru a îndeplini unele sarcini; pot folosi doar limbajul corpului și limbile materne, dar nu au voie să folosească limbi străine o limbă comună, engleza. Exemple de sarcini: Faceți o listă de zile de naștere a tuturor celor din echipa lor, scrieți o poezie împreună, dansați ceva împreună, rostiți un stropitor de limbi în toate limbile din grupul lor, proiectați un poster care promovează diversitatea culturală, desenați un peisaj preferat etc.

Debriefing și evaluare

Începeți cu un rezumat al activității și întrebări generale despre cum a decurs activitatea. A fost plăcut? De ce da/nu? Apoi treceți la o discuție despre a afla care a fost cea mai dificilă sarcină și de ce. Care a fost cea mai ușoară sarcină și de ce? Cât de ușor ar fi fost dacă toți ar fi vorbit în engleză? Este cu adevărat necesar să avem un limbaj comun pentru a ne înțelege unul pe celălalt?

Ce instrumente ați folosit pentru a comunica și pentru a vă asigura că toată lumea a înțeles corect?

Jocuri: Ghiciți cuvântul prin mai multe canale de comunicare (Source Lorenzo Nava, Filiz Ayseli)

Obiective: Înțelegerea diferitelor niveluri și canale de comunicare

Pregătiți în prealabil bucăți mici de hârtie pe care ați scris un cuvânt care exprimă un obiect. Împărțiți grupul în subgrupe de câte patru. Dați unei persoane din fiecare grup o foaie de hârtie cu cuvântul. Spune-le să-l citească și să deseneze obiectul pe care îl reprezintă pe o foaie de hârtie pentru Persoana 2. Persoana 2 trebuie să-și dea seama de semnificația desenului și să-l descrie verbal Persoanei 3. Persoana 3 trebuie să identifice ce cuvânt a descris persoana 2. și mergi la ultima persoană, Persoana 4, și mimează cuvântul. Persoana 4 se întoarce la antrenor și spune cuvântul. Dacă este corect, Persoana 4 primește un alt cuvânt; dacă cuvântul este greșit, atunci trebuie să înceapă din nou cu primul cuvânt. O echipă câștigă când a terminat cinci cuvinte și se oprește când toate echipele au terminat.

Debriefing și evaluare

Debriefing-ul este foarte important. Cereți participanților să se reunească într-un grup mare pentru discuție și invitați-i să vorbească despre ceea ce sa întâmplat în jocul de rol.

Începeți cu un rezumat al activității și întrebări generale despre cum a decurs activitatea. A fost plăcut? De ce da/nu? În feedback, discuția se va concentra pe aceste întrebări: Care a fost etapa cea mai dificilă? Care a fost scopul acestui exercițiu?/Cum au fost canalele de comunicare diferite unele de altele?/ A fost la fel de ușor/dificil să folosiți diverse canale de comunicare?/ Pe care dintre aceste canale le utilizați mai/mai puțin des? De ce?

Reflecție

- W - Ce instrument de comunicare ai folosi mai confortabil într-un context multicultural?
- Ce instrument de comunicare te simți mai puțin confortabil să folosești?
- Ne-ați împărtăși o experiență interesantă legată de comunicarea cu oameni din alte medii culturale?
- Cum poți face comunicarea mai eficientă cu oamenii?

Cultoanele (desene animate despre neînțelegerile culturale) sunt ca asimilatorii culturii vizuale. Cursanților li se oferă o serie de (de obicei) patru imagini care prezintă puncte de surpriză sau posibile neînțelegeri pentru persoanele care intră în cultura țintă. Sarcina lor este să descrie imaginile și să spună dacă în opinia lor reacțiile personajelor par adecvate sau nu. Varianta: Oferiți cursanților un set de emoji-uri (pictograme, logograme, ideograme și smileys) și cereți-le să scrie descrieri detaliate pentru o persoană care nu le-a folosit niciodată.

What is the source of the problem?



Figure 9.1 The cultural meanings of 'Yes'. (Source: Feign, 1987.)

Sursa: <https://www.pinterest.fr/pin/397513104592256128>; <https://slideplayer.com/slide/5834255>

Sarcină orientată spre acțiune: „În toată lumea” (Source Isabel Alonso-Belmonte & María Fernández-Agüero)

Această activitate se poate desfășura în grupuri mici timp de câteva săptămâni. Participanții se concentrează pe o țară și trebuie să găsească asemănări și diferențe culturale cu propria lor țară. Sarcina lor este să prezinte colegilor puncte de contact interculturale comune cu ajutorul unor elemente vizuale, cum ar fi prezentări PowerPoint sau postere. Pentru a face acest lucru, participanții trebuie să facă cercetări pe internet și să citească articole, bloguri sau să vizioneze videoclipuri online legate de subiect etc. Prezentatorii ar trebui, de asemenea, să fie gata să răspundă la întrebări personale ("De ce ați ales acel subiect?", "Ce îl face special?").

Discuții și dezbateri: „Ce ai face?”

Participanților li se prezintă o problemă legată de întâlnirile interculturale și în grupuri invitate să o discute și să o rezolve. Soluțiile sunt prezentate în plen. Stagiarii trebuie să ia partea, să discute opțiunile și, dacă este posibil, să cadă de acord asupra unei soluții comune. Formatorul stimulează discuția prin întrebări care provoacă gânduri sau afirmații „pro și contra”. Alte aplicații: invităm cursanții să contextualizeze subiectul de discuție al dezbaterilor.

Folosirea videoclipurilor pentru a observa limbajul corpului

Activitatea urmărește dezvoltarea capacității cursanților de a se ocupa de limbajul corpului altora; pentru a le permite cursanților să speculeze asupra semnificației unor elemente importante ale comunicării nonverbale. Această activitate oferă cursanților o oportunitate de a acorda atenție activă limbajului corpului persoanelor pe care le văd și de a specula asupra a ceea ce oamenii ar putea încerca să comunice în moduri non-verbale, fie conștient, fie inconștient. Formatorul preselecționează un videoclip de trei sau patru minute care arată unele elemente de interacțiune sau comunicare între oameni din altă țară sau cultură de interes. Formatorul oferă câteva informații de bază despre contextul în care este setat videoclipul: apoi descrie cine sunt participanții și în ce situație se află. Formatorul le cere participanților să vizioneze videoclipul al cărui sunet a fost oprit și să observe îndeaproape. modul în care oamenii se salută și interacționează între ei (concentrați-vă pe strângere de mână, zâmbet, fețe, atingere, emoții, gesturi și contact vizual). Stagiarii Reflectează asupra a ceea ce indivizii în cauză încearcă să comunice și împărtășesc descoperirile lor cu colegii lor. Ce încearcă indivizii în cauză să comunice prin salutările lor? Ce încearcă indivizii să comunice prin gesturile și spațiul lor personal? De asemenea, este util să le

cereți cursanților să speculeze cum propriul lor limbaj corporal este similar (sau diferit) cu cel al indivizilor pe care îi observă.

Referințe cu mai multe informații:

- [Nonverbal Communication and Body Language](#)
- [Bennett, J., 2026, Interactive Methods for Teaching about Cultural Differences](#)
- [Intercultural communication Resource Pack](#)
- [Role Play: A Practical Way to Teach Intercultural Communication](#)
- [A Practical Way to Teach Intercultural Communication](#)
- [Intercultural encounters](#)
- [8 Strategies for Teaching Intercultural Communication through Film](#)
- [Keynote: The Power of Nonverbal Communications | Joe Navarro](#)



Gândește și discută:

Au fost utile activitățile? De ce? Ce ați învățat din activități?
Pe care le-ai folosi cu studenții tăi?

▣ Răspunde la întrebări

1. Care sunt principalele componente ale comunicării?
2. Dați exemple de comunicare verbală, nonverbală și paraverbală

▣ Reflectează

- Este la fel de ușor/difcil să folosiți diverse canale de comunicare?
- Care este cel mai/măi puțin preferatul tău? De ce? Ați trăit vreo experiență neplăcută? L-ai împărtăși cu colegii tăi?
- Cum v-ați simțit în timp ce ați fost implicat în activitățile menționate mai sus?
- Ce activitate ai folosi cu cursanții tăi? De ce? Cum ați schimba activitățile pentru a se potrivi cu contextul dvs. și pentru a satisface nevoile cursanților dvs.?
- Ce alte activități ați sugera? De ce?

▣ Află mai multe

Link-uri către toate sursele menționate și materiale suplimentare:

- [Forms of communication: Verbal, Paraverbal and Non-Verbal](#)
- [Case work - Hotspots: Talks](#)
- [Defining intercultural communication](#)
- [Intercultural dialogue](#)
- [World Council on Intercultural and global competence](#)
- [Non-Verbal Communication | Leyla Tacconi | TEDxBritishSchoolofBrussels](#)

