

“Nu sunt rasist, dar...”

Organizarea și desfășurarea cursurilor anti-rasism

Manual pentru formatori



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Despre proiectul INAR

Acest manual a fost creat ca parte din proiectul INAR (Nu sunt rasist, dar...) finanțat prin Programul Erasmus+.

Condus de InterCultural Iceland, proiectul are ca scop instruirea adulților rezistenți la influențele anti-discriminare, oferind suport și strategii pentru formatori care tind să evite sau să ignore acest grup.

Folosirea unor metodologii inovatoare, cooperante și de „neînvinovățire” va îmbunătăți relațiile la locul de muncă, va oferi o extindere a formelor de instruire și educație care sunt disponibile în mod curent.

Proiectul abordează atât nedreptățile sociale cauzate de discriminare și prejudecăți, cât și dificultățile întâmpinate în cadrul organizațiilor în care indivizii nu reușesc să se implice în activități anti-discriminare. Prejudecățile provoacă comportamente care pot fi un catalizator pentru vătămări, perturbări și stres semnificativ. Pentru organizații, prejudecățile pot duce, în final, la activități de remediere costisitoare (fie direct sau indirect).

Partnerii din proiect

Partenerii de proiect INAR sunt:

- InterCultural Iceland - Reykjavik, Iceland
- Chancengleich in Europa e.V. - Dortmund, Germany
- Coalition for Racial Equality and Rights - Glasgow, Scotland
- Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Vrancea - Focșani, Romania

Mai multe informații despre partenerii INAR sunt disponibile în Anexa F, p.64.

Rezultatele proiectului

Pe parcursul a doi ani (2016 – 2018), partenerii INAR au lucrat pentru a dezvolta resurse, incluzând: acest manual, modulele exemplu pentru formare din acest manual, o resursă video ce arată punerea în practică a exercițiilor de la modulele de instruire și un joc pe facebook creat pentru a corecta informarea eronată despre imigranți și comunitățile de minorități etnice.

Resurse video: https://youtu.be/5jRNqEoJp_Y

Joc Facebook: <https://apps.facebook.com/fb-quizzes/inar-test-quiz-version-3-dup>

Cuprins

Introducere	p.4
Exemplu de modul de formare	p.9
Pasul 1: Fixarea obiectivelor, scopurilor și rezultatele învățării	p.19
Pasul 2: Organizarea sesiunii de formare	p.21
Dezvoltarea conținutului pentru fiecare concept cheie	p.24
Rasă și rasism	p.24
„Cultură națională” și stereotipuri	p.26
Discriminare și excludere	p.29
Rasismul de zi cu zi	p.32
Pasul 3: Desfășurarea formării	p.36
Lucrul cu persoane greu influențabile	p.40
Pasul 4: Evaluarea programului de formare	p.47
Concluzii	p.48
Anexa A: Glosar	p.49
Anexa B: Exemplu de modul de formare	p.53
Anexa C: Listă de verificare pentru elaborarea unui program de formare	p.61
Anexa D: Șablon pentru planificarea programului de formare	p.62
Anexa E: Formularul Bingo	p.63
Anexa F: Partenerii INAR	p.64

Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru prezentarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opinia autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta.

Introducere

Organizațiile au numeroase și diferite motivații pentru a se asigura că personalul lor participă la formări anti-rasism. Din punct de vedere moral și etic, este bine să o facă. Cercetările au arătat că experiența angajaților în ceea ce privește rasismul este asociată cu o serie de probleme de sănătate, atât psihice, cât și fizice.¹ Cu toate acestea, există și avantaje comerciale. De la evitarea riscurilor juridice la minimizarea conflictului la locul de muncă, organizațiile au așteptat ca formarea să rezolve orice potențiale probleme legate de rasism, discriminare sau prejudecăți. Cu toate acestea, pentru formatori, poate fi dificil să răspundă acestor așteptări. Dintr-o varietate de motive, unii participanți vor fi reticenți sau rezistenți la implicarea în formare. Pot chiar să prezinte un comportament ostil sau agresiv, perturbând posibilitatea altora de a învăța. Dacă este oferită în mod greșit, formarea poate întări convingerile prejudiciabile în acești participanți.

Acest manual este destinat formatorilor care proiectează și oferă cursuri de combatere a rasismului, anti-discriminare sau anti-prejudecăți. Obiectivul său este de a sprijini formatorii pentru a-și face munca într-un mod cât mai eficient, inclusiv prin influențarea cursanților rezidenți cu abordări care s-au dovedit eficiente în schimbarea atitudinilor. Manualul se concentrează pe rasismul de zi cu zi, aspect care-i oferă o modalitate practică și fidelă de a comunica impactul rasismului și importanța contestării acestuia.

Manualul este completat de o resursă video care exemplifică organizarea unora dintre exercițiile din manual și un joc Facebook.

Vizualizați resursa video utilizând codul QR de mai jos:



Pe lângă acest exemplu video principal, proiectul a dezvoltat resurse video care exemplifică reacțiile formatorului la comportamentele rezistente sau disruptive ale participanților pe perioada sesiunilor de formare. Acestea sunt prezentate la secțiunea dedicată participanților rezistenți. (p.40).

¹ Paradies Y, Ben J, Denson N, Elias A, Priest N, Pieterse A, et al. (2015). Racism as a Determinant of Health: A Systematic Review and Meta-Analysis. PLoS ONE 10(9)

Pentru cine este acest manual?

Acest manual este potrivit pentru formatori cu experiență intermediară până la avansată în ceea ce privește furnizarea de cursuri de formare anti-rasistă, anti-discriminare sau anti-prejudecată.

Manualul oferă metode, exerciții și sfaturi de bună practică pentru planificarea și furnizarea de cursuri de formare, dar nu poate fi folosit ca un "pachet de formare". Formatorii pot folosi acest manual pentru a-și planifica și oferi propriile programe de formare, destinate audienței specifice cu care lucrează.

Abordările stabilite aici sunt potrivite pentru o gamă largă de public, dar au fost selectate având în vedere grupuri mixte de adulți. Acestea ar include, de exemplu, grupuri de persoane la locul de muncă, grupuri comunitate sau grupuri de studenți adulți. În aceste grupuri, indivizii au puncte de vedere și experiențe variate.

Acest manual vă va ajuta să:

- Stabiliți rezultatele învățării în ceea ce privește combaterea rasismului, discriminării și prejudecăților
- Selectați exercițiile care au fost concepute pe baza dovezilor empirice privind metode eficiente care să funcționeze pentru a schimba atitudinile
- Construiți conținut educațional esențial pentru a vă asigura că formabilii înțeleg rasismul și discriminarea și modul în care aceste aspecte influențează viața oamenilor
- Creați un program de formare de înaltă calitate pentru a atinge rezultatele învățării
- Desfășurați activități de formare folosind abordări metodologice care s-au dovedit a da rezultate bune în lupta cu rasismul, discriminarea și prejudecata.

Informație, aptitudini și experiență

Pentru a folosi acest manual în mod eficient, formatorii vor avea nevoie de niveluri adecvate de informații, aptitudini și experiență. Dovezile au arătat că a avea un formator pe care participanții îl consideră credibil și cu expertiză este un factor cheie în a determina dacă formarea va crea schimbări de atitudine.²

Informații

Probleme de egalitate a rasei din țara lor sau zona lor

Legislație anti-discriminare

Teorii anti-rasiste

Aptitudini

Asertivitate

Managementul conflictului

Comunicare clară

Experiență

Planificarea și furnizarea serviciilor de formare

Managementul discuției pe teme „sensibile”

Facilitarea comunicării între formabili cu diferite puncte de vedere

Acest manual poate fi, de asemenea, util pentru începători, dar am recomanda ca în aceste cazuri, instruirea să fie proiectată și oferită cu sprijinul unui coleg care are cunoștințe, abilități și experiență mai avansate.

² McBride, M. (2015). What Works to Reduce Prejudice and Discrimination? A review of the evidence. Edinburgh: Scottish Government.

De ce să ne concentrăm pe cursanții greu influențabili?

Acest manual ar trebui să fie o resursă valoroasă pentru planificarea și furnizarea de formare anti-rasistă, anti-discriminare sau anti-prejudecată pentru o gamă largă de grupuri, în special în cadrul companiilor / la locul de muncă. Cu toate acestea, pune un accent mai mare pe motivarea și atragerea adulților greu influențabili.

Există mai multe motive pentru care acest lucru este crucial pentru succesul acestui tip de formare:

- Rezistența la învățare este adesea provocată de prejudecăți vizibile sau ascunse, ceea ce înseamnă că, deși acești cursanți pot avea nevoie de mai multă pregătire decât alții, ei nu vor putea beneficia de ea dacă nu se vor implica.
- Cursanții dificili pot afișa comportamente negative, inclusiv ostilitate, respingere, provocare sau distragere a atenției, comportamente care influențează capacitatea restului grupului de a se implica.
- Reacțiile formatorilor la acest comportament vor influența, de asemenea, modul în care sunt primite informațiile de instruire de către restul grupului, în special în ceea ce privește modul în care sunt gestionate conflictele și problemele.

De-a lungul manualului (mai ales la secțiunea despre cursanții dificili de la pagina 40), explorăm metode, tehnici și considerații care facilitează implicarea cu succes în activitățile de formare a cursanților greu influențabili.

How does the handbook work?

Manualul stabilește un proces pas cu pas pentru proiectarea și furnizarea de formare eficientă împotriva rasismului, anti-discriminare sau anti-prejudecăți.

Pasul 1: Stabilirea obiectivelor, a scopurilor și a rezultatelor învățării

Pasul 2: Organizarea unei sesiuni de formare

Pasul 3: Desfășurarea formării

Pasul 4: Evaluarea formării

Pe parcursul manualului sunt prezentate două module de formare pentru a oferi exemple de exerciții și conținut. Aceste module de instruire au fost dezvoltate de Intercultural Iceland și testate de către formatori cu experiență care își desfășoară activitatea în cadrul tuturor partenerilor INAR.

Exemplul de modul de formare menționat în întregul manual este un program de opt ore (pagina 9), dar o versiune de patru ore este, de asemenea, furnizată ca exemplu de structură potențială pentru un modul mai scurt (a se vedea Anexa B, p.53). Ambele module sunt concepute pentru a fi utilizate în formarea la locul de muncă și includ metode care vor fi eficiente în angajarea cursanților greu influențabili, care ar putea fi obligați să efectueze instruirea de către angajatorii lor. Exemple de posibile întrebări, comentarii sau reacții pe care formatorii le-ar putea experimenta în timpul fiecărui exercițiu sunt oferite pentru a ajuta la pregătirea prealabilă a formatorilor pentru posibilitatea de a întâlni atitudini negative sau persoane care opun rezistență.

Abordările explorate în acest manual sunt fundamentate pe informațiile din literatura de specialitate cu privire la ceea ce funcționează pentru a crea schimbări de atitudine în ceea ce privește rasismul, discriminarea și prejudecățile, dar și pe experiența noastră ca formatori. Informațiile din literatura de specialitate sunt menționate în întregul manual.

În particular, modulul exemplu detaliat în următoarele pagini are ca scop stimularea participării tuturor formabililor la activitățile desfășurate, în special a celor greu influențabili, prin:

- Oportunități de învățare activă și prin cooperare care să permită participanților să se educe și să gândească critic
- Metodologii care presupun evitarea învinovățirii, care determină participanții să devină defensivi, amenințați, supărați sau umiliți
- Expertiza formatorilor care acoperă o serie de concepte cheie care sunt esențiale pentru înțelegerea și combaterea rasismului
- Metode de predare și conținut pt. dezvoltarea competenței interculturale

Exemplu de modul de formare

INAR - Modul de formare – exemplul 1 Exemplu de program de instruire de 8 ore la locul de muncă (10 ore de formare)			
Obiective: <ul style="list-style-type: none"> • Să reducă rasismul, discriminarea și prejudecățile prin schimbarea unor atitudini și comportamente • Să crească capacitatea de a reduce rasismul, discriminarea și prejudecățile, atât pentru indivizii care le experimentează, cât și pentru martorii la aceste comportamente, care pot lua atitudine sau pot oferi suport 			
Scop: <ul style="list-style-type: none"> • Participanții înțeleg conceptele de rasism de zi cu zi și de discriminare de zi cu zi în contextul propriului loc de muncă 			
Rezultatele învățării: Ce vrem noi să învețe participanții pentru a ne atinge obiectivele și scopurile	Timp Minute	Metoda	Material
			Întrebări / comentarii și reacții posibile
Participanții cunosc experiența dvs. profesională Participanții câștigă încredere profesională în dvs. și în organizația dvs. Stabilirea credibilității profesionale	5 min	Discuție - cu PowerPoint dacă este vorba despre organizația dvs. Explicați de ce, cum și unde ați câștigat cunoștințele și experiența în teoria și practica formării anti- rasiste. Este foarte important ca ei să vadă că formatorul este un expert și nu doar cineva care "crede" că lucrurile ar trebui să fie într-un fel sau altul, pe baza experienței. În caz contrar, poate părea că dialogul dvs. de formare este doar o discuție în care persoane cu opinii diferite se contrazic pe probleme controversate.	Slide-uri despre organizația dumneavoastră Participanții ar putea dori dovada expertizei dvs.
Participanții reușesc să se cunoască și să se relaxeze	10 min	Activitatea Bingo. Participanții se plimbă cu o foaie de bingo și își pun întrebări de pe listă. Dacă primesc un răspuns pozitiv, scriu acel nume în casetă. Scopul este să se încheie prin scrierea unui nume diferit în fiecare casetă.	Foi bingo (Vedeți exemplul de la Anexa E, p.63)

<p>Participanții se gândesc la ceea ce înseamnă "respectul" pentru ei și ce fel de comportament reprezintă lipsa de respect.</p> <p>Participanții fac o legătură între comportamentul lipsit de respect și sentimentele lor.</p> <p>Participanții încep să reflecteze asupra motivelor pentru care nu doresc să se identifice cu cei care manifestă lipsă de respect.</p> <p>Participanții analizează rolul respectului în crearea unei atmosfere bune la locul de muncă</p>	35 min	<p>Exercițiul A Respectul la locul de muncă</p> <p>Fiecare participant îi adresează întrebări persoanei care stă lângă el. Formatorul decide cine vorbește cu cine.</p> <p>După ce au făcut cunoștință unul cu altul (dacă nu se cunosc deja de la locul de muncă) adresați următoarele 3 întrebări:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ce fel de comportament vedeți ca lipsit de respect? - Ce simțiți când sunteți martorul lipsei de respect sau sunteți lipsit chiar dvs. de respect? - De ce credeți că oamenii nu sunt respectuoși unii cu alții? <p>Lăsați perechile să vorbească timp de 10 minute, apoi colectați răspunsurile timp de 20 de minute. Discuție pentru 10 min. Puneți întrebări cum ar fi: cum credeți că este să vă simțiți așa în fiecare zi? Poate un astfel de comportament să aibă legătură cu structurile de putere și statutul sau oamenii doresc să arate și să mențină un anumit statut prin umilirea altora? De ce credeți că este important ca pe parcursului acestui curs să vorbim despre lipsa de respect? Vom reveni la această listă mai târziu astăzi.</p> <p>În urma acestei activități, cereți participanților să discute despre ceea ce creează o atmosferă bună la locul de muncă. Ei vor reflecta asupra importanței respectului în acest context.</p>	<p>Trei întrebări de pe foaie sau de pe slide-urile prezentării powerpoint</p> <p>Oamenii sunt timizi sau nu vor să vorbească cu persoana de lângă ei.</p> <p>Ei cred că este o activitate stupidă și nu vor să se întoarcă spre persoana de lângă ei pentru a vorbi cu aceasta; cealaltă persoană nu știe ce să facă în această situație.</p>
	15 min	Scurtă pauză	
<p>Participanții înțeleg importanța acceptării mutuale și comunicării</p> <p>Participanții înțeleg că</p>	15 min	Scurtă introducere despre diferențele dintre „multi-culturalitate” și „inter-culturalitate”.	Prezentare powerpoint cu imagini vizuale care ilustrează conceptele pe care le discutați.

<p>toleranța și acceptarea sunt diferite</p> <p>Participanții încep să privească conceptul de „cultură” într-un sens mai larg</p>			<p>Participanții ar putea simți că sunt înclinați spre problemele de multiculturalitate și opun rezistență în fața noilor termeni și sensuri. Ei ar putea simți că sugerarea perspectivelor alternative este o impunere a unui mod de a gândi.</p>
<p>Participanții înțeleg prin propria lor analiză că termenul "cultura" înseamnă mai mult decât tradiții și obiceiuri</p> <p>Participanții se gândesc la conceptul de "cultură națională" sau așa-numita "cultură de bază" într-un mod critic</p> <p>Participanții înțeleg de ce discuția despre cultură este importantă</p> <p>Participanții înțeleg modul în care conceptul de "cultură națională" poate fi folosit pentru a discrimina și a separa</p> <p>Participanții înțeleg modul în care conceptul de "cultură" poate fi folosit pentru a crea grupări și grupuri exterioare ("noi și ei") pentru ca grupul dominant să își păstreze poziția de putere</p>	<p>70-80 (depinde de dimensiunea grupului)</p>	<p>Exercițiul B Învățare prin cooperare despre cultură</p> <p>Împărțiți participanții în grupuri, oferind o hârtie de tip flipchart sau o hârtie de dimensiuni mari.</p> <p>Instrucțiuni: Scrieți, în grup, pe post-it-uri, tot ceea ce face parte din cultură sau influențează cultura. Apoi trimiteți un "spion" pentru a colecta idei de la alte grupuri. Apoi clasificați informațiile de pe post-it-uri în părți vizibile și nevăzute ale culturii. Uitați-vă la hârtie și discutați ce vedeți. Creați propria dvs. definiție a culturii. (30 minute)</p> <p>Acum, eliminați toate post-it-urile care au cuvinte ce nu sunt importante pentru viața de zi cu zi. Apoi scoateți toate post-it-urile cu aspectele care nu sunt importante pentru toate persoanele care aparțin aceleiași nații sau grup etnic (nu toți membrii unei societăți ascultă aceeași muzică, preferă același tip de mâncare etc.) 10 minute</p> <p>Ce a rămas? Uitați-vă la posterul dvs. (cel mai probabil gol) și discutați despre ce vă vor spune despre următoarele două concepte: 10 minute</p> <p>a) "cultura națională" b) integrarea</p>	<p>O prezentare power point care arată care sunt participanții din fiecare grup de lucru</p> <p>Foi de hârtie mari (mai mari decât A3)</p> <p>20-30 post-it pentru fiecare grup</p> <p>Pixuri și markere</p> <p>Foi de hârtie mai mici pentru notițe privind cele două concepte</p> <p>Prezentările Powerpoint cu explicații privind atitudinile divizate în jurul "culturii naționale" pot duce la discriminare</p> <p>Pot apărea întrebări care cer clarificări cu privire la această sarcină.</p> <p>"DAR există diferențe între diferite culturi!"</p> <p>"Desigur, culturile naționale există! Spui că cultura în Islanda și Ghana este aceeași? "</p> <p>"Trebuie doar să</p>

		<p>După discuție, doriți să modificați definiția inițială a culturii?</p> <p>Prezentare. Fiecare grup prezintă definiția și opiniile lor asupra celor două concepte. 20 de minute</p> <p>În urma exercițiului - introducere și discuții despre modul în care ideea de "cultură națională" poate fi utilizată pentru a separa în loc să conecteze oamenii. 10 minute</p>	<p>Învățăm despre alte culturi pentru a preveni neînțelegerile ..."</p> <p>"Copilul meu s-a bucurat de "învățarea prin diversitate" și astfel, chiar dacă este stereotip pentru oameni, este un lucru bun."</p> <p>ASIGURAȚI-VĂ CĂ AVEȚI O ÎNȚELEGERE CLARĂ A MOTIVELOR ȘI A MODULUI ÎN CARE "CULTURA" POATE FI UTILIZATĂ PENTRU A CREA DIVIZIUNI ȘI A CONTRIBUI LA DISCRIMINAREA DIN CAUZA RASEI</p>
	10 min	Scurtă pauză	
<p>Participanții înțeleg unde și cum se învață stereotipurile și ceea ce le caracterizează</p> <p>Participanții înțeleg modul în care stereotipurile devin baza prejudecăților</p> <p>Participanții înțeleg rolul mass-media în crearea și întărirea stereotipurilor</p> <p>Participanții se gândesc la mass-media în contextul grupurilor și al indivizilor puternici</p> <p>Participanții cunosc codurile etice ale jurnaliștilor din țara lor și din Europa</p>	50 min	<p>Prezentare interactivă care explică procesul de transformare a stereotipurilor în discriminare, combinând prezentările realizate de formator cu discuțiile cu participanții. Se folosesc exemple concrete din viața reală și mass-media pentru a explica modul în care învățăm stereotipurile, pornind de la conceptele de bază.</p> <p>Aici, formatorii ar trebui să explice foarte clar faptul că stereotipurile și prejudecățile nu sunt un fel de lege a naturii sau funcție cognitivă inevitabilă, ci un comportament învățat pe care oamenii îl pot evita dacă conștientizează modul în care funcționează stereotipurile și prejudecățile și aplică gândirea critică.</p> <p>Furnizați exemple pentru a arăta cum stereotipurile duc la</p>	<p>Prezentare power point interactivă unde participanții sunt întrebați, nu li se oferă direct răspunsuri</p> <p>"Dar este normal și necesar să clasificăm."</p> <p>"Acesta este modul în care funcționează creierul, avem încredere în ceea ce știm și nu ne încredem în ceea ce nu știm."</p> <p>"Stereotipurile nu sunt doar invenții, ci trebuie să existe un adevăr în ele".</p> <p>"Dar "ei" sunt, de asemenea, rasiști cu noi!"</p>

<p>Participanții înțeleg modul în care prejudecățile conduc la discriminare; ei înțeleg modul în care prejudecățile influențează comportamentul oamenilor față de persoanele care sunt expuse riscului de a fi obiectul unor stereotipuri</p>		<p>discriminare.</p> <p>Ar putea fi util să explicăm pe scurt istoria rasismului pentru a ajuta la contracararea ideii de "rasism invers" - grupurile care nu au fost subiectul rasismului ar putea experimenta lipsa de respect sau tratamente neadecvate, dar acest lucru nu este rasism. Acest lucru poate duce, de asemenea, la o discuție privind diferența dintre rasism și xenofobie.</p>	<p>"Nu sunt un rasist, dar cred că oamenii trebuie să accepte că "noi" am fost primii aici"</p> <p>"Face parte din religia islamică încurajarea violenței. Ai citit Coranul? "(Și alte stereotipuri / puncte de vedere dezinformate)</p> <p>"Nu este un stereotip, este doar faptul că criminalitatea și șomajul sunt mai accentuate de când avem atât de mulți imigranți și solicitanți de azil aici."</p> <p>"Ei" folosesc fondurile noastre sociale, doar verificați statisticile."</p> <p>"Nu există prejudecăți sau stereotipuri. Există doar experiențe negative. Și când aveți multe astfel de experiențe, trebuie să începeți să faceți ceva în privința lor. Segregarea este singura soluție."</p> <p>ASIGURAȚI-VĂ CĂ ȘTIȚI DESTUL DESPRE CONTEXTUL LOCAL ȘI NAȚIONAL PENTRU A DISCUTA EFICIENT / A COMBATE PUNCTELE DE VEDERE DEZINFORMATE.</p>
	45 min	Pauza de prânz	

<p>Participanții înțeleg puterea majorității / grupului dominant în societate și ce poziții de putere au de-a face cu rasismul</p> <p>Participanții înțeleg că este responsabilitatea grupului dominant de a "lăsa" să intre persoane care aparțin grupurilor minoritare</p> <p>Participanții realizează că nu trebuie întotdeauna să urmeze instrucțiunile grupului dominant sau ale celor aflați în poziții de putere dacă simt că aceștia se înșeală</p>	<p>15 min</p>	<p>Exercițiul C Forțarea cercului</p> <p>Acest exercițiu necesită cel puțin 6 participanți.</p> <p>O persoană este rugată să părăsească încăperea (alegeți pe cineva care credeți că are o stare bună de spirit).</p> <p>Aproximativ 10 persoane sunt rugate să stea umăr la umăr și să formeze un cerc foarte strâns.</p> <p>Instrucțiunea lor este: "În nici un caz, nu lăsați persoana care încearcă să intre în cerc. Discutați mai întâi ce credeți că s-ar putea întâmpla și ce strategii puteți utiliza pentru a împiedica intrarea în cerc."</p> <p>Când cealaltă persoană se întoarce, instruiți-l să încerce să intre în cerc. El poate folosi toate mijloacele, cu excepția forței fizice.</p> <p>Participanții rămași (adică cei care nu formează cercul) trebuie să observe ce se întâmplă și care strategii sunt folosite pentru a împiedica intrarea în cerc.</p> <p>După un timp, cereți unuia dintre participanții rămași să schimbe rolurile cu persoana care încearcă să intre - faceți acest lucru de 2-3 ori.</p> <p>În urma acestor activități, adresați întrebări participanților pentru a discuta ulterior: Despre ce a fost vorba în această activitate? Ce simulează din "lumea reală"? Ce ne spune despre grupurile majoritare și minoritare? Ce ne spune despre integrare?</p>	<p>Nu este necesar material.</p> <p>Asigurați-vă că aveți spațiu suficient pentru această activitate.</p> <p>"Dar tu ne-ai spus să închidem cercul, așa că am făcut-o. Chiar am vrut să le dau voie să intre, dar am urmat instrucțiunile tale! "</p> <p>"În viața reală acest lucru nu s-ar întâmpla. Imigranții și refugiații au acces mai mult la orice altceva decât noi (grupul majoritar). "</p> <p>"Noi nu am fi niciodată așa în viața reală", "Noi primim bine refugiații".</p>
<p>Participanții înțeleg</p>	<p>15 min</p>	<p>Explicați rasismul de zi cu zi și</p>	<p>Prezentare powerpoint</p>

<p>conceptul de rasism de zi cu zi și discriminare de zi cu zi.</p>		<p>discriminarea de zi cu zi. Raportul de cercetare cu privire la rasismul de zi cu zi la locul de muncă ar putea fi util în ilustrarea acestui lucru - Pétursdóttir, G. și Hopton, C. (2014). Everyday Racism in the Workplace: How Does it Feel? Reykjavik: InterCultural Iceland.</p>	<p>"Dar asta este un lucru pe care toată lumea îl simte. Nu trebuie să fii un "străin" ca să fii ignorat sau să îți se vorbească într-un mod superior."</p> <p>"Nu aş numi acest comportament rasism sau discriminare, doar nepoliticos".</p> <p>"Acești oameni" sunt prea sensibili și văd totul ca rasism sau discriminare".</p>
<p>Participanții înțeleg diferitele manifestări ale rasismului și discriminării de zi cu zi</p> <p>Participanții se gândesc la consecințele pentru cei care experimentează rasismul de zi cu zi</p> <p>Participanții se gândesc și discută posibilele reacții atunci când sunt martorii rasismului sau discriminării de zi cu zi</p>	<p>85 min</p>	<p>Exercițiul D Discriminarea de zi cu zi la locul de muncă</p> <p>Sarcină de lucru prin cooperare</p> <p>Treceți în revistă, individual, lista cu comportamente lipsite de respect realizată mai devreme – concentrându-vă asupra comportamentului de la locul de muncă.</p> <p>Faceți grupuri de 4 (în mod ideal, includeți în același grup participanții care nu au mai colaborat vreodată).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Care dintre comportamentele lipsite de respect (manifestări ale rasismului de zi cu zi) credeți că sunt cele mai greu de suportat în mod regulat? Ce simt oamenii care experimentează acest lucru? • Ce legătură are rasismul / discriminarea de zi cu zi cu "lipsa de respect"? • Care din aceste manifestări credeți că este foarte dificil de dovedit sau de raportat? De ce? • Dumneavoastră (grupul) sunteți martori ai unui caz în care unul dintre colegii dvs. se confruntă cu unul dintre lucrurile de pe 	<p>O hârtie de dimensiuni de tip flyer cu lista comportamentelor lipsite de respect.</p> <p>O pagină pentru fiecare grup cu instrucțiuni.</p> <p>O pagină cu exemple de posibile reacții la hărțuirea rasistă sau discriminatorie. (informații prezentate cursanților după exercițiu)</p> <hr/> <p>"Dar nu poți interveni mereu, uneori e periculos.</p> <p>"Poate că persoana implicată nu vrea să intervină altcineva. Ar putea să se simtă umilit."</p> <p>"Ar putea fi o neînțelegere și ar părea o idee nu tocmai bună dacă vă veți implica."</p>

		<p>listă (alegeți unul). Cum credeți că este cel mai probabil să fi reacționat? Care credeți că ar fi cel mai bun mod de a reacționa?</p> <p>Apoi, utilizați exemplul pe care l-ați discutat pentru a crea un scenariu care nu include nici o soluție sau intervenție.</p> <p>În acest moment, instruiți fiecare grup la rândul său să-și interpreteze scenariul. Alți participanți intervin așa cum consideră că este cel mai potrivit.</p> <p>Dacă nimeni nu intervine, formatorul este cel care trebuie să o facă.</p> <p>Încheiați cu discuții, punând întrebări, cum ar fi: ce este un "martor inocent / nevinovat?" (Asigurați-vă că ei înțeleg că nu există un martor inocent). După acest exercițiu, îți vei schimba comportamentul sau reacția ca spectator? etc.</p>	
	15 min	Scurtă pauză	
<p>Participanții se gândesc de ce există legea (în loc să vadă propriile drepturi de exprimare fiind încălcate prin lege).</p>	10 min	<p>Introducere teoretică realizată de formator. Discuții - De ce există legi împotriva rasismului și a discriminării?</p> <p>De ce oamenii discriminează și nu îi respectă pe ceilalți? (Reveniți apoi din nou la prima discuție). Înainte de a adresa întrebarea despre motivul pentru care discriminarea este interzisă de lege, discutați de ce oamenii obișnuiți - uneori în poziții puternice, uneori nu - aleg să manifeste lipsa de respect și discriminarea.</p> <p>Explorați formele instituționalizate de rasism și discriminare și dacă oamenii își pot afirma drepturile.</p>	<p>"Cred că oamenii nu tratează" străinii "diferit față de alții. Oamenii nepoliticoși sunt doar nepoliticoși."</p> <p>"Dar" ei sunt rasiști împotriva noastră "</p> <p>"Deci, dacă oamenii au protecție juridică, de ce nu o folosesc? Nu poate fi așa de rău - este responsabilitatea lor să-și solicite drepturile. "</p>

<p>Participanții înțeleg de ce există legi împotriva rasismului și a discriminării.</p> <p>Participanții primesc informații despre legislație și știu cum să reacționeze dacă consideră că legea a fost încălcată.</p>	35 min	<p>Fiecare participant primește o copie a hârtiei la care se face referire (în coloana din dreapta) și citește informațiile. (5 minute)</p> <p>Grupul răspunde la următoarele întrebări: Care dintre legi / convenții credeți că sunt cele mai importante? De ce credeți că au fost create? De ce sunt necesare? În ce situații s-ar aplica? Ce puteți face când credeți că legea este încălcată în legătură cu dvs. sau cu altcineva?</p>	<p>Foi de hârtie în care sunt rezumate principalele acte legislative sau convenții împotriva discriminării / rasismului în Europa / țara respectivă.</p> <p>“Dar legile nu sunt mereu corecte sau morale – ce spuneți despre legile celui de-al Treilea Reich?”</p>
<p>Participanții reflectă la răspunsurile lor, iar formatorul și ceilalți participanți au posibilitatea de a discuta orice pare neclar.</p>	15 min	<p>Discuții despre legislație și răspunsurile lor la întrebările de mai sus.</p> <p>Pentru a minimiza complexitatea, ar fi o idee bună să le spuneți oamenilor de la început că nu sunteți un avocat și nu puteți să oferiți consultanță juridică și cereți-i să păstreze exemple foarte generale pentru a proteja confidențialitatea.</p>	<p>“Dar cunosc pe cineva care a experimentat un anumit lucru.... a fost asta o încălcare a legii?”</p>
<p>Participanții reflectă asupra sesiunii de formare.</p> <p>Participanții înțeleg că, deși discuția s-a încheiat, ei ar trebui să continue să se gândească la subiectele abordate.</p>	15 min	<p>Evaluare și finalizare. Moduri diferite de a face acest lucru:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitați tuturor să completeze o foaie de evaluare (asigurați-vă că acestea vor fi confidențiale). • Întrebați pe toată lumea ceea ce au găsit cel mai important și mai util pentru ei după activitățile din ziua respectivă – răspuns verbal. • Solicitați tuturor să răspundă verbal la următoarele întrebări: <ul style="list-style-type: none"> - Ce știați înainte? - Ce ați învățat nou și interesant? - Despre ce ați vrea să mai aflați? <p>Pentru participanții greu influențabili, este posibil să fie nevoie să discutați și să subliniați faptul că pot fi catalizatori pozitivi la locul lor de muncă prin discuții și exemple (nu prin "poliție antirasistă" sau provocări agresive).</p>	<p>Depinde de metoda aleasă - Foaia de evaluare cu întrebări despre experiența avută</p>

		Feed-back-ul pozitiv este foarte important la final. Amintiți-vă să le mulțumiți participanților pentru participarea lor.	
--	--	---	--

Exercițiile exemplu incluse în modulul de mai sus și în versiunea mai scurtă de la Anexa B (p.53) vor fi detaliate pe parcursul următoarelor secțiuni ale manualului.

Pasul 1: Fixarea obiectivelor, scopurilor și rezultatele învățării

Primul pas în proiectarea unui curs de formare eficient este să vă fie clar ceea ce doriți să realizați prin acea formare. Majoritatea formatorilor vor defini ceea ce vor să realizeze, la nivel conștient sau inconștient, într-o mare varietate de forme și la diferite niveluri. De exemplu, putem defini obiective, scopuri și rezultate ale învățării:

- Obiective - ce dorim în cele din urmă să realizăm?
- Scopuri - ce scop realist și realizabil ne-ar permite să atingem obiectivele noastre din punct de vedere practic?
- Rezultatele învățării - ce vrem să înțeleagă cursanții pentru a atinge obiectivele și scopurile noastre?

De exemplu, formarea anti-rasistă, anti-discriminare sau anti-prejudecată ar putea avea două obiective principale:

- Reducerea rasismului, a discriminării și a prejudecăților prin schimbarea atitudinilor și a comportamentelor
- Creșterea capacității de a lupta împotriva rasismului, discriminării și prejudecăților, atât în cazul persoanelor care se confruntă cu acestea, cât și în cazul martorilor care pot sprijini persoanele discriminate

Un exemplu de scop care ar putea fi utilizat pentru atingerea acestor obiective ar fi:

- Participanții înțeleg conceptele de rasism de zi cu zi și de discriminare de zi cu zi în contextul propriului loc de muncă

Acestea sunt obiectivele și scopurile utilizate în exemplul modulului de formare inclus la p.9.

Vor fi necesari mai mulți pași mai mici pentru ca participanții să obțină înțelegerea necesară pentru atingerea obiectivelor și scopurilor formării. În fiecare etapă, rezultatele învățării pot fi folosite ca fundament pentru activitățile viitoare și exercițiul se concentrează clar pe acești pași mai mici.

Pentru a atinge obiectivul și scopurile stabilite, rezultatele învățării trebuie să reflecte cât mai realist modul în care funcționează și sunt trăite rasismul, discriminarea și prejudecățile. De asemenea, rezultatele trebuie să poată fi atinse într-un timp relativ scurt, deoarece formatorii rareori au mai mult de o zi sau jumătate de zi pentru a lucra cu un grup de cursanți.

Rezultate relevante ale învățării pot fi definite în jurul conceptelor-cheie pe care cursanții trebuie să le înțeleagă pentru a-și schimba atitudinile negative și pentru a evita comportamentele care reflectă atitudini negative.

Pentru obiectivul și scopurile de mai sus, conceptele-cheie ar include cel puțin următoarele:

- **Rasa și rasismul** - ce înseamnă acești termeni și cum structurile sociale creează și mențin rasismul
- **"Cultura națională" și stereotipurile** - cum poate fi construită ideea de "cultură națională" bazată pe stereotipuri și implicațiile superiorității culturale
- **Discriminarea și excluderea** - modul în care relațiile de putere dintre grupurile etnice majoritare (sau dominante) și grupurile etnice minoritare permit discriminarea și excluderea
- **Rasismul de zi cu zi** - formele subtile, dar foarte dăunătoare ale rasismului pe care oamenii le confruntă zi de zi, ilustrând impactul fiecăruia dintre celelalte concepte în viața reală

Pentru fiecare dintre conceptele cheie, este important să vă asigurați că participanții obțin o înțelegere fermă a informațiilor esențiale. Acest lucru poate fi realizat printr-o combinație a prezentărilor teoretice cu activitățile practice de învățare prin cooperare.

Următoarea secțiune privind organizarea unei sesiuni de instruire oferă exemple despre combinarea prezentărilor teoretice și activităților practice, dar și rezultatele învățării în legătură cu fiecare concept. În exemplele de module de instruire prezentate, aceste patru concepte sunt combinate împreună în structura activităților de formare, mai degrabă decât tratate în secțiuni diferite. Acest lucru ajută la îmbunătățirea fluxului sesiunii de formare, facilitează înțelegerea participanților cu privire la modul în care sunt inter-conectate conceptele și întărește rezultatele învățării.

Pasul 2: Organizarea sesiunii de formare

Odată ce aveți o imagine clară a ceea ce doriți să realizați, aceasta vă va oferi baza pentru proiectarea programului dvs. de formare și a pachetului de instruire.

Pentru a vă asigura că programul dvs. de formare și pachetul de instruire sunt eficiente, vă poate fi util să vă puneți următoarele întrebări pentru a vă ajuta să stabiliți metodologia potrivită pentru publicul dvs.:

- Cine sunt participanții?
 - Ce-i aduce în același loc – munca, studiile, comunitatea?
- De ce participă la instruire?
 - Există probleme legate de rasism, discriminare sau prejudecăți în grupul acesta?
 - Au ales să participe, sau li se cere să participe?
- Ce cunoștințe sau puncte de vedere anterioare au ei (cel mai probabil)?
 - Au mai primit o astfel de instruire înainte?
 - Sunt politici la locul de muncă sau de tip educațional privind aceste probleme despre care ar trebui să aibă deja cunoștință?
 - Care este contextul local și național din jurul rasismului și al rasei?
 - Sunt atitudini specifice comune sau păreri care ar putea reprezenta o provocare?
 - Există anumite dinamici ale puterii sau structuri ierarhice la locul de muncă pe care ar trebui să le cunoașteți?

Mai târziu, în cadrul acestui manual, secțiunea privind formarea (p.36) analizează mai atent modul în care unele dintre aceste aspecte pot fi abordate în stabilirea metodologiei potrivite pentru publicul dvs.

În următoarea parte a acestei secțiuni, cu toate acestea, vom analiza mai atent proiectarea unui program de formare și a unui pachet de formare. O listă utilă de verificare care acoperă procesul de realizare a acestui lucru este inclusă în Anexa C (p.61).

Elaborarea unui program de formare

Un program de formare bine pregătit este important pentru asigurarea unei sesiuni de formare bine planificată din punct de vedere al timpului disponibil și care include combinația potrivită de conținut interesant și interactiv.

Rezultatele științifice sugerează faptul că sesiunile de formare care combină informațiile care demonstrează că discriminarea este reală cu activitățile care

motivează participanții pentru gândire critică, fără prejudecăți sunt mai eficiente;³ aceasta este abordarea modulului exemplu din acest manual (p.9).

Considerentele cheie pentru elaborarea programului de formare includ:

- Alocarea timpului disponibil pentru acoperirea eficientă a rezultatelor învățării
- Decideți cât de mult timp trebuie să consumați pentru introducerea din partea formatorului, întrebări / discuții și exerciții practice
- Combinarea acestor metode de livrare pentru a determina formabilii să participe cât mai activ

Deoarece durata unei sesiuni de formare este adesea limitată, este important să vă asigurați că programul dvs. de formare vă oferă cea mai bună șansă posibilă de a atinge rezultatele învățării în mod eficient în timpul disponibil. Este posibil să nu aveți întotdeauna control asupra timpului alocat; de exemplu, dacă oferiți o formare în numele unui angajator, acesta poate avea cerințe specifice pentru cât timp pot angajații să petreacă în sesiunea de formare.

Dacă simțiți că aveți mai puțin timp decât aveți nevoie în mod ideal pentru a atinge toate rezultatele învățării, va fi necesar să prioritizați. Pentru fiecare rezultat al învățării, vă recomandăm să luați în considerare:

- Care este posibilitatea ca participanții să înțeleagă deja conceptele cheie?
- Ce tip de exerciții ar permite participanților să obțină o înțelegere practică într-o perioadă de timp gestionabilă?
- Există complexități sau nuanțe importante care necesită timp suplimentar pentru a fi explicate corect?

În multe cazuri, luând în considerare aceste puncte, veți decide să investiți mai mult timp în realizarea unor anumite rezultate de învățare în detrimentul altora. Punctul principal este acela de a vă asigura că participanții învață suficient pentru ca formarea să-și atingă obiectivele și scopurile. Acest lucru poate însemna excluderea unora dintre conținuturile mai avansate, însă, în cele din urmă, într-o sesiune de instruire scurtă este mai important să includeți informațiile esențiale, de bază care vor aduce participanților beneficiile de care au nevoie cel mai mult. De asemenea, este important să lăsați suficient timp pentru o discuție aprofundată care să permită participanților să dezvolte ei înșiși concluziile corecte, încurajând gândirea critică și atitudinea proactivă.

³ Sritharan, R. and Gawronski, B. (2010). Changing Implicit and Explicit Prejudice Insights from the Associative-Propositional Evaluation Model. In: Social Psychology 2010; Vol. 41(3):113–123
<http://www.bertramgawronski.com/documents/SG2010SP.pdf>

Elaborarea metodologiei de formare

Materialele dezvoltate pentru metodologia de formare sunt, fără îndoială, cea mai importantă parte a organizării formării, deoarece acestea detaliază informațiile și activitățile pe care le veți utiliza pentru a furniza rezultatele învățării pe care le-ați stabilit. Aspectele cheie care trebuie luate în considerare în proiectarea unui pachet de instruire includ:

- Alegerea exercițiilor eficiente pentru a atinge rezultatele învățării, permițând cursanților să participe activ în activități de învățare prin cooperare
- Elaborarea prezentărilor teoretice și punctelor de discuție (utilizând, de exemplu, prezentări powerpoint)
- Scrierea de materiale sau colectarea de resurse utile pe care participanții să le utilizeze după sesiunea de formare

Pentru sesiunile de formare care se concentrează pe rasism, discriminare și prejudecăți, anumite tipuri de informații de bază vor contribui la asigurarea faptului că conținutul dvs. este corect, relevant și persuasiv. Sunt necesare, cel puțin:

- Teorii și cercetări despre rasism
- Informații detaliate despre legislația anti-discriminare în țara dvs.
- Exemple de povestiri media recente sau cunoscute, care pot spori tensiunile rasiale și informații despre adevărul din spatele acestor povestiri
- Statistici privind distribuția etnică și inegalitatea disponibile la nivel local și / sau național:
 - Date despre populație
 - Modele și tendințe ale migrației
 - Statistici privind infraționalitatea generată de ură
 - Statistici privind inegalitățile rasiale în domenii precum ocuparea forței de muncă, sănătatea și locuințele

[Website-ul Eurostat](#) este o resursă bună pentru statistici pentru țările europene .

Deși multe metodologii de formare pot fi folosite în mod repetat, acestea trebuie de obicei să fie actualizate de fiecare dată pentru a adapta metodologia în mod adecvat unui public diferit. Este, de asemenea, vital să vă asigurați că toate informațiile, faptele, cifrele și detaliile justificative privind legea din țara dvs. sunt actualizate.

Dezvoltarea conținutului pentru fiecare concept cheie

Așa cum s-a discutat la Pasul 1 (p.19), există un număr de concepte pe care participanții la instruire le vor înțelege pentru a atinge rezultatele așteptate în învățare. Pentru modulul nostru folosit ca exemplu (p.9), noi sugerăm următoarele concepte cheie considerate esențiale:

- **Rasă și rasism** – ce înseamnă acești termeni și cum structurile sociale creează și mențin rasismul
- **„Cultura națională” și stereotipia** – cum poate fi construită ideea de "cultură națională" bazată pe stereotipuri și implicațiile superiorității culturale
- **Discriminare și excludere** – Cum relațiile de putere dintre majoritatea grupului etnic (sau grup dominant) și minoritatea grupurilor etnice permit discriminarea și excluderea
- **Rasism de zi cu zi** – formele subtile, dar foarte dăunătoare ale rasismului pe care oamenii le confruntă zi de zi, ilustrând impactul fiecăruia dintre celelalte concepte în viața reală

Următoarele secțiuni vor explora fiecare dintre aceste concepte, subliniind anumite puncte importante, oferind exemple de exerciții și sugerând resurse utile. Explicațiile scurte ale fiecărui concept au scopul de a demonstra modul în care aceste aspecte sunt relevante pentru programele de formare anti-rasism și nu sunt exhaustive. Formatorii vor trebui să dezvolte o înțelegere mai avansată pentru a putea vorbi cu încredere despre aceste concepte.

Rasă și rasism

Acesta este un concept de ansamblu care este întâlnit în toate secvențele din modulul de formare exemplu prezentat în acest manual. Pentru a analiza acest concept într-o manieră semnificativă, care va ajunge chiar la cursanții care opun rezistență, vom începe să analizăm problemele care stau la baza rasismului, cum ar fi lipsa de respect și structurile inegale de putere, înainte de a trece mai târziu în sesiune la concepte legate de acest subiect cum ar fi stereotipurile și rasismul de zi cu zi.

Elemente esențiale:

- Lipsa de respect și structurile de putere inegală
- Rasismul ca structură socială
- Diferite tipuri de rasism și cum acestea interacționează
 - Instituțional
 - Personal
 - Social

Lipsa de respect și structurile de putere inegală

Conceptul de lipsă de respect este un punct de plecare util pentru discuțiile despre rasism, deoarece este ceva la care aproape toți participanții se pot referi. Odată ce discuțiile și exercițiile practice au determinat participanții să reflecte asupra impactului pe care lipsa de respect îl are asupra lor, este posibil să analizeze modul în care cei cu putere mai mică sunt adesea nerespetați de cei cu putere mai mare și cum acest comportament ajută la menținerea acestor poziții de putere.

Rasism ca structură socială

Explorarea modului în care rasismul s-a dezvoltat în societate în ansamblu îi ajută pe participanți să înțeleagă că rasismul nu este alcătuit doar din atitudini și comportamente ale unei minorități de persoane cu puncte de vedere extreme. Încurajarea participanților de a înțelege cum este încorporat rasismul în societate reduce defensiva și temerile legate de posibilele acuzații de rasism.

Diferite tipuri de rasism și cum acestea interacționează

Analizând diferitele tipuri de rasism și modul în care acestea se pot manifesta putem demonstra impactul pe scară largă pe care îl are asupra vieții oamenilor. În urma discuțiilor despre rasismul personal și social, participanții pot fi încurajați să se gândească la modul în care acestea conduc la rasismul instituțional: politicile, practicile și procesele din cadrul organizațiilor care au un impact rasist, dezvoltate de factorii de decizie din grupul etnic majoritar care nu țin cont de impactul pe care rasismul îl are asupra experiențelor și necesităților oamenilor din medii etnice minoritare.

Exercițiu exemplu despre rasă și rasism: Respectul la locul de muncă

Exercițiul A în modulul exemplu, p.10

Acest exercițiu folosește conceptul neutru de "respect" pentru a explora problemele de putere și impactul discriminării. Când lucrați cu adulții greu influențabili, confruntarea cu tema rasismului, fără a construi mediul potrivit, se poate întoarce cu ușurință împotriva dvs. Cursanții pot deveni apărători ai dreptului lor de a avea atitudini rasiste⁴ sau simt pur și simplu că rasismul nu are nici o relevanță pentru ei sau pentru viața lor. Pentru a evita acest lucru, crearea unui sentiment de empatie și o înțelegere comună a modului în care se

⁴ Plant, E.A. and Devine, P.G. (2009). The Active Control of Prejudice: Unpacking the Intentions Guiding Control Efforts. *Journal of Personality and Social Psychology* 2009, Vol. 96, No. 3, 640 – 652
http://docenti.unich.it/alparone/index_htm_files/DEVINE%202009.pdf

consideră a fi discriminat poate fi utilă. Încurajarea participanților să gândească cu empatie sau să vadă lucrurile din perspectiva unui grup marginalizat s-a dovedit a contribui la schimbarea atitudinilor asociate prejudecăților.^{5 6}

Rezultatele învățării:

- Participanții se gândesc la ceea ce înseamnă "respect" pentru ei și ce fel de comportament reprezintă lipsa de respect
- Participanții fac o legătură între comportamentul lipsit de respect și propriile sentimente
- Participanții încep să reflecteze asupra motivelor pentru care nu doresc să se identifice cu cei care manifestă lipsă de respect
- Participanții analizează rolul respectului în crearea unei atmosfere bune la locul de muncă

Lecturi utile pentru planificarea introducerii și a exercițiilor:

Coates, T. (2013). [What we mean when we say race is a social construct](#), in The Atlantic, 15th May 2013

Young, C. (2016). [Changing the Race Equality Paradigm](#). Glasgow: CRER.

Meer, N. (2014). Race & Ethnicity. Sage

Allport, G.W. (1954). The Nature of Prejudice. New York: Doubleday, Anchor.

Cashmore, E. and Jennings, J. (Eds.) (2001). Racism, Essential Readings. London: Sage.

Van Dijk, T.A. (1987). Communicating racism. Beverly Hills, CA: Sage.

Back, L and Solomos. J. (eds) (2000). Theories of Race and Racism: A Reader. London: Routledge

„Cultura națională” și stereotipurile

Ideile fixe despre viața culturală a grupurilor naționale sau etnice reprezintă una dintre principalele bariere în calea combaterii rasismului, prejudecăților și discriminării. Asigurarea faptului că participanții la formare înțeleg modul în care identitatea culturală este modelată în jurul stereotipurilor tradiției și practicii culturale le va permite acestora să vadă că identitatea este mult mai

⁵ Abrams, D. (2010). Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Manchester: EHRC

⁶ Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). Persuasion: Psychological insights and perspectives, 2nd ed. California: Sage Publications http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

complexă și individuală decât cred ei, punând sub semnul întrebării cine "aparține" fiecărui grup cultural.

Elemente esențiale:

- Ce înseamnă cultura?
- „Cultura națională”, integrare și dominanță socială
- Interculturalitate

Ce înseamnă cultura?

Conceptul de „cultură” este adesea luat în considerare și este frecvent legat de etnie. Aceasta înseamnă că ipotezele legate de diferențele culturale sunt factori importanți care stau la baza rasismului. Discuțiile despre ceea ce înseamnă într-adevăr „cultura” îi ajută pe participanți să înțeleagă cum poate fi creată și întreținută „cultura națională” de către grupurile sociale și că așa numita „cultură” nu este fixă, ci se schimbă în mod constant.

‘„Cultura națională”, integrare și dominanță socială

Odată ce participanții înțeleg modul în care cultura este construită social, este util să analizăm ideea de "cultură națională". Prin analiza măsurii în care toți oamenii dintr-un grup etnic sau național se identifică în realitate cu tradițiile, obiceiurile și semnificațiile implicate în „cultura națională” a grupului propriu, participanții realizează că indivizii din acest grup sunt foarte diferiți, iar diferențele despre care oamenii spun că există între grupurile naționale sau etnice sunt de fapt ne semnificative. Apoi devine clar faptul că, evident, cultura este o construcție socială, bazată pe markeri sociali de apartenență și diferență. Acest lucru ridică întrebări importante despre modul în care „cultura națională” este folosită de grupurile dominante pentru a defini cine „aparține” unei culturi sau alteia și cum așteptările privind „integrarea culturală” sunt folosite pentru a controla și a exclude persoanele din grupurile etnice minoritare.

Interculturalitate

Abordările utilizate în modulul exemplu din acest manual sunt fundamentate pe conceptul de interculturalism. Multe dintre principiile fundamentale ale interculturalismului se potrivesc cu intențiile originale ale multiculturalismului, abordând în același timp și unele aspecte mai problematice ale modului în care a fost pus în practică multiculturalismul (despre care unii cred că a accentuat prea mult diferențele culturale). Exercițiile, cum ar fi de exemplu sarcina de învățare prin cooperare privind cultura și stereotipurile (p.28), îi ajută pe participanți să dezvolte competențe interculturale, în special în ceea ce privește gândirea critică și conștientizarea de sine. Competențele interculturale

sunt atitudinile, abilitățile și cunoștințele pe care oamenii trebuie să le construiască pentru a interacționa pozitiv cu oamenii pe care ei le consideră a fi „diferiți” într-un fel, în special în cazul în care diferența percepută este bazată pe etnie. Această capacitate de a interacționa pozitiv este vitală pentru reducerea rasismului și pentru crearea coeziunii comunității.

Exemplu de exerciții despre cultură și stereotipie: Învățare prin cooperare despre cultură

Exercițiul B în modulul exemplu, p.11

Mulți oameni trăiesc un sentiment de mândrie cu privire la propriul lor context cultural. Din păcate, acest lucru se poate traduce ca un sentiment de superioritate care alimentează atitudinile rasiste și permite excluderea grupurilor etnice minoritare. Percepția grupului etnic majoritar conform căreia aceștia împărtășesc o „cultură națională” pe care grupurile etnice minoritare ar trebui să o încorporeze poate crea un sentiment de alteritate și poate împiedica coeziunea comunității. Prin acest exercițiu, participanții reflectă asupra a ceea ce înseamnă cultura, prin explorarea măsurii în care indivizii din propriul lor grup etnic împărtășesc cu adevărat aceleași puncte de vedere și preferințe culturale. Încurajarea „categorizărilor multiple”, recunoașterea faptului că fiecare persoană este diferită și individuală și nu aparține doar unui singur grup, s-a dovedit a reduce prejudecățile. În plus, tehnicile de învățare prin cooperare, cum ar fi cele utilizate în acest exercițiu, sunt unele dintre cele mai bine fundamentate moduri de a crea schimbări de atitudine.⁷

Rezultatele învățării:

- Participanții înțeleg prin propria lor analiză că termenul „cultura” înseamnă mai mult decât tradiții și obiceiuri
- Participanții se gândesc la conceptul de „cultură națională” sau așa-numita „cultură de bază” într-un mod critic
- Participanții înțeleg de ce discuția despre cultură este importantă
- Participanții înțeleg modul în care conceptul de „cultură națională” poate fi folosit pentru a discrimina și a separa
- Participanții înțeleg modul în care conceptul de „cultură” poate fi folosit pentru a crea grupuri proprii și grupuri externe („noi și ei”) pentru ca grupul dominant să își păstreze poziția de putere

⁷ Paluck, E. L. and Green, D.P. (2009). Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. In: Annual Review of Psychology 2009. 60:339–67
<https://static1.squarespace.com/static/5186d08fe4b065e39b45b91e/t/51e3234ce4b0c8784c9e4aae/1373840204345/Paluck+Green+AnnRev+2009.pdf>

Lecturi utile pentru planificare și exerciții:

Barger, K. (2014). [Ethnocentrism: What is it? Why are people ethnocentric? What is the problem? What can we do about it?](#) Indianapolis: Indiana University.

Guess, T. J. (2006). [The Social Construction of Whiteness: Racism by Intent, Racism by Consequence](#). Critical Sociology, Volume 32, Issue 4

Lazar, I. (2014). [Recognising Intercultural Competence tool](#). The Pestalozzi Programme / European Wergeland Centre / Intercultural Cities Programme.

Pilkington, A. (2009). [From Institutional Racism to Community Cohesion: the Changing Nature of Racial Discourse in Britain](#) in Sociological Research Online 13(3)6.

Meer, N., Modood, T., and Zapata-Barrero, Z. (2016) (eds). Interculturalism and Multiculturalism: Debating the Dividing Lines. Edinburgh University Press.

Petley, J. and Richardson, R. (2011). Pointing the Finger: Islam and Muslims in the British Media. Oxford: Oneworld.

Hidalgo, N. (1993). Multicultural teacher introspection. In Perry, T. and Fraser, J. (Eds.) Freedom's Plow: Teaching in the Multicultural Classroom. New York: Routledge.

Discriminare și excludere

Deși puțini participanți ar putea susține că nu există discriminare rasială, ei nu își pot da seama cum funcționează în practică. Unii participanți pot opune rezistență în fața ideii că societatea ca întreg are responsabilitatea de a combate prejudecățile și discriminarea, preferând să creadă că aceste aspecte sunt relevante doar pentru un număr mic de „rasiști”. Pentru a combate acest lucru, participanții trebuie să înțeleagă cum funcționează dinamica puterii pentru a exclude persoanele etnice minoritare, transformând discriminarea într-un risc constant. De asemenea, trebuie să înțeleagă modul în care aceștia pot recunoaște și manifesta public împotriva discriminării și excluziunii.

Elemente esențiale:

- Puterea, excluderea și comportamentul grupului
- Reflecție personală asupra excluziunii
- Incluziunea și lupta împotriva discriminării

Putere, excludere și comportamentul grupului

Este important ca participanții să înțeleagă modul în care grupul etnic majoritar, ca grup dominant în societate, își folosește puterea de a discrimina și exclude grupurile etnice minoritare. În multe cazuri, acest lucru se face într-un mod pe care majoritatea persoanelor din grupul etnic majoritar nu îl recunosc. Acolo unde există discriminare instituțională la locul de muncă, de exemplu, managerii și lucrătorii vor avea tendința de a continua să lucreze în același mod, chiar și atunci când există întrebări legate de impactul negativ asupra persoanelor din grupurile etnice minoritare. Cercetările au arătat că atitudinile managerilor și ale supraveghetorilor sunt deosebit de importante pentru a determina dacă discriminarea poate fi contestată în mod eficient sau nu.⁸ Aspecte ale comportamentului grupului, cum ar fi presiunea colegilor, părtinirea în cadrul grupului și gândirea în cadrul acestuia acționează ca o barieră în calea schimbării. Pentru a combate acest lucru, participanții trebuie să învețe cum să gândească critic despre respectarea „regulilor” în cazul în care acestea sunt nedrepte sau discriminatorii.

Reflecție personală asupra excluziunii

Participanții care nu au experimentat personal rasismul nu au avut ocazia să ia în considerare impactul pe care acesta îl are, în special în ceea ce privește confruntarea în mod constant cu rasismul de zi cu zi. Explorarea propriilor experiențe de a fi excluși și sentimentelor asociate poate contribui la crearea empatiei necesare pentru a-i motiva să învețe despre rasism și să combată rasismul, discriminarea și excluderea.

Incluziunea și lupta împotriva discriminării

Pentru a reduce obstacolele în calea schimbării create de dinamica grupului în comunitatea etnică majoritară, indivizii din acea comunitate trebuie să își construiască încrederea pentru a contesta status quo-ul și pentru a se manifesta public împotriva excluziunii și a discriminării. O mare parte din conținutul modulului exemplu (p.9) este conceput pentru a comunica mesajul că responsabilitatea pentru includere aparține grupului etnic majoritar. În cadrul locurilor de muncă, cultura organizațională se poate schimba dacă persoanele cu influență (la toate nivelurile forței de muncă) decid să pună în discuție discriminarea, să identifice problemele și să caute soluții.

⁸ Essed, P. (1991). *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*. London: Sage.

Exemplu de exercițiu despre discriminare și excludere: Forțarea cercului

Exercițiul C în modulul exemplu, p.14

Acest exercițiu scoate participanții din zona lor de confort prin experimentarea practică a situației de a fi excluși și de a exclude pe alții. Acesta încurajează o discuție mai eficientă a modului în care puterea este exercitată de indivizi și grupuri și cât de dificilă poate fi lupta cu cei cu putere. Prin includerea participanților la un grup care are putere și desemnarea unui participant cu statut superior într-o stare de neputință, exercițiul încurajează, de asemenea, reflecția asupra apartenenței participanților la „grup” și la „grupul exterior”; cercetarea sugerează că acest lucru este util în schimbarea prejudecăților.^{9 10}

Rezultatele învățării:

- Participanții înțeleg puterea majorității / grupului dominant în societate și care poziții de putere au de-a face cu rasismul
- Participanții înțeleg că este responsabilitatea grupului dominant de a „lăsa să intre” persoane care aparțin grupurilor minoritare
- Participanții își dau seama că nu trebuie întotdeauna să urmeze instrucțiunile grupului dominant sau ale celor aflați în poziții de putere dacă simt că sunt greșite

Lecturi utile pentru planificare și exerciții:

McIntosh, P. (1989). [White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack](#). Peace and Freedom Magazine, July/August, 1989, pp. 10-12. Philadelphia, PA.: Women's International League for Peace and Freedom

Gorsky, P. (2010). [Unlearning Deficit Ideology and the Scornful Gaze](#)

Markman, A. (2013). [The Pain of Positive Stereotypes](#). Psychology Today blog.

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2012). [Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich](#) (Discrimination experiences of people with and without a migrant background). Berlin: SVR

⁹ Paluck, E. L. and Green, D.P. (2009). Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. In: Annual Review of Psychology 2009. 60:339–67
<https://static1.squarespace.com/static/5186d08fe4b065e39b45b91e/t/51e3234ce4b0c8784c9e4aae/1373840204345/Paluck+Green+AnnRev+2009.pdf>

¹⁰ Kaufman, S. (2011). Does the Implicit Association Test (IAT) Really Measure Racial Prejudice? Probably Not. Available from: <https://www.psychologytoday.com/blog/beautiful-minds/201101/does-the-implicit-association-test-iat-really-measure-racial-prejudice>

Ponterotto, J. G. and Pedersen, P. B. (1993). Preventing Prejudice. A Guide for Counselors and Educators. USA: Sage Publications.

Banaji, M. and Greenwald, A. (2013). Blindspot: Hidden Biases of Good People. New York: Delacorte Press.

Rasismul de zi cu zi

Rasismul de zi cu zi este unul dintre cele mai importante concepte explorate în modulele noastre exemplu, prin aproape fiecare exercițiu. În special în cazul cursanților greu influențabili, discuțiile despre rasism duc adesea la întrebări despre măsura în care anumite tipuri de comportament și limbaj sunt de fapt rasiste - în special în cazul în care comportamentul în cauză este subtil și dificil de identificat ca un act de ostilitate. Philomena Essed, în publicația ei Înțelegerea rasismul zilnic - o teorie interdisciplinară, afirmă că „În calitate de concept, rasismul de zi cu zi a fost util în a arăta că rasismul sistemic este reprodus în mare parte prin rutină, practici și proceduri preluate ca atare în viața de zi cu zi... Deși conceptul de rasism de zi cu zi are o conotație atât de informală încât pare că se referă la evenimente relativ inofensive și neproblematic, stresul psihologic cauzat de experimentarea cotidiană a rasismului poate avea efecte adverse cronice asupra sănătății mentale și fizice”.¹¹ Conceptul de rasism de zi cu zi poate ajuta participanții să înțeleagă cum stereotipurile rasiale pot avea un impact asupra modului în care oamenii se comportă unii cu alții, chiar și atunci când nu există nicio intenție de a jigni sau de a discrimina.

Elemente esențiale:

- Impactul rasismului de zi cu zi
- Stereotipia, privilegiul și rasializarea
- Lupta cu rasismul „neintenționat”

Impactul rasismului de zi cu zi

Adesea, participanții pot accepta faptul că persoanele etnice minoritare se confruntă cu rasism ocazional, dar sunt reticente în a crede că rasismul este resimțit zilnic de anumite persoane. Este important să se evidențieze modul în care persoanele etnice minoritare sunt în mod constant victime ale unor forme subtile de rasism, iar conceptul de rasism de zi cu zi este util pentru acest deziderat. De exemplu, partenerul INAR, Intercultural Iceland a realizat un

¹¹ Essed, P. (1991). [Understanding Everyday Racism – an Interdisciplinary Theory](#).

studiu în 2013¹² care demonstrează măsura în care rasismul afectează experiențele zilnice de excludere și lipsă de respect. Acest studiu a arătat că, deși doar 35% din populația etnică majoritară a suferit unul sau mai multe incidente de lipsă de respect într-o perioadă de două săptămâni, 93% dintre persoanele provenind din minorități etnice au resimțit acest lucru. Atunci când analizăm situația persoanelor care au prezentat o frecvență mai mare a incidentelor de lipsă de respect, 35% dintre participanții la studiu din minoritățile etnice au experimentat aceste incidente de zece ori sau mai mult, în timp ce niciun participant etnic majoritar nu a raportat atât de multe incidente.

Stereotipurile, privilegiul și rasializarea

Discutarea stereotipurilor și măsura în care acestea pot fi vizibile în modul în care etnicii majoritari se comportă cu persoane din etnii minoritare facilitează o înțelegere mai profundă a modului în care rasismul de zi cu zi funcționează în practică. Multe dintre interacțiunile subtile implicate în rasismul de zi cu zi implică faptul că etnicii majoritari se comportă cu etnicii minoritari într-un mod influențat de rasă, identificându-i ca aparținând unui anumit grup rasial și reflectând stereotipurile asociate cu acel grup în modul în care se comportă cu aceștia. Stereotipurile negative, cum ar fi presupunerea că cineva are abilități lingvistice slabe, ar fi un exemplu în acest sens. Acest lucru poate determina și alte comportamente care ar putea să nu pară problematice pentru persoanele care le desfășoară, dar care duc la un comportament dăunător - de exemplu, femeile de origine africană cu coafuri „afro” spun adesea că persoanele din grupul etnic majoritar le ating părul fără permisiune și le adresează o gamă largă de întrebări care le determină să se simtă singure și nerespectate. Persoanele care inițiază astfel de acțiuni adesea nu realizează că există o problemă cu acest comportament, deoarece au privilegiul de a nu fi nevoiți niciodată să experimenteze acest proces de rasializare (împreună cu alte forme de „privilegiere a albilor” care influențează înțelegerea lor despre rasism).

Lupta cu rasismul „neintenționat”

Multe forme de rasism de zi cu zi sunt neintenționate, dar impactul lor este totuși grav. Participanții vor învăța pe parcursul sesiunii de formare că este important să combată rasismul, prejudecățile și discriminarea într-o varietate de situații; totuși, combaterea rasismului de zi cu zi care pare a fi neintenționat poate fi unul dintre subiectele cele mai controversate și dificil de abordat în formare. Abordarea acestor aspecte poate fi resimțită de

¹² Pétursdóttir, G. (2013). [Manifestation of hidden discrimination and everyday prejudice towards immigrants in Iceland.](#)

participanți ca o tendință de a impune un anumit punct de vedere și stil de gândire și poate genera dezaprobare din partea membrilor grupului. Pentru reprezentanții albi ai etniei majoritare, acceptarea acestui dialog înseamnă renunțarea la un privilegiu pe care îl au în a nu vorbi niciodată despre rasism. Reacția celor responsabili de rasismul neintenționat reflectă „fragilitatea albă”, un concept care explică amenințarea resimțită de cei a căror privilegiu de a fi alb este pus sub semnul întrebării. Dacă discutați acest lucru, puteți ajuta participanții să înțeleagă de ce ar putea apărea o reacție, să înțeleagă că „sentimentele rănite” nu reprezintă preocuparea principală și, în cele din urmă, să găsească curajul pentru a se manifesta public împotriva rasismului.

Exemplu de exercițiu despre rasismul de zi cu zi: Discriminarea de zi cu zi la locul de muncă

Exercițiul D în modulul exemplu, p.15

Acest exercițiu permite participanților să-și exploreze propriile reflecții asupra discriminării la locul de muncă. Elementele de discuție și elementele de joc de rol încurajează participanții să considere propria lor părere despre ei ca fiind dreaptă, morală și decentă, comparativ cu nedreptatea și imoralitatea prejudecăților.¹³ Oferirea posibilității de a interveni în cadrul scenariilor creează, de asemenea, o posibilitate de promovare a comportamentului dorit (adică asupra combaterii prejudecăților), mai degrabă decât descurajarea comportamentului nedorit (de exemplu, folosind limbajul prejudiciat); cercetarea sugerează că descurajarea unui comportament determină reducerea tendinței de a desfășura acel comportament, această metodă fiind puțin eficientă în crearea schimbării de comportament.¹⁴

Rezultatele învățării:

- Participanții înțeleg diferitele manifestări ale rasismului și discriminării de zi cu zi
- Participanții se gândesc la consecințele pentru cei care experimentează rasismul de zi cu zi
- Participanții se gândesc și discută posibilele reacții atunci când asistă la rasismul sau discriminarea de zi cu zi

¹³ Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). Persuasion: Psychological insights and perspectives, 2nd ed. California: Sage Publications http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

¹⁴ McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from: <http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

Lecturi utile pentru planificare și exerciții::

Pétursdóttir, G. (2013). [Everyday Racism in Iceland](#). Reykjavik: InterCultural Iceland.

Pétursdóttir, G. and Hopton, C. (2014). [Everyday Racism in the Workplace: How Does it Feel?](#) Reykjavik: InterCultural Iceland.

DeAngelis, T. (2009). [Unmasking Racial Microaggressions](#). Monitor on Psychology Vol 40, No. 2, American Psychological Association.

Touré (2011). [The Most Racist Thing That Ever Happened To Me](#). The Atlantic, September 4th, 2011.

Essed, P. (2012). [Towards a Methodology to Identify Converging Forms of Everyday Discrimination](#). 45th Session of the United Nations Commission on the Status of Women.

Van Dijk, Teun A. (2002). Race Critical Theories, Everyday Racism: A New Approach to the Study of Racism. Oxford: Blackwell.

Essed, P. (1991). Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory. London: Sage.

Fernandes Sequeira, D. (2015). Gefangen in der Gesellschaft – Alltagsrassismus in Deutschland: Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie. (Trapped in society – Everyday Racism in Germany: Racism-critical thinking and acting in psychology). Baden-Baden: Tectum Verlag.

Pasul 3: Desfășurarea formării

Pregătirea pentru activitatea de formare

După cum s-a menționat în modulul exemplu de la pagina 9, credibilitatea dvs. ca formator este cheia pentru a vă asigura că formabilii pot atinge rezultatele învățării dorite și că obiectivele și scopurile formării pot fi îndeplinite. Cu un subiect complex și adesea sensibil, cum ar fi anti-rasismul, este vital să fiți foarte bine pregătit pentru a face față întrebărilor dificile sau ciudate. De asemenea, este important să puteți combate în mod constructiv orice dezinformare sau „miturile” care ar putea apărea în timpul discuțiilor cu participanții.

Pentru a vă pregăti, vă recomandăm să reflectați asupra informațiilor pe care le-ați adunat atunci când vă dezvoltați metodologia de formare (p.21). În special, ați putea să vă concentrați pe a înțelege:

- Teoriile cheie și cercetările despre rasism, diferitele sale forme și modul în care dezvoltarea sa istorică se leagă de manifestările actuale
- Cât mai multe detalii despre modul în care sistemul juridic al țării dvs. protejează oamenii de discriminare, hărțuire și violență bazată pe prejudecăți.
 - S-a demonstrat că utilizarea informațiilor privind legislația împotriva discriminării reduce comportamentul prejudiciabil.¹⁵
- Statistici privind infracțiunile rasiste din motive de ură sau alte infracțiuni relevante.
 - Este posibil ca acestea să fie necesare pentru a contesta punctele de vedere dezinformate, dar pot să fie folosite împotriva dvs. dacă sunt folosite ca parte a mesajului de bază pe care îl transmiteți. Mesajele care se concentrează asupra frecvenței comportamentului nedorit (de exemplu, cifrele privind infracțiunile de ură) pot fi menite să transmită gravitatea situației, însă s-a constatat că oamenii cu atitudine părtinitoare pot percepe faptul că infracțiunea bazată pe ură este efectuată de mulți oameni, iar atitudinea care stă la baza acesteia pare normală.¹⁶

¹⁵ Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). Persuasion: Psychological insights and perspectives, 2nd ed. California: Sage Publications http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

¹⁶ McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from: <http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

- Statistici privind ocuparea forței de muncă, locuințe, sănătate, migrație și alte domenii ale vieții.
 - Acestea pot contribui la combaterea percepțiilor legate de faptul că inegalitatea rasială nu mai există în țara dvs., că minoritățile etnice beneficiază de un tratament mai bun decât comunitatea etnică majoritară sau că locurile de muncă sunt preluate de imigranți.
- Exemple de tipuri recente / comune de dezinformare care pot fi văzute în mass-media din țara dvs. și orice date pe care le puteți folosi pentru a respinge aceste exemple de dezinformare.
 - „Înfruntarea mitului” trebuie abordată cu prudență, deoarece cei cu prejudecăți înrădăcinate au tendința de a păstra informațiile despre mit, dar nu despre faptele folosite pentru a contracara miturile. Aceasta este o formă a erorii de confirmare, în care oamenii tind să interpreteze informațiile într-un mod care să confirme percepțiile existente. Prin urmare, este bine să evitați repetarea oricărei dezinformări sau mituri formabililor dvs., cu excepția cazului în care acest lucru este necesar pentru a face față unei situații specifice sau pentru a face parte dintr-o planificare atentă a exercițiului.

Tehnici de formare pentru a încuraja schimbarea de atitudine/comportament

Cercetarea și evaluarea „a ceea ce funcționează” pentru combaterea prejudecăților și a discriminării a evidențiat o serie de principii utile pe care formatorii le pot urma pentru a încuraja participanții să-și schimbe atitudinea și să dea putere mesajelor transmise. Cu toate acestea, cercetările publicate arată în mod clar că nu există o modalitate unică și sigură de schimbare a atitudinilor prejudiciabile.

Acest lucru este valabil în special pentru că publicul țintă al oricărei intervenții va cuprinde o serie de persoane care ar putea avea prejudecăți implicite sau explicite și care ar putea fi cursanți motivați sau nemotivați. Fiecare dintre aceste calități creează un răspuns diferit la diferite tipuri de intervenție. Ca un compromis, este de așteptat ca intervențiile eficiente să utilizeze o serie de abordări care se potrivesc diferitelor tipuri de cursanți și să evite tehnicile care s-au dovedit a fi ineficiente.¹⁷

¹⁷ Sritharan, R. and Gawronski, B. (2010). Changing Implicit and Explicit Prejudice Insights from the Associative-Propositional Evaluation Model. In: Social Psychology 2010; Vol. 41(3):113–123
<http://www.bertramgawronski.com/documents/SG2010SP.pdf>

Informațiile despre „ce funcționează” sunt menționate în acest manual, în special în ceea ce privește motivul pentru care au fost dezvoltate exercițiile în modul exemplu (p.9). Unele detalii sunt furnizate în secțiunea anterioară și multe dintre aceste exemple de „ce funcționează” au o temă comună în legătură cu modul în care formabilii participă și se implică în activități. Asigurarea faptului că procesul de învățare activă are loc este esențială, utilizând învățarea prin cooperare și discuțiile critice. Pentru a sprijini acest lucru, formatorii ar trebui să încerce să creeze un mediu de învățare relaxat și sigur, unde participanții sunt încurajați să ajungă la concluziile intenționate din proprie inițiativă.

Alte exemple de abordări despre care cercetările sugerează că sunt eficiente în combaterea comportamentelor prejudiciabile includ:

- A avea ‘un expert’ (de exemplu, un formator) care să combată normalitatea prejudecăților, spre exemplu prin a spune că prejudecățile nu sunt normale pentru grupul participanților sau că oamenii care suferă din cauza prejudecăților își pot schimba punctele de vedere.¹⁸
- Includerea unui moment de implementare în cadrul formării, în care participanții trebuie să descrie modul în care își vor schimba comportamentul (exemple specifice de circumstanțe în care își vor pune în practică procesul de învățare).¹⁹
- Prezentarea informațiilor pozitive care sunt în general considerate ca fiind („adevăruri”), în special în cazul în care oamenii trebuie să explice de ce acestea sunt adevărate (de exemplu, explicând de ce egalitatea este importantă); actul de a spune ceva personal care combate un stereotip poate reduce tendința persoanelor de a avea încredere în acel stereotip.²⁰
- Activități care îi încurajează pe participanți să învețe să gândească critic, de exemplu concentrându-se pe adresarea întrebărilor, participanții trebuind

¹⁸ Paluck, E. L. and Green, D.P. (2009). Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. In: Annual Review of Psychology 2009. 60:339–67
https://static1.squarespace.com/static/5186d08fe4b065e39b45b91e/t/51e3234ce4b0c8784c9e4aae/1373840204345/Paluck_Green_AnnRev_2009.pdf

¹⁹ McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from:
<http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

²⁰Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). Persuasion: Psychological insights and perspectives, 2nd ed. California: Sage Publications http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

să răspundă mai degrabă pentru ei înșiși decât să le spună oamenilor cum să gândească.²¹

- Asigurarea participanților că se pot simți liberi să-și exprime opiniile.²²
- Prezentarea mesajelor ca fiind dezirabile social, spre exemplu prin implicarea angajatorului sau a altor instituții cheie.²³

Câteva exemple de abordări despre care cercetările sugerează că nu funcționează eficient pentru a combate prejudecățile sunt:

- Furnizarea unui mesaj care se concentrează în jurul unui grup pe care persoana nu îl place sau cu care nu se identifică; acest lucru îi va încuraja să facă opusul a ceea ce promovează mesajul.²⁴
- Folosirea mesajelor care sugerează faptul că respectivul comportament dorit (în cazul nostru, combaterea prejudecăților) este excepțional, adică faptul că participanții ar trebui să fie „eroi” sau să rupă un ciclu de un anumit fel; acest lucru face ca comportamentul să pară mai puțin realizabil.²⁵
- Prezentarea unor informații pozitive despre un grup care se confruntă cu prejudecăți persoanelor care au atitudini prejudiciabile; unele studii au arătat că prejudecata va crește de fapt ca un răspuns defensiv.²⁶
- Folosirea abordărilor care îi fac pe participanți să se simtă vinovați, furioși sau defensivi,²⁷ sau care implică orice fel de amenințare la respectul de sine (spre exemplu, a face pe cineva să se simtă prost).²⁸
- Activități de diversitate care repun în prim plan stereotipurile și / sau accentuează „diferențele de cultură”.²⁹

²¹ McBride, M. (2015). What Works to Reduce Prejudice and Discrimination? A review of the evidence. Edinburgh: Scottish Government.

²² McBride, M. (2015). What Works to Reduce Prejudice and Discrimination? A review of the evidence. Edinburgh: Scottish Government

²³ Abrams, D. (2010). Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Manchester: EHRC

²⁴ McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from: <http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

²⁵ McKenzie-Mohr, D. and Schultz, W. (2012) Choosing Effective Behavior Change Tools. Available from: <http://media.cbsm.com/uploads/1/BECC.pdf>

²⁶ Abrams, D. (2010). Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Manchester: EHRC.

²⁷ Abrams, D. (2010). Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Manchester: EHRC

²⁸ Amodio, D. and Devine, P. (2005). Changing Prejudice: The Effects of Persuasion on Implicit and Explicit Forms of Race Bias. In: Brock, T. and Green, M.. (Eds). Persuasion: Psychological insights and perspectives, 2nd ed. California: Sage Publications http://www.psych.nyu.edu/amodiolab/Publications_files/Amodio_Devine_2005.pdf

²⁹ McBride, M. (2015). What Works to Reduce Prejudice and Discrimination? A review of the evidence. Edinburgh: Scottish Government.

Lucrul cu persoane greu influențabile

Chiar dacă sesiunea dvs. de formare se bazează pe dovezi solide și abordarea dvs. de formare este bine planificată, este posibil să vă confrunțați cu provocări în a implica unii participanți. Sensibilitățile și punctele de vedere conflictuale în ceea ce privește rasa, cultura și discriminarea trebuie gestionate eficient. Acestea pot fi, uneori, vizibile și evidente prin discuțiile pe care le au participanții, dar, mai des, acestea vor fi doar niște tensiuni care pot să limiteze măsura în care unii oameni acceptă și înțeleg rezultatele învățării pe care căutați să le oferiți.

Unii participanți din grupul etnic majoritar vor simți un grad de defensivă atunci când vor discuta aceste probleme. Această defensivă poate apărea dintr-o serie de atitudini și preocupări diferite, de exemplu:

- Credința în superioritatea lor culturală sau rasială.
- Dorința de a menține poziția de putere a grupului propriu.
- Lipsa de înțelegere a problemelor, ceea ce conduce la teama că vor fi expuse ca ignorante sau etichetate ca „rasiste”.
- A avea o viziune fixă asupra lumii bazată pe experiența personală, cu o lipsă de voință de a vedea problemele din jurul unei rase dintr-o altă perspectivă.
- Respingerea acceptării faptului că unele dintre convingerile lor s-au dezvoltat prin dezinformare, au fost formate prin mass-media sau din alte surse.

În multe cazuri, participanții care se simt defensivi vor fi în mare parte conștienți de atitudinile sau preocupările care stau la baza acestora. Cu toate acestea, cu cât se simt participanții mai defensivi, cu atât este mai probabil ca aceștia să fie cursanți care opun rezistență.

Unele cercetări privind schimbarea atitudinii privesc diferența dintre indivizii motivați și indivizii nemotivați. Persoanele motivate se angajează în acest subiect și pot fi deschise schimbării. Persoanele nemotivate nu se implică în discutarea acestui subiect și sunt reticente la schimbare; cu alte cuvinte, ei sunt cursanții care opun rezistență. Studiul lui Monique Fleming din 2011 privind

psihologia socială și cercetarea de evaluare a constatat diferențe semnificative între aceste grupuri.³⁰

În general, în timp ce formabilii care sunt motivați și doresc să învețe pot fi convinși prin oferirea unor argumente interesante și convingătoare, cu semnificație pentru ei și asupra cărora pot reflecta, cursanții care opun rezistență răspund mai bine la mesajele mai simple, cu un element de presiune socială.

Tabelul de mai jos prezintă câteva exemple de diferențe demonstrate privind „ce funcționează” pentru a crea schimbări de atitudine în cursanții care sunt motivați și doresc să învețe, în comparație cu cei care sunt nemotivați sau opun rezistență.³¹

Pentru cursanții motivați...	Pentru cursanții care opun rezistență ...
Procese de gândire care necesită elaborare și reflecție	Procesele care nu implică gândire, care se bazează pe indicii simple, cum ar fi numărul de argumente în favoarea a ceva sau simple asocieri pozitive sau negative.
Mesaje care au relevanță personală pentru destinatar	Acești cursanți vor simți adesea că mesajul nu este relevant pentru ei personal; mesajele trebuie să fie transmise de către colegi sau persoanele despre care se crede că au expertiză pentru a fi considerate relevante.
Sublinierea mai degrabă a răspunderii individuale a participanților decât a răspunderii sociale generale	Subliniind faptul că a nu fi prejudiciat este „norma” pentru persoanele din propriul lor grup de egali sau dintr-un grup cu care se identifică.
Intervenții în care participanților li se oferă în prealabil unele informații de fond pentru a ajuta la contextualizarea învățării	Intervenții care îi pun pe indivizi într-o dispoziție pozitivă înainte de a transmite mesajul

Combaterea prejudecăților și dezinformării

Este important să contestați în mod proactiv, cu sensibilitate și autoritate, prejudecățile și opiniile dezinformate. Repetarea sau audierea „miturilor” s-a dovedit a reduce eficiența activităților de diminuare a prejudecăților, astfel încât succesul întregii sesiuni de formare poate depinde de aceasta.

³⁰ Fleming, M. (2011). *Attitudes, Persuasion and Social Influence: Applying Social Psychology to Increase Evaluation Use*. In: Mark, M., Donaldson, S. and Campbell, B. (Eds) *Social Psychology and Evaluation*. New York: Guilford Press.

³¹ Fleming, M. (2011). *Attitudes, Persuasion and Social Influence: Applying Social Psychology to Increase Evaluation Use*. In: Mark, M., Donaldson, S. and Campbell, B. (Eds) *Social Psychology and Evaluation*. New York: Guilford Press.

Modulul de formare exemplu furnizat la pagina 9 include o selecție de posibile comentarii, întrebări sau opinii pe care le puteți întâlni în mod special atunci când desfășurați exercițiile și lucrați în cadrul modulelor.

În plus, tabelul următor oferă câteva exemple de puncte de vedere care ar putea fi necesare pentru a susține sesiunea de formare în genera.

Puncte de vedere	Provocare
„Numai un număr mic de „rașiști” provoacă o problemă, iar aceasta nu este responsabilitatea noastră, așa că nu trebuie să învățăm despre anti-rasism”.	Discutați despre rasism ca o structură socială și instituțională, pentru a demonstra că nu este vorba numai de un număr mic de indivizi. Discutați despre modul în care rasismul va fi permis să continue și poate deveni chiar mai puternic dacă nu este contestat de cât mai mulți oameni posibil.
"Legea există pentru a proteja oamenii împotriva discriminării; depinde de ei să ia măsuri - nu de noi. "	Discutați despre dificultățile legate de accesarea justiției pentru cazurile de discriminare din țara dvs. Rugați-i să se gândească la persoana care se confruntă cu discriminarea și să aibă în vedere faptul că ar fi mai bine pentru acea persoană să nu aibă această experiență.
„Unii oameni sunt prea sensibili, cred că tot ceea ce li se întâmplă este din cauza rasismului, când probabil că nu este.”	Discutați despre faptul că studiile au arătat că persoanele etnice minoritare se confruntă cu un tratament nerespectuos pe o scară mult mai mare decât populația etnică majoritară (a se vedea raportul „Everyday Racism at Workplace / Rasismul de zi cu zi de la locul de muncă” la care se face referire la p.32)
„Ei aleg să nu se integreze în societatea noastră, așa că este vina lor dacă sunt tratați în mod diferit”.	Discutați cu grupul ce înseamnă integrarea și ce ar trebui să facă cineva pentru a fi considerat „integrat” (vezi exercițiul de cultură de la p.28 pentru mai multe informații).
„Activitatea ta depinde de existența rasismului, deci vei spune orice pentru a dovedi că există”	Furnizați statistici privind inegalitățile rasiale din țara dvs. și evidențiați experiențele persoanelor etnice minoritare care se confruntă cu rasismul; acest lucru ar putea ajuta la consolidarea empatiei.

Ori de câte ori este posibil, este mai bine să folosiți discuțiile în grup pentru a contesta punctele de vedere problematice. Acest lucru permite participanților să abordeze împreună aceste aspecte, ceea ce reprezintă un instrument mai

puternic pentru a crea schimbări de atitudine decât oferirea pur și simplu a unei viziuni a formatorilor, care nu poate fi acceptată atât de ușor de către cei care opun rezistență.

Managementul conflictului

În unele cazuri, puteți constata că apare conflictul între participanți sau între dvs. și anumiți participanți. Bunele abilități de gestionare a conflictelor vă vor ajuta la depășirea acestui aspect problematic. Fiind pregătit/ă și reflectând asupra modului în care veți reacționa înainte de acel moment poate fi util. De exemplu:

- Grupul are nevoie să stabilească „reguli de bază” pentru o bună comunicare la începutul sesiunii (exercițiul cu locul de muncă la care ne respectăm de la p.25 poate fi util în ghidarea acestuia)?
- Ce tehnici de diminuare a tensiunilor din grup puteți utiliza pentru a împiedica scăparea de sub control a dezbaterilor?
- Cum puteți face participanții să se simtă în siguranță și confortabil pentru a-și exprima onest părerile, fără a periclita siguranța și confortul nimănui?
- Există relații inegale de putere între participanți, pe care le puteți echilibra prin metodologia dvs. de formare?

Clipuri video - Tehnici pentru a face față rezistentelor și întreruperilor

Resursele video care susțin acest manual includ o selecție de scenarii care prezintă posibilele cazuri de rezistență și perturbări în cadrul activităților de formare. Un rezumat al acestor scenarii și motivația pentru reacția formatorului sunt prezentate mai jos. În mod ideal, fiecare rezumat trebuie citit alături de videoclipul relevant - puteți accesa aceste informații făcând clic pe linkurile de mai jos.

Scenariul 1 – [Participantul care contrazice](#)

În acest scenariu, un participant încearcă să submineze informațiile prezentate de formator, prezentând ideea că statisticile dovedesc că imigranții comit mai multe crime.

În loc să își prezinte propriile cunoștințe și expertiza pentru a combate această afirmație, abordare care ar fi, cel mai probabil, respinsă de participantul care contrazice, formatorul diminuează tensiunile fără a le respinge ideile sau

păreră, sugerând că există mai multe puncte de vedere și că acest lucru poate fi explorat prin discuții. Scopul este de a permite o discuție mai largă cu grupul pentru a dezvălui adevărul. Făcând acest lucru, formatorul evită accentuarea conflictului și se asigură că participantul nu resimte jena de a i se demonstra că greșește în fața întregului grup. Este important, totuși, ca tonul și limbajul corpului formatorului să transmită restului grupului că nu este de acord cu punctul de vedere al participantului.

Scenariul 2 – Participantul provocator

Acest scenariu arată o situație în care un participant se comportă provocator, vorbind în același timp cu formatorul într-un mod care sugerează că participarea este o pierdere de timp. Intenția poate fi aceea de a provoca alți participanți să nu participe sau să-l provoace pe un formator într-un conflict. Orice reacție ostilă din partea formatorului va agrava situația.

Pentru a evita acest lucru, formatorul ignoră comentariile și începe să distribuie participanții în grupuri pentru a dezvolta discuții. Când ajunge la persoana care se comportă provocator, se adresează direct comportamentului, dar rămâne calm și neutru. Persoana are opțiunea de a pleca dacă dorește, iar tonul formatorului și alegerea cuvintelor reflectă faptul că decizia de a rămâne sau de a pleca nu are nicio importanță pentru el/ea personal. Cu toate acestea, beneficiile șederii și posibilele consecințe ale plecării sunt clarificate. Acest lucru face ca participantul să fie eliminat din sesiune sau să continue să se implice în mod serios în activitățile de formare.

Scenariul 3 – Participantul perturbator

Participantul la acest scenariu încearcă să perturbe sesiunea de formare ridiculizând problema discutată, sperând să facă și alți participanți să nu ia lucrurile în serios. Situațiile în care umorul este folosit pentru a deraia discuția pot fi deosebit de frustrante pentru formatori, deoarece există o probabilitate ca sancționarea unui astfel de comportament să fie în mod direct percepută ca nedreaptă și împotriva libertății de exprimare de către ceilalți participanți - este posibil ca aceștia să nu realizeze că nu este vorba despre un simplu „râs” ci că, în realitate, colegul lor subminează autoritatea formatorului.

Pentru a depăși acest lucru, formatorul ignoră pur și simplu această persoană, oferind în același timp o atenție totală altora care contribuie la discuție. Formatorul se întoarce cu spatele la participant, atrăgând atenția celorlalți

participanți asupra propriei persoane și subiectului discutat. Pe măsură ce discuția continuă în rândul celorlalți participanți, participantul perturbator încearcă să atragă atenția grupului înapoi spre el însuși. Nereușind să facă acest lucru cu o întrerupere „plină de umor”, încep să interacționeze serios. Formatorul recompensează acest lucru, răspunzând pozitiv, iar situația este rezolvată.

Scenariile 4, 5 și 6 – Participantul agresiv

Aceste trei scenarii prezintă același exemplu de participant agresiv, cu niveluri de agresivitate crescătoare de fiecare dată. Acest lucru ilustrează importanța potrivirii reacției la nivelul agresiunii manifestate. În acest exemplu, participantul are o reacție ostilă la ideea diversității, afirmând că propria lor „cultură națională” este subminată. În fiecare dintre aceste scenarii, formatorul se concentrează pe a menține comportamentul în limita rezonabilului, mai degrabă decât pe a nega opiniile participantului sau pe a încerca direct să-l facă să tacă.

În [scenariul 4](#), formatorul se ocupă de acest lucru într-un mod relativ neutru, diminuând furia participantului cu un răspuns calm. Pentru a combate acest comportament moderat agresiv, își propune să folosească discuțiile de grup pentru a schimba punctul de vedere al persoanei. Acest lucru evită o agravare a ostilității și reduce posibilitatea ca participantul să continue discuția contradictorie.

Totuși, în [scenariul 5](#), participantul își îndreaptă din ce în ce mai mult ostilitatea spre formator. O abordare blândă este mai puțin potrivită aici, deci răspunsul formatorului se concentrează pe întreruperea procesului de perturbare prin refuzul de a se angaja în acest proces. Cu cât acordă mai puțină atenție participantului, cu atât comportamentul inacceptabil începe să fie mai redus ca intensitate.

În cele din urmă, în [scenariul 6](#), participantul prezintă ostilitate semnificativă care necesită un răspuns proactiv. După ce nu a reușit să abordeze situația prin implicarea participantului în discuții de grup, formatorul îi face oferta persoanei respective să părăsească încăperea. Ca întotdeauna, reacția formatorului este concentrată pe menținerea unui comportament rezonabil și respectuos. Limbajul corpului demonstrează că formatorul conduce discuția, fără a fi nevoie să precizeze acest lucru verbal. În timp ce participantul încearcă să creeze o atmosferă ostilă, formatorul rămâne calm în orice moment, împiedicând ca situația să degeneze.

Cum să faceți față întrebărilor pentru care nu sunteți pregătit(ă)

În cazul în care primiți o întrebare sau un comentariu pentru care nu sunteți pe deplin pregătit, un răspuns calm, pozitiv vă va ajuta să vă asigurați că reputația dvs. de expert în acest domeniu nu este contestată. Ori de câte ori este posibil, scopul este acela de a permite participanților să discute și să ajungă la propriile concluzii; totuși, atunci când sunt contestate conceptele teoretice complexe, legale sau tehnice, este posibil să nu puteți face acest lucru. În aceste cazuri, este important să vă asigurați că răspunsul dvs. nu se dezvoltă într-o contradicție. Dacă întrebările sau comentariile nu pot fi abordate în mod eficient în acel moment prin discuții sau exerciții, discutați până la limitele cunoștințelor dvs. și apoi asigurați participanții că veți afla răspunsul și îl veți împărtăși cu ei (de exemplu prin e-mail) după sesiunea de formare.

S-ar putea să fiți nevoiți să fiți pregătiți să deviați discuția de la întrebările care au o componentă personală puternică pentru unii participanți. În general, formatorii nu dispun de competențele juridice necesare pentru a putea oferi sfaturi despre cazuri individuale de discriminare și vor exista adesea aspecte legate de asigurări și răspundere în cadrul legislației țării dvs., ceea ce ar face neînțelept să vă angajați în orice discuție în care cuvintele dvs. ar putea fi interpretate ca o „consultanță juridică”. Mulți formatori preferă să se ocupe de acest lucru încă de la început, declarând în mod deschis că nu pot oferi sfaturi despre anumite incidente de discriminare care au afectat personal participanții, dar această discuție generală despre incidentele de discriminare va fi bine venită.

Pasul 4: Evaluarea formării

Pentru a vă asigura că instruirea pe care o organizați și o realizați este cu adevărat eficientă, este important să faceți o evaluare. Informațiile culese în etapa de evaluare vă vor ajuta să identificați ce funcționează bine, ce nu funcționează și cum pot fi consolidate sesiunile de formare viitoare.

Modulele exemplu din acest manual și exercițiile pe care acesta le conține se bazează pe dovezi empirice solide despre ceea ce funcționează pentru a combate prejudecățile și discriminarea. Cu toate acestea, modul în care exemplele și metodele prezentate aici sunt adaptate de către formatori, încorporate în metodologia de instruire și aplicate diferă de la formator la formator. Aceasta înseamnă că sunt multe de câștigat prin evaluarea propriilor abordări.

În multe cazuri, evaluarea formării se concentrează pur și simplu asupra modului în care participanții s-au bucurat de perioada de formare și gradului în care au considerat că este utilă. Cu toate acestea, pentru a stabili dacă abordările dvs. funcționează, este necesar să utilizați evaluarea pentru a analiza dacă ați îndeplinit obiectivul principal al formării.

Procesele de evaluare trebuie să fie incluse în activitatea dvs. de la început. Acest lucru este valabil în special dacă intenționați să măsurați schimbarea atitudinilor sau comportamentelor în cazul celor care au beneficiat de cursuri de formare. Există numeroase modalități diferite de evaluare a impactului formării anti-rasiste, anti-discriminare sau anti-prejudecată și nicio metodă unică nu se va potrivi tuturor formatorilor. Prin urmare, este necesar să reflectați asupra a ceea ce doriți să vă spună evaluarea și cum puteți să o faceți atât relevantă, cât și eficientă din punct de vedere al timpului și al efortului necesar pentru a o finaliza.

Partenerul din proiectul INAR - CRER a fost desemnat de către Comisia Britanică pentru Egalitate și Drepturile Omului să elaboreze un set de principii pentru evaluarea intervențiilor împotriva prejudecăților. Acestea pot fi folosite pentru a vă proiecta eficient abordarea evaluării. Principiile pot fi găsite online pe site-ul Web al Comisiei privind Egalitatea și Drepturile Omului / [Equality and Human Rights Commission website](#).

Concluzii

Dacă practicile dvs. anterioare în proiectarea și furnizarea de formare nu reflectă întotdeauna abordările prezentate aici, nu trebuie să vă simțiți descurajați. Experiențele legate de formarea pe subiecte sensibile pot varia adesea, dar fiecare experiență reprezintă o oportunitate de învățare atât pentru formator, cât și pentru participanți.

Prin planificarea și pregătirea atentă, acest manual ar trebui să vă permită să creați o metodologie de instruire pe care chiar și cei cursanții cei mai nemotivați și rezistenți la schimbare să-l poată găsi benefic. În acest fel, puteți profita la maximum de oportunitatea pe care o aveți ca formator pentru a crea o schimbare reală în combaterea rasismului, a prejudecăților și a discriminării.

Partenerii din proiectul INAR ar dori să știe modul în care formatorii folosesc acest manual în munca lor. Vă rugăm să luați legătura cu noi utilizând detaliile de contact din biografiile partenerilor de la Anexa F (p.64) dacă doriți să vă împărtășiți experiența.

Anexa A:

Glosar

Acest glosar explică modul în care proiectul INAR interpretează câțiva termeni-cheie. Acestea nu sunt definiții cuprinzătoare, ci indicați ce înseamnă acești termeni când sunt utilizați în acest manual.

Coeziunea comunitară

Comunitățile în care oamenii trăiesc și lucrează împreună în înțelegere și respect, astfel încât oamenii nu resimt discriminare, stereotipuri, hărțuire sau violență, manifestă un sentiment comun de apartenență și acceptare, au capacitatea de a participa în mod egal la viața economică, politică, civică și socială și au libertatea de a fi de acord sau nu într-o manieră respectuoasă, fără teamă de represalii sau de respingere.

Eroarea de confirmare

Tendința indivizilor de a fi percepe mai ales informațiile care confirmă (sau care sunt pe aceeași linie cu) părerile existente.

Învățarea prin cooperare

O abordare didactică în care cursanții sunt organizați în grupuri mici în care aceștia lucrează împreună și colaborează pentru atingerea obiectivelor comune. Această interacțiune între cursanți promovează rezolvarea problemelor, gândirea critică, reflecția și alte abordări pozitive de învățare.

Cultura

O construcție socială în care un grup de oameni (un grup cultural) se simt legați de o percepție a obiceiurilor, activităților, convingerilor, normelor și valorilor comportamentale comune. Această percepție este în general exagerată, creând o distincție falsă între comunități, în special în cazul în care grupările culturale se bazează pe etnie.

Rasismul de zi cu zi

Experiența repetată de lipsă de respect și răuvoitoare motivată de rasism, care are un impact cumulat asupra celor care se confruntă cu ea în viața de zi cu zi. În special, aceasta include interacțiuni subtile cu un element rasial, uneori cunoscute sub numele de „micro-agresiuni rasiale”. Acestea sunt uneori intenționate, uneori neintenționate, dar de obicei greu de contestat din cauza naturii lor subtile.

Abordări bazate pe dovezi concrete

Abordări de organizare a activităților fundamentat pe dovezi ale cercetării care demonstrează eficiența a ceea ce intenționați să faceți. În acest caz, manualul

se referă în mod special la dovezi privind ceea ce funcționează pentru a crea atitudini și schimbări de comportament asupra rasismului, precum și dovezi privind procesul eficient de învățare și metodele de predare.

Scopuri

Scopurile pe care formatorii le vizează în activități pentru a atinge obiectivele formării.

Dinamica grupului

Cum se comportă oamenii și cum interacționează unul cu altul în cadrul grupului, inclusiv modul în care interacțiunile sunt influențate de dinamica puterii.

Eroarea apartenenței la grup

Tendința indivizilor de a fi părtinitori în favoarea grupului pe care ei îl percep ca aparținându-le.

Rasismul instituțional

Rasismul creat și menținut în cadrul unei organizații prin reguli, obiceiuri, procese și practici care au fost planificate fără a ține seama de impactul potențial asupra persoanelor din grupurile etnice minoritare. Impactul activității instituției și modul în care funcționează sunt rasiste, indiferent dacă oamenii din cadrul instituției au sau nu au atitudini rasiste ei înșiși.

Integrare

Participarea deplină în societate. În ceea ce privește comunitățile de migranți, acest lucru este adesea aplicat într-o manieră limitată și supra-simplificată, care se concentrează pe așteptarea adoptării obiceiurilor, a comportamentelor și a activităților sociale predominante în țara sau zona în care trăiesc.

Competența interculturală

Competențele interculturale sunt atitudinile, abilitățile și cunoștințele pe care oamenii trebuie să le construiască pentru a interacționa pozitiv cu oamenii pe care ei îi consideră a fi „diferiți” într-un fel, în special în cazul în care diferența percepută este bazată pe etnie.

Interculturalism

O abordare a relațiilor comunitare care admite faptul că ceea ce numim „cultura” este produsul multor factori care modelează viziunea indivizilor și comunităților asupra lumii. Gradul de intersectare și pluralismul (două concepte legate de cât de diferiți sunt oamenii între ei) sunt conceptele cheie ale interculturalismului. Această abordare postulează faptul că lumea este alcătuită din persoane individuale, nu stereotipuri și că identitatea este supusă

interpretării și schimbării. Adesea contrastează cu multiculturalismul (deși cele două concepte, în teorie, împărtășesc multe caracteristici-cheie).

Rezultatele învățării

Ce trebuie să înțeleagă cursanții pentru ca formarea să-și atingă obiectivele și scopurile.

Multiculturalism

O abordare a relațiilor comunității care vede grupuri „culturale” bazate pe etnie, fiecare fiind distinct și valorizat în mod egal. Această abordare caută integrarea completă pentru toate grupurile, fără a tinde spre asimilare. Adesea contrastează cu interculturalismul (deși cele două concepte, în teorie, împărtășesc multe caracteristici cheie).

Categorizare multiplă

Stil de percepție a identităților indivizilor și comunităților ca fiind mai complexe și diverse, contrastând cu percepția unei identități unice, adesea bazată pe stereotipuri.

Abordare fără învinovățire

Abordările fără învinovățire încearcă să rezolve conflictele, comportamentele nedorite și / sau atitudinile negative în moduri care încurajează auto-reflecția, în locul învinovățirii care poate crea defensivă și poate preveni învățarea.

Obiective

Ce doriți în cele din urmă să obțineți prin furnizarea de formare.

Rasismul personal

Atitudini și comportamente rasiste afișate de o persoană.

Dinamica puterii

Nivelurile de putere pe care oamenii le au în societate, cum influențează acest lucru interacțiunea lor cu alții care au niveluri diferite de putere și influența mai largă pe care o pot exercita.

Structuri de putere

Describe ierarhia puterii între grupuri sau între indivizi din cadrul unui grup.

Rasism

„Rasismul” descrie atitudini prejudiciabile, manifestări de discriminare și alte tratamente negative împotriva indivizilor și a grupurilor de oameni rasializați. Se bazează pe o combinație de putere și privilegiu, care permite grupurilor albe majoritare etnic din Europa și din alte părți să-și mențină poziția de dominare în comparație cu grupurile etnice minoritare. Funcționează pe mai multe niveluri diferite, printre care rasismul personal, rasismul social și rasismul instituțional.

Cursanți greu influențabili

Cursanții care se opun implicării personale în oportunități de învățare, în acest caz în special în ceea ce privește anti-rasismul, anti-prejudecata și anti-discriminarea.

Constructe sociale

Concepte construite în jurul percepțiilor și atitudinilor pe care le construiește și le menține o societate - concepte precum rasismul, care nu are o formă tangibilă în realitate, dar este prezent în societăți unde prejudecățile și dinamica puterii îi permit să existe.

Rasismul social

Atitudini și comportamente rasiste care funcționează la nivel societal.

Structuri sociale

Obiceiurile, regulile interacțiunii și comportamentului, ierarhiile de putere și relațiile care leagă oamenii într-un sistem social.

Stereotipurile

Ideile preconcepute, în mod obișnuit, noțiuni despre caracteristicile unui grup de oameni. Stereotipurile prezintă o viziune simplistă și fixă, pot fi pozitive sau negative - în orice caz, ele creează limitări în înțelegerea caracteristicilor, potențialului și valorii indivizilor și grupurilor.

Fragilitatea albilor

Tendința ca oamenii albi să se simtă defensivi și să se comporte defensiv atunci când există o provocare pentru poziția lor de rasă privilegiată, de exemplu atunci când li se cere să ia în considerare problemele legate de rasism.

Privilegiul albilor

Avantajele care se aplică în mod automat unei persoane, deoarece este de culoare albă, într-o societate care este proiectată în jurul acestora și ierarhizează viziunea mondială asupra unui grup etnic majoritar alb.

Anexa B

INAR – Modul de formare – exemplul 2 Program de formare de 4 ore pentru formarea la locul de muncă			
Obiective: <ul style="list-style-type: none"> • Să reducă rasismul, discriminarea și prejudecățile prin schimbarea unor atitudini și comportamente • Să crească capacitatea de a reduce rasismul, discriminarea și prejudecățile, atât pentru indivizii care le experimentează, cât și pentru martorii la aceste comportamente, care pot lua atitudine sau pot oferi suport 			
Scop: <ul style="list-style-type: none"> • Participanții înțeleg conceptele de rasism de zi cu zi și de discriminare de zi cu zi în contextul propriului loc de muncă 			
Rezultatele învățării: Ce doriți să învățați participanții pentru a vă atinge obiectivele și obiectivele	Timp Minute	Metoda	Materiale
			Posibile întrebări / comentarii și reacții
Participanții cunosc experiența dvs. profesională Participanții câștigă încredere profesională în dvs. și în organizația dvs. Stabilirea credibilității profesionale	5 min	Discuție - cu PowerPoint dacă este vorba despre organizația dvs. Explicați de ce, cum și unde ați câștigat cunoștințele și experiența în teoria și practica formării anti-rasiste. Este foarte important ca ei să vadă că formatorul este un expert și nu doar cineva care "crede" că lucrurile ar trebui să fie într-un fel sau altul, pe baza experienței. În caz contrar, poate părea că dialogul dvs. de formare este doar o discuție în care persoane cu opinii diferite se contrazic pe probleme controversate.	Presentări despre organizația dvs. Participanții ar putea dori o dovadă a expertizei dvs.

<p>Participanții se cunosc și se relaxează.</p>	<p>15 min</p>	<p>Activitatea Bingo. Participanții se plimbă cu o foaie de bingo și își pun întrebări de pe listă. Dacă primesc un răspuns pozitiv, scriu acel nume în casetă. Scopul este să se încheie prin scrierea unui nume diferit în fiecare casetă.</p>	<p>Foi bingo (Vedeți exemplul de la Anexa E, p.63)</p>
<p>Participanții se gândesc la ceea ce înseamnă „respectul” pentru ei și ce fel de comportament reprezintă lipsa de respect.</p> <p>Participanții fac o legătură între comportamentul lipsit de respect și sentimentele lor.</p> <p>Participanții încep să reflecteze asupra motivelor pentru care nu doresc să se identifice cu cei care manifestă lipsă de respect</p> <p>Participanții analizează rolul respectului în crearea unei atmosfere bune la locul de muncă</p>	<p>35 min</p>	<p>Exercițiul A Respectul la locul de muncă</p> <p>Fiecare participant îi adresează întrebări persoanei care stă lângă el. Formatorul decide cine vorbește cu cine. După ce au făcut cunoștință unul cu altul (dacă nu se cunosc deja de la locul de muncă) adresați următoarele 3 întrebări:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ce fel de comportament vedeți ca lipsit de respect? - Ce simțiți când sunteți martorul lipsei de respect sau sunteți lipsit chiar dvs. de respect? - De ce credeți că oamenii nu sunt respectuoși unii cu alții? <p>Lăsați perechile să vorbească timp de 10 minute, apoi colectați răspunsurile timp de 20 de minute.</p> <p>Discuție pentru 10 min. Puneți întrebări cum ar fi: cum credeți că este să vă simțiți așa în fiecare zi? Poate un astfel de comportament să aibă legătură cu structurile de putere și statutul sau oamenii doresc să arate și să mențină un anumit statut prin umilirea altora? De ce credeți că este important ca pe parcursului acestui curs să vorbim despre lipsa de respect? Vom reveni la această listă mai târziu astăzi.</p>	<p>Trei întrebări de pe foaie sau de pe slide-urile prezentării powerpoint</p> <p>Oamenii sunt timizi sau nu vor să vorbească cu persoana de lângă ei.</p> <p>Ei cred că este o activitate stupidă și nu vor să se întoarcă spre persoana de lângă ei pentru a vorbi cu aceasta; cealaltă persoană nu știe ce să facă în această situație.</p>

		În urma acestei activități, cereți participanților să discute despre ceea ce creează o atmosferă bună la locul de muncă. Ei vor reflecta asupra importanței respectului în acest context.	
<p>Participanții înțeleg unde și cum învață stereotipurile și ceea ce le caracterizează</p> <p>Participanții înțeleg modul în care stereotipurile devin baza prejudecăților</p> <p>Participanții înțeleg rolul mass-media în crearea și întărirea stereotipurilor</p> <p>Participanții se gândesc la mass-media în contextul grupurilor și al indivizilor puternici</p> <p>Participanții cunosc codurile etice ale jurnaliștilor din țara lor și din Europa</p> <p>Participanții înțeleg modul în care prejudecățile conduc la discriminare; ei înțeleg modul în care prejudecățile influențează comportamentul oamenilor față de persoanele care sunt expuse riscului de a fi stereotipizate</p>	30 min	<p>Prezentare interactivă care explică procesul de transformare a stereotipurilor în discriminare, combinând prezentările realizate de formator cu discuțiile cu participanții. Se folosesc exemple concrete din viața reală și mass-media pentru a explica modul în care învățăm stereotipurile, pornind de la conceptele de bază.</p> <p>Aici, formatorii ar trebui să explice foarte clar faptul că stereotipurile și prejudecățile nu sunt un fel de lege a naturii sau funcție cognitivă inevitabilă, ci un comportament învățat pe care oamenii îl pot evita dacă conștientizează modul în care funcționează stereotipurile și prejudecățile și aplică gândirea critică.</p> <p>Furnizați exemple pentru a arăta cum stereotipurile duc la discriminare.</p> <p>Ar putea fi util să explicăm pe scurt istoria rasismului pentru a ajuta la contracararea ideii de "rasism invers" - grupurile care nu au fost subiectul rasismului ar putea experimenta lipsa de respect sau tratamente neadecvate, dar acest lucru nu este rasism. Acest lucru poate duce, de asemenea, la o discuție privind diferența dintre rasism și xenofobie.</p>	<p>Prezentare power point interactivă unde participanții sunt întrebați, nu li se oferă direct răspunsuri.</p> <p>"Dar este normal și necesar să clasificăm."</p> <p>"Acesta este modul în care funcționează creierul, avem încredere în ceea ce știm și nu ne încredem în ceea ce nu știm."</p> <p>"Stereotipurile nu sunt doar invenții, ci trebuie să existe un adevăr în ele".</p> <p>"Dar "ei" sunt, de asemenea, rasiști cu noi!"</p> <p>"Nu sunt un rasist, dar cred că oamenii trebuie să accepte că "noi" am fost primii aici"</p> <p>"Face parte din religia islamică încurajarea violenței. Ai citit Coranul? "(Și alte stereotipuri / puncte de vedere dezinformate)</p> <p>"Nu este un</p>

			<p>stereotip, este doar faptul că criminalitatea și șomajul sunt mai accentuate de când avem atât de mulți imigranți și solicitanți de azil aici."</p> <p>"Ei" folosesc fondurile noastre sociale, doar verificați statisticile."</p> <p>"Nu există prejudecăți sau stereotipuri. Există doar experiențe negative. Și când aveți multe astfel de experiențe, trebuie să începeți să faceți ceva în privința lor. Segregarea este singura soluție."</p> <p>ASIGURAȚI-VĂ CĂ ȘTIȚI DESTUL DESPRE CONTEXTUL LOCAL ȘI NAȚIONAL PENTRU A DISCUȚA EFICIENT / A COMBATE PUNCTELE DE VEDERE DEZINFORMATE.</p>
	15 min	Scurtă pauză	
<p>Participanții înțeleg conceptul de rasism de zi cu zi și discriminare de zi cu zi.</p>	15 min	<p>Explicați rasismul de zi cu zi și discriminarea de zi cu zi. Raportul de cercetare cu privire la rasismul de zi cu zi la locul de muncă ar putea fi util în ilustrarea acestui lucru - Pétursdóttir, G. și Hopton, C. (2014). Everyday Racism in the Workplace: How Does it Feel? Reykjavik: InterCultural Iceland.</p>	<p>Prezentare powerpoint</p> <p>„Dar asta este doar ceva pe care toată lumea o simte. Nu trebuie să fii un „străin” ca să fiți ignorat sau căruia să i se vorbească într-un mod superior.</p> <p>„Nu aș numi acest comportament rasist</p>

			sau discriminare, doar nepoliticos". „Acești oameni” sunt prea sensibili și văd totul ca rasism sau discriminare”.
<p>Participanții înțeleg diferitele manifestări ale rasismului și discriminării de zi cu zi</p> <p>Participanții se gândesc la consecințele pentru cei care experimentează rasismul de zi cu zi</p> <p>Participanții se gândesc și discută posibilele reacții atunci când sunt martorii rasismului sau discriminării de zi cu zi</p>	60 min	<p>Exercițiul D Discriminarea de zi cu zi la locul de muncă</p> <p>Sarcină de lucru prin cooperare</p> <p>Treceți în revistă, individual, lista cu comportamente lipsite de respect realizată mai devreme – concentrându-vă asupra comportamentului de la locul de muncă.</p> <p>Faceți grupuri de 4 (în mod ideal, includeți în același grup participanții care nu au mai colaborat vreodată).</p> <p>Discutați și notați răspunsurile la următoarele întrebări (rezultatul poate fi distribuit ulterior):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Care dintre comportamentele lipsite de respect (manifestări ale rasismului de zi cu zi) credeți că sunt cele mai greu de suportat în mod regulat? Ce simt oamenii care experimentează acest lucru? • Ce legătură are rasismul / 	<p>O hârtie de dimensiuni de tip flyer cu lista comportamentelor lipsite de respect.</p> <p>O pagină pentru fiecare grup cu instrucțiuni.</p> <p>O pagină cu exemple de posibile reacții la hărțuirea rasistă sau discriminatorie. (informații prezentate cursanților după exercițiu)</p> <p>- "Dar nu poți interveni mereu, uneori e periculos." - "Poate că persoana implicată nu vrea să intervină altcineva. Ar putea să se simtă umilit." - "Ar putea fi o neînțelegere și ar părea o idee nu tocmai bună dacă vă veți implica."</p>

		<p>discriminarea de zi cu zi cu "lipsa de respect"?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Care din aceste manifestări credeți că este foarte dificil de dovedit sau de raportat? De ce? • Dumneavoastră (grupul) sunteți martori ai unui caz în care unul dintre colegii dvs. se confruntă cu unul dintre lucrurile de pe listă (alegeți unul). Cum credeți că este cel mai probabil să fi reacționat? Care credeți că ar fi cel mai bun mod de a reacționa? <p>Apoi, utilizați exemplul pe care l-ați discutat pentru a crea un scenariu care nu include nici o soluție sau intervenție.</p> <p>În acest moment, instruiți fiecare grup la rândul său să-și interpreteze scenariul. Alți participanți intervin așa cum consideră că este cel mai potrivit.</p> <p>Dacă nimeni nu intervine, formatorul este cel care trebuie să o facă.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Încheiați cu discuții, punând întrebări, cum ar fi: ce este un "martor inocent / nevinovat?" (Asigurați-vă că ei înțeleg că nu există un martor inocent). După acest exercițiu, îți vei schimba comportamentul sau reacția ca spectator? etc. 	
	10 min	Scurtă pauză	
Participanții se gândesc de ce există legea (în loc să vadă propriile drepturi de exprimare fiind încălcate prin lege).	10 min	<p>Introducere teoretică realizată de formator. Discuții - De ce există legi împotriva rasismului și a discriminării?</p> <p>De ce oamenii discriminează și nu îi respectă pe ceilalți?</p>	"Cred că oamenii nu tratează" străinii "diferit față de alții. Oamenii nepoliticoși sunt doar nepoliticoși."

		<p>(Reveniți apoi din nou la prima discuție). Înainte de a adresa întrebarea despre motivul pentru care discriminarea este interzisă de lege, discutați de ce oamenii obișnuiți - uneori în poziții puternice, uneori nu - aleg să manifeste lipsa de respect și discriminarea.</p> <p>Explorați formele instituționalizate de rasism și discriminare și dacă oamenii își pot afirma drepturile.</p>	<p>"Dar" ei sunt rasiști împotriva noastră "</p> <p>"Deci, dacă oamenii au protecție juridică, de ce nu o folosesc? Nu poate fi așa de rău - este responsabilitatea lor să-și solicite drepturile. "</p>
<p>Participanții înțeleg de ce există legi împotriva rasismului și a discriminării.</p> <p>Participanții primesc informații despre legislație și știu cum să reacționeze dacă consideră că legea a fost încălcată.</p>	20 min	<p>Fiecare participant primește o copie a hârtiei la care se face referire (în coloana din dreapta) și citește informațiile. (5 minute)</p> <p>Grupul răspunde la următoarele întrebări: Care dintre legi / convenții credeți că sunt cele mai importante? De ce credeți că au fost create? De ce sunt necesare? În ce situații s-ar aplica? Ce puteți face când credeți că legea este încălcată în legătură cu dvs. sau cu altcineva?</p>	<p>Foi de hârtie în care sunt rezumate principalele acte legislative sau convenții împotriva discriminării / rasismului în Europa / țara respectivă.</p> <p>"Dar legile nu sunt mereu corecte sau morale – ce spuneți despre legile celui de-al Treilea Reich?"</p>
<p>Participanții reflectă la răspunsurile lor, iar formatorul și ceilalți participanți au posibilitatea de a discuta orice pare neclar.</p>	10 min	<p>Discuții despre legislație și răspunsurile lor la întrebările de mai sus.</p> <p>Pentru a minimiza complexitatea, ar fi o idee bună să le spuneți oamenilor de la început că nu sunteți un avocat și nu puteți să oferiți consultanță juridică și cereți-i să păstreze exemple foarte generale pentru a proteja confidențialitatea.</p>	<p>"Dar cunosc pe cineva care a experimentat un anumit lucru.... a fost asta o încălcare a legii?"</p>
<p>Participanții reflectă asupra sesiunii de formare.</p>	10 min	<p>Evaluare și finalizare. Moduri diferite de a face acest lucru:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solicitați tuturor să completeze o foaie de evaluare (asigurați-vă că 	<p>Depinde de metoda aleasă - Foaia de evaluare cu întrebări despre experiența avută.</p>

<p>Participanții înțeleg că, deși discuția s-a încheiat, ei ar trebui să continue să se gândească la subiectele abordate.</p>		<p>acestea vor fi confidențiale).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Întrebați pe toată lumea ceea ce au găsit cel mai important și mai util pentru ei după activitățile din ziua respectivă – răspuns verbal. • Solicitați tuturor să răspundă verbal la următoarele întrebări: <ul style="list-style-type: none"> - Ce știați înainte? - Ce ați învățat nou și interesant? - Despre ce ați vrea să mai aflați? <p>Pentru participanții greu influențabili, este posibil să fie nevoie să discutați și să subliniați faptul că pot fi catalizatori pozitivi la locul lor de muncă prin discuții și exemple (nu prin "poliție antirasistă" sau provocări agresive).</p> <p>Feed-back-ul pozitiv este foarte important la final. Amintiți-vă să le mulțumiți participanților pentru participarea lor.</p>	
---	--	--	--

Anexa C

Lista de verificare pentru proiectarea sesiunilor de formare

De asemenea, puteți utiliza șablonul de pe pagina următoare

- Definiți grupul țintă și intervalul de timp al sesiunii de instruire. Fiți realist – de cât de mult timp veți avea nevoie pentru a oferi sesiunea?
- Realizați o listă a obiectivelor, scopurilor și rezultatelor învățării formării dumneavoastră.** Ce doriți ca participanții dvs. să învețe, să înțeleagă, să descopere sau să practice? (Aceasta este cea mai importantă parte a proiectării unei sesiuni de instruire)
- Decideți asupra unei metode și a unor sarcini / activități pentru a atinge **fiecare dintre obiectivele dvs.** - potrivite pentru grupul dvs. țintă.
- Scrieți un program de instruire, inclusiv un calendar. Cât timp aveți nevoie pentru fiecare sarcină sau activitate?
- Pregătiți textul din powerpoint pe care îl veți folosi în sesiunea de formare (dacă folosiți PowerPoint).
- Dacă intenționați să utilizați metode de cooperare, scrieți întrebările pe care le veți folosi. Pregătiți sarcinile. Asigurați-vă că instrucțiunile sunt clare.
- Pregătiți punctele de discuție. Ce întrebări veți adresa? Ce întrebări credeți că vor cere participanții? Cum puteți să le răspundeți (de preferință cu o altă întrebare)?
- Care este titlul programului de formare? Va ajunge acest lucru să fie eficient și să vă motiveze grupul țintă?
- Luați în considerare orice dificultăți care ar putea apărea și cum le puteți atenua încercând să vizați interesele și motivațiile participanților.
- Cum veți evalua pregătirea dvs.?

Anexa D

Șablon pentru planificare programului de formare

PLAN PROGRAM DE FORMARE			
Obiective :			
Rezultatele învățării: Ce doriți să învețe participanții pentru a vă atinge obiectivele și obiectivele?	Timp: Minute	Metoda	Material

Anexa E

Bingo!

Dacă găsiți pe cineva care poate răspunde la una dintre întrebări cu da, scrieți-i numele în casetă. Puteți scrie câte un singur nume. Dacă aveți un rând complet, ar trebui să strigați Bingo. După aceasta, puteți continua să încercați să completați cât mai multe rânduri.

Can play an instrument	Îi place să joace fotbal	Vorbește mai mult de trei limbi străine	Are abilități bune în organizare	Îi place să bea un pahar de vin seara
A studiat mai mult de șase ani	A trăit într-o țară dinafara Europei	Are un hobby neobișnuit	Are un prieten imigrant	Îi place să citească înainte de culcare
Este o feministă	Îi plac pisicile mai mult decât câinii	Merge cu bicicleta sau pe jos la muncă	A mers la un concert în ultimele două luni	Are cel puțin trei copii
Este un bun ascultător	Îi place să asculte muzica rap	Merge la sală de două ori pe săptămână sau mai mult	Are ziua de naștere în august	Îi place carnea de miel
Are o rudă peste hotare	Îi place să doarmă în cort	Are abilități artistice	Mănâncă adesea în fața televizorului	Ar vrea să trăiască în Islanda

Anexa F

Informații despre partenerii INAR

Intercultural Iceland este o organizație non-profit care dezvoltă inițiative educaționale inovatoare și oferă un spectru larg de expertiză multidisciplinară și activități de formare. A fost înființată în 2003 în Reykjavík Islanda.

ICI a devenit un important centru de cercetare și formare la nivel național și european pe teme de formare pentru adulți, noi competențe și formarea cadrelor didactice în educația interculturală, învățarea prin cooperare și formarea anti-rasistă și sensibilizare privind migrația, prejudecățile, discriminarea.

Astăzi, ICI are o reputație internațională de excelență în domeniul formării formatorilor și cadrelor didactice, educației interculturale, învățării creative prin cooperare în grupuri multiculturale, formării anti-rasiste și sensibilizării împotriva prejudecăților și discriminării la nivel regional și european. Din 2003, ICI a dezvoltat și a încercat noi metode și materiale cu diferite categorii de participanți.

Din aceste motive, ICI joacă un rol-cheie în domeniul educației interculturale și al formării cadrelor didactice la nivel local și european, în special pentru experiența sa în: învățarea prin cooperare, metodologia complexă de instruire, metodele de predare active, creative și diverse în domeniul de formare anti-rasistă și anti-discriminare.

Website: <http://www.ici.is/en>

Facebook: <https://www.facebook.com/InterCultural-Iceland-263369640353211/>

Email: ici@ici.is

The Coalition for Racial Equality and Rights lucrează pentru a elimina discriminarea rasială și pentru a promova justiția rasială în toată Scoția. Prin dezvoltarea capacităților, a activităților de cercetare și de campanie care răspund nevoilor comunităților, activitatea noastră are o abordare strategică în combaterea problemelor profund înrădăcinate ale inegalității rasiale.

CRER are experiență în domeniul muncii anti-rasiste care acoperă domenii precum implicarea și responsabilizarea comunității, cercetarea și dezvoltarea resurselor, instruirea practică și sprijinul pentru integrarea egalității pentru organizațiile din sectorul public și voluntar.

CRER adoptă o abordare bazată pe drepturi, promovând convențiile și legislația relevante la nivel internațional, regional și național privind drepturile omului și egalitatea de șanse.

Website: <https://www.crer.scot/>

Twitter: https://twitter.com/crer_scotland?lang=en

Facebook: <https://www.facebook.com/CRER-Scotland-286013724837794/>

Email: mail@crer.org.uk

CHANCENGLEICH in Europa e.V. este un ONG care are ca scop promovarea egalității în consiliere, educație și ocuparea forței de muncă, în special pentru migranți și refugiați. Prin activitățile sale, CHANCENGLEICH in Europa e.V. furnizează servicii interculturale, de-a lungul generațiilor, și în străinătate, în cooperare cu partenerii europeni. Printre activitățile sale se numără: consilierea în context intercultural, educația interculturală și ofertele de calificare, programele educaționale continue, seminarele și proiectele pentru educatorii și cursanții adulți, atât în context național cât și european, schimburi internaționale prin diverse conferințe și excursii de studiu.

CHANCENGLEICH in Europa e.V. este situat în zona Rhur multiculturală din Rin, Westfalia Nord, o zonă cu o rată ridicată a șomajului, în special în cadrul grupurilor de migranți și refugiați care, din cauza calificării scăzute și / sau a calificărilor nerecunoscute din țările lor de origine, au oportunități limitate de angajare. În prezent, CHANCENGLEICH lucrează și sprijină refugiații afectați de rasismul de zi cu zi.

Website: <https://www.ch-e.eu>

Facebook: <https://www.facebook.com/CHANCENGLEICH-in-Europa-eV-234785309890156/>

Email: info@ch-e.eu

Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Vrancea (CJRAE) este o instituție publică înființată în 2006 în România ca organizație educațională care oferă asistență psihologică și pedagogică întregii populații școlare din județul Vrancea: elevi - de la grădiniță la liceu, părinți și profesori.

CJRAE a fost înființată odată cu schimbarea filosofiei învățământului în România, iar elevii cu nevoi educaționale speciale au fost înscriși în școli obișnuite; în acest context, CJRAE a fost conceput pentru a ajuta școlile și profesorii să se adapteze pentru a facilita educația pentru toți elevii și, de asemenea, pentru a convinge profesorii și managerii școlari că aceste schimbări vor spori calitatea activităților educaționale și a școlilor incluzive.

CJRAE Vrancea coordonează activitatea Centrului Județean de Asistență Psiho-Pedagogică, Centrului Logopedic, Serviciului de Evaluare și Orientare Școlară și Profesională, Centrele Școlare de Asistență Psiho-Pedagogică. Cei mai mulți angajați sunt consilieri școlari și logopezi cu experiență în psihologie.

CJRAE este singura instituție publică din județ care oferă asistență școlilor pentru a spori participarea școlară și performanțele școlare și una dintre cele două instituții publice care oferă formare profesorilor și părinților din județul nostru. Instituția a fost înființată pentru a asigura coerența activităților de asistență educațională implementate la acel moment de diferiți specialiști din diferite instituții, în conformitate cu metodologii diferite. În acest context, CJRAE a fost conceput ca o legătură între școli și beneficiarii acestora, ajutând școlile să se adapteze nevoilor elevilor, părinților și comunității locale și ajutând elevii să se adapteze în școli.

Website: <http://www.cjraevn.ro/>

Email: cjrae_vn2007@yahoo.com

Informații despre drepturile de autor



Această lucrare este protejată și autorizată de Creative Commons AttributionNonCommercial-NoDerivatives / Atribuirea bunurilor creative necomerciale și nederivate 4.0.

Sunteți liber să:

- copiați și redistribuiți materialul în orice mediu sau format.
- licențiatorul nu poate revoca aceste libertăți atâta timp cât respectați termenii licenței.

În următorii termeni:

- Atribuire - Trebuie să acordați creditul adecvat, să furnizați o legătură cu licența și să indicați dacă au fost făcute schimbări. Puteți face acest lucru în orice mod rezonabil, dar nu în nici un fel care să sugereze că licențiatorul vă acceptă pe dvs. sau utilizarea dvs.
- NeComercial – nu este posibil să puteți utiliza materialul în scopuri comerciale.
- NeDerivat - Dacă transformați sau transformați materialul, nu aveți voie să distribuiți materialul modificat.
- Nu există restricții suplimentare – Nu puteți să aplicați termeni legali sau măsuri tehnologice care îi restricționează în mod legal pe ceilalți să facă ceva ce le permite licența.

Pentru mai multe informații, vă rugăm contactați:

*Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională Vrancea
Alecu Sihleanu nr. 6
Focșani, jud. Vrancea
Romania*

Email: cjrae_vn2007@yahoo.com