



uni culture

Ghid privind comunicarea interculturală și procesul de incluziune socială

Produs Intelectual 5, coordonat de



Proiect: Dezvoltarea unei abordări novatoare pentru instruirea cadrelor didactice universitare care își desfășoară activitatea în contexte interculturale UNICULTURE 2019-1-RO01-KA203-063400

Cofinanțat prin
programul Erasmus+
al Uniunii Europene



Proiect realizat cu sprijinul financiar al Comisiei Europene. Conținutul prezentului material reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar Agenția Națională și Comisia Europeană nu sunt responsabile pentru modul în care va fi folosit conținutul informației.

© 2020, UniCulture 2019-1-RO01-KA203-063400
www.uniculture.unitbv.ro

Cuprins

Introducere	4
MODULUL 1. BAZELE COMUNICĂRII INTERCULTURALE	6
1. Ce vrem să spunem prin comunicare interculturală?	6
2. Avantajele diversității și principiile integrării interculturale	8
3. Forme și modele ale comunicării interculturale	10
4. Care este legătura cu contextul universitar?	13
MODULUL 2. BAZELE COMUNICĂRII TRANSCULTURALE	17
1. Ce vrem să spunem prin comunicare transculturală?	17
2. Forme și modele ale comunicării transculturale	17
3. Care este legătura cu contextul universitar?	19
4. Similarități și diferențe între interacțiuni interculturale și transculturale	20
MODULUL 3. COMPETENȚE PENTRU COMUNICAREA INTERCULTURALĂ ȘI TRANSCULTURALĂ	25
1. Cultura și comunicare verbală și nonverbală	25
2. Importanța și funcțiile comunicării nonverbale	25
3. Limbajul corpului și paralimbajul	27
4. Stiluri de comunicare – folosirea simțului tactil, a spațiului, a contactul vizual etc.	28
5. Modele de învățare culturală, adaptare interculturală și transculturală	30
6. Cunoștințe și abilități necesare pentru comunicare interculturală și transculturală	32
MODULUL 4. INCLUZIUNEA SOCIALĂ ÎN UNIVERSITATE	35
1. Ce sunt incluziunea socială și excluziunea socială?	35
2. Motive pentru excluziunea socială	36
3. Modalități de promovare a incluziunii sociale în universitate	38
4. Grupe de vârstă diferite și abordări specifice	40
5. Bune practici de incluziune socială în universități	42
MODULUL 5. CONSTRUIREA UNEI UNIVERSITĂȚI INTERCULTURALE ȘI TRANSCULTURALE	50
1. Dezvoltarea unei viziuni ICC pentru universitate	50
2. Pregătirea strategiei ICC	51
3. Construirea strategiei ICC a universității – elementele strategiei interculturale	51
4. Implementarea și măsurarea progresului	55

Introducere

Ghidul UniCulture privind comunicarea interculturală și procesul de incluziune socială a fost creat în cadrul proiectului Erasmus+ “Dezvoltarea unei abordări novatoare pentru instruirea cadrelor didactice universitare care își desfășoară activitatea în contexte interculturale”, UniCulture 2019-1-RO01-KA203-063400.

Proiectul este coordonat de Universitatea Transilvania din Brașov și este implementat în parteneriat cu Buckinghamshire New University (BUCKS, Regatul Unit), Universitatea din Zagreb (UNIZG, Croația), Fundația pentru Dezvoltarea Activității Internaționale și Educaționale – FRAME, Poloni (FRAME, Polonia) și Fundația Pax Rhodopica (PAX, Bulgaria), în perioada noiembrie 2019 – decembrie 2021.

Ghiul evidențiază conexiunea între activitatea desfășurată în context intercultural, susținerea incluziunii sociale a grupurilor vulnerabile și promovarea procesului de incluziune socială în cadrul universităților. Documentul este structurat în cinci module, cu unități didactice dedicate. Scopul prezentului Ghid este de a fi un instrument practic, util unei audiențe mai largi din cadrul sistemului de învățământ de la orice nivel, inclusiv personalul didactic și non-didactic / didactic auxiliar. Astfel, sunt definite concepte cheie precum comunicarea interculturală și cross-culturală, incluziunea socială, împreună cu răspunsuri scurte și sugestive la cele mai frecvente întrebări și curiozități legate de subiect (de exemplu, ce înțelegem prin comunicare interculturală, comunicare transculturală, comunicare verbală și nonverbală în contextele culturale, motivele excluderii sociale în mediul universitar etc.).

Ghidul privind comunicarea interculturală și incluziunea socială este, de asemenea, o invitație de a reflecta asupra strategiei și viziunii universităților, oferind totodată în ultimul modul o abordare pas cu pas în abordarea subiectului dintr-o perspectivă organizațională.

Cititorii care decid să parcurgă individual stagiul UniCulture sunt încurajați să utilizeze pachetul integrat de instruire dezvoltat în cadrul proiectului (Manualul UniCulture, Caietul de aplicații UniCulture și Manualul pentru trainerii), să ofere feedback cu privire la progresul înregistrat și să adreseze întrebări dacă au nelămuriri, folosind datele de contact de pe site-ul web al proiectului (www.uniculture.unitbv.ro).

MODULUL 1: BAZELE COMUNICĂRII INTERCULTURALE

Conținut

- Ce vrem să spunem prin comunicare interculturală?
- Avantajul diversității și principiile integrării interculturale
- Forme și modele ale comunicării interculturale
- Care este legătura cu contextul universitar?



MODULUL 1. BAZELE COMUNICĂRII INTERCULTURALE

Fundația FRAME, Polonia

1. Ce vrem să spunem prin comunicare interculturală?

Comunicarea este definită ca un proces de utilizare a simbolurilor și semnelor pentru a induce o înțelegere a însemnătății către destinatar. Un semn este un sistem de lucruri sau fenomene creat în mod conștient și folosit pentru a obține o reacție specifică. Un sentiment al comunicării ca proces cultural derivă din aceste două definiții, deoarece cultura înglobează o activitate umană conștientă și valoroasă. Comunicarea este profund încorporată în cultură, deoarece este alcătuită din mai multe componente culturale. Cel de bază este, desigur, limba, adică sistemul de semne. Cu toate acestea, limbajul nu trebuie înțeles doar în termeni verbali, întrucât atât comunicarea, cât și limbajul pot fi, de asemenea, non-verbale: comportament, gesturi, expresii faciale - toate sunt importante, dar mediate în întregime de cultură.

În cazul limbajului ca vorbire, este evident că există diferențe între diferite culturi, deoarece avem atât de multe limbi diferite. Cu toate acestea, când vine vorba de comunicarea non-verbală, de multe ori nu ne dăm seama cât de strâns este legată de propria noastră cultură specifică. Prin urmare, comunicarea interculturală este mult mai mult decât simpla traducere a vorbirii. Poate fi descrisă ca o interacțiune (atât verbală, cât și nonverbală) între oameni din medii culturale diferite (Allwood, 1985).

Cu toate acestea, atât comunicarea, cât și comunicarea interculturală sunt abilități sociale, iar aceasta din urmă este specifică, deoarece constă din diferiți factori. Pentru a înțelege care sunt diferențele, să începem prin a ilustra procesul de comunicare. Are loc între expeditor și destinatar într-un anumit mediu. Nu vorbim pur și simplu despre mediul natural (în care are loc și comunicarea: de exemplu, în aer când vorbim la acel moment), ci despre mediul cultural. Expeditorul transmite un mesaj care este primit de receptor în același mediu.

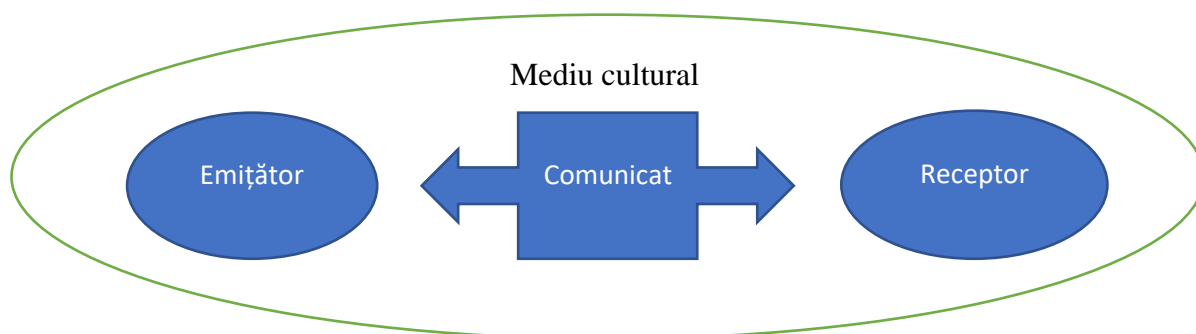


Figura 1: Comunicarea într-un mediu cultural omogen

În comunicarea interculturală, expeditorul și destinatarul se află în medii diferite. Acest lucru este de o mare importanță pentru procesul de comunicare, deoarece expeditorul atrage modele, semne și alte elemente ale mesajului din mediul cultural. Când expeditorul și destinatarul se află în același mediu cultural, acestuia din urmă îi este ușor să înțeleagă mesajul, deoarece sunt înconjurați de aceleași tipare și simboluri. Dar atunci când se află într-un mediu diferit de cel al expeditorului, mesajul se umple cu modele străine pentru el / ea și poate fi în afara accesului sau, mai rău, neînțeles. Un exemplu excelent sunt expresiile idiomatice, care, atunci când sunt traduse literal, provoacă o mulțime de confuzie.

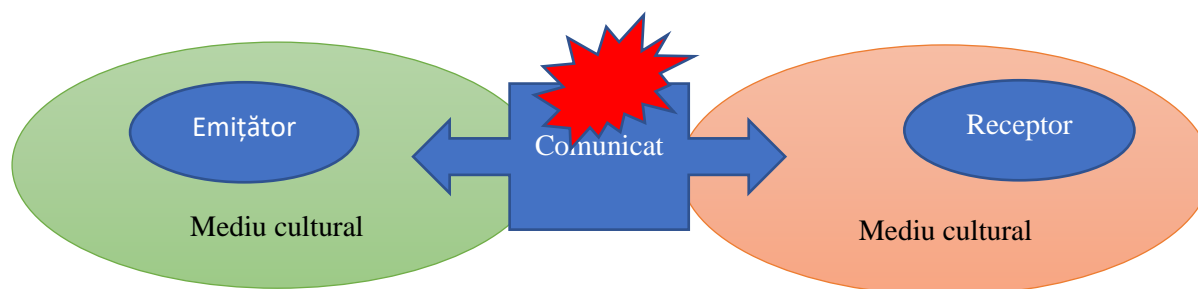


Figura 2: Comunicarea în medii culturale diferite

Motivul nu este unul pur lingvistic. Oamenii care au crescut într-un mediu cultural sunt plini de tipare, cunoștințe despre cum să se comporte, să comunice, cum să perceapă și să evalueze valorile. Prin urmare, atunci când comunică cu alte culturi, experimentează șocul cultural: se confruntă nu numai cu o altă limbă, ci și cu alte tipare de comportament și nu pot înțelege modul de gândire - mentalitatea altor oameni, care trăiesc în această altă cultură. Acest lucru funcționează și din perspectiva destinatarului: destinatarul nu recunoaște (în mod corespunzător sau deloc) ceea ce comunică, deoarece este plin de informații furnizate în funcție de tipare și valori cu care nu este familiarizat. Șocul cultural este legat de tiparele enumerate de Jens Allwood (1985):

1. Modele de gândire - moduri de gândire și mentalitate
2. Modele de comportament - moduri de comportament, reacții comune pentru situații specifice
3. Modele de artefacte - moduri de utilizare a materialelor și instrumentelor
4. Amprente ale naturii - modalități de schimbare a mediului natural

Toate acestea sunt, într-un fel, percepute de alte culturi, ele alcătuind o imagine superficială în ochii acestor culturi, numită stereotip. Stereotipurile sunt de obicei privite ca un fenomen negativ, dar nu este cazul dacă sunt îndeplinite anumite condiții. Un stereotip este cunoașterea inițială a unei culturi străine și ar trebui tratată ca atare. Face posibilă aprofundarea

cunoștințelor despre o anumită cultură și atingerea adevăratei sale imagini. Dar pentru a face acest lucru, este crucială voința de a aduna cunoștințe, precum și voința de a obține competențele interculturale necesare. Potrivit lui Bennet (1986), modul de a face față șocului cultural poate fi prezentat după cum urmează:



Figura 3: Modelul lui Bennett al Competenței Culturale; adaptat din Bennet M. J. "O abordare de dezvoltare a instruirii pentru sensibilitatea interculturală, "International Journal of Intercultural Relations", Volumul 10, Numărul 2, 1986

După cum descrie Bennet: „Continuumul dezvoltării se mută de la etnocentrism la etnorelativism. Etapele anterioare ale continuumului definesc negarea parohială a diferenței, apărarea evaluativă împotriva diferenței și poziția universalistă de minimizare a diferenței. Etapele ulterioare definesc acceptarea diferenței, adaptarea la diferență și integrarea diferenței în viziunea asupra lumii” (Bennett, 1986, p. 179).

Comunicarea interculturală nu este un fenomen excepțional. Într-o lume în care cultura devine din ce în ce mai globalizată, devine ceva natural. Necesită abilități care devin necesare pentru a se regăsi într-o lume din ce în ce mai des denumită „satul global”.

2. Avantajele diversității și principiile integrării interculturale

Filosoful foarte cunoscut Ludwig Wittgenstein spunea că limitele limbajului nostru sunt aceleași cu limitele lumii noastre. Aceste cuvinte, scrise în prima jumătate a secolului al XX-lea, reflectă perfect modul în care funcționează rațiunea umană. Când gândim, nu folosim imagini, ci folosim limbaj, folosim simboluri. Gândirea înseamnă într-adevăr să vorbești cu tine însuși. La urma urmei, limba este un element al culturii, astfel încât gândirea noastră este limitată de produsele limbii noastre, ale culturii noastre. Dacă o construcție dată nu este în limbă, nu va fi nici în gândirea noastră. Prin urmare, cu cât cunoaștem mai multe construcții din diferite limbi, cu atât ne extindem posibilitățile de gândire.

Cu toate acestea, principiul împrumutului din alte culturi nu se limitează la limbaj. În

științele managementului, cercetări efectuate cu multă vreme în urmă ce arată clar că lucrul în grupuri dă naștere fenomenului sinergiei, deoarece acumulează posibilitățile tuturor membrilor grupului. Dacă, în plus, provin din culturi diferite, au puncte de vedere diferite, mentalități diferite și moduri diferite de rezolvare a problemelor, dezvoltate de cultura lor nativă, împreună pot acționa și mai bine, mai rapid și mai creativ (Jones, Chirino-Chace și Wright, 2020; Pless și Maak, 2004). Această tactică este din ce în ce mai utilizată, deoarece este universală. Aduce rezultate la fiecare activitate socială, motiv pentru care oamenii vorbesc din ce în ce mai des nu despre dezirabilitate, ci despre necesitatea educației interculturale, a orașelor multiculturale (Wood și Landry, 2008) și a unei societăți diverse. În 2008, Consiliul Europei a publicat o Carte Albă privind Dialogul Intercultural, care subliniază avantajele diversității sociale, dar și necesitatea de a lucra alături de principiile care permit dialogul intercultural deplin și construirea platformelor de cooperare.

Există câteva principii de bază care ar trebui urmate atunci când vrem să vorbim despre dialog intercultural sau integrare.

- Primul este să căutăm ceea ce ne este comun. Esența cooperării este găsirea unui teren comun pentru acțiune. Prin urmare, atunci când căutați un contact cu cineva dintr-o altă cultură, ar trebui să vă bazați pe ceea ce avem în comun. Diferențele sunt oricum evidente și vor fi clar vizibile în timpul contactului în sine. Ceea ce face legătura, totuși, trebuie găsit. Rădăcinile comune, valorile, experiențele istorice, obiceiurile și metodele de conduită oferă o oportunitate excelentă de a intra într-un dialog care poate fi apoi dezvoltat.

A doua regulă este principiul acceptării. Adesea confundat cu toleranța, deoarece pentru majoritatea oamenilor cei doi termeni sunt sinonimi. Dar, de fapt, toleranța este un concept de valoare care pune valorile tolerantului peste cele tolerate. Pe de altă parte, acceptarea este un termen mai neutru (Gogacz și Sołtys, 2016). Înseamnă reconciliere deplină cu o altă viziune asupra lumii. Din perspectiva dialogului intercultural, acceptarea este o condiție prealabilă.

- Un al treilea principiu care este strâns legat de precedentele este adaptarea reciprocă. Este vorba de concentrarea asupra asemănarilor și încercarea de a ajunge la un consens asupra diferențelor; necesită o abordare de conciliere, arta compromisului.

- Al patrulea principiu este curiozitatea. Curiozitatea este dorința de a ști ce este diferit și este un motivator pentru dialog. Fără curiozitatea cu privire la o altă cultură, fără voința de a o cunoaște, nu se poate vorbi de o participare deplină la dialog și nici nu poate exista acceptare.

Când cuiva nu îi pasă de altă cultură, nu încearcă să o cunoască, nu va fi cu adevărat

interesați să ia legătura cu niciunul dintre reprezentanții ei. Diversitatea socială este o mare oportunitate pentru fiecare persoană de a fi mai creativă, de a-și lărgi orizonturile, de a înțelege mai bine lumea. Trebuie să înțelegem că astăzi există doar două posibilități în legătură cu globalizarea în progres: fie ne vom închide în noi înșine la ceea ce este diferit și, astfel, ne vom priva de oportunități de dezvoltare, deoarece nu ne putem adapta la condițiile predominante sau la alte culturi pentru a fi capabili să obținem ceea ce ni se poate părea necesar pentru o funcționare mai bună și mai completă în lumea modernă, fie vom învăța să le oferim altora lucrurile pe care le considerăm cele mai valoroase și care merită împărtășite în propria noastră cultură.

3. Forme și modele ale comunicării interculturale

Nu există un singur model de comunicare interculturală. Deoarece există multe aspecte ale fenomenului, accentul poate diferi în funcție de multe elemente: funcționale, organizaționale sau structurale. Putem adopta o diviziune de bază, identică cu diviziunea generală în comunicarea verbală și non-verbală.

Din această perspectivă, comunicarea interculturală verbală necesită nu numai abilități lingvistice și cunoștințe filologice, ci mai ales abilități de interpret. Este foarte important să cunoașteți regulile contextuale pentru a putea recunoaște gândul din spatele cuvintelor.

Comunicarea verbală nu poate fi considerată izolat de comunicarea non-verbală. Un tratament cuprinzător al procesului de comunicare necesită luarea în considerare a multor factori și limitarea lor la comunicarea verbală ar fi o mare greșeală. Mai presus de toate, însă, nu ar permite stabilirea unui dialog, dar în cel mai bun caz ar putea fi o formă de comunicare unidirecțională, fără a putea obține un feedback adecvat. Există o diferență fundamentală între dialog și comunicare. Comunicarea nu trebuie să fie un proces bidirecțional; poate fi un proces cu un singur sens sau cu mai multe căi. Dialogul, pe de altă parte, necesită comunicare și feedback bidirecțional. Nu este posibil să primiți feedback atunci când mesajul nu este primit în mod corespunzător.

Cu toate acestea, comunicarea non-verbală este mult mai complicată și multidimensională. Necesită multe cunoștințe culturale. Despre obiceiuri, gesturi, contexte de utilizare a expresiilor date. În primul rând, însă, este vorba despre comportamentul și tiparele acestui comportament care sunt adecvate, adecvate situației. Chiar și gama comunicării non-verbale în sine poate diferi în funcție de cultură, deoarece există acelea în care simbolistica gesturilor este mult mai importantă, dar și cele în care sunt importante forme de comunicare complet diferite, de exemplu,

intonajia vocală. Cu toate acestea, comunicarea non-verbală poate fi, de asemenea, un punct foarte bun pentru a începe un dialog intercultural, de exemplu cu ajutorul unui limbaj grafic simbolic sau al limbajului gesturilor universale.

Modelele de comunicare sunt foarte diferite în funcție de perspectiva pe care o adoptăm. Narula (2006, p. 80) scrie despre două categorii posibile de modele, dacă avem de-a face cu o societate multiculturală sau cu una monoculturală. Cu toate acestea, din cauza migrației, există din ce în ce mai puține dintre acestea din urmă. În societățile multiculturale, modelele de comunicare depind de modele sociale. Abordarea clasică distinge două modele: „creuzetul” și „castronul de salată”. Modelul „creuzetului” este despre dezvoltarea unui dialog social în jurul valorilor comune. Un exemplu al acestui model este societatea americană, care se bazează pe rădăcinilor multinaționale ale societății sale, dar valorile comune bazate pe noua națiune, care este națiunea americană, sunt puse în prim plan. Prin urmare, în acest model, accentul va fi pus în primul rând pe valorile comune, transnaționale sau, mai degrabă, trans-etnice, întrucât scopul dialogului intercultural este unificarea națiunii americane pe baza rădăcinilor multi-etnice. Modelul „castronului de salată”, care este caracteristic societății europene, subliniază mai presus de toate diversitatea. Baza dialogului în acest model este acceptarea multiplicității valorilor și culturilor. Deși acest model se referă la valori și istorie împărtășită, nu încearcă să unească nimic. Dialogul este mult mai dificil aici, dar și tradițiile etnice și culturale sunt mult mai puternice și nu pot avea o importanță secundară. Prin urmare, comunicarea în acest model trebuie să sublinieze unitatea în diversitate.

În societățile monoculturale modelele sunt strict dependente de nevoi; aici avem un model tehnologic care se bazează pe noile tehnologii, care sunt în cea mai mare parte transculturale sau un model incluziv care poate fi dezvoltat în universități care găzduiesc studenți din întreaga lume.

O altă abordare poate lua în considerare factorii individuali, nu sociali. În această perspectivă, sunt luate în considerare sferile în care dialogul poate fi dezvoltat grație competențelor individuale. Prin urmare, vorbim despre trei domenii de competență: comportamentală, cognitivă și afectivă (Varhegyi și Nann, 2007). În prima, abilitățile comportamentale, de negociere și de relaționare sunt cele mai importante. În acest model, cel mai important lucru este să stabilim un dialog și să menținem relații adecvate bazate pe valori comune. De asemenea, este important să mențineți o atitudine de acceptare și să vă asigurați că este un dialog, nu un monolog. Modelul bazat pe competențe cognitive se referă în principal la acumularea de cunoștințe despre o altă cultură. În acest model, comunicarea se referă la trecerea

de la stereotipuri la cunoașterea profundă a celeilalte culturi. Al treilea model, cel afectiv, se referă la comunicarea bazată pe emoții, dintre care cel mai important este empatia. Respectul, simțul conexiunii sunt emoții care duc la comunicarea cu o altă persoană, provenind dintr-o cultură diferită, dar trăind ca noi, deși într-un mod diferit.

Ultima abordare, descrisă de Al-Araki (2015), oferă un model de comunicare prin descrierea procesului. Acest proces este legat de etapele succesive ale integrării culturale. În primul rând, avem de-a face cu etapa de recunoaștere în care o persoană se orientează spre o altă cultură. Această etapă include așa-numitul șoc cultural care determină recunoașterea faptului că avem de-a face cu o cultură complet diferită de a noastră. Forțează cumva recunoașterea de sine, exagerează autoidentificarea. Prin urmare, această etapă ar trebui să fie urmată de următoarea etapă în care vine vorba de stima de sine. Individul se recunoaște pe sine și își recunoaște propria valoare. Următoarea etapă este satisfacerea sentimentului de securitate. Un individ care s-a recunoscut pe sine știe deja că va face față noilor circumstanțe. Aceasta este etapa recuperării după șocul cultural. Cu toate acestea, omul are nevoie de alții pentru a funcționa eficient. De aici următorul pas, atragerea atenției. Acesta este momentul în care relațiile sunt stabilite și are loc o comunicare interpersonală adecvată. Acest lucru duce la următoarea etapă a înțelegerii, adică înțelegerea reciprocă a persoanelor comunicante din diferite culturi. Punctul de realizare a procesului este cooperarea. Este demn de remarcat faptul că, aparent, acest proces privește doar parțial comunicarea. Aceasta este o greșală, deoarece comunicarea are loc în ansamblu, dar în primele etape este comunicarea intrapersonală. În multe teorii, baza unei bune comunicări interculturale este cunoașterea de sine și identificarea personală (Baldwin și Hunt, 2002).

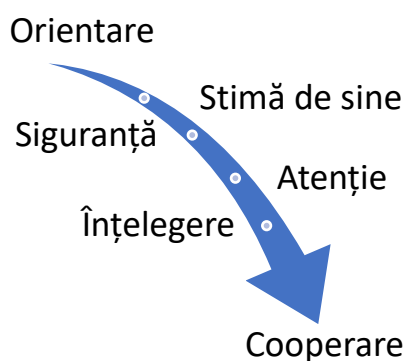


Figura 4: Procesul comunicării interculturale conform lui Al-Araki (2015)

4. Care este legătura cu contextul universitar?

Cu certitudine spunem că datorită globalizării moderne, universitățile au făcut un cerc complet. În Evul Mediu, când s-au format într-o Europă culturală universalistă, au adunat oameni din toată lumea creștină. Problema originii geografice a fost mai puțin importantă decât apartenența la comunitatea universitară. Lumea de astăzi este din ce în ce mai multiculturală datorită mobilității oamenilor și a ideilor rezultate din globalizare. Nu numai că oamenii se mișcă mai ușor și mai repede ca oricând, dar au și o capacitate nelimitată de comunicare. Acest lucru afectează și universitățile, care devin din nou foarte multiculturale. Ca și în trecut, originea etnică sau culturală nu contează prea mult, ceea ce contează este entuziasmul și devotamentul pentru dobândirea cunoștințelor și abilităților.

Cu toate acestea, nu mai este atât de simplu, deoarece nu mai trăim într-o cultură a universalismului, ci a unei enorme diversități culturale. Prin urmare, este foarte dificil, în ciuda tendinței în creștere, să îndeplinești cerințele mediului multicultural la universități (Ippolito, 2007). Multe valori, modele de comportament, moduri de cunoaștere și multe alte probleme necesită o muncă continuă privind comunicarea multiculturală în universități.

Aceasta este o problemă pe care este necesar să ne concentrăm din două motive. În primul rând, deoarece numărul studenților străini în universități continuă să crească, după cum arată statistica. De exemplu, în Europa, ponderea studenților internaționali în universitățile europene a crescut de la 8,4% în 2016 la 9% în 2018 (Eurostat, 2019).

Al doilea motiv este că universitățile beneficiază foarte mult de mai mulți studenți din culturi diferite. După cum s-a menționat deja de multe ori, mediul social multicultural în care au loc procesele de comunicare interculturală este strâns legat de fenomenul de sinergie care apare în activitățile de echipă (Thom, 2009).

Universitățile fondate de la începutul existenței lor pe valorile universale ale adevărului, egalității și solidarității sunt responsabile pentru incluziunea socială pe picior de egalitate cu orice instituție socială și datorită rolului lor în dezvoltarea umanității, această responsabilitate le revine într-o tot mai mare măsură.

Funcția însăși a dezvoltării cunoștințelor și a tehnologiei necesită, de asemenea, deschidere către diversitatea lumii contemporane. De aceea, universitățile ar trebui să dea un exemplu de comunicare adecvată și dialog intercultural real.

Bibliografie

- Al- Araki M. (2015). Models of Intercultural Communication: Identities, Styles of Acculturation, and Premises for Enjoying the Company of One Another - Empirical Data From the Public Sector in Norway, *Sage Open*, 1-13.
- Allwood J. (1985), "Tvärkulturell kommunikation" (1985). In Allwood, J. (Ed.) *Tvärkulturell kommunikation*, Papers in Anthropological Linguistics 12, University of Göteborg, Dept of Linguistics.
- Baldwin, J. R., & Hunt, S. K. (2002). Information seeking behavior in intercultural and intergroup communication. *Human Communication Research*, 28, 272-286.
- Bennet M.J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity, *International Journal of Intercultural Relations*, 10 (2), 179-196.
- Bennett, M.J. (Ed.). (1998). *Basic Concepts of Intercultural Communication: Selected Readings*. Yarmouth: Intercultural Press.
- Council of Europe (2008), White Paper on Intercultural Dialogue, Cules de pe: https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_en.pdf
- Gogacz A. (2013). Pedagogy, not Politics as the Real Stabilizer of Europe as the Home for Many nations. In: Kucha R., Cudak H. (Eds.), *European Ideas in the Pedagogical Thought: From National to Supranational Points of View. Some Totalitarian Aspects*, pp. 343-354, Łódź, Społeczna Akademia Nauk.
- Gogacz, A., & Sołtys, A. (2016) Towards Inclusive Education in the Perspective of Teachers Opinions and Needs. *Pedagogika Rodziny. Family Pedagogy*. 6(4).
- Ippolito, K. (2007). Promoting intercultural learning in a multicultural university: Ideals and realities. *Teaching in Higher Education*, 12, 749-763.
- Jandt, F. E. (2001). *Intercultural communication: An introduction* (third ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Jones, G., Chirino Chace, B., Wright, J. (2020). Cultural diversity drives innovation: empowering teams for success. *International Journal of Innovation Science*, Volume 12(3), 323-343.
- Klyukanov, I. E. (2020). *Principles of Intercultural Communication* (2nd ed.). Routledge.
- Kudo, K, Volet, S., & Whitsed, C. (2019). Development of intercultural relationships at university: a three-stage ecological and person-in-context conceptual framework. *Higher Education*, 77, 473-489.
- Narula, U. (2006). *Communication Models*. Atlantic Publishers: New Delhi.

- Pless, N., & Maak, T. (2004). Building an Inclusive Diversity Culture: Principles, Processes and Practice. *Journal of Business Ethics*, 54, 129-147.
- Sarbaugh L. E. (1993). *Intercultural Communication*. Transaction Publishers.
- Thom, V. (2009). Mutual Cultures: Engaging with Interculturalism in Higher Education. In Jones, E. (Ed.), *Internationalisation and the Student Voice: Higher Education Perspectives* (1st ed.). Routledge.
- Varhegyi A., & Nann S. (2007), A Framework Model for Intercultural Competences. Cules de pe <https://ec.europa.eu/migrant-integration/?action=media.download&uuid=2A9F9C37-9E58-868E-3E553C47D6B85536>
- Wood, P., & Landry, C. (2008), *Intercultural City*. Earthscan: London.

MODULUL 2. BAZELE COMUNICĂRII TRANSCULTURALE

Conținut

- Ce înțelegem prin comunicare transculturală?
- Forme și modele de comunicare transculturală
- Cum se leagă de contextul universitar?
- Asemănări și diferențe între interacțiunea interculturală și transculturală



MODULUL 2. BAZELE COMUNICĂRII TRANSCULTURALE

Universitatea din Zagreb, Croația

1. Ce vrem să spunem prin comunicare transculturală?

Comunicarea transculturală este „un proces de creare și partajare a sensului între oameni din medii culturale diferite, folosind o varietate de mijloace” (Allen, 2017). Persoanele implicate în comunicarea transculturală pot avea medii culturale diferite și aparțin etniei, naționalității, rasei, vârstei, sexului, orientării sexuale, culturii de lucru etc. În calitate de membri ai unui grup, au învățat și adoptat anumite tipare de comportament de comunicare, inclusiv seturi de atitudini, valori, norme și credințe. Mai mult, membrii diferitelor culturi percep lumea din jurul lor în moduri diferite și utilizează diferite forme verbale, non-verbale și scrise de comunicare.

Diferențele culturale pot provoca neînțelegeri și „ciocniri culturale” în comunicare și pot duce la tensiuni și conflicte între indivizi și grupuri. Prin urmare, comunicarea transculturală este importantă pentru toate domeniile activității umane în care membrii diferitelor culturi comunică între ei. În educație, economie și afaceri, turism, medicină etc., este necesar să se stabilească o comunicare, cooperare și încredere reușită și eficientă și să se promoveze toleranța. Înțelegerea și învățarea abilităților de comunicare adecvate din punct de vedere cultural devine astfel parte integrantă a vieții și muncii contemporane.

Comunicarea transculturală face obiectul cercetării științifice și aplicate. Scopul este de a înțelege modul în care membrii diferitelor grupuri culturale comunică între ei, pentru a reduce barierele și pentru a îmbunătăți comunicarea transculturală. Adesea include înțelegerea diferențelor și similitudinilor culturale, generalizări, preconcepții și stereotipuri etc., precum și procesul de dezvoltare și dobândire a abilităților de comunicare transculturală, adică obținerea conștientizării și cunoștințelor cu privire la modul de „schimb, negociere și mediere culturală, diferențele prin limbaj, gesturi și limbajul corpului” (Stringer și Cassiday, 2009).

2. Forme și modele ale comunicării transculturale

Hall și Hall (1990) subliniază că de fapt comunicarea diferă între culturi în ceea ce privește următoarele aspecte: **context ridicat versus context scăzut** - majoritatea culturilor occidentale pot fi definite ca fiind culturi de comunicare cu context scăzut, în timp ce, de exemplu, China este una cu context înalt. În timp ce vestul european, în special germanii, tind să comunice într-un mod foarte direct, explicit, chinezii comunică de obicei destul de implicit, indirect (Tirpitz & Zhu 2015).

p.159); spațiul (percepția spațiului este, de asemenea, determinată de cultură). Spațiul și limitele conexe încep cu granița fizică a individului (pielea), continuă cu spațiul personal și se termină cu teritoriul cuiva (ibid. 160). Profesorii trebuie să fie conștienți de noțiunea de spațiu pentru a evita interpretările greșite (Hall și Hall, 1990, p. 10). Conform lui Hall și Hall (1990, p. 13), în special a sistemelor de **timp** determinate cultural monocronice (de exemplu, țările nord-vest europene) și timpul policronic (de exemplu, asiatic) sunt relevante.

Astfel, atunci când comunică într-un cadru transcultural, părțile implicate trebuie să fie conștiente de cadrul de referință determinat cultural al fiecărei părți. Bazându-se pe diferite aspecte ale comunicării (transculturale), Browaeys și Price (2011) sugerează un model de comunicare transculturală care ia în considerare cunoștințele, experiența, normele și valorile și ipotezele drept cadre de referință ale părților comunicante. Mai mult, ele conturează patru filtre cheie de comunicare (limbaj verbal și non-verbal, stilul de gândire și comunicare, stereotipuri, relații), care influențează modul în care un mesaj intenționat este primit de către oricare dintre părți. În consecință, nu este necesar doar să înțelegem ipotezele de bază, normele și valorile și tiparele de comunicare, ci și noțiunea de relații (Tirpitz și Zhu, 2015, p. 161).

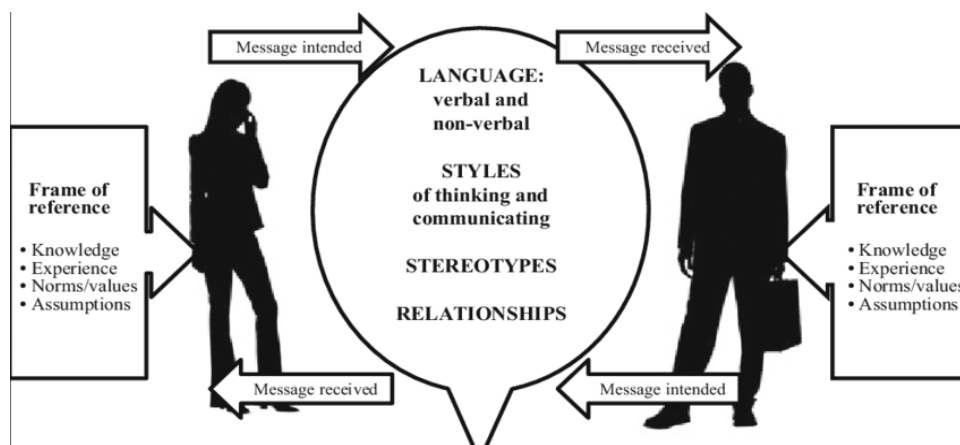


Figura 1. Modelul comunicării transculturale. Sursă: Bazat pe Browaeys și Price (2011, p. 276).

Notă: Cadru de referință pentru emițător: Cunoaștere, experiență, norme/valori, asumptii. Cadre de referință pentru receptor: Cunoaștere, experiență, norme/valori, asumptii.

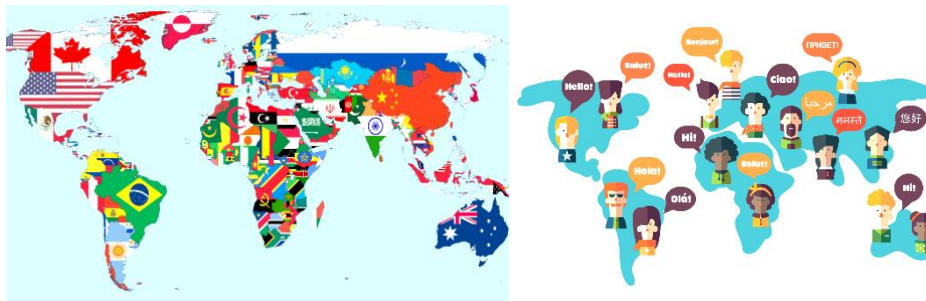
Prin intermediul limbajului verbal și non-verbal ajutați de o serie de stiluri de gândire și comunicare și existența stereotipurilor și a relațiilor dintre cei doi comunicatori.

3. Care este legătura cu contextul universitar?

Multe universități au făcut pași importanți pentru a spori înțelegerea interculturală prin procese de schimbare organizațională și inovații. Procesele universitare se învârt în jurul a patru dimensiuni majore care includ: schimbarea organizațională, inovarea curriculumului, dezvoltarea personalului și mobilitatea studenților (Rudzki, 1995, pp. 421-422). Ellingboe subliniază aceste patru dimensiuni majore cu propriile sale specificații pentru procesul de internaționalizare. Specificațiile sale includ: (1) conducerea organizației de învățământ; (2) implicarea internațională a membrilor facultății în activități cu colegii, site-urile de cercetare și instituțiile din întreaga lume; (3) disponibilitatea, accesibilitatea și transferabilitatea programelor de studii în străinătate pentru studenți; (4) prezența și integrarea studenților internaționali, a cercetărilor și a facultăților care vizitează viața campusului; și (5) unități co-curriculare internaționale (reședințe, centre de planificare a conferințelor, asociații studențești, centre de carieră, imersiune culturală și case de limbi străine, activități studențești și organizații studențești) (Bartell, 2003, p. 46).

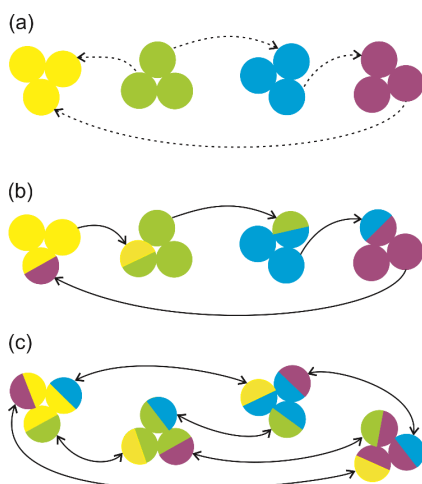
Universitățile sunt atât instituții de educație, cât și instituții de cercetare, activitatea de instruire fiind în strânsă legătură cu cercetarea empirică și generarea de cunoaștere. În știință și nu doar în predare, termenii inter-, trans- și multidisciplinaritate sunt ocazional amestecați și/sau folosiți ca sinonimi. În lucrarea recent publicată, Toș (2021) atribuie această confuzie diferitelor tradiții istorice și culturale și subliniază că „diferențele dintre ele, și mai ales lipsa de cunoaștere și înțelegere a acestor diferențe, pot crea dificultăți și chiar obstacole pentru inter- și/sau colaborare transdisciplinară. În acest sens și datorită dezvoltării globalizării, apare conceptul de competență interculturală, care este din ce în ce mai important în toate formele de colaborare în știință și practică, în special în colaborarea transdisciplinară între oameni de știință, experți și non-profesioniști interesați (Toș, 2021, p. 71). Cu alte cuvinte, în cercetarea științifică și orice altă interacțiune didactică sau administrativ-organizațională în universități este crucial să se creeze și să se dezvolte un mediu educațional în favoarea diversității și multiculturalismului, să se conștientizeze diversitatea tradițiilor istorice și culturale ca fundament de la care interacțiunile universitare moderne care pornesc într-o lume globalizată. De asemenea, este necesară conștientizarea provocărilor, a asemănărilor și diferențelor dintre interacțiunea interculturală și transculturală, variind deja la nivelul termenilor și conceptelor utilizate.

4. Similarități și diferențe între interacțiuni interculturale și transculturale



Pe mai multe site-uri web, în unele dicționare și în diverse surse bibliografice, termenii intercultural și transcultural sunt echivalați. Dar există o diferență, acești doi termeni având semnificații diferite. Această eroare apare uneori din cauza traducerii acestor termeni din diferite limbi. În Dicționarul Merriam-Webster, termenul *intercultural* este definit ca o manifestare între mai multe culturi ori o interacțiune ce include două sau mai multe culturi. În același dicționar, termenul *transcultural* este definit ca tratând sau oferind o comparație între două sau mai multe culturi sau zone culturale diferite. Pagina de Facebook „Limbă și lingvistică” afirmă că totuși comunicarea interculturală descrie comunicarea între cel puțin două persoane care diferă semnificativ din punct de vedere cultural. Comunicarea transculturală nu este aceeași cu comunicarea interculturală. **Comunicarea interculturală** se ocupă de interacțiunea dintre cel puțin două persoane, în timp ce **comunicarea transculturală** descrie compararea stilurilor de comunicare între culturi.

De exemplu, un articol despre ceea ce se întâmplă atunci când un bărbat marocan vorbește cu o femeie din Hawaii ar fi intercultural, dar un articol care compară tiparele de comunicare ale oamenilor din Maroc cu modelele de comunicare ale oamenilor din Hawaii ar fi transcultural. Schriefer (2016) explică modul în care „comunicarea interculturală se concentrează pe schimbul reciproc de idei și norme culturale și pe dezvoltarea unor relații profunde. Într-o societate interculturală, nimeni nu rămâne neschimbat deoarece toată lumea învață și crește împreună. Ea afirmă în continuare că, în comunicarea transculturală, „diferențele sunt înțelese și recunoscute și pot aduce schimbări individuale, dar nu și transformări colective. În societățile transculturale, o cultură este adesea considerată <<normă>> și toate celelalte culturi sunt comparate cu cultura dominantă.”



Desenul 1 – Imagine schematică ce reprezintă (a) multiculturalitate (b) transculturalitate și (c) interculturalitate (adaptat din Schriefer, 2018).

Allen (2017) subliniază că, totuși, „comunicarea transculturală și comunicarea interculturală diferă în funcție de focalizarea cercetării. Comunicarea interculturală se concentrează pe interacțiunea cu diferite culturi, în timp ce comunicarea transculturală se concentrează mai mult pe comparațiile diferitelor culturi”. Potrivit lui Taylor (1994) și Valchev (2004), „comunicarea interculturală exprimă diferite forme de interacțiune între oameni de diferite etnii și rădăcini culturale, ducând la înțelegere reciprocă și reducerea conflictelor... Comunicarea interculturală este un schimb de bogăție și înțelepciune pe care fiecare comunitate le posedă. Prin schimbul acestei bogății, oamenii se cunosc mai bine ca națiuni, comunități religioase și ființe umane.”

Sinden (2021) afirmă că în esență comunicarea interculturală implică schimbul de informații între diferite culturi și grupuri sociale, inclusiv indivizi cu medii religioase, sociale, etnice și educaționale diferite. Site-ul web *Teoria comunicării* explică modul în care comunicarea transculturală se referă la comunicarea dintre persoanele care au diferențe în stilurile de lucru, vârstă, naționalitate, etnie, rasă, sex, orientare sexuală etc. Comunicarea transculturală se poate referi și la schimb, negociere, și medierea diferențelor culturale prin limbaj, gesturi și limbajul corpului.

*Imaginea 2 – Diferențele între comunicarea transculturală și comunicarea interculturală
(sursă: Garbey, 2004).*

Transcultural	Intercultural
<i>Comunicarea transculturală este un studiu a unei idei particulare sau un concept existent în multe culturi pentru a compara o cultură cu alta într-un aspect particular.</i>	<i>Comunicarea interculturală implică interacțiuni între oamenii din diferite culturi: înseamnă un fel de „senzitivitate și înțelegere”</i>
<i>Pentru a te descurca cu cultura „străină” fără a te schimba sau adapta.</i>	<i>Pentru a internaliza valorile „celuilalt”, a învăța de la el în timp ce încerci să te adaptezi.</i>
<i>Este direcționată extern și este o problemă de schimbare a comportamentului</i>	<i>Este direcționat intern și o problemă de schimbare a felului de a gândi.</i>

Observăm cum comunicarea și interacțiunea transculturală și interculturală sunt definite în moduri diferite. Putem fi de acord că există asemănări și diferențe în definiții. Mai multe detalii găsiți în manualul UniCulture și în Caietul de aplicații UniCulture. Cititorii pot găsi literatura suplimentară pe această temă și pot găsi informații pe site-ul web al proiectului, în secțiunea Biblioteca digitală.

Bibliografie

- Allen, M. (2017). Sage Research Methods. Cross-Cultural Communication. Cules de pe <https://methods.sagepub.com/reference/the-sage-encyclopedia-of-communication-research-methods/i3766.xml>
- Bartell, M. (2003). Internationalization of universities: A university culture-based framework. *Higher Education*, 45(1), 43-70.
- Browaeyns, M. J., & Price, R. (2011). *Understanding cross-cultural management* (2nd ed.). Harlow, England; New York: Financial Times/Prentice Hall.
- Communication Theory. (n.d.). *Cross Cultural Communication*. Cules de pe <https://www.communicationtheory.org/cross-cultural-communication/>
- Garbey, E. (2004). Intercultural Awareness through EFL teaching (SlideShare). Cules de pe <https://www.slideshare.net/Svetagal/intercultural-1127674>
- Hall, E. T., & Hall, M. R. (1990). *Understanding cultural differences: Germans, French and Americans* (1. publ. ed.). Yarmouth, ME.: Intercultural Press.
- Language and Linguistics. (2016). What is the difference between intracultural, intercultural,

- cross-cultural, and international communication? (Status update) Facebook. Cules de pe https://www.facebook.com/LINGUISTCS/posts/what-is-the-difference-between-intracultural-intercultural-cross-cultural-and-in/1774889972786510/?_rdc=2&_rdr
- Merriam-Webster. (n.d.). Cross-cultural. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Cules de pe <https://www.merriam-webster.com/dictionary/cross-cultural>
- Merriam-Webster. (n.d.). Intercultural. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Cules de pe <https://www.merriam-webster.com/dictionary/intercultural>
- Rudzki E. J. Romuald (1995). The application of a strategic management model to the internationalization of higher education institutions. *Higher Education*, 29(4): 421-441.
- Schriefer, P. (2016, April 18). Spring Institute. *What's the difference between multicultural, intercultural, and cross-cultural communication?* <https://springinstitute.org/whats-difference-multicultural-intercultural-cross-cultural-communication/>
- Shaw Findlay, M. (1998). *Language and communication. A cross-cultural encyclopedia*. Santa Barbara, ABC-CLIO.
- Sinden, J. (2021, March 2). Association for Talent Development. *The Importance of Intercultural Communication Training to the Global Workforce*. Cules de pe <https://www.td.org/insights/the-importance-of-intercultural-communication-training-to-the-global-workforce>
- Stringer, D. M., & P. A. Cassidy. (2009). *52 Activities for Improving Cross-cultural Communication*. Boston – London, Intercultural Press, Nicholas Brealey Publishing.
- Tirpitz, A., & Zhu, M. (2015). Business Relationship Management and Marketing in a European-Chinese Context. Cules de pe <https://www.semanticscholar.org/paper/Business-Relationship-Management-and-Marketing-in-a-Tirpitz-Zhu/248a1f2737c5895d4aaf6db06ac5df2616e74aca>
- Toš, Igor (2021). Interdisciplinarity and Transdisciplinarity - Problems and Guidelines. *Collegium Antropologicum*, 45(1), 67–73.

MODULUL 3. COMPETENȚE PENTRU COMUNICAREA INTERCULTURALĂ ȘI TRANSCULTURALĂ

Conținut

- Cultura și comunicare verbală și nonverbală
- Importanța și funcțiile comunicării nonverbale
- Limbajul corpului și paralimbajul
- Stiluri de comunicare - utilizarea simțului tactil, a spațiului, a contactului vizual etc.
- Modele de învățare culturală, adaptare interculturală și transculturală
- Cunoștințe și abilități pentru comunicarea interculturală și transculturală



MODULUL 3. COMPETENȚE PENTRU COMUNICAREA INTERCULTURALĂ ȘI TRANSCULTURALĂ

Pax Rhodopica, Bulgaria

1. Cultura și comunicare verbală și nonverbală

Comunicarea verbală și non-verbală formează o unitate care nu poate fi separată atunci când se transmite un mesaj. Activitățile de predare și învățare implică comunicarea între profesor și student, atât verbal cât și non-verbal. Această formă de comunicare este integrată în didactica predării. Capacitatea profesorului de a aplica ambele forme de comunicare poate ajuta la îmbunătățirea actului didactic. Are un impact asupra performanței academice și nonacademice a studenților (Wahyuni, 2017).

Componentele comunicării verbale constau dintr-un număr de elemente: un limbaj dominant și dialectele sale, folosirea limbii, variații ale paralimbajului, cum ar fi volumul, tonul, și intonația, dorința de a prezenta gânduri și sentimente, gradul de formalitate și formatul interacțiunii (Purnell, 2018). Toate sunt alcătuite din sunete, cuvinte și sunt părți ale limbii, care sunt direct înrudite cu cultura. Comunicarea non-verbală este definită ca acele acțiuni și atribute care au o însemnătate împărtășită social și sunt intenționat trimise sau interpretate ca fiind intenționate, sunt în mod conștient trimise și în mod conștient primite și au potențialul de a primi feedback de la receptor (Jackson, 2014). Aceste două tipuri de comunicare sunt învățate în timp și pot fi înțelese în moduri diferite în funcție de cultură.

2. Importanța și funcțiile comunicării nonverbale

Când lucrați într-o clasă diversă cultural, comunicarea non-verbală ar trebui să fie luată în considerare. Deoarece studenți din diferite culturi pot să înțeleagă în mod greșit conținuturi non-verbale, generând conflicte sau creând bariere pentru o comunicare eficientă. În secolele trecute, cercetătorii au pus un mare preț pe comunicarea non-verbală. Comunicarea non-verbală este considerată o componentă indispensabilă a integrării umane și este într-o relație strânsă cu elementele culturale. Fiecare cultură are o serie de norme care reglementează caracteristicile diferitelor tipuri de comunicări non-verbale și factori paralingvistici. Cu toate acestea, comunicarea non-verbală este deseori trecută cu vederea în anumite programe de studiu (Shi și Fann, 2010).

Adesea, comunicarea non-verbală este inconștientă și determinată cultural. Există

profesori și educatori, care, în mod inconștient, utilizează forme de comunicare non-verbale care ar putea duce la conflict cu implicarea studenților din medii culturale diferite. Cu toate acestea, dacă este gestionată în mod activ de către profesor, comunicarea non-verbală ar putea sprijini cunoștințele mutuale îmbogățite și științifice interculturale, pentru studenții provenind din medii culturale diferite. Pentru a-și dezvolta și a menține competențele în comunicarea non-verbală, profesorii ar trebui să investigheze tiparele de comunicare non-verbală ale studenților proveniți din medii culturale diferite. Astfel de acțiuni ar sprijini personalul pentru a înțelege mai întâi necesitățile specifice ale studenților proveniți din medii culturale diverse și ar contribui la aplicarea și folosirea strategiilor de comunicare pentru a se rezolva conflictele/problemele sensibile din punct de vedere cultural. Comunicarea non-verbală ar putea fi utilizată ca instrument pentru a preveni conflictul în timpul cursurilor, precum și pentru a atenua situațiile de conflict care ar putea apărea. Cu toate că comunicarea non-verbală poate fi eficientă în facilitarea managementului clasei, problema unei populații cultural diferite de studenți este că există nevoia unor profesori care să examineze comportamentul nonverbal și să adapteze comunicarea nonverbală nevoilor specifice grupului. Având în vedere impactul pe care comunicarea non-verbală îl poate avea în sala de curs educatorii sunt datori să înțeleagă această formă de comunicare și să se angajeze strategic pentru a îmbunătăți managementul clasei și a învăța cum să îmbunătățească rezultatele studenților (Okon, 2011).

Odată cu dezvoltarea globalizării, comunicarea culturală a devenit mai frecventă și mai importantă decât oricând (Wang, 2007). Se consideră că totuși comunicarea culturală va fi de succes dacă există competență lingvistică. Cu toate acestea multe studii arată că neînțelegerile sau dificultățile în comunicarea interculturală sunt cauzate de utilizarea neadecvată ori eronată a comportamentelor non-verbale (Ma, 1996). Acest lucru ne conduce la creșterea conștientizării semnificației comunicării non-verbale în procesul de comunicare interculturală, precum și a rolului central al acestei forme de comunicare în interacțiunea umană. În plus, comunicarea culturală și comunicarea non-verbală au devenit două dintre cele mai importante componente ale studiilor despre comunicare. Relația fascinantă dintre cele două arii a atras mulți cercetători (Ma, 1999).

Multe studii au demonstrat relația strânsă între cele două zone pornind de la considerente teoretice și au explorat specificul comportamentului nonverbal în contexte transculturale și interculturale (Althen, 1992; Barnlund, 1989; Ma, 1996; Shi and Fan, 2010). Tipurile de comunicare non-verbală pot varia în funcție de cultură și țară. Diferențele pot fi găsite în cel puțin opt arii: contact vizual, gesturi, tactilitate, expresii faciale, distanțarea fizică, postură, aparență,

paralimbaj. Fiecare dintre acestea arată cum oamenii ar trebui să înțeleagă comunicarea nonverbală și diferențele acesteia între culturi și cum să se pregătească pentru ele¹.

3. Limbajul corpului și paralimbajul

O mulțime de neînțelegeri, dar, de asemenea, o mulțime de cunoștințe despre alții se află în limbajul corpului, gesturi și paralimbaj. Cea mai mare parte a comunicării non-verbale este creată de limbajul corporal, deoarece poate transmite mesaje puternice. Cu toate acestea, oameni cu background cultural diferit utilizează limbajul corpului diferit în procesul de comunicare: în anumite momente poate fi evident, în timp ce în altele poate fi foarte subtile. Există multe exemple de diferențe culturale, inclusiv o simplă strângere de mână care ar putea varia în semnificație de la cultură la cultură:

- în cultura vestică o strângere de mână puternică este necesară ca un semn al autorității și încrederii

- în mai multe țări din Estul îndepărtat, o strângere de mână puternică este catalogată ca fiind agresivă, de aceea este preferată aplecarea;

- în Nordul Europei, o strângere de mână puternică și fermă este normală

- în unele țări din sudul Europei și din America Centrală și de Sud, o strângere de mână ar trebui să fie mai lungă și călduroasă, de obicei cu stânga și atingând coatele

- în Turcia, o strângere de mână puternică este considerată agresivă.

- în unele țări africane, o strângere de mână moale este obișnuită.

- bărbații din țările Islamice niciodată nu strâng mâna cu femeii din afara cercului familial.

Un alt exemplu ar putea fi poziția așezată la o întâlnire sau cină. Poziția cu picioarele încrucișate este considerată lipsită de politețe în Japonia. În părți ale Indiei și Orientul Mijlociu, expunerea gleznelor este considerat un gest lipsit de respect. Astfel, cei din aceste țări consideră că dacă aruncă pantofi la un moment dat către cineva sau ceva, acest lucru reprezintă protest și/sau agresivitate.

O mulțime de oameni care lucrează mai ales în medii internaționale au tendința de a păstra gestica la minim, deoarece gesturile cu mâinile pot fi considerate ca fiind „un câmp minat”. De exemplu, în cele mai multe părți ale lumii, indicând cu mâna către o persoană este văzut ca o insultă, în timp ce în altele - poate fi considerat pur și simplu ca o referință. Polinezii scot limba din gură atunci când salută, dar asta este ceva specific acestei țări.

¹ <https://online.pointpark.edu/business/cultural-differences-in-nonverbal-communication>

Cel mai des folosit în lume este datul din cap. Dar chiar și acest gest obișnuit poate însemna diferite lucruri în diferite culturi. În unele părți din India, cei care leagă capul dintr-o parte în alta confirmă faptul că înțeleg și ascultă în mod activ interlocutorul. Bulgarii atașează diferite însemnătăți pentru „Nu” și „Da”, atunci când răspund dând din cap. Folosesc datul din cap pentru a sublinia o opinie și a ilustra ceea ce spun.

De asemenea, gesturile făcute cu mâinile pot însemna lucruri diferite în diferite culturi: semnul „OK” cu degetul mare înseamnă că adresați cuvinte neplăcute în Grecia, Spania sau Brazilia. În Turcia ar putea fi o insultă pentru homosexuali. Un semn OK este un indicator pentru „treabă bună” în America sau Europa.

Paralimbajul înseamnă comunicare care este vocalizată fără cuvinte. Aceasta combină comunicarea verbală și nonverbală folosind volum, voce și postura ca un mod de a exprima gândurile și sentimentele. Paralimbajul joacă un rol important în înțelegerea contextului sau a înțelegerii cuvintelor. Este important să fim atenți la paralimbaj și să fim conștienți de faptul că nu este detectabil în e-mailuri și în texte. Astfel, trebuie să ne gândim de două ori când alegem cuvintele. Oamenii în mod normal folosesc paralimbajul de multe ori pe zi și câteodată nu își dau seama că fac acest lucru; poate include oamenii care furnizează servicii medicale în timpul consultațiilor sau în alte momente în care comunică cu pacienții. Posibilitatea de a înțelege corect acest tip de comunicare umană este considerată o competență de importanță atât în rețelele personale, cât și în cele profesionale (Purnell, 2018).

4. Stiluri de comunicare – folosirea simțului tactil, a spațiului, a contactul vizual etc.

Comunicarea nu este limitată la cadrul menționat mai sus. Poate include, de asemenea, contact vizual, distanță fizică, atingere sau spațiu personal. Contactul vizual semnifică încredere în cultura vestică. Cu toate acestea, poate fi văzut ca fiind nepolitic sau provocator în unele părți ale Orientului Mijlociu și din Asia. În mai multe culturi Estice există mai multe reguli despre contactul vizual: femeile sunt descurajate să aibă contact vizual cu bărbații, deoarece acest lucru duce cu gândul la interes sexual sau superioritate.

Indiferent de statutul lor social, oamenii proveniți din culturi individualiste sunt așteptați să mențină contact vizual direct fără să se “holbeze”. Dacă o persoană nu reușește să mențină contactul vizual se poate considera că aceasta nu ascultă, nu este de încredere sau minte. Totuși, printre culturile mai tradiționale, contactul vizual prelungit poate fi catalogat ca fiind ofensiv. Cu toate acestea, printre unele culturi mai tradiționale, susținute pot fi considerate ca fiind neoficiale.

De asemenea, în unele culturi, o persoană cu un statut social scăzut ar trebui să evite contactul vizual cu superiorii sau cu persoanele mai educate. Astfel, orice interacțiune vizuală trebuie să fie înțeleasă în contextul său cultural pentru a optimiza relațiile interpersonale (Purnell, 2018).

Atingerea (precum strângerile de mână) este adesea utilizată în comunicare, chiar și în mediul de afaceri. Cu toate acestea, unele culturi consideră că atingerea fizică este inadecvată. Astfel de exemple sunt Europa de Nord și țările din Orientul Îndepărtat ce ar putea fi considerate drept culturi non-contacte. Dincolo de o strângerea de mână, contactul fizic este extrem de limitat cu oameni necunoscuți sau cu persoane care nu sunt cunoscute foarte bine. În astfel de țări, chiar și atunci când atingeți în mod accidental pe cineva, pe stradă, ar trebui să oferiți scuze. Prin comparație, în culturile cu un nivel ridicat de contact, America Latină și sudul Europei, atingerea fizică joacă un rol cheie în socializare. În multe țări arabe, bărbații se țin de mână și se pupă atunci când se întâlnesc. Cu toate acestea, ei nu ar face niciodată așa ceva cu o femeie. Câteva societăți asiatice urmează o abordare mai conservatoare atunci când vine vorba să se atingă - în astfel de țări strânsul mâinii este înlocuit de aplecare. Alt exemplu de diferențe este atingerea capului. În Statele Unite este văzut ca un gest cordial și afectuos față de copii. Totuși, în anumite culturi asiatice, acest lucru este considerat nerespectuos.

De asemenea, este necesar să se respecte spațiul atunci când se lucrează cu personal, colegi sau studenți din medii multiculturale. Într-o cultură individualistă, participanții la o conversație ar trebui să păstreze cel puțin 40 de cm între ei. Alte culturi mai colectiviste acceptă mai puțin spațiu atunci când discută. Le este mult mai confortabil să stea aproape comparativ cu persoanele din culturile individualiste și mai mult interpretează proximitatea fizică ca un semn de apropiere emoțională (Purnell, 2018). Regula aici, indiferent unde ești în lume, să le oferi oamenilor mai mult spațiu decât consideri tu că au nevoie. Apropie-te doar dacă ești invitat. Oamenii din diferite culturi percep distanțarea fizică în mod diferit. Totuși, cel mai bine este să nu intervii niciodată în spațiul personal al unei persoane, în jur de 60 cm. Dacă nu este vorba de un context bazat pe intimitate personală, mulți oameni percep această proximitate ca fiind inconfortabilă (Purnell, 2018).

Expresiile faciale pentru fericire, supărare, tristețe, frică sunt universale. Cu toate acestea, nu orice cultură acceptă să le folosească în orice situație. De exemplu, japonezii încearcă să mențină o expresie facială neutră deoarece ei consideră că arătând celorlalți emoții, îi încarcă negativ pe aceștia. În general, există și alte expresii faciale diferite care corespund unor emoții faciale universale distincte:

- Fericire – ridicarea sau coborârea colțurilor gurii, obrajii ridicați și mușchii din jurul ochilor sunt strânși;

- Tristețea - coborârea gurii și creșterea porțiunii interne a sprâncenelor;
- Surprindere – arcuirea sprâncenelor, pleoapele larg deschise și gura deschisă;
- Frică – sprâncenele se adună și se arcuiesc, ochii deschiși larg, cu gura ușor deschisă;
- Dezgustul – sprâncenele căzute, buza de sus ridicată, nasul încrețit, obrajii ridicați;
- Supărarea – sprâncenele lăsate în jos, ochii sunt foarte mari, buzele se apasă ferm.²

Este, de asemenea, bine să aveți în vedere faptul că unele culturi și unele societăți sunt ușor de impresionat prin apariție și postură, care sunt, de asemenea, considerate parte a comunicării non-verbale. De exemplu, în SUA, să te îmbraci confortabil este normal, dar în alte culturi, să-ți expui umărul sau piciorul este de neacceptat.

Cu toate acestea, când vine vorba de postură, cea mai bună cale este cea tradițională. Nu trebuie să vă relaxați atunci când stați cu picioarele încrucișate. Ar trebui să fiți îndreptat către interlocutor în timp ce vorbește și să dați din cap suficient pentru a arăta interes pentru ceea ce spune.

Una dintre cele mai bune metode de a înțelege diferențele culturale în comunicarea non-verbală este înțelegerea diferențelor dintre culturile cu un context ridicat sau scăzut. Culturile cu context ridicat se bazează mai mult pe comunicarea non-verbală decât culturile cu context scăzut. Folosesc relațiile personale, ierarhiile sociale și cunoștințe culturale pentru a conferi sens. În culturile „cu conținut scăzut”, cuvintele sunt mai importante. Comunicarea este directă, relațiile încep și se încheie rapid, iar ierarhiile sunt relaxate³.

5. Modele de învățare culturală, adaptare interculturală și transculturală

Desigur, o astfel de varietate de forme de comunicare, maniere și specificații conduce la un număr tot mai mare de încercări pentru a crea modele. Dezvoltarea istorică a unor teorii „tradiționale” ale șocului cultural au condus la abordări teoretice contemporană, cum ar fi „învățarea culturală”, „stresul și reziliența”. Aceste abordări pot fi integrate în interiorul unui cadru teoretic bazat pe elemente afective, comportamentale și cognitive, ale șocului și adaptării. Această „sinergie culturală” oferă o înțelegere și mai bună a proceselor implicate (Zhou et al., 2008).

² <https://virtualspeech.com/blog/cultural-differences-in-body-language>

³ <https://online.pointpark.edu/business/cultural-differences-in-nonverbal-communication/>

Așa cum rezultă din tabelele 1 și 2 există aproape 12 abordări diferite, teorii și modele care încearcă să explice în adaptarea și învățarea transculturală și interculturală.

După cum au arătat Zhou et al. (2008), studiul „șocului cultural” s-a dezvoltat în mai mare măsură pe baza psihologiei sociale și a pedagogiei decât pe baza studiilor din domeniul medicină. Modelele „învățare culturală” și „stres și reziliență” au devenit standardizate, iar teoriile despre „identificare socială”, au devenit mai proeminente. Acestea trei abordări teoretice contemporane sunt mai cuprinzătoare, având în vedere diferitele componente ale răspunsului - afectiv, comportamental și cognitiv - atunci când este posibil ca oamenii să fie expuși la o nouă cultură.

Tabelul 1. Concepte „Istorice”. Sursă: Zhou et al. 2008.

Teoria	Originea epistemologică	Autor	Cadru conceptual
Suferință și doliu	Tradiția psihanalitică	Bowlby, 1969	Migrația este văzută ca experimentarea unei pierderi
Locus-ul controlului	Psihologie socială aplicativă	Rotter, 1966	Credințele legate de control anticipează migrația
Migrația selectivă	Biologie socială (neo darwinism)	e.g., Wells, 1907	Potrivirea individului anticipează adaptarea
Așteptări	Psihologie socială aplicativă	Feather, 1982	Valorile legate de așteptări sunt corelate cu adaptarea
Evenimente de viață negative	Psihologie clinică	Holmes și Rahe, 1967	Migrația înseamnă schimbare, iar adaptarea la schimbare este stresantă
Sprijinul social	Psihologie clinică	e.g., Brown, Bhrolchain și Haris, 1975	Abilitățile sociale oferă un tampon între evenimente de viață și depresie
Diferențele de valori	Psihologie socială	Merton, 1938	Diferența de valori duce la o slabă adaptare
Abilități sociale și învățarea culturală	Psihologie socială	Argyle și Kendon, 1967	Lipsa abilităților sociale poate genera probleme cross-culturale

Tabelul 2. Teorii și modele contemporane. Sursă: Zhou et al. 2008

Teoria	Originea cadrului teoretic	Cadrul conceptual	Premise teoretice	Factori ce influențează adaptarea	Direcții pentru intervenții
Stres și reziliență (afect)	Psihologia socială – stres, evaluare și	Călătorii cross-culturali trebuie să dezvolte	Schimbările din viață sunt inerent stresante	Factorii de adaptare implică atât	Instruirea pentru dezvoltarea abilităților de

	reziliență (Lazarus și Folkman, 1984), evenimente de viață (Holmes și Rahe, 1967)	strategii de reziliență pentru a gestiona stresul		dimensiunea personală (e.g., schimbări, personalitatea) cât și cea situațională (e.g., sprijinul social)	gestiune a stresului
Învățare culturală (comportament)	Psihologie socială și experimentală – abilități sociale și comportament interpersonal (Argyle, 1969)	Călătorii cross-culturali trebuie să învețe abilitățile sociale relevante pentru a supraviețui în noul context	Interacțiunea socială este o performanță ce necesită abilități pentru părțile implicate	Variabilele specifice cultural cum ar fi cunoștințele despre cultură, limba, competențele de comunicare, distanța culturală	Pregătirea, orientarea și învățarea culturală, îndeosebi instruirea bazată pe abilități sociale comportamentale
Identificare socială (cogniție)	Psihologie socială etnică și cross-culturală (Deaux, 1996, Teoria identității sociale, e.g., Phinney, 1990)	Tranziția cross-culturală poate implica schimbarea identității culturale și a relațiilor inter-grup	Identitatea este un aspect fundamental pentru călătorii trans-culturali	Variabilele cognitive precum cunoașterea culturii gazdă, atitudinea binevoitoare între gazdă și oaspete, similaritatea culturală, identitatea culturală	Dezvoltarea stimei de sine, depășirea barierelor legate de armonia inter-grup, evidențierea similităților inter-grup.

6. Cunoștințe și abilități necesare pentru comunicare interculturală și transculturală

Mai multe abilități importante și acumularea unei anumite cantități de cunoștințe se dovedesc a fi cruciale pentru lucrul într-un mediu intercultural. Caracteristicile enumerate până acum în formele de comunicare ar trebui îmbunătățite prin stăpânirea diverselor tehnologii didactice interculturale, precum și prin familiarizarea cu stereotipurile etnoculturale de bază pentru diferite grupuri etnice și religioase. Achiziționarea de tehnici etnologice / antropologice pentru intrarea într-un anumit mediu etnic și confesional poate fi de asemenea utilă și poate contribui la îmbunătățirea comunicării în procesul educațional. Este foarte util să vă familiarizați cu sistemele principale în educația interculturală și să învățați principiile de bază ale învățării despre alteritate și dialog multicultural pentru toleranță și compatibilitate între grupuri etnice, religioase și alte grupuri cu trăsături distinctive de identificare.

Bibliografie

- Barnlund, D. C. (1989). *Communicative styles of Japanese and Americans: Images and realities*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Jackson, J. (2014). *Introducing language and intercultural communication*. New York: Routledge.
- Ma, R. (1996). Saying "yes" for "no" and "no" for "yes": A Chinese rule. *Journal of Pragmatics*, 25, 257-266.
- McNeill, D. (2000). *Language and gesture*. New York: Cambridge University Press
- Okon, J. J. (2011). Role of Non-Verbal Communication. *Education, Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2(5), 35-40.
- Purnell, L. (2018). Cross Cultural Communication: Verbal and Non-Verbal Communication, Interpretation and Translation. In M. Douglas et al. (Eds.), *Global Applications of Culturally Competent Health Care: Guidelines for Practice*, pp. 131-142, Springer International Publishing AG.
- Wahyuni, A. (2017). The Power of Verbal and Nonverbal Communication in Learning. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 125, 80-83.
- Zhou, Y., Jindal-Snape, D., Topping, K., & Todman, J. (2008) Theoretical models of culture shock and adaptation in international students in higher education. *Studies in Higher Education*, 33(1), 63-75.

MODULUL 4. INCLUZIUNEA SOCIALĂ ÎN UNIVERSITATE

Conținut

- Ce sunt incluziunea socială și excluziunea socială?
- Motivele excluziunii sociale
- Modalități de promovare a incluziunii sociale în universitate
- Diferite grupe de vârstă și abordări
- Bune practici de incluziune socială în cadrul universității



MODULUL 4. INCLUZIUNEA SOCIALĂ ÎN UNIVERSITATE

Universitatea Transilvania din Brașov, România

1. Ce sunt incluziunea socială și excluziunea socială?

Cei doi termeni sunt adesea tratați împreună, deoarece unul - incluziunea socială - vine să îl contracareze celălalt - excluziunea socială. Termenul de excludere socială a fost primul care a apărut în uz, relativ recent, descriind un fenomen care a existat dintotdeauna.

Excluderea socială. Arpinte et al. (2008) arată că originea termenului de excludere socială poate fi găsită în Franța. În 1974, Lenoir a publicat cartea „Les Excluz” (*Exclușii sociali*). Aceștia „reprezentau toate categoriile sociale care nu erau incluse în sistemele de securitate socială specifice statului bunăstării: persoane cu dizabilități fizice și psihice, persoane cu tendințe suicidale, veterani cu dizabilități, copii abuzați, familii cu părinți divorțați, consumatori de droguri, persoane neadaptate social și alte categorii de oameni care nu și-au putut găsi un loc în societate” (Arpinte et. al., 2008, p. 340). De-a lungul timpului, sfera termenului s-a extins, așa cum subliniază autorii.

Există voci care consideră că excluziunea socială este doar un eufemism pentru sărăcie, dar se pare că opinia mai răspândită este că „excluderea este un concept care acoperă mai multe probleme sociale” și că, de fapt, termenul este mai strâns legat de ideea de participare: „excluderea este negarea participării la diferite aspecte ale vieții sociale, cum ar fi activarea pe piața muncii, accesul la serviciile publice, viața politică, precum și diferite forme de discriminare, izolarea fizică față de colegi” (Arpinte et al., 2008, p. 342).

Astfel, excluziunea socială „descrie un stat în care indivizii nu pot participa pe deplin la viața economică, socială, politică și culturală, precum și procesul care conduce și susține un astfel de stat” (Raportul privind situația socială mondială 2016, Organizația Națiunilor Unite , p. 18).

Definiții similare sunt furnizate de mulți autori. De exemplu, Levitas et al. (2007) susțin că excluziunea socială „implică lipsa sau negarea resurselor, drepturilor, bunurilor și serviciilor și incapacitatea de a participa la relațiile și activitățile normale, disponibile pentru majoritatea oamenilor dintr-o societate, fie în plan economic, social, arene culturale sau politice” (p. 9). Autorii afirmă, de asemenea, că se poate vorbi și despre diferite grade sau forme de excluziune socială. A se vedea, de exemplu, *excluderea profundă*, care „se referă la excluderea în mai multe domenii sau dimensiuni ale dezavantajului, rezultând consecințe negative grave asupra calității vieții, bunăstării și șanselor de viață viitoare” (idem).

Incluziune socială. Se pare că istoria termenului de *incluziune socială* nu este la fel de lungă ca în cazul *excluziunii sociale*. Arpinte et al. (2008) arată că alți termeni au fost folosiți pentru o vreme în legătură cu combaterea excluziunii sociale - de exemplu „integrare” sau „insertie”. Potrivit autorilor, „punctul de referință pentru introducerea termenului de incluziune socială este Consiliul European de la Lisabona din 2000”, când incluziunea socială a fost definită ca „politica de răspuns la situațiile de excluziune socială” (p. 348).

Și aceste politici de răspuns au termeni generali și adaptări la anumite cazuri. De exemplu, organismele europene se ocupă de incluziunea socială în multe dintre analizele, strategiile, politicile, protocoalele și acordurile lor. În România, incluziunea socială este un proces definit în Legea Asistenței Sociale în sine: „setul de măsuri și acțiuni multidimensionale în domeniile protecției sociale, ocupării forței de muncă, locuințe, educație, sănătate, comunicare informațională, mobilitate, securitate, justiție și cultură, vizând combaterea excluziunii sociale și asigurarea participării active a oamenilor la toate aspectele economice, sociale, culturale și politice ale societății” (conform art. 6 lit. cc, din Legea nr. 292/2011).

Raportul Organizației Națiunilor Unite citat mai sus definește incluziunea socială „ca procesul de îmbunătățire a condițiilor de participare în societate pentru persoanele defavorizate pe baza vârstei, sexului, dizabilității, rasei, etniei, originii, religiei sau statutului economic sau de altă natură, prin oportunități sporite, acces la resurse, voce și respectarea drepturilor” (p. 20).

Deși istoria termenilor de *excludere* și *incluziune socială* nu este foarte lungă, astăzi termenii sunt folosiți foarte des și vor rămâne probabil în vocabularul politicilor sociale pentru o lungă perioadă de timp, având în vedere că grupurile minoritare vor exista întotdeauna, iar cele defavorizate vor avea întotdeauna nevoie de ajutor.

2. Motive pentru excluziunea socială

În rezumarea motivelor excluziunii sociale vom pleca de la una dintre definițiile fenomenului, menționată mai sus în subcapitolul 4.1 și conform căreia excluziunea socială „descrie un stat în care indivizii sunt incapabili să participe pe deplin la activitățile economice, sociale, politice și la viața culturală, precum și procesul care conduce la și susține un astfel de stat” (Raport privind situația socială mondială 2016, Organizația Națiunilor Unite, p. 18). Prin urmare, vom continua enumerând principalele motive pentru care unele persoane sau grupuri nu au posibilitatea de a participa pe deplin la viața comunității lor, fiind expuse discriminării și excluziunii sociale.

Vârstă - Vârsta este considerată a fi unul dintre motivele discriminării și excluziunii sociale. Studiile arată că o anumită vârstă poate fi un impediment pentru participarea deplină la viața socială. Acesta este cazul persoanelor de peste 65 de ani, de exemplu, despre care literatura afirmă că „pe măsură ce oamenii îmbătrânesc, șansa ca aceștia să fie excluși social este mai mare decât șansa ca aceștia să fie izolați sau să devină mai puțin excluși” (Sacker et al., 2017). O altă grupă de vârstă care este supusă riscului excluziunii sociale este cea a tinerilor (14-35 de ani), care, conform Strategiei Naționale privind Incluziunea Socială și Reducerea Sărăciei în România (2014-2020), este principalul grup afectat de criza financiară, înregistrând a doua rată a sărăciei ca mărime” (Ionescu, 2017).

Genul - O altă variabilă corelată cu excluderea socială este genul. Fie că este vorba de acces la educație sau pe piața muncii, femeile sunt mai expuse excluziunii sociale decât bărbații. Datele colectate din multe țări și culturi demonstrează că toate fetele și femeile au un statut social mai scăzut decât băieții și bărbații. Chiar dacă excluziunea socială creează bariere în educație atât pentru fete, cât și pentru băieți, multe dintre aceste bariere sunt mai mari pentru fete (Lockheed, 2010).

Handicap/dizabilitate - Conform datelor publicate de Eurostat, în 2018, în UE, aproximativ 28,7% dintre persoanele cu dizabilități cu vârsta peste 16 ani erau expuse riscului sărăciei sau excluziunii sociale. Deși procentul persoanelor cu dizabilități variază semnificativ de la o țară la alta din UE, în toate statele membre persoanele cu dizabilități sunt mult mai expuse riscului sărăciei și excluziunii sociale. Procentul persoanelor cu dizabilități cu risc de sărăcie sau excluziune socială variază de la 18,4% în Slovacia (date din 2017), 21,0% în Franța și 21,7% în Austria până la 43,6% în Letonia, 43,0% în Lituania, ajungând la 49,4% în Bulgaria.

Etnie - Imigranții și minoritățile etnice sunt văzute ca fiind dezavantajate în aproape fiecare stat. Au un grad scăzut de incluziune socială, veniturile scăzute și o rată ridicată a abandonului școlar, se confruntă cu lipsa adăpostului, cu excluziunea financiară și rată crescută de criminalitate. Statele membre ale Uniunii Europene depun toate eforturile pentru a crește participarea imigranților și a minorităților etnice pe piața muncii și pentru a exista egalitate cu populația majoritară și a promova participarea la viața socială sub toate aspectele sale. Situația dificilă a romilor, de exemplu, este abordată în consecință în toate țările în care își au reședința (Schiffer și Schatz, 2008).

Rasa - Rasa este un alt motiv important pentru excluziunea socială, mai ales când vine vorba de ocuparea forței de muncă. Din păcate, există încă diferențe determinate social pe piața

muncii, bazate pe diferite atribute personale (etnie, rasă, sex, orientare sexuală, vârstă etc.) care nu au nicio legătură cu abilitățile sau pregătirea angajaților și nu ar trebui să aibă influență asupra oportunităților de angajare. Rasa continuă să aibă un impact semnificativ asupra ocupației, în special acolo unde discriminarea formală și negarea oportunităților în timpul apartheidului au lăsat o moștenire a inegalităților, inclusiv pe piața muncii (de exemplu, Africa de Sud). Diferențele rasiale în ceea ce privește ocupația sunt răspândite și în țările din America Latină, precum Brazilia și Ecuador.

Religie - În ciuda eforturilor puternice ale Uniunii Europene de a combate discriminarea și excluderea socială a membrilor grupurilor minoritare religioase, studii recente și dovezi empirice semnificative susțin în continuare clasamentul consensual și cumulativ al excluderii grupurilor etno-religioase tipice: majoritatea europenilor doresc să nu permită niciun rrom să vină în țara lor, urmat de musulmani și, în cele din urmă, de evrei, ca cel mai puțin exclus grup etno-religios (Gesthuizen, Savelkoul și Scheepers, 2021).

Starea civilă - Din păcate, există încă state și culturi în întreaga lume în care starea civilă poate fi un motiv, chiar ascuns, pentru ca oamenii să experimenteze excluderea socială. Astfel, o persoană poate fi discriminată din cauza faptului că este singură sau căsătorit sau într-o relație de uniune civilă sau de facto; sau separat sau divorțat ori văduv. În Indonezia, de exemplu, cei care nu au soț sau copii nu contribuie la economia grupului și, ca urmare, sunt excluși social, pierd accesul la diverse resurse și sunt mai târziu obligați să părăsească familia (Noer, 2012).

Orientare sexuală - Chiar dacă multe state luptă împotriva discriminării și excluziunii sociale bazate pe identitate de gen și sexualitate (McFadden și Crowley-Henry, 2018), aceste fenomene continuă să existe și să se manifeste, fie într-un mod ascuns, fie direct. Hoel et al. (2014) au arătat că lucrătorii LGB sunt de două ori mai predispuși să fie victime ale hărțuirii și agresiunii decât colegii heterosexuali (Di Marco, Hoel și Lewis, 2021). Mai mult, atunci când caută un loc de muncă, aproape 30% dintre persoanele transgender europene se confruntă cu discriminare (Agenția Uniunii Europene pentru Drepturi Fundamentale, 2013).

3. Modalități de promovare a incluziunii sociale în universitate

Scopul promovării incluziunii sociale în universitate este de a oferi acces la „învățământul superior grupurilor subreprezentate, cum ar fi studenții din medii socio-economice sau educaționale scăzute, minorități etnice, migranți și refugiați” (Kottmann et al., 2019, p. 5). Studenții care au nevoie de educație specială vor beneficia de diferite programe de incluziune

socială pentru creșterea performanțelor de învățare, reducerea ratelor de comportament inadecvat și o mai bună utilizare a abilităților sociale dobândite în timpul procesului educațional. Educația incluzivă poate fi definită ca „angajamentul de a include studenții cu nevoi speciale în educația generală prin îmbunătățirea și adaptarea practicilor specifice la nevoile individuale ale cursantului, unde studenții ar trebui să fie nu numai integrați fizic, ci și să fie incluși social” (Van Mieghem et. al., 2020).

Bates et. al. (2015) au constatat că atitudinile profesorilor față de educația incluzivă sunt mai degrabă negative, spre deosebire de atitudinile părinților și ale colegilor. Acesta este unul dintre motivele pentru căutarea continuă a metodelor și instrumentelor pentru implicarea activă a tuturor părților interesate (educatorii fiind în fruntea listei). Pentru promovarea incluziunii sociale în educație, una dintre problemele cheie este dezvoltarea unei strategii de comunicare care se bazează pe diferite canale pentru a ajunge la diferite părți interesate (UNESCO 2017, p. 20). Părțile interesate ale comunităților didactice pot fi pe scurt împărțite ca fiind din afara școlilor (de exemplu, oficiali guvernamentali, decidenți politici) și din interiorul școlii (directori, administratori și profesorii înșiși) și „aceste categorii diferite ar putea induce tensiuni sau probleme la diferite niveluri cauzate de interpretări diferite și agende potențial conflictuale” (Vangrieken et. al., 2017).

Comunicarea în sine, strategică sau nu, ar trebui să aibă ca scop stimularea colaborării și a unui climat de colaborare prin „dezvoltarea unei comunități de practică în care membrii echipei lucrează și învață împreună pentru a răspunde nevoilor educaționale ale tuturor elevilor” (Sannen et. al., 2021).

Prin creșterea accesului la resurse educaționale deschise (OER), rezultatul va fi „accesul facil la resurse care altfel ar putea să nu fie accesibile de către potențialele grupuri de utilizatori” (Geser, 2007, p.21). Cursurile online deschise (MOOC) ar putea oferi soluții pentru a rezolva inegalitățile educaționale și societale prin dezvoltarea de parteneriate cu comunitățile sau prin crearea de programe care abordează inegalitățile de gen și indigene (Lambert, 2020). MOOC-urile oferă căi alternative de acces și oportunități către învățământul superior (Farrow, 2020). Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC) reprezintă un alt element cheie pentru facilitarea educației incluzive, oferind tuturor cursanților oportunități egale și personalizate de a dezvolta diferitele seturi de competențe necesare în zilele noastre. TIC-urile au un potențial mare de a fi utilizate ca instrument pentru reducerea inegalităților și consolidarea colaborării între studenții din medii sociale, economice și culturale diverse. Instrumentele digitale pot contribui la oferirea

de șanse egale tuturor studenților care provin din segmente minoritare ale societății și pot da o voce tuturor celor implicați.

TIC nu este un panaceu pentru remedierea problemelor de educație incluzivă. TIC oferă multe instrumente pentru a acoperi multe lacune. De exemplu, atunci când se proiectează obiecte de învățare digitale trebuie ținut cont de problemele „evidente”, cum ar fi facilitarea unei navigări eficiente a utilizatorului, revizuirea tiparelor legăturilor care permit evitarea dezorientării, repetării și întoarcerilor inutile sau alegerea simbolurilor intuitive și standardizate, culorile adecvate și revizuirea meniului principal (Bisol, Valentini & Braun, 2015).

Înainte de instrumente și tehnologii, pentru a spori implicarea și a încuraja incluziunea diverselor comunități de cursanți, utilizarea studiilor de caz relevante și a tehnicilor de povestire sunt condiții prealabile pentru a ajuta studenții să înțeleagă termeni și concepte abstracte. „Poveștile sunt modul în care dăm sens lumii și traducem conceptele abstracte în înțelegere și, prin povestiri, definim cultura, construim sensul, intrăm în târâmurile altora și construim empatie și compasiune” (Hoffer, 2020).

4. Grupe de vârstă diferite și abordări specifice

Includerea tuturor elevilor (copii, tineri și adulți) în educație este un obiectiv major al politicilor internaționale contemporane. Incluziunea socială se referă atât la asigurarea accesului la educație, cât și la stabilirea proceselor de învățare de calitate. Din această perspectivă, diferențele dintre indivizi și grupurile sociale sunt văzute într-o lumină pozitivă, ca oportunități sau stimuli care pot încuraja educația pentru toți și egalitatea de gen (UNESCO, 2017).

În Uniunea Europeană, creșterea incluziunii sociale în învățământul superior este, de asemenea, un obiectiv foarte important al politicilor educaționale contemporane; incluziunea socială în învățământul superior „se referă la creșterea accesului la învățământul superior și absolvirea pentru grupurile subreprezentate, îmbunătățirea capitalului uman și capacitatea de inovare a Europei, încurajând în același timp incluziunea socială a cetățenilor și creșterea oportunităților pe piața muncii” (Kottmann et al., 2019, p. 7).

În ciuda acordului la nivel mondial cu privire la importanța educației incluzive, există diverse interpretări ale acestui concept, variind de la includerea anumitor grupuri (de exemplu, studenți cu dizabilități) în învățământul de masă, până la o viziune mai largă a incluziunii sociale ca o reformă care răspunde la diversitatea socială a tuturor cursanților (Sannen și colab., 2021). În Europa, deși numărul studenților care urmează studii superioare a crescut semnificativ începând

cu anii 1960, studenții din medii socio-economice vulnerabile, migranții și studenții cu boli cronice sau cu dizabilități sunt încă subreprezențați; în plus, țările europene operează cu definiții diferite ale grupurilor subreprezentate și doar câteva dintre ele au strategii explicite pentru extinderea participării la învățământul terțiar pentru studenții defavorizați (Kottmann et al., 2019).

Incluziunea socială se referă nu numai la realizările academice, ci și la bunăstarea emoțională a studenților, la incluziunea lor socială și la conceptul de sine academic (Schwab, Zurbriggen și Venetz, 2020). Aceste dimensiuni ale educației incluzive se aplică atât tinerilor din universități, cât și copiilor din școli. Referindu-se la copii, Venetz și colab. (2014 apud id.) au definit aceste concepte după cum urmează: incluziunea emoțională se referă la „bunăstarea emoțională a elevului în școli, ceea ce indică în special cât de mult îi place unui elev școala ca o fațetă a bunăstării școlare”; incluziunea socială se referă la „relațiile de la egal la egal ale elevului în clasă și include prietenii ca indicator pozitiv și sentimentele de singurătate ca indicator negativ, printre altele”; iar conceptul de sine academic se referă la „percepția elevului asupra abilităților sale academice generale (de exemplu, legate de viteza de lucru și rezolvarea sarcinilor)” (p. 2). Pentru tinerii și adulții din universități, aceste concepte sunt valabile și datorită faptului că incluziunea socială se bazează pe bunăstarea generală într-un mediu academic, nu numai pe rezultatele învățării.

Potrivit lui Karimi și Matous (2018) rolul universităților nu este doar de a crea și transfera cunoștințe, ci și de a sprijini viețile și experiențele sociale ale studenților, „mai ales într-un climat din ce în ce mai divers și multicultural” (p. 184); diversitatea în învățământul superior - așa cum susțin acești autori - este asociată cu rezultate pozitive la mai multe niveluri: personal, educațional și societal.

O abordare mai recentă a incluziunii sociale subliniază dimensiunea participativă a învățării și educației. Modelul tradițional de educație se bazează pe predarea unidirecțională, în timp ce un model educațional mai recent împuternicește elevii să creeze și să modifice conținuturi și încurajează interacțiunea (Marta-Lazo, Osuna-Acedo și Gil-Quintana, 2019); un astfel de model pedagogic nou este susținut în mare parte de tehnologiile informaționale, care ar putea facilita atât achiziția de cunoștințe, cât și colaborarea dintre participanți.

Pentru a aborda provocările sociale contemporane legate de migrație și integrarea imigranților în țările gazdă, instituțiile de învățământ au devenit din ce în ce mai preocupate de dezvoltarea de noi metode și instrumente de predare menite să faciliteze integrarea socială, economică și culturală a populațiilor de imigranți din Europa. De exemplu, Sotomayor-Moralesa,

Grande-Gascóna și Ajaouani (2017) descriu un proiect de cercetare-intervenție menit să îmbunătățească educația și formarea imigranților în patru țări europene cu un nivel ridicat de imigrație: Spania, Franța, Grecia și Italia. În special, acest proiect a identificat metodologii eficiente de instruire și instrumente didactice care ar putea facilita integrarea, dar și barierele culturale, lingvistice, sociale și profesionale cu care se confruntau imigranții în societățile gazdă. Astfel de proiecte sunt importante nu numai la nivel micro-social, prin contribuția lor la incluziunea socială a migranților din anumite comunități sau regiuni, ci și la nivel macro-social, deoarece atrag atenția publicului larg și sensibilizează cu privire la necesitatea integrării și beneficiile sociale ale integrării grupurilor vulnerabile în sistemele de educație și pe piața muncii.

Pentru susținerea practicilor incluzive, educatorii trebuie să abordeze diversitatea în rândul cursanților cu o atitudine pozitivă; de asemenea, trebuie să fie conștienți de cele patru valori esențiale ale educației incluzive (UNESCO, 2017): a) evaluarea diversității studenților (diferențele dintre studenți sunt privite ca o resursă pentru educație); b) sprijinirea tuturor cursanților (profesorii susțin realizarea educațională a tuturor studenților); c) lucrul cu alții (profesorii încurajează colaborarea și munca în echipă) și d) dezvoltarea profesională și personală continuă (profesorii își asumă responsabilitatea pentru propria învățare de-a lungul vieții).

5. Bune practici de incluziune socială în universități

Deși țările dezvoltate sunt foarte angajate în corectarea excluziunii sociale, mai sunt multe de făcut în acest sens. Paradoxal, ideea incluziunii sociale în învățământul superior are o tradiție mai lungă în universitățile din țări precum Marea Britanie, Australia sau SUA, unde excluderea diferitelor grupuri din învățământul superior are rădăcini istorice și este încă problematică. Deoarece cele mai bune universități din aceste țări sunt private, există o problemă de acces pentru studenții din comunități defavorizate și cu venituri mici. În timp ce universitățile tradiționale vechi pot avea monopolul celor mai bune cunoștințe oferite studenților, universitățile mai noi tind să se concentreze pe strategiile educaționale pentru incluziunea socială a studenților din diferite categorii, pentru a construi un brand. Astfel, unele universități au dezvoltat o serie de politici și practici care s-au dovedit a fi de succes și au reușit să facă din acești studenți vulnerabili punctul central al strategiilor lor de recrutare și chiar elementul central al întregii culturi organizaționale. Pe lângă o serie de programe menite să îi ajute financiar, mentoratul și coachingul sunt o strategie prin care acești studenți sunt învățați să găsească soluții pentru a depăși obstacolele.

De exemplu, întreaga cultură organizațională din Smith College își propune să integreze

studenți din familii cu venituri mici (de obicei aparținând anumitor minorități) și, ca urmare, 86% dintre acești studenți își finalizează studiile (cu aproape 30% mai mult decât media națională a SUA). În primul rând, au o procedură de recrutare specifică, așa că selectează acei viitori studenți care demonstrează rezistență și perseverență (se efectuează unele teste specifice la admitere). Odată admiși, studenții participă la un proces de mentorat, în care mentorii sunt absolvenți care, la rândul lor, au fost primii din familia lor care au absolvit o universitate. Au rolul de a ajuta și de a-i îndruma pe boboci în descoperirea a ceea ce pot face în anumite situații. Mentoratul de la egal la egal joacă un rol crucial în a ajuta studenții anumitor minorități să obțină excelența în științele exacte (unde rata abandonului școlar este mai mare) și să găsească soluții la problemele specifice pe care le întâmpină pe parcurs, dar, de asemenea, să se integreze în viața campusului. Pe lângă această îndrumare, universitatea le oferă mai multe tipuri de ajutor financiar pentru anumite materiale didactice. Pentru a-și spori încrederea în sine și pentru a oferi acces egal la stagii și interviuri, studenților li s-a oferit acces la îmbrăcăminte adecvată pentru aceste activități.

Un alt exemplu în acest sens este Universitatea Texas din Austin, care are un parteneriat cu școli gimnaziale și licee pentru pregătirea copiilor din familii cu venituri mici, oferindu-le astfel șanse reale de a deveni studenți. Universitatea Rutgers are un program de creștere a succesului academic în științele vieții în rândul studenților din categorii subreprezentate. Așadar, vara, urmează cursuri care îi ajută să-și aprofundeze cunoștințele. Unele universități, cum ar fi Universitatea Howard, oferă cursuri de remediere pentru a ajuta studenții să promoveze examenele. Se concentrează pe programele de vară concepute pentru a integra studenții în viața campusului universitar și oferă cursuri suplimentare pentru a le dezvolta mai bine abilitățile de gândire critică și scriere de eseuri.

Există, de asemenea, universități care pun mai mult accent pe instruirea studenților cu privire la incluziunea socială și oferă ateliere sau cursuri pe acest subiect. De exemplu, Southern Methodist University din Dallas are o disciplină obligatorie în științele socio-umane în programa sa. Universitatea Illinois din Urbana-Champaign oferă sesiuni de instruire pentru boboci pentru a fi deschiși diferențelor care există între studenți. Există, de asemenea, universități care angajează studenți aparținând unor categorii subreprezentate în procesul decizional. De exemplu, la Universitatea Illinois-Chicago, astfel de studenți sunt implicați în elaborarea propunerilor privind politicile universitare de îmbunătățire a climatului, în timp ce în Universitatea de Stat din Georgia există un Consiliu al Programului multicultural. Universitatea Albany din New York are un birou de implicare a studenților din medii interculturale, al cărui rol este de a organiza activități pentru

dezvoltarea abilităților privind diversitate culturală atât în rândul studenților, cât și al angajaților.

Unele universități au stabilit un parteneriat cu organizații naționale pentru a realiza o mai bună integrare a minorităților etnice. Programul Meyerhoff Scholars de la Universitatea din Maryland, Baltimore, este un program complex care susține un număr mai mare de studenți din diferite grupuri minoritare în absolvirea facultăților tehnice prin consiliere personală, programe de mentorat, sprijin financiar și școli de vară pentru a dezvolta abilități de cercetare. Un alt exemplu de programe de colaborare este Alianța for Graduate Education și Provesel (AGEP). Programul este o inițiativă de colaborare între Universitatea Howard, Universitatea Texas, El Paso (Umet) și NSF. Programul a avut succes, crescând numărul absolvenților din minoritățile etnice.

În universitățile europene, găsim exemple de bune practici în special în integrarea persoanelor cu dizabilități. Finlanda este unul dintre cele mai bune exemple de bune practici. Ministerul Educației finlandez se angajează activ și promovează egalitatea de șanse prin schimbarea barierelor atitudinale ale profesorilor, instituțiilor și organizațiilor. Ei au creat un ghid format din recomandări făcute cu implicarea părților interesate care abordează aspecte precum recrutarea studenților, proiectarea accesului la examenele de admitere, accesibilitatea examenelor de admitere și evaluare, dezvoltarea selecției studenților fără bariere, accesibilitatea în studiu și legislație, considerarea nevoilor și instrumentelor individuale.

În Spania, sistemul național de educație promovează învățarea fără bariere în instituțiile de învățământ superior din 2006. Din acest motiv, există un sprijin multi-servicii (OAM) oferit de Fundación și cofinanțat de Fondul Social European. Această organizație are rolul de a oferi informații și sprijin pentru ca tinerii vulnerabili să poată fi admiși la universitate și să găsească de lucru după aceea. Acest proiect rulează din 2010, iar acum acele universități care au implementat programul au devenit exemple de bune practici.

Un alt exemplu este Italia, unde există în prezent servicii pentru studenți cu dizabilități în fiecare universitate. La Universitatea Bergamo și Universitatea Trento există consiliere educațională, servicii de îndrumare de la egal la egal și alte servicii referitoare la incluziunea socială pentru diferite categorii de studenți vulnerabili. Se oferă asistență studenților cu dizabilități de învățare, ajutându-i să identifice domeniile cele mai potrivite pentru ei și creând planuri individuale de învățare. Mentorii îi ajută să se integreze mai bine în viața studentescă, să participe la cursuri și să folosească materialele de curs și mediază procedura de examinare cu profesorii. Există, de asemenea, programe în aceste universități pentru a integra solicitanții de azil și studenții care sunt părinți, dezvoltând o serie de servicii sociale și economice pentru aceștia.

Bibliografie

- Arpinte, D., Baboi, A., Cace, S., Tomescu, C. & Stănescu, I. (2008). Politici de incluziune socială. *Calitatea vieții*, 3–4, 339–364.
- Basit, T. N., & Tomlinson, S. (Eds). (2012). *Social Inclusion and Higher Education*. 1st ed., Bristol University Press. Cules de pe www.jstor.org/stable/j.ctt1t891n1. Accessed 14 July 2021.
- Bates, H., A. McCafferty, E. Quayle, and K. McKenzie. (2015). Review: typically-developing students' views and experiences of inclusive education. *Disability and rehabilitation* 37 (21): 1929-1939.
- Bisol, C. A., Valentini, C. B., & Braun, K. C. R. (2015). Teacher education for inclusion: Can a virtual learning object help?. *Computers & Education*, 85, 203-210.
- Di Marco, D., Hoel, H. and Lewis, D. (2021). Discrimination and exclusion on grounds of sexual and gender identity: Are LGBT people's voices heard at the workplace? *The Spanish Journal of Psychology*, 24. e18
- Dovigo, F., Casanova ,L., Gairín Sallán, J., Pupponen, H., Mäkelä, T., Jerónimo, M., Duarte, A., Mangas, C., Sousa, S., Iucu, R., Stîngu, M., Marin, E., Maurariu, C., Olmos Rueda, P., Rodríguez-Gómez, D., & Lucas L. (2017). Good Practices for equity and inclusion in Higher Education. Cules de pe https://ddd.uab.cat/pub/l1ibres/2017/171121/A4A_BergConf_a2017.pdf
- European Union Agency for Fundamental Right. (2013). European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey: Results at a glance. Publications Office of the European Union. Cules de pe: <https://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbtsurvey-european-union-lesbian-gay-bisexual-andtransgender-survey-results>
- Farrow, R. (2020). The role of MOOCs in promoting social inclusion through employability: a rapid assessment of evidence. *Italian Journal of Educational Technology*, 28(3), 189-209.
- Geser, G. (Ed.). (2007). Open educational practices and resources: OLCOS Roadmap 2012. Salzburg: Open eLearning Content Observatory Services. Cules de pe: https://www.olcos.org/cms/upload/docs/olcos_roadmap.pdf
- Gesthuizen, M., Savelkoul, M. and Scheepers, P. (2021). Patterns of exclusion of ethno-religious minorities: The ethno-religious hierarchy across European countries and social categories within these countries. *International Journal of Intercultural Relations*, (82), 12-24.
- Govnet education. Cules de pe at <https://blog.govnet.co.uk/education/what-is-inclusion-in->

higher-education

- Hoffer, E. R. (2020). Case-Based Teaching: Using Stories for Engagement and Inclusion. *International Journal on Social and Education Sciences*, 2(2), 75-80.
- Ionescu, I. (2017). Tinerii – grup expus riscului de excluziune socială: analizarea factorilor care le îngreunează situația pe piața muncii și în educație, *Calitatea vieții*, XXVIII, 75-104.
- Karimi, F., Matous, P. (2018). Mapping diversity and inclusion in student societies: A social network perspective. *Computers in Human Behavior* 88, 184-194.
- Kottmann, A., Vossensteyn, J.J., Kolster, R., Veidemane, A., Blasko, Zs., Biagi, F., Sánchez-Barrioluengo, M. (2019). Social Inclusion Policies in Higher Education: Evidence from the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cules de pe: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC117257/jrc_117257_social_inclusion_policies_in_higher_education_evidence_from_the_eu.pdf
- Lambert, S. R. (2020). Do MOOCs contribute to student equity and social inclusion? A systematic review 2014–18. *Computers & Education*, 145, 103693.
- Levitas, RA., Pantazis, C., Fahmy, E., Gordon, D., Lloyd, EHRR., & Patsios, D. (2007). *The Multi-dimensional Analysis of Social Exclusion*. Department for Communities and Local Government (DCLG).
- Lockheed, M. (2010), Gender and social exclusion. Cules de pe: https://www.iaoed.org/downloads/WEB_12_gender%20and%20social%20exclusion_final.pdf
- Marta-Lazo, C., Osuna-Acedo, S., Gil-Quintana, J. (2019). sMOOC: A pedagogical model for social inclusion. *Heliyon* 5, doi: 10.1016/j.heliyon.2019. e01326.
- McFadden, C. and Crowley-Henry, M. (2018). "My People": The potential of LGBT employee networks in reducing stigmatization and providing voice. *The International Journal of Human Resource Management*, 29, 1056-1081.
- Noer, K. U. (2012), Land, marriage and social exclusion: the case of Madurese exile widow, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 180 – 185.
- Office of Planning, Evaluation and Policy Development, Office of the Under Secretary U.S. Department of Education. (2016). Advancing diversity and inclusion in higher education. Key data highlights focusing on race and ethnicity and promising practices. Cules de pe <https://www2.ed.gov/rschstat/research/pubs/advancing-diversity-inclusion.pdf>
- Report on the World Social Situation 2016: *Leaving no one behind: the imperative of inclusive*

- development*. New York: United Nations Publications.
- Sacker A, et al. (2017). Health and social exclusion in older age: evidence from Understanding Society, the UK household longitudinal study, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 71, 681-690.
- Sannen, J., De Maeyer, S., Struyf, E., De Schauwer, E., Petry, K. (2021). Connecting teacher collaboration to inclusive practices using a social network approach. *Teaching and Teacher Education* 97, 103182.
- Sannen, J., De Maeyer, S., Struyf, E., De Schauwer, E., Petry, K. (2021). Connecting teacher collaboration to inclusive practices using a social network approach. *Teaching and Teacher Education* 97, 103182.
- Schiffer, K. and Schatz, E. (2008). Marginalization, social exclusion and health. Experiences based on work of Correlation – European network social inclusion and health. Cules de pe https://www.drugsandalcohol.ie/11927/1/Correlation_marginalisation_web.pdf
- Schwab, S., Zurbriggen, C.L.A., Venetz, M. (2020). Agreement among student, parent and teacher ratings of school inclusion: A multitrait-multimethod analysis. *Journal of School Psychology* 82, 1-16.
- Sotomayor-Moralesa, E., Grande-Gascóna, M.L., Ajaouani, N. (2017). The social inclusion of the immigrant population in Europe through the development of new teaching and learning methods in vocational training. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 237, 535 – 540.
- The education trust. (2015). The Pell Partnership: Ensuring a Shared Responsibility for Low-Income Student Success. Cules de pe <https://edtrust.org/resource/pellgradrates/>
- UNESCO (2017). A guide for ensuring inclusion and equity in education. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Cules de pe: <https://inclusiveeducation.ca/wp-content/uploads/sites/3/2013/07/UNESCO-InclusionEducation.pdf>
- UNESCO (2017). A guide for ensuring inclusion and equity in education. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Cules de pe: <https://inclusiveeducation.ca/wp-content/uploads/sites/3/2013/07/UNESCO-InclusionEducation.pdf>
- Van Mieghem, A., Verschueren, K., Petry, K., & Struyf, E. (2020). An analysis of research on inclusive education: a systematic search and meta review. *International Journal of Inclusive Education*, 24(6), 675-689.

Vangrieken, K., Meredith, C., Packer, T., & Kyndt, E. (2017). Teacher communities as a context for professional development: A systematic review. *Teaching and teacher education*, *61*, 47-59.

MODULUL 5. CONSTRUIREA UNEI UNIVERSITĂȚI INTERCULTURALE ȘI TRANSCULTURALE

Conținut

- Dezvoltarea unei viziuni ICC pentru universitate
- Pregătirea strategiei ICC
- Construirea strategiei ICC a universității – elementele strategiei interculturale
- Implementarea și măsurarea progresului



MODULUL 5. CONSTRUIREA UNEI UNIVERSITĂȚI INTERCULTURALE ȘI TRANSCULTURALE

Buckinghamshire New University, Regatul Unit

1. Dezvoltarea unei viziuni ICC pentru universitate

Strategia unei universități interculturale și transculturale care să includă aspecte și oportunități interculturale trebuie să corespundă cel mai bine experiențelor studenților. Se impune o abordare integrată cu privire la angajamentul pentru înțelegerea interculturalității. Viziunea Interculturală și Cross-Culturală (ICC) ilustrează conceptele din spatele a ceea ce intenționează să realizeze universitatea și trasează direcții cu privire la atingerea obiectivelor.

Pentru o varietate de discipline universitare, ICC poate interfera cu învățarea, subminează excelența operațională și academică, poate perturba inovația și poate limita influența absolvenților în comunități. Considerația interculturală, pe lângă participarea mai largă, implică mecanisme și „modalitățile de supraviețuire” care ajută universitățile să ofere educație studenților, calitate cercetării și participarea comunității cu mai mult succes.

Pe măsură ce universitățile îmbrățișează internaționalizarea și pe măsură ce populația studenților universitari devine mai diversă, universitatea și personalul acesteia necesită un nivel mai mare de încredere interculturală. Eșecul înțelegerii modului în care diversitatea studenților afectează mediul universitar nu servește scopului universității.

Înțelegerea ICC este esențială pentru a oferi un mediu propice succesului studenților. Studenții și personalul au cel mai înalt nivel de încredere culturală și au nevoie de sprijinul universității pentru a oferi programe culturale bogate, promovarea excelenței și oportunități de participare a studenților pentru experiență interculturală și dezvoltare personală. Mai mult decât atât, a fi angajator preferat se află în strânsă legătură cu înțelegerea interculturală a obiectivelor universității.

Fiecare universitate își dorește un mediu de învățare și o experiență studențească care să ofere studenților abilitățile interculturale necesare pentru societățile complexe de astăzi și în viitor. Prin urmare, absolvenții și personalul universitar caută să obțină o înțelegere interculturală - începând cu o înțelegere aprofundată a diferitelor medii, precum și conștientizarea de sine și deschiderea pentru a schimba orientarea personală și sistemică - prin participarea la rețeaua socială și prin contribuții la soluțiile viitoare.

2. Pregătirea strategiei ICC

Universitățile au potențialul de a oferi diversitate intelectuală și o experiență de învățare bogată. Implementarea abordării ICC se întâmplă în fiecare universitate într-un anumit fel, dar nu se întâmplă de la sine. Prin urmare, este nevoie de intenții clare, auto-reflecție concentrată, un fundal cultural și încorporarea progreselor interculturale în sistemul universitar. Dezvoltarea unei strategii ICC implică identificarea ideilor care stau la baza înțelegerii culturale internaționale. Aceste referințe sunt vitale pentru a începe o abordare comună în jurul așteptărilor universității, cu o coordonare mai clară între eforturile dintre universitate și unitățile de sprijin.

A avea un etos intercultural înseamnă a avea atitudini potrivite pentru a aprecia diversitatea socială și culturală, pentru a fi deschis și flexibil. Aceasta include un puternic sentiment de înțelegere sau „capacitatea de a fi conștient de acele valori, atitudini și presupuneri” care determină punctele de vedere și comportamentul cuiva.

Deoarece cultura academică rămâne cultura predominantă într-o universitate, interdisciplinaritatea curriculei este esențială. Un număr de patru idei inițiale pot ajuta la stabilirea cadrului conceptual pentru înțelegerea interculturală, după cum urmează: bunăstare, multiculturalism, abilități interpersonale și modificări ale standardelor universitare (inclusiv așteptări, politici, protocoale și procese).

Încurajarea abilităților și experienței interculturale nu este decât o componentă cheie a excelenței universității și susține obiectivele strategice ale instituției. Mai mult, îmbunătățirea profilului intercultural al unei universități contribuie la bunăstarea studenților și a personalului, în special în ceea ce privește modul în care aceștia se raportează la faptul că sunt membri ai unei instituții vibrante.

3. Construirea strategiei ICC a universității – elementele strategiei interculturale

Strategia ICC presupune că experiențele și mediile internaționale sunt diferite și provin din societăți multiculturale. Principiile multiculturalismului ca parte a coexistenței pașnice și a diversității culturale sunt o bază ideală pentru sensibilitatea interculturală sau un sentiment de parteneriat între interacțiunile dinamice și grupurile culturale. Cu alte cuvinte, o universitate trebuie să aibă diversitate înainte de a putea dezvolta o strategie interculturală. Cu toate acestea, după cum sa menționat anterior, expunerea la diversitate nu garantează înțelegerea diversității.

Conectarea la înțelegerea interculturală necesită, pe lângă un campus universitar multicultural, eforturi deliberate, coezive și de colaborare pentru conectare și schimb între culturi.

Creșterea fluenței ICC. Fluența ICC provine din perspective interculturale (inclusiv conștientizarea de sine și aprecierea diferențelor socio-culturale), abilități interculturale și interpersonale diverse (cum ar fi capacitatea de a construi comunicări și relații interculturale) și conștientizarea interculturală (cunoștințe) a diferitelor culturi și grupuri oprimate (cum ar fi istoria, tradițiile, valorile și obiceiurile lor).

Un element cheie al elocvenței interculturale este creșterea „conștientizării interculturale” a valorilor și presupunerilor culturale, inclusiv conștiința de sine, deschiderea către diversitate și recunoașterea faptului că propria abordare nu este universală. Competența ICC înseamnă abilități interpersonale, „capacitate interpersonală” care permit adaptarea mai fluent la diferite contexte culturale. Astfel de contexte necesită cunoștințe culturale (sau alfabetizare culturală), o anumită abilitate de comunicare între culturi (abilități de comunicare interculturală) și dezvoltarea unei rețele de contacte sociale între diferite comunități (capital intercultural).

Valori și abordare. Înțelegerea modului în care universitatea își propune să realizeze înțelegerea interculturală necesită un consens asupra a ceea ce este important. O abordare a dezvoltării și implementării înțelegerii interculturale în fiecare aspect al ICC ar putea fi dezvoltată urmând următoarele elemente cheie:

- Oameni. Îmbunătățirea diversității, egalității, înțelegerea ICC între studenți, absolvenți, universități în general și angajați, se referă în principal la oameni - interacțiunile, cognițiile și interacțiunile acestora.
- Construiți pe succese. Funcțional, strategia ICC se bazează pe câteva exemple de excelență universitară și se construiește pe cele mai bune rezultate ale planurilor strategice prestabilite.
- Legături (să fie cel puțin suma părților). Expertiza nu lipsește, universitățile dispun din belșug de idei și expertiză cu privire la modul de îmbunătățire a înțelegerii interculturale a studenților, personalului și absolvenților. Una dintre cele mai mari provocări este conectarea și coordonarea mai eficientă a activităților și resurselor, prin urmare, reducerea duplicării și obținerea unei mase critice în campusul universitar.
- Extinderea. Facilitarea dezvoltării naturale a ideilor și idealurilor de înțelegere interculturală de-a lungul sistemelor universității.
- Dezvoltarea de soluții. Procesul de a ajunge la o strategie interculturală este unul de coproducție prin parteneriat larg și continuu și desfășurare în întreaga universitate. Scopul final al unei strategii ICC este de a construi un spațiu comun, într-o manieră plină de

semnificație.

Obiective strategice ICC - scopul ce contează cu adevărat. Angajamentul de a crea medii universitare care să favorizeze înțelegerea interculturală în rândul studenților, angajaților și absolvenților este atins prin mai multe obiective strategice. Aceste obiective sunt împărțite în programe permanente la diferite niveluri ale universității.

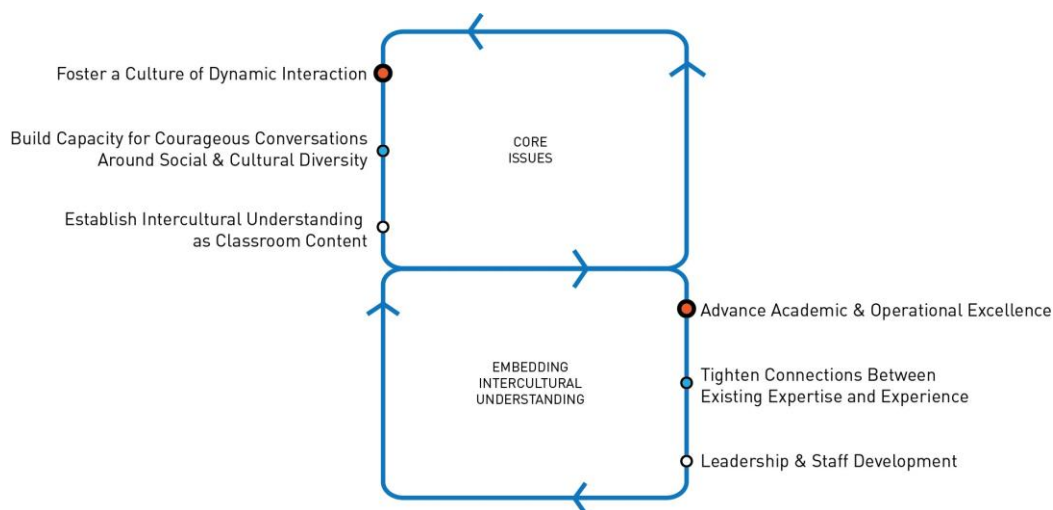


Figura 1. Scopurile strategiei ICC

Traducere figură: Centru figură 1 - Aspecte centrale. Promovarea unei culturi a interacțiunii dinamice → Construirea capacității pentru conversații curajoase privind diversitatea social și culturală → Promovarea înțelegerii interculturale drept conținut didactic. Centru figură 2 - Înglobarea înțelegerii interculturale → Dezvoltarea excelenței academice și operaționale → Consolidarea legăturilor dintre cei ce dețin expertiză și cei ce dețin experiență → Dezvoltarea echipei de conducere și a personalului.

Strategic, fundamentul și măsura unei abordări interculturale includ:

1. să fie un loc în care studenții și angajații pot face cu ușurință legături sociale elocvente, cultivând un etos al interacțiunii dinamice prin schimbări culturale și disciplină;
2. dezvoltarea capacității studenților, angajaților și absolvenților de a participa la schimbări sociale și culturale și prin conversații dificile sau curajoase;
3. experimentarea toleranței interculturale la clasă prin programe, predare și / sau implicarea studenților.

Următoarele trei obiective se concentrează pe schimbările instituționale sau practicile necesare pentru a permite înțelegerea ICC în mod eficient, semnificativ, compact și durabil în fiecare aspect al experienței universitare:

1. utilizarea aspectelor legate de interculturalitate ca mijloc de îmbunătățire a calității academice și operaționale;

2. strategia ICC cuprinde cel puțin un set de măsuri privind valorificarea experienței existente;

3. îmbunătățirea aspirațiilor, inspirarea prin leadership și dezvoltarea personalului într-un mod structural, eficient și novator.

Abordare strategică. Planul strategic ICC reprezintă o bază pentru atingerea a șase obiective strategice în timp (Figura 2). Deoarece angajamentul față de interculturalitate necesită obiective strategice sau domenii pe care să se concentreze, acestea acționează ca puncte centrale pentru sprijinirea consecventă și continuă.

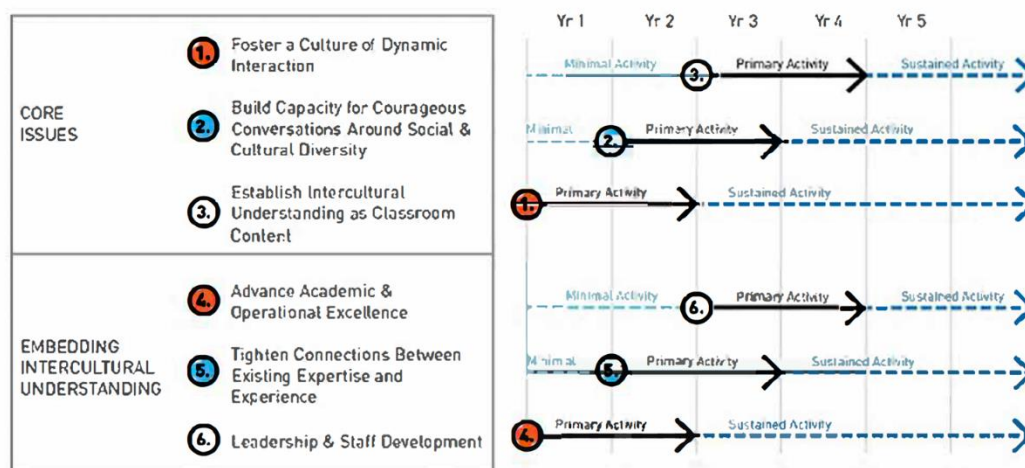


Figura 2. Abordare strategică

Traducere figură: Aspecte centrale. Promovarea unei culturi a interacțiunii dinamice → Construirea capacității pentru conversații curajoase privind diversitatea social și culturală → Promovarea înțelegerii interculturale drept conținut didactic. Înglobarea înțelegerii interculturale → Dezvoltarea excelenței academice și operaționale → Consolidarea legăturilor dintre cei ce dețin expertiză și cei ce dețin experiență → Dezvoltarea echipei de conducere și a personalului.

Structurile universității ar putea fi încurajate să selecteze și să se concentreze pe unul sau două obiective, în funcție de disponibilitatea și accesul la diferite niveluri de resurse. Acest lucru va face ca structurile universitare să fie mai eficiente în atingerea obiectivelor strategice. Așa cum se arată în diagrama de mai sus, este recomandabil să se atingă țintele etapizat, fazate, în cadrul a cinci sau șapte unități, construindu-se treptat orientarea către următorul grup țintă (figura 2).

Cel puțin, se recomandă ca obiectivele 1 și 4 să fie combinate cu inițiativele existente pentru anii 1 și 2 ca „activități primare” și apoi integrate în „activități durabile” (urmărirea activităților, spre deosebire de inițierea acestora). Obiectivele 2 și 5 devin principala activitate

pentru anii 2 și 3; în mod similar, obiectivele 3 și 6 devin principalele activități în anii 3 și 4. Până la 5, toate obiectivele au fost adresate și este un punct de activism continuu.

Secvența sugerată ca pereche inițială de obiective, „cultivarea unei culturi a interacțiunii dinamice” și „promovarea excelenței operaționale și academice”, oferă baza pentru următorul set de obiective etc. Acest lucru face mai ușor atingerea următoarelor obiective.

Creșterea incrementală permite părților universitare să se concentreze pe cel puțin două ținte în fiecare an (una pe set) și permite unităților să minimizeze suprapunerea cu alte ținte, dacă este necesar, în funcție de capacitatea organizației.

Promovarea unei culturi a interacțiunii dinamice. Susținerea relațiilor sociale elocvente și dinamice prin schimbare - în special în sala de curs, în laboratoarele de cercetare - se află în centrul dezvoltării înțelegerii, originalității și excelenței în laboratoarele academice și de cercetare. Este, de asemenea, o un aspect imperativ. Conform cercetărilor recente, studenții ar trebui să aibă șansa de a face conexiuni între culturi și curriculum în primul lor an (Pettigrew et al., 2020). Această abordare progresivă afectează noul personal și studenții.

Pentru o parte dintre studenți, „interacțiunea dinamică” reprezintă stabilirea unor relații semnificative, adesea de prietenie, cu colegii cu perspective culturale diferite. Este ceea ce așteaptă studenții atunci când aleg o universitate culturală diversă. Ocazional denumit „relații colegiale de înaltă calitate”, acest lucru este esențial pentru succesul academic și sănătatea mintală a studenților și pentru o relație fructuoasă cu colegii. Totodată, este esențial pentru personal și poate conține o gamă largă de legături sociale în cadrul structurilor administrative.

Dimensiunea campusului universitar și structura neflexibilă pot crea bariere vizibile în legarea de prietenii și dezvoltarea unor asociații colective, fiind adesea responsabile pentru un cadru considerat „rece” și „neutru”. Interacțiunile active, de la parteneriatul profesional la alianța colectivă, prin schimbări sociale și culturale profunde reprezintă adevărata natură a înțelegerii ICC și stau la baza conversațiilor curajoase despre experiențele ICC în sălile de curs și la nivel sociocultural.

4. Implementarea și măsurarea progresului

Conversațiile directe sunt o parte vitală a implicării universității într-un context internațional în care este esențial să înțelegem diferitele presiuni asupra studenților, cum ar fi atitudinile conflictuale cu privire la întâlniri sau presiunea părinților pentru a reuși.

Universitățile, prin natura lor, ar trebui să fie un spațiu protejat pentru dialoguri dificile,

dar informative și respectuoase, dezbateri privind diversitatea și discuții interculturale. Deoarece fiecare conflict este într-un fel „cultural”, atitudinile interculturale sunt aproape întotdeauna un spațiu pentru manifestarea dezacordului și a angajarea în conversații controversate. De asemenea, este nevoie să înțelegem și să minimalizăm disparitățile asimetrice de putere și alte forme de inegalitate în rândul studenților din campus.

Pentru a deveni parte a activităților de bază ale universității, înțelegerea interculturală a studenților trebuie învățată și demonstrată. Diversitatea studenților din fiecare sală de curs reprezintă provocări pentru învățarea interculturală și poate fi o cauză a rigidității interculturale, a gangsterismului și a comunicării greșite. Diversitatea nereglementată a sălii de curs poate duce la dificultăți în predarea eficientă și este necesară încurajarea interacțiunii de grup și gestionarea diversității punctelor de vedere.

Modul de a face ca înțelegerea ICC să fie o parte a experienței de studiu variază între domenii și universități. Pentru unii, o înțelegere mai profundă prin diversitate este subiectul cheie și poate fi ușor de văzut în programa școlară; pentru alte universități, abordarea interculturală este vitală pentru formarea profesională. Pentru multe universități, este o combinație a acestor perspective.

Pentru a face înțelegerea interculturală punctul central al activității didactice este nevoie de metode specifice universității: ceea ce poate funcționa pentru științele umane poate fi inadecvat științele exacte. Pentru a ajuta departamentele să integreze înțelegerea interculturală în sala de curs, se impune împărtășirea creativității, a inovației și valorificarea a ceea ce există deja.

Dezvoltarea înțelegerii interculturale și a fluenței interculturale contribuie la calitatea academică. Mai mult, creșterea înțelegerii diversității dă roade și în ceea ce privește calitatea academică și operațională a universităților. Când este încorporată, înțelegerea diversității devine un mod de a stabili prioritățile și aspirațiile universității, în special pentru a-și îndeplini angajamentele strategice.

Susținerea viziunii universităților cu privire la calitate implică:

- o analiză a modului în care „calitatea” este definită în mod obișnuit și în ce măsură universitățile apreciază și integrează perspectivele diversității „calității” (deoarece se poate referi la predare sau la bunăstarea fizică și mentală, de exemplu);
- sprijinirea universității pentru identificarea și articularea modului în care este înțeleasă diversitatea (sau avansarea elocvenței diversității) între personal sau între personal și studenți promovează calitatea academică, abordând în mod semnificativ provocările universității;

- existența unei motivații și recompense puternice pentru integrarea diversității în aspecte administrative, didactice și de cercetare și contribuirea la fondul burse în contextul provocărilor și soluțiilor de înțelegere a diversității.

Totodată se impune sprijinirea directă a managerilor prin:

- fără îndoială, furnizarea de sprijin și resurse, cum ar fi cele mai bune practici și accesul la cunoștințe interdisciplinare, luând în considerare și limitările existente (cum ar fi accesul la sprijin și resurse pentru materiale și cercetări multilingve);
- identificarea și împărtășirea soluțiilor identificate de departamentele locale la nivelul întregii comunități academice;
- furnizarea către întregul personal a informațiilor și dezvoltarea abilităților necesare pentru a construi un proces de instruire interculturală și elocvență interculturală în clasă.

Promovarea unui mediu fizic intercultural. Spațiile care demonstrează diversitatea culturală și valorile incluziunii contribuie la crearea unui mediu mai propice pentru înțelegerea interculturală. Universitățile pot investiga oportunități de încurajare și susținere a diversității și înțelegerii interculturale prin recunoașterea vizuală a diversității. Este importantă evaluarea și dezvoltarea capacității și a ușurinței personalului și a studenților de a vorbi diferite limbi și de a oferi perspective multilingve pentru a crea un mediu divers în orice universitate.

Bibliografie

Pettigrew, T. F., & Tropp, L. R. (2006). A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(5), 751–783.

Material realizat în cadrul proiectului:

**Dezvoltarea unei abordări novatoare pentru instruirea cadrelor didactice universitare care își desfășoară activitatea în contexte interculturale
UNICULTURE 2019-1-RO01-KA203-063400**

Cofinanțat prin
programul Erasmus+
al Uniunii Europene



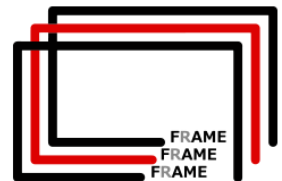
Proiect realizat cu sprijinul financiar al Comisiei Europene. Conținutul prezentului material reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar Agenția Națională și Comisia Europeană nu sunt responsabile pentru modul în care va fi folosit conținutul informației.

© 2020, Proiectul UniCulture 2019-1-RO01-KA203-063400

www.uniculture.unitbv.ro



Transilvania
University
of Brasov



bucks
new university



Sveučilište u
Zagrebu
University of Zagreb