

Culegere de instrumente de monitorizare și evaluare a competenței interculturale la studenți-viitori pedagogi

Autoare:
Svetlana ARNĂUT, psihologă

Chișinău • 2023

Această culegere de instrumente a fost elaborată în cadrul proiectului „Promovarea și dezvoltarea educației interculturale în formarea inițială a cadrelor didactice”, faza a II-a, implementat de Centrul Educațional PRO DIDACTICA, cu sprijinul Fundației pentru Copii „Pestalozzi”, Elveția.

Punctele de vedere exprimate în prezenta lucrare sunt cele ale autorilor și nu angajează în niciun fel instituțiile de care aceștia aparțin, tot așa cum nu reflectă poziția instituției care a finanțat elaborarea sau care a asigurat managementul proiectului.

Instrumentele au fost pilotate în școlile-partenere ale proiectului. Lucrarea este plasată și distribuită, cu acces liber, în varianta electronică pe pagina web a proiectului: www.eic.prodidactica.md

Directoare proiect: Rima BEZEDE, Centrul Educațional PRO DIDACTICA
Coordonatoare proiect: Cristina BUJAC, Centrul Educațional PRO DIDACTICA
Expertă proiect: Viorica GORAȘ-POSTICĂ, Universitatea de Stat din Moldova, Centrul Educațional PRO DIDACTICA
Expertă monitorizare proiect: Daniela PREAȘCA, Centrul Educațional PRO DIDACTICA
Autoare: Svetlana ARNĂUT, psihologă
Recenzenți: Silvia GOLUBIȚCHI, dr., conf. univ., Universitatea Pedagogică de Stat
Ion Creangă din Chișinău
Daniela STATE, grad didactic superior, formatoare, doctorandă, Universitatea de Stat din Moldova

Colecția *Biblioteca Pro Didactica*
Seria *Aici și Acum*

Redactare: Mariana VATAMANU
Corectare: Vitalie SCURTU
Copertă și procesare computerizată: Nicolae SUSANU
Tipar: Casa Editorial-Poligrafică „Bons Offices”

Centrul Educațional PRO DIDACTICA
str. Armenească, nr. 13, mun. Chișinău, MD-2012
tel.: (022) 54 25 56, fax: 54 41 99
e-mail: prodidactica@prodidactica.md

© Centrul Educațional PRO DIDACTICA. Toate drepturile rezervate.

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

Arnăut, Svetlana. Culegere de instrumente de monitorizare și evaluare a competenței interculturale la studenții viitori pedagogi = Набор инструментов для мониторинга и оценки межкультурной компетенции студентов – будущих педагогов / Svetlana Arnăut ; directoare proiect: Rima Bezedo ; Centrul Educațional „Pro Didactica”. – Chișinău : [S. n.], 2023 (Bons Offices). – 46 ; 49 p. : scheme, tab. – (Colecția „Biblioteca Pro Didactica”, ISBN 978-9975-3013-2-9) (Seria „Aici și Acum”, ISBN 978-9975-3013-3-6).

Text paral.: lb. rom., rusă. – Paginație opusă. – Carte-valet. – Referințe bibliogr. la sfârșitul compartimentelor. – Editat cu sprijinul Fundației pentru copii „Pestalozzi”, Elveția. – [16] ex.

ISBN 978-5-36241-134-3.

378.015=135.1=161.1

A 81

Cuprins

Introducere	4
1. Competențele interculturale (respect, deschidere, curiozitate)	5
2. Componentele care stau la baza interculturalității	8
3. Competențele interculturale prin cele șase caracteristici	10
4. Competențele interculturale (cunoștințe, atitudini, abilități)	19
5. Diversitatea	22
6. Chestionarul <i>Toleranța la incertitudine</i>	25
7. Profilul intercultural	30
8. Chestionarul <i>Stilul de relaționare socială</i>	37
9. Dimensiunile diversității	42

Introducere

Educația interculturală este un proces important în cadrul facultăților pedagogice, unde viitorii profesori și învățători sunt pregătiți să înțeleagă și să lucreze cu elevi care provin din medii culturale diferite și să-i respecte. Acest lucru este esențial pentru a asigura o educație echitabilă și eficientă pentru toți elevii, indiferent de originea lor culturală. Dezvoltarea competenței interculturale la viitorii pedagogi este crucială pentru crearea unui mediu educațional deschis și divers, care să promoveze înțelegerea, respectul și coroborarea între diferite valori culturale.

În acest sens, propunem o grilă de observare care să identifice nivelul de dezvoltare a competențelor interculturale ale studenților, precum empatia, toleranța la ambiguitate, deschiderea, gândirea policentrică, distanțarea de rol, flexibilitatea și abilitățile de metacomunicare. Această grilă poate fi utilizată în evaluarea inițială a grupului, după activitățile desfășurate în cadrul orelor de educație interculturală, sau pentru autoevaluare. Pentru a monitoriza dezvoltarea competenței interculturale a studenților, este necesară o evaluare obiectivă, care să ofere o imagine clară a cunoștințelor, abilităților, atitudinilor și comportamentelor specifice.

Elaborarea setului de instrumente de evaluare a competenței interculturale a studenților facultăților pedagogice este importantă din mai multe perspective. În primul rând, monitorizarea dezvoltării competenței interculturale este necesară pentru a asigura dezvoltarea corespunzătoare a acesteia. Astfel, instrumentele de evaluare pot fi folosite pentru a identifica zonele în care studenții trebuie să lucreze mai mult și pentru a adapta, în consecință, instrucțiunile/recomandările. În al doilea rând, evaluarea obiectivă a nivelului de dezvoltare a competenței interculturale permite măsurarea progresului studenților și stabilirea impactului curriculumului de educație interculturală. Acest lucru poate ajuta la îmbunătățirea strategiilor de predare-învățare a modulelor sau a cursurilor specifice, dar și la adaptarea lor la nevoile studenților de pregătire și aplicare a celor însușite în activitatea didactică.

Formarea competenței interculturale este o prioritate pentru viitorii pedagogi, deoarece aceștia trebuie să fie capabili să lucreze cu elevi din medii culturale diferite. Instrumentele de evaluare prezentate vor facilita măsurarea progresului studenților în dezvoltarea acesteia, care este necesară în munca la clasă. Pentru o mai bună argumentare a influenței competenței respective asupra creșterii personale și profesionale a unui pedagog, rezultatele evaluărilor vor fi discutate și analizate prin prisma unor exemple concrete de situații în care această competență este necesară și a beneficiilor pe care le poate aduce în activitatea didactică, în relația cu elevii și cu membrii comunității.

Este important să măsurăm competențele interculturale post-instruire la viitorii pedagogi, deoarece aceștia vor avea impact asupra următoarelor generații în promovarea respectului față de diversitate. Educația interculturală contribuie la dezvoltarea personalității pedagogului prin cultivarea deschiderii și a empatiei față de fiecare reprezentant al unei comunități culturale, prin îmbogățirea experienței personale și profesionale, prin dezvoltarea abilităților de comunicare interculturală și prin promovarea respectului și a protecției omului și a copilului. Or, într-o lume din ce în ce mai globalizată, interculturalitatea este o competență indispensabilă pentru a trăi și a lucra într-un mediu divers.

Pentru temele de Educație interculturală

1. Competențele interculturale (respect, deschidere, curiozitate)

Competențele interculturale au la bază sensibilitatea și încrederea în sine, acceptarea altor comportamente și modele de gândire, capacitatea de a transmite propriul punct de vedere în mod transparent, de a fi înțeles și respectat, de a arăta flexibilitate acolo unde este posibil.

Grup-țintă: 18+ ani

Competențe interculturale: empatie, toleranță la ambiguitate, deschidere, gândire poli-centrică, distanțare de rol, flexibilitate, abilități de metacomunicare

Obiective de evaluare: aprecierea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor interculturale manifestate prin competențe și comportamente contextual specifice

Condiții prealabile și resurse: Grilă de observare, pe foaie sau în formă electronică, pentru a fi completată individual

Timp alocat: 10-15 minute

Algoritm:

1. Completarea grilei de observare.
2. Prelucrarea datelor și analiza rezultatelor.
3. Prezentarea rezultatelor.

Chestionarul poate fi utilizat:

- în evaluarea inițială a grupului;
- după o activitate în cadrul orei de educație interculturală ca evaluare de scurtă durată;
- ca o autoevaluare pentru dezvoltarea personală.

Nume _____ Prenume _____

Vârsta _____ Sexul _____ Grupa de studii _____

Grilă de observare

Instrucțiune: Identificați și notați în această grilă de observare (pe o scară de la 0% până la 100%) nivelul de dezvoltare a fiecăreia dintre dimensiunile enumerate.

Respect						
Nr.	Bifează cota procentuală care vă caracterizează în conformitate cu afirmațiile:	0%	25%	50%	75%	100%
1.	Apreciez atunci când oamenii se respectă.					
2.	Prețuiesc diversitatea culturală.					
3.	Consider că oamenii și culturile au o valoare și o importanță în sine.					

Deschidere						
Nr.	Bifează cota procentuală care vă caracterizează în conformitate cu afirmațiile:	0%	25%	50%	75%	100%
4.	Doresc să interacționez cu alți semeni.					
5.	În interacțiunea cu alți colegi, am prejudecăți.					
6.	Mă implic în activități care evidențiază valorile mele și valorile altora.					
Curiozitate						
Nr.	Bifează cota procentuală care vă caracterizează în conformitate cu afirmațiile:	0%	25%	50%	75%	100%
7.	Sunt deschis/ă de a învăța noi culturi, perspective, contexte și oameni.					
8.	Din prisma valorilor, tradițiilor, culturii autohtone, doresc să cunosc și alte culturi, tradiții, oameni.					
9.	În ultima perioadă, sunt mai interesat/ă de diversitatea culturilor, păstrând ceea ce este autohton, dar formând un grup nou intercultural.					
Total: respect: _____ puncte;		nivel _____;				
deschidere: _____ puncte;		nivel _____;				
curiozitate: _____ puncte;		nivel _____.				
Total general: _____ puncte						
Nivel CIC: _____						

Scorarea rezultatelor

Grila are trei scale, care evidențiază rezultatul la nivel de *respect* (1-3), *deschidere* (4-6), *curiozitate* (7-9). Nivelul competenței interculturale este *suma totală a scalelor*.

Fiecare răspuns oferit în % se cotează cu un anumit punctaj:

Punctaj oferit	Rezultatul în procente
5	100%
4	75%
3	50%
2	25%
1	0%

Interpretarea rezultatelor pentru un participant

- În cazul **rezultatului pe dimensiune**, adunăm rezultatele pe dimensiune (*respect* – răspunsurile 1, 2, 3; *deschidere* – răspunsurile 4, 5, 6; *curiozitate* – răspunsurile 7, 8, 9). Suma pe fiecare dimensiune se împarte la 3. În baza rezultatelor pe dimensiuni incluse în tabelul de calcul, determinăm nivelul personal al competenței pe dimensiune.
- În cazul **rezultatului final**, adunăm punctajele de la toate răspunsurile la chestionar. Apoi suma totală se împarte la 9. În baza rezultatului total inclus în tabelul de calcul, identificăm nivelul individual al competenței interculturale.

Interpretarea rezultatelor unui grup de participanți

- În cazul **rezultatului pe dimensiune**, adunăm rezultatele pe dimensiune (*respect* – răspunsurile 1, 2, 3; *deschidere* – răspunsurile 4, 5, 6; *curiozitate* – răspunsurile 7, 8, 9). Suma pentru fiecare dimensiune se împarte la numărul de participanți. În baza rezultatelor pe dimensiuni incluse în tabelul de calcul, determinăm nivelul competenței pe dimensiune.
- În cazul **rezultatului final**, adunăm punctajele de la toate răspunsurile la chestionar. Apoi suma totală se împarte la numărul de participanți. În baza rezultatului total inclus în tabelul de calcul, identificăm nivelul competenței interculturale.

Tabel de calcul

Răspunsuri	Rezultatele pe dimensiuni	Rezultatul total	Rezultatul în procente	Nivelul pe dimensiuni/total al competențelor interculturale
5	14-15	37-45	100%	înalt
4	11-13	30-36	75%	ridicat
3	8-10	23-29	50%	mediu
2	5-7	16-22	25%	scăzut
1	3-4	9-15	0%	lipsa competențelor interculturale

Referințe bibliografice:

1. Baiutti M. Protocollo di valutazione Intercultura. Comprendere, problematizzare e valutare la mobilità studentesca internazionale. Education 14, Edizioni ETS. 2019.
2. Pintilii R. E. *Formarea competențelor interculturale*. În: ECOSTUDENT, Revista de cercetare științifică a studenților economiști, Nr. 3. 2014. Pe: https://www.utgjiu.ro/ecostudent/ecostudent/pdf/2014-03/11_Ramona%20Elena%20Pintilii.pdf. (Accesat la 12.10.2022).
3. Recunoașterea competenței interculturale Cum știu dacă sunt competent/competentă intercultural? Pe: <https://www.coe.int/t/dg4/education/pestalozzi/Source/Documentation/ICCTool2014/ICToolRO.pdf> (Accesat la 14.10.2022).

Pentru temele de Educație interculturală

2. Componentele care stau la baza interculturalității

Grup-țintă: 18+ ani

Competențe interculturale: empatie, toleranță la ambiguitate, toleranță, deschidere, gândire policentrică, flexibilitate, abilități de metacomunicare, distanță de rol, cunoștințe culturale

Obiectivele de evaluare: aprecierea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor interculturale manifestate prin cunoștințe, emoții și comportamente contextuale specifice

Condiții prealabile și resurse: Schema 1. Componentele care stau la baza interculturalității

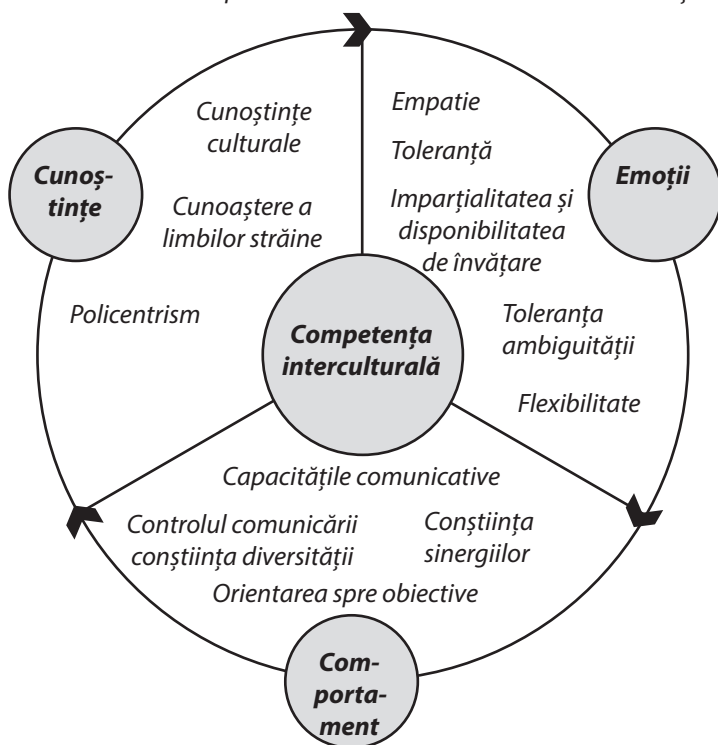
Timp alocat: 45 minute

Algoritm:

1. Sarcina se efectuează în perechi sau în grupuri mici.
2. Fiecare grup prezintă cele realizate în plen.
3. Studenților le sunt repartizate fișe cu afirmații, pentru evaluare.

Sarcină: Pe baza schemei *Componentele care stau la baza interculturalității*, alcătuiți o istorioară complexă realistă, care să includă minimum 5 cuvinte din șirul prezentat: *adolescent, conflict, olimpiadă, străinătate, țară, interacțiune, istorie, empatie, culturalitate, comunicare, prietenie, soluție, diversitate, sensibilitate, personalitate.*

Schema 1. Componentele care stau la baza interculturalității



Fișa cu afirmații

Instrucțiune: Citiți cu atenție afirmațiile și răspundeți la fiecare dintre ele, încercuind unul din cele 3 răspunsuri: 1 – Nu, 2 – Uneori, 3 – Da.

Nr.	Itemi	Puțin	Mediu	Mult
1.	Mi-a plăcut să lucrez în grup cu colegii la crearea istorioarei.	1	2	3
2.	Colegii au fost receptivi la ideile pe care le-am propus.	1	2	3
3.	M-am simțit ascultat/ă și respectat/ă.	1	2	3
4.	Atunci când am cerut ajutor, acesta mi-a fost acordat.	1	2	3
5.	Am folosit cele 5 cuvinte cerute în sarcină.	1	2	3
6.	Am respectat componentele care stau la baza CIC, prezentate în schemă.	1	2	3
7.	Am realizat sarcina împreună cu toți colegii.	1	2	3
8.	Am prezentat cu toții istorioara creată.	1	2	3
9.	Am urmărit cu atenție istorioarele colegilor din alte grupuri.	1	2	3
10.	Îmi doresc să fim împreună ca grup, în continuare.	1	2	3
Total				

Scorare: se adună toate cifrele încercuite și se determină nivelul competenței interculturale.

Interpretarea punctajului:

- Nivel ridicat al competenței interculturale – 24-30 p.
- Nivel mediu al competenței interculturale – 17-23 p.
- Nivel scăzut al competenței interculturale – 10-16 p.

Referințe bibliografice:

1. Ghid metodologic. Competența interculturală. Chișinău: CEPD, 2015.
2. Ghid metodologic și suport de curs *Educația interculturală pentru viitorii pedagogi*. Chișinău: CEPD, 2020.

Pentru temele de Educație interculturală

3. Competențele interculturale prin cele șase caracteristici

Grup-țintă: 18+ani

Competențe interculturale: toleranță la ambiguitate, flexibilitate comportamentală, conștientizarea comunicării, descoperirea cunoștințelor, respect pentru alteritate, empatie

Obiectivele de evaluare: aprecierea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor interculturale manifestate prin cunoașterea și diferențierea elementelor competențelor interculturale

Condiții prealabile și resurse: Anexa cu întrebări (în funcție de complexitatea exercițiului), Fișa de evaluare

Timp alocat: 45 minute

Algoritm:

1. Activitate individuală. Fiecare student primește foaia cu întrebări și scrie răspunsurile
2. Completarea grilei pentru stabilirea gradului de dificultate se realizează după îndeplinirea sarcinilor.
3. Discuții cu profesorul în baza rezultatelor obținute.

Recomandări: Exercițiul are două variante, în funcție de nivelul de complexitate:

1. Simplu (Anexa 1).
2. Dificil (Anexa 2, apoi Anexa 3 – pentru verificare).

Anexa 1

Nume _____ Prenume _____
Vârsta _____ Sexul _____ Grupa de studii _____

Reflecțați asupra următoarelor întrebări. Scrieți răspunsurile.

1. Ce înseamnă pentru dvs. competența interculturală?

Competența interculturală vă permite să interacționați eficient, într-un mod acceptabil pentru ceilalți, atunci când lucrați într-un grup ai cărui membri provin din medii culturale diferite. Grupul poate fi format din două sau mai multe persoane. „Cultural” denotă tot felul de caracteristici, inclusiv valorile și convingerile cu care ați crescut, obiceiurile naționale, regionale și locale și, în special, atitudinile și practicile care afectează modul în care lucrați.

2. În ce constă, din punctul dvs. de vedere, competența interculturală?

Competența interculturală poate fi definită ca fiind cunoștințele despre culturi, despre problemele apărute în cadrul interacțiunii dintre membrii diferitelor culturi, păstrând atitudini receptive, care încurajează stabilirea și menținerea de contacte, precum și abilitățile necesare interrelaționării cu reprezentanții altor culturi. Elementele proprii competențelor interculturale sunt: respectul, conștientizarea/identitatea de sine, abordarea unor fenomene/fapte din alte perspective/viziuni ale lumii, ascultarea, adaptarea și construirea relațiilor.

3. Când începem să dezvoltăm competențele interculturale? Exemplificați, descriind prima experiență.

Există două abordări principale pentru dezvoltarea competențelor interculturale: învățarea formală și cea informală/nonformală. Învățarea formală are loc prin programa de învățământ, la toate nivelurile de școlarizare, prin cursuri specifice de scurtă durată, axate pe anumite elemente ale competențelor interculturale, prin învățare experiențială. Oportunități de învățare informală și nonformală sunt oferite de organizații culturale, media, muzee, biblioteci etc. O astfel de învățare are loc și prin experiența trăită zilnic în interacțiunea cu cei care diferă de noi, din punctul de vedere al vârstei, sexului, religiei, etniei, statutului socio-economic, convigerilor politice sau abilităților fizice. Alte modalități informale de dezvoltare a competențelor interculturale includ grupuri de lectură, de discuție, realizarea de producții teatrale etc. Este important de menționat că dezvoltarea competențelor interculturale este un proces derulat pe tot parcursul vieții, de la naștere, prin exemplul părinților, al celor din preajmă etc. și educație.

Răspundeți la următoarele întrebări, care se referă la elementele competențelor interculturale:

“Toleranța la ambiguitate”

Toleranța la ambiguitate este înțeleasă ca abilitatea de a accepta lipsa de claritate, pentru a putea face față constructiv ambiguității. Cu alte cuvinte, în cazul unei provocări plăcute neașteptate și nefamilare, vă doriți să ajutați la rezolvarea posibilelor probleme de o manieră care să atragă cât mai multe alte grupuri/persoane.

4. Gândiți-vă la un exemplu de „toleranță la ambiguitate” – o situație sau un comportament. Descrieți-l.

“Flexibilitatea comportamentală”

Flexibilitatea comportamentală este capacitatea de a adapta propriul comportament la diferite cerințe și situații. Cu alte cuvinte, de a adapta modul în care lucrați cu ceilalți, pentru a evita lucrurile inutile, conflictele etc. Atunci când este apreciat, veți avea tendința de a adopta obiceiurile altora, de a accepta o muncă mai puțin familiară, proceduri care se va solda cu ridicarea nivelului de bunăvoință.

5. Gândiți-vă la un exemplu de „flexibilitate comportamentală” – o situație sau un comportament. Descrieți-l.

“Conștientizarea comunicării”

Conștientizarea comunicării este capacitatea de a recunoaște diferențele lingvistice, de a deține abilități de vorbire a limbilor străine, și de dezvoltare a comunicării. Cu alte cuvinte, sunteți atent/ă la numeroasele moduri prin care ar putea apărea neînțelegeri legate de diferențele de vorbire, gesturi și limbajul corpului. Pentru a fi eficient, ar fi bine să fiți mereu gata să solicitați clarificări și să întrebați alți membri ai grupului cum să interveniți asupra modului în care se vor folosi anumite expresii sau termeni cunoscuți, pentru a nu crea conflicte sau a genera frustrări.

6. Gândiți-vă la un exemplu de „conștientizare a comunicării” – o situație sau comportament. Descrieți-l.

“Descoperirea cunoștințelor”

Este capacitatea de a dobândi cunoștințe noi despre o cultură și practici culturale, cât și capacitatea de a acționa folosind în timp real cunoștințe, atitudini și abilități în comunicare și interacțiune. Cu alte cuvinte, sunteți dispus/ă atât să cercetați, cât și să învățați din întâlnirile interculturale. Veți dori să aflați despre valori, obiceiuri și practici ale persoanelor cu care interacționați, veți fi atenți și veți lua în calcul toate indiciile unei conlucrări eficiente.

7. Gândiți-vă la un exemplu de „descoperire a cunoștințelor” – o situație sau un comportament. Descrieți-l.

“Respectul pentru alteritate”

Respectul pentru alteritate se manifestă prin curiozitate și deschidere, disponibilitatea de a accepta alte culturi. Cu alte cuvinte, sunteți gata să priviți valorile, obiceiurile și practicile altor oameni nu doar sub aspectul diferențelor. În timp ce s-ar putea să nu împărtășiți aceste valori, obiceiuri și practici, simțiți cu tărie că alții au dreptul la ele. S-ar putea să fie nevoie uneori să adoptați o poziție fermă, dar diplomatică în privința punctelor de vedere diferite pe care le aveți.

8. Gândiți-vă la un exemplu de „respect pentru alteritate” – o situație sau un comportament. Descrieți-l.

“Empatia”

Este abilitatea de a înțelege în mod intuitiv ceea ce cred alții și cum se simt în situații concrete. Persoanele empaticе sunt capabile să relaționeze și să răspundă în mod corespunzător sentimentelor, dorințelor și modurilor de a gândi ale altor persoane. Cu alte cuvinte, sunteți capabil/ă să “intrați” în gândurile și sentimentele altora, să vedeți cu ochii lor. Această competență se bazează pe cunoașterea modului în care simt alții. Persoana este preocupată de a nu răni sentimentele altora sau de a atenta la sistemul lor de valori.

9. Gândiți-vă la un exemplu de „empatie” – o situație sau un comportament. Descrieți-l.

10. Gândiți-vă la o situație din viața dvs. în care au fost îmbinate și folosite mai multe competențe interculturale, precizându-le.

Anexa 2

Nume _____ Prenume _____

Vârsta _____ Sexul _____ Grupa de studii _____

Reflecțați la următoarele întrebări. Scrieți răspunsurile dvs.

1. Ce înseamnă pentru dvs. competența interculturală?

2. În ce constă, din punctul dvs. de vedere, competența interculturală?

3. Când începem să dezvoltăm competențele interculturale? Exemplificați, descriind prima experiență.

Răspundeți la următoarele întrebări, care se referă la elementele competențelor interculturale:

4. Gândiți-vă la un exemplu de „toleranță la ambiguitate” – o situație sau un comportament. Descrieți-l.

5. Gândiți-vă la un exemplu de „flexibilitate comportamentală” – o situație sau un comportament. Descrieți-l.

6. Gândiți-vă la un exemplu de „conștientizare a comunicării” – o situație sau comportament. Descrieți-l.

7. Gândiți-vă la un exemplu de „descoperire a cunoștințelor” – o situație sau un comportament. Descrieți-l.

8. Gândiți-vă la un exemplu de „respect pentru alteritate” – o situație sau un comportament. Descrieți-l.

9. Gândiți-vă la un exemplu de „empatie” – o situație sau un comportament. Descrieți-l.

10. Gândiți-vă la o situație din viața dvs. în care au fost îmbinate și folosite mai multe competențe interculturale, precizându-le.

Anexa 3

1. Ce înseamnă pentru dvs. competența interculturală?

Competența interculturală vă permite să interacționați eficient, într-un mod acceptabil pentru ceilalți, atunci când lucrați într-un grup ai cărui membri provin din medii culturale diferite. Grupul poate fi format din două sau mai multe persoane. „Cultural” denotă tot felul de caracteristici, inclusiv valorile și convingerile cu care ați crescut, obiceiurile naționale, regionale și locale și, în special, atitudinile și practicile care afectează modul în care lucrați.

2. În ce constă competența interculturală din punctul dvs. de vedere?

Competența interculturală poate fi definită ca fiind cunoștințele despre culturi, despre problemele apărute în cadrul interacțiunii dintre membrii diferitelor culturi, păstrând atitudini receptive, care încurajează stabilirea și menținerea de contacte, precum și abilitățile necesare interrelaționării cu reprezentanții altor culturi. Elementele proprii competențelor

interculturale sunt: respectul, conștientizarea/identitatea de sine, abordarea unor fenomene/fapte din alte perspective/viziuni ale lumii, ascultarea, adaptarea și construirea relațiilor.

3. Când începem să dezvoltăm competențele interculturale? Exemplificați, descriind prima experiență.

Există două abordări principale pentru dezvoltarea competențelor interculturale: învățarea formală și cea informală/nonformală. Învățarea formală are loc prin programa de învățământ, la toate nivelurile de școlarizare, prin cursuri specifice de scurtă durată, axate pe anumite elemente ale competențelor interculturale, prin învățare experiențială. Oportunități de învățare informală și nonformală sunt oferite de organizații culturale, media, muzee, biblioteci etc. O astfel de învățare are loc și prin experiența trăită zilnic în interacțiunea cu cei care diferă de noi, din punctul de vedere al vârstei, sexului, religiei, etniei, statutului socio-economic, convigenrilor politice sau abilităților fizice. Alte modalități informale de dezvoltare a competențelor interculturale includ grupuri de lectură, de discuție, realizarea de producții teatrale etc. Este important de menționat că dezvoltarea competențelor interculturale este un proces derulat pe tot parcursul vieții, de la naștere, prin exemplul părinților, al celor din preajmă etc. și educație.

Elemente ale competențelor interculturale

4. "Toleranța la ambiguitate"

Toleranța la ambiguitate este înțeleasă ca abilitatea de a accepta lipsa de claritate, pentru a putea face față constructiv ambiguității. Cu alte cuvinte, în cazul unei provocări plăcute neașteptate și nefamiliare, vă doriți să ajutați la rezolvarea posibilelor probleme de o manieră care să atragă cât mai multe alte grupuri/persoane.

5. "Flexibilitatea comportamentală"

Flexibilitatea comportamentală este capacitatea de a adapta propriul comportament la diferite cerințe și situații. Cu alte cuvinte, de a adapta modul în care lucrați cu ceilalți, pentru a evita lucrurile inutile, conflictele etc. Atunci când este apreciat, veți avea tendința de a adopta obiceiurile altora, de a accepta o muncă mai puțin familiară, proceduri care se va solda cu ridicarea nivelului de bunăvoință.

6. "Conștientizarea comunicării"

Conștientizarea comunicării este capacitatea de a recunoaște diferențele lingvistice, de a deține abilități de vorbire a limbilor străine, și de dezvoltare a comunicării. Cu alte cuvinte, sunteți atent/ă la numeroasele moduri prin care ar putea apărea neînțelegeri legate de diferențele de vorbire, gesturi și limbajul corpului. Pentru a fi eficient, ar fi bine să fiți mereu gata să solicitați clarificări și să întrebați alți membri ai grupului cum să interveniți asupra modului în care se vor folosi anumite expresii sau termeni cunoscuți, pentru a nu crea conflicte sau a genera frustrări.

7. "Descoperirea cunoștințelor"

Este capacitatea de a dobândi cunoștințe noi despre o cultură și practici culturale, cât și capacitatea de a acționa folosind în timp real cunoștințe, atitudini și abilități în comunicare și interacțiune. Cu alte cuvinte, sunteți dispus/ă atât să cercetați, cât și să învățați din întâlnirile interculturale. Veți dori să aflați despre valori, obiceiuri și practici ale persoanelor cu care interacționați, veți fi atenți și veți lua în calcul toate indiciile unei concluzii eficiente.

8. "Respectul pentru alteritate"

Respectul pentru alteritate se manifestă prin curiozitate și deschidere, disponibilitatea de a accepta alte culturi. Cu alte cuvinte, sunteți gata să priviți valorile, obiceiurile și practicile altor oameni nu doar sub aspectul diferențelor. În timp ce s-ar putea să nu împărtășiți aceste valori, obiceiuri și practici, simțiți cu tărie că alții au dreptul la ele. S-ar putea să fie nevoie uneori să adoptați o poziție fermă, dar diplomatică în privința punctelor de vedere diferite pe care le aveți.

9. "Empatia"

Este abilitatea de a înțelege în mod intuitiv ceea ce cred alții și cum se simt în situații concrete. Persoanele empatică sunt capabile să relaționeze și să răspundă în mod corespunzător sentimentelor, dorințelor și modurilor de a gândi ale altor persoane. Cu alte cuvinte, sunteți capabil/ă să "intrați" în gândurile și sentimentele altora, să vedeți cu ochii lor. Această competență se bazează pe cunoașterea modului în care simt alții. Persoana este preocupată de a nu răni sentimentele altora sau de a atenta la sistemul lor de valori.

10. Gândiți-vă la o situație din viața dvs. în care au fost îmbinate și folosite mai multe competențe interculturale.

NB! Descrierile de mai sus se referă la competența deplină în fiecare din cele 6 caracteristici ale sale. În realitate, cunoștințele și experiența variază considerabil de la o persoană la alta. De aceea, dezvoltarea competenței interculturale poartă un caracter individual, competența formându-se o dată cu experiența și cunoștințele acumulate treptat.

Grilă pentru stabilirea gradului de dificultate

Grila este completată de către studenți în mod individual. Se va determina gradul de dificultate a întrebărilor și se va completa fișa de evaluare a competențelor interculturale cu exemple.

Nr.	Stabiliți gradul de dificultate a întrebării	Dificil	Mediu	Simplu
1.	Ce este competența interculturală (CIC)?			
2.	În ce constă CIC?			
3.	Dezvoltarea CIC conform vârstei			
4.	Toleranța la ambiguitate			
5.	Flexibilitatea comportamentală			
6.	Conștientizarea comunicării			

7.	Descoperirea cunoștințelor			
8.	Respectul pentru alteritate			
9.	Empatia			
10.	Combinății din viața a CIC			
Total				

Adunați rezultatele de pe verticală pentru fiecare grad de dificultate. Cifra cea mai mare indică nivelul de dezvoltare a competenței interculturale:

- **difcil** semnifică nivel de competență **elementar**;
- **mediu** semnifică nivel de competență **intermediar**;
- **simplu** semnifică nivel de competență **avansat**.

Indiferent de rezultat, dezvoltarea competențelor interculturale este binevenită oricând: ea vine, mai întâi, de la fiecare dintre noi prin schimbare, apoi se produce schimbarea în întreaga societate.

Referințe bibliografice:

1. Deardorff D.K. Manual for developing intercultural competencies. Story Circles. Ed. Routledge Focus, Franța 2020. Pe: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370336?posInSet=1&queryId=cc6b54a6-5d36-41d3-a695-0b28bee4392e>. (Accesat la 15.10.22).
2. Intercultural competence assessment (INCA). Education and Culture, Leonardo da Vinci European Training in the UK, 2004.

Pentru modulele de Educație interculturală

4. Competențele interculturale (cunoștințe, atitudini, abilități)

Competența interculturală este un echilibru adaptat situațional între: cunoașterea și experimentarea altor culturi, oameni, națiuni, comportamente etc., manifestând curiozitate, deschidere și interes pentru aceste culturi, oameni și națiuni; empatie, capacitatea de a te pune în locul celuilalt, capacitatea de recunoaștere și interpretare corectă a sentimentelor și nevoilor altora; încredere în sine, cunoașterea propriilor puncte forte și slabe, a propriilor nevoi, stabilitate emoțională; manipulare critică și reflectarea propriilor prejudecăți/stereotipuri față de alte culturi, oameni, națiuni, comportamente etc.

Grup-țintă: 18+ ani

Competențe interculturale: empatie, toleranță la ambiguitate, deschidere, gândire polio-centrică, distanțare de rol, flexibilitate, abilități de metacomunicare

Obiectivele evaluării: aprecierea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor interculturale manifestate prin competențe și comportamente contextuale specifice

Condiții prealabile și resurse: Grilă de observare, pe hârtie sau în format electronic, pentru completare individuală

Timp alocat: 10-15 minute

Algoritm:

1. Completarea grilei de observare.
2. Prelucrarea datelor și analiza rezultatelor.
3. Prezentarea rezultatelor.

Chestionarul poate fi utilizat:

- în evaluarea inițială, pentru cunoașterea grupului;
- după o activitate în cadrul orei de educație interculturală, ca evaluare de scurtă durată;
- ca o autoevaluare pentru dezvoltare personală.

Nume _____ Prenume _____

Vârsta _____ Sexul _____ Grupa de studii _____

Grilă de observare

Instrucțiune: Identificați și notați în această grilă de observare orice evidență (pe o scară de la 0% până la 100%) privind autodezvoltarea atitudinilor, cunoștințelor și abilităților legate de competențele interculturale.

Cunoștințe						
Nr.	Care este nivelul dvs. de:	0%	25%	50%	75%	100%
1.	conștientizare culturală de sine.					
2.	înțelegere a complexității identității de gen.					
3.	conștientizare a faptului că orice contexte culturale influențează modul de a vedea lumea, valorile etc. unei persoane					
4.	cunoaștere a aspectelor istorice, culturale, geografice, politice					
Atitudini						
Nr.	Care este nivelul dvs. de:	0%	25%	50%	75%	100%
5.	curiozitate față de oamenii pe care îi percepeți ca având trecut cultural diferit					
6.	deschidere pentru experimentarea unor lucruri noi					
7.	respect pentru ideile, credințele, punctele de vedere ale altor persoane					
8.	interes pentru probleme globale precum ecologie, drepturile omului etc.					
Abilități						
Nr.	Care este nivelul dvs. de:	0%	25%	50%	75%	100%
9.	gândire critică					
10.	adaptare a comportamentului și a stilului de comunicare la contextul socio-cultural					
11.	exprimare a punctelor de vedere					
12.	gestionare și rezolvare a conflictelor culturale din perspectiva interculturală					
Total: cunoștințe _____						
atitudini _____						
abilități _____						
Totalul general: _____						

Scorarea rezultatelor

Grila are trei scale, care evidențiază rezultatul la nivel de *cunoștințe* (1-4), *atitudini* (5-8), *abilități* (9-12). Nivelul competenței interculturale este *suma totală a scalelor*.

Interpretarea rezultatelor pentru un participant

- În cazul **rezultatului pe dimensiune**, adunăm rezultatele pe dimensiuni (*cunoștințe* – răspunsurile 1, 2, 3, 4; *atitudini* – răspunsurile 5, 6, 7, 8; *abilități* – răspunsurile 9, 10, 11, 12). Suma pe fiecare dimensiune se împarte la 4. În baza rezultatelor pe dimensiuni incluse în tabelul de calcul, determinăm nivelul personal al competenței pe dimensiune.
- În cazul **rezultatului final**, adunăm punctajele de la toate răspunsurile la chestionar. Suma totală se împarte la 12. În baza rezultatului final inclus în tabelul de calcul, identificăm nivelul individual al competenței interculturale.

Interpretarea rezultatelor unui grup de participanți

În cazul **rezultatului pe dimensiune**, adunăm rezultatele pe dimensiune (*cunoștințe* – răspunsurile 1, 2, 3, 4; *atitudini* – răspunsurile 5, 6, 7, 8; *abilități* – răspunsurile 9, 10, 11, 12). Suma pe fiecare dimensiune se împarte la numărul de participanți. În baza rezultatelor pe dimensiuni incluse în tabelul de calcul, determinăm nivelul competenței pe dimensiune.

În cazul **rezultatului final**, adunăm punctajele de la toate răspunsurile la chestionar. Apoi suma totală se împarte la numărul de participanți. În baza rezultatului total inclus în tabelul de calcul, identificăm nivelul competenței interculturale.

Tabelul de calcul

Răspunsuri	Rezultatele pe dimensiuni	Rezultatul total	Rezultatul în procente	Nivelul pe dimensiuni/ total
5	17-20	50-60	100%	înalț al competențelor interculturale
4	14-16	40-49	75%	ridicat al competențelor interculturale
3	11-13	30-39	50%	mediu al competențelor interculturale
2	8-10	21-29	25%	scăzut al competențelor interculturale
1	4-7	12-20	0%	lipsa competențelor interculturale

Referințe bibliografice:

1. Baiutti M. Protocollo di valutazione Intercultura. Comprendere, problematizzare e valutare la mobilità studentesca internazionale. Education 14, Edizioni ETS. 2019.
2. Pintilii R. E. Formarea competențelor interculturale. În: ECOSTUDENT, Revista de cercetare științifică a studenților economiști, Nr. 3. 2014. Pe: https://www.utgjiu.ro/ecostudent/ecostudent/pdf/2014-03/11_Ramona%20Elena%20Pintilii.pdf. (Accesat la 12.10.22).

Pentru modulele de Educație interculturală

5. Diversitatea

Ce s-ar întâmpla dacă am fi cu toții la fel? Categori, ar fi o monotonie continuă pe Terra.

Nu numai că nu avem aceeași culoare, dar vorbim limbi diferite, avem obiceiuri diferite, mâncăm bucate diferite, avem povești diferite. Soarta sau istoria a făcut să trăim împreună în același spațiu, să respirăm același aer, să avem aceleași griji și să împărtășim aceleași bucurii.

Să învățăm să apreciem această diversitate așa cum am învățat să conviețuim. Să ascultăm, fiecare dintre noi, povestea celuilalt, pentru că, în cele din urmă, povestea lui face parte din povestea noastră!

Conceptul de *diversitate* a luat naștere din principiile abordării integratoare a genului și ale instruirii interculturale. El își are originile în mișcarea pentru respectarea drepturilor omului din S.U.A. *Diversitatea* înseamnă să acceptăm faptul că oamenii sunt diferiți în privința aspectului exterior și a personalității. Modul în care fiecare dintre noi înțelege și respectă aceste lucruri contribuie la dezvoltarea și consolidarea societății civile.

Diversitatea culturală se sărbătorește de Ziua Europei în aproape toate țările de pe continent, îndeosebi în cele din UE, în fiecare an de la declarația Schuman, din 9 mai 1950. Printre activitățile organizate cu această ocazie, se numără: cursuri de gastronomie pentru explorarea de noi bucătării (în Malta); vizionare de filme (Danemarca); desfășurarea de concerte în aer liber, concursuri și parade de strada (în Polonia). Acțiunile au același obiectiv: promovarea înțelegerii reciproce.

Un film recomandat este *How we hated each other* (*Cât de mult ne-am urât*).

Grup-țintă: 18+ ani

Competențe interculturale: toleranță, empatie, gândire policentrică, respectarea diversității

Obiectivele evaluării: aprecierea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor interculturale manifestate prin cunoașterea conceptului de *diversitate*

Scopul: de a analiza imaginea propusă pentru conturarea unor concluzii privind diversitatea

Condiții prealabile și resurse: imaginile pe baza cărora se va lucra online/offline, foaia cu întrebări, fișa de evaluare

Timp alocat: 50 minute

Algoritm:

1. Accesarea link-ului și studierea imaginii fără legendă.
2. Reflectarea asupra întrebărilor din Anexa 2. Scrierea răspunsurilor.
3. Desfășurarea de discuții în grup pe baza imaginii și a răspunsurilor oferite.
4. Completarea grilei de observare de către profesor.

Link: <https://www.nytimes.com/2022/10/27/learning/whats-going-on-in-this-picture-oct-31-2022.html>

! În caz că nu aveți acces la Internet sau imaginea nu se deschide, apăsați la Anexa 1.

Anexa 1

Un grup de copii cu vârsta de 8-9 ani în vizită la magazinul multicultural din Anglia



Anexa 2

Nume _____ Prenume _____

Vârsta _____ Sexul _____ Grupa de studii _____

Fișă cu întrebări

- Ce este reflectat în această imagine? _____

- Ce vă sugerează? _____

- Ce altceva observați? _____

- Cum puteți lega această imagine de conceptul de **diversitate**? _____

- Ce puteți spune, bazându-vă pe această imagine, despre diversitatea de gen? _____

- Cum puteți argumenta **egalitatea** sub aspectul diversității? _____

- Scrieți ce înțelegeți prin cuvântul **diversitate**? _____

- Care este legătura dintre conceptul de **diversitate** cu competențele interculturale? _____

Grilă de observare

Profesorul completează grila de observare pentru fiecare studentului pe parcursul activității.

Nr.	În timpul activității, s-a observat că:	Puțin	Mediu	Vast
1.	participanții descriu conceptul de <i>diversitate</i> recurgând la detaliile imaginii.			
2.	își exprimă percepția față de ceea ce văd în imagine.			
3.	fac completări.			
4.	Își expun părerea privind legătura dintre imagine și conceptul de <i>diversitate</i> .			
5.	argumentează cele reflectate în imagine din perspectiva diversității de gen.			
6.	explică legătura dintre conceptul de <i>egalitate</i> și și cel de <i>diversitate</i> .			
7.	definesc conceptul de <i>diversitate</i> .			
8.	observă legătura dintre conceptul de <i>diversitate</i> și competențele interculturale.			
	Total			

Scorarea rezultatelor

Se adună scorul de la fiecare răspuns și se determină cifra cea mai mare, care indică nivelul (scăzut/mediu/înalt) de observare, înțelegere și respectare a diversității.

Referințe bibliografice:

1. Purcaru I. Introducere în măsurarea diversității. Teorie și aplicații. București: Editura Economică, 2011. 390 p.
2. Ce se întâmplă în această imagine? Pe: <https://www.nytimes.com/2022/10/27/learning/whats-going-on-in-this-picture-oct-31-2022.html> (Accesat la 08.11.2022).

Curriculum pe module

6. Chestionarul Toleranța la incertitudine

Vă rugăm să vă gândiți la persoana din dreapta dvs. și, analizând modul ei de a gândi, simți sau acționa, să o descrieți ca personalitate, să-i numiți calitățile dominante.

Va trebui să **analizați cele două descrieri** (din stânga sau din dreapta) și să **decideți care dintre ele reflectă cel mai bine modul ei de a fi, gândi, simți sau acționa**.

Marcați cu un „x” intensitatea acestui acord pe scala dintre cele două caracteristici, ținând cont de faptul că prin bifarea **1 și 2 sau 9 și 10** scoateți în evidență o caracteristică clară, **3 și 4 sau 7 și 8** – caracteristică care descrie într-o oarecare măsură persoana, în timp ce **5 și 6** înseamnă că persoana este între cele două caracteristici. Marcați un singur „x” pentru fiecare scală.

1. Ambiguitate scăzută la incertitudine

Este eficient(ă) în contexte universitare în care există norme clare, informații complete și sarcini bine structurate.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Claritate

Preferă sarcinile clare, bine definite și abordarea progresivă, algoritmică a problemelor.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. Normativitate

Are nevoie de norme și reguli clare, sarcini bine planificate și structurate.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Familiaritate

Agreează contextele universitare și sociale cunoscute, familiare.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Nesiguranță

Evită contextele universitare noi, complexe, asumarea de riscuri sau de noi responsabilități.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1. Ambiguitate ridicată la incertitudine

Este eficient(ă) în contexte universitare mai puțin structurate, cu sarcini complexe și norme mai puțin clare.

2. Complexitate

Preferă sarcinile complexe și dificile și abordarea intuitivă, euristică a problemelor.

3. Libertate

Are nevoie de reguli minime, sarcini puțin structurate și libertate de acțiune.

4. Diversitate

Caută contexte universitare și sociale noi, diverse, necunoscute.

5. Încredere

Caută oportunități, situații universitare în care să își asume noi riscuri sau responsabilități.

6. Monocronie

Se simte confortabil dacă gestionează un singur set de stimuli, o singură sarcină sau activitate.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6. Policronie

Se simte confortabil dacă gestionează mai mulți stimuli sau mai multe activități, în paralel.

7. Rigiditate

Preferă stabilitatea și rigoarea la locul de muncă, siguranța dată de folosirea acelorași metode.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Flexibilitate

Preferă schimbarea și adaptarea la noi contextele universitare, libertatea dată de folosirea unor noi oportunități.

Recomandare: Profesorul trebuie să se asigure că toți studenții au fost implicați în evaluare, evaluând și fiind evaluați.

Scorarea rezultatelor:

- **1 și 2 sau 9 și 10** înseamnă că acea caracteristică este clară, **definitorie**;
- **3 și 4 sau 7 și 8** semnifică faptul că acea caracteristică descrie într-o oarecare măsură persoana evaluată, fiind **parțial definitorie**;
- **5 și 6** înseamnă că persoana evaluată este **nedefinitorie**, între cele două caracteristici.

Sarcini pentru studenți

1. Completați tabelul și veți observa caracteristicile dominante ale persoanei evaluate. Transcrieți cifra bifată în dreptul fiecărei dimensiuni, după cum ați ales, urmărind scala din tabel (ex., claritate – 4 il scriu în partea stângă). În caz că ați bifat cifra 5, scrieți-o în ambele părți ale dimensiunii. Apoi scrieți pe verticală rezultatele pe dimensiuni.

Tabelul de calcul

Dimensiunile toleranței la incertitudine											Rezultatul dimensiunii	
Nr.	cifră	1	2	3	4	5	6	7	8	9		10
1.		Ambiguitate la incertitudine										
		<i>Ambiguitate scăzută la incertitudine</i>					<i>Ambiguitate ridicată la incertitudine</i>					
2.		Complexitatea sarcinilor										
		<i>Claritate</i>					<i>Complexitate</i>					
3.		Libertatea de acțiune										
		<i>Normativitate</i>					<i>Libertate</i>					
4.		Diversitatea contextuală										
		<i>Familiaritate</i>					<i>Diversitate</i>					
5.		Încredere profesională										
		<i>Nesiguranță</i>					<i>Încredere</i>					

6	Mobilitatea atenției			
	<i>Monocronie</i>	<i>Policronie</i>		
7	Flexibilitatea decizională			
	<i>Rigiditate</i>	<i>Flexibilitate</i>		

2. Transmiteți chestionarul și rezultatele completate colegului pe care l-ați evaluat.

3. Analizați rezultatele din perspectiva corespunderii și faceți o analiză vizavi de felul în care vă văd colegii, grupul din care faceți parte.

4. Apoi fiecare persoană are posibilitatea să se informeze adăugător, observând competențele personale privind toleranța la incertitudine, adică **modul de a fi, gândi, simți sau acționa în relație cu cineva**. Mai jos, sunt prezentate rezultatele scăzute și ridicate, analizați-le și observați opusul caracteristicii dominante.

Chestionarul *Toleranța la incertitudine* permite evaluarea preferințelor individuale și a stilului personal de raportare la situațiile complexe, marcate fie de o incertitudine minimă (control), fie de o mare incertitudine (explorare).

1. Toleranța la incertitudine

Persoanelor care au obținut *scoruri scăzute* la factorul „toleranța la incertitudine” le plac sarcini simple și bine definite, norme sau reguli clare în realizarea acestora. Ele preferă activități bine planificate și structurate, au nevoie de informații complete înainte de a acționa și pledează pentru o abordare progresivă, algoritmică a problemelor. Agreează persoanele cunoscute și situațiile familiare, contextele noi solicitându-le un efort mare de adaptare. Încăpățănate, preferă ordinea și siguranța dată de folosirea aceluiași metode, opun rezistență la schimbare și sunt nesigure și tensionate în situații noi sau complexe. Cu atenție distributivă redusă, ușor de distras, sunt eficiente atunci când se concentrează pe o singură sarcină.

Persoanele care au obținut *scoruri ridicate* la factorul „toleranța la incertitudine” preferă sarcinile complexe, mai puțin structurate și reguli cât mai puține în realizarea acestora. Ele își asumă libertatea de a acționa independent și nu au nevoie de informații complete înainte de a acționa. Agreează persoanele și situațiile noi, caută să evite monotonia și le plac provocările schimbărilor frecvente, fiind încrezători(oare) în forțele proprii. Imprevizibile, deschise la noi oportunități, își asumă cu ușurință riscuri și se adaptează ușor la schimbare. Eficiente în gestionarea mai multor stimuli sau activități în paralel, își păstrează concentrarea sub presiunea unor factori perturbatori.

2. Complexitatea sarcinilor

Persoanele care au obținut *scoruri scăzute* la factorul „complexitatea sarcinilor” preferă sarcinile clare și bine definite în locul celor complexe sau incomplet definite. Ele cred că abordarea progresivă, algoritmică a problemelor este cheia succesului. Încep să rezolve o problemă numai dacă au toate informațiile necesare, fiind dependente de un demers logic și clar. Programează separat realizarea sarcinilor pentru a nu le amestecă.

Persoanele care au obținut *scoruri ridicate* la factorul „complexitatea sarcinilor” preferă

sarcinile ambigue sau provocatoare. Ele iau rapid decizii chiar dacă nu au toate informațiile necesare, folosind predominant intuiția și strategiile euristice în rezolvarea problemelor. Evită programarea strictă a sarcinilor pentru a le putea aborda și rezolva în funcție de dispoziția de moment sau de presiunea situației. Văd cheia succesului în implicarea în sarcini complexe, munca în salturi și folosirea intuiției pentru generarea de soluții.

3. Libertatea de acțiune

Persoanele care au obținut **scoruri scăzute** la factorul „libertatea de acțiune”, preferă să-și ghideze activitatea după norme și reguli clare. Le plac activitățile bine planificate, cu pași clari de rezolvare, acestea conferindu-le siguranță și echilibru. Apreciază persoanele riguroase, serioase, cele care nu se abat de la reguli. Evită asumarea de noi responsabilități care nu sunt prevăzute în programul formal. Se simt confortabil dacă respectă indicațiile și obiectivele trasate de profesori direct.

Persoanele care au obținut **scoruri ridicate** la factorul „libertatea de acțiune”, se bazează pe propriile idei și propria viziune în elaborarea și implementarea sarcinilor. Consideră că regulile le restricționează, limitându-se creativitatea și eficiența. Preferă un program flexibil și cred că lucrează mult mai eficient în absența normelor și regulilor stricte. Le place să-și adapteze munca și planificările în funcție de context. Au o părere pozitivă despre nonconformiști și despre cei care încalcă regulile și convențiile.

4. Diversitatea contextuală

Persoanele, care au obținut **scoruri scăzute** la factorul „preferința pentru diversitate”, preferă locurile și situațiile cunoscute, persoanele și grupurile similare lor. Contextele sociale diferite, cele care nu le sunt familiare, le solicită un efort mai mare de adaptare sau le creează un disconfort. Preferă stabilitatea, în care știu exact ce au de făcut, fără prea multe schimbări.

Persoanele care au obținut **scoruri ridicate** la factorul „preferința pentru diversitate” sunt stimulate de schimbări frecvente. Preferă contextele și situațiile nefamiliare, persoanele și locurile noi. Se simt bine la petreceri cu persoane necunoscute și au prieteni diferiți din punct de vedere intelectual, social și cultural. Se implică în sarcinile care presupun provocări și probleme noi și caută să evite monotonia adoptând strategii diferite de rezolvare a aceleași sarcini, fiind stimulate de căutarea soluțiilor originale.

5. Încredere profesională

Persoanele care au obținut **scoruri scăzute** la factorul „încredere profesională” nu se consideră la fel de bune ca ceilalți, iar în fața unei situații noi sau complexe, se simt nesigure și tensionate. Ezită să ia decizii sub presiune și se simt vinovate chiar și atunci când nu e cazul. Ele evită asumarea riscurilor, preferă să se adapteze opiniilor celorlalți, evitând să formuleze opinii critice despre șefi.

Persoanele care au obținut **scoruri ridicate** la factorul „încredere profesională” spun ceea ce gândesc, își argumentează și își apără cu convingere propriile opinii. Nu ezită să își asume

riscuri, sunt calme și încrezătoare în fața unor noi responsabilități. În situații tensionate pot lua rapid decizii. Dacă este cazul, comentează sau contestă opiniile celorlalți. Se consideră mai bine pregătiți comparativ cu ceilalți și nu se simt vinovate în situații de eșec dacă cred că nu au o vină directă.

6. Mobilitatea atenției

Persoanele care au obținut **scoruri scăzute** la factorul „mobilitate atenției” se simt confortabil și sunt eficiente atunci când se concentrează pe o singură sarcină/activitate. În context universitar, se concentrează pe atingerea unui singur obiectiv, evitând desfășurarea în paralel a mai multor activități. Nu pot urmări simultan mai multe surse de comunicare, iar prezența și discuțiile altor persoane le distrag.

Persoanele, care au obținut **scoruri ridicate** la factorul „mobilitate atenției”, se simt confortabil când urmăresc mai mulți stimuli simultan și nu au dificultăți atunci când realizează mai multe activități în paralel. Ei urmăresc și gestionează mai multe activități, acceptând alte sarcini înainte de a le finaliza pe cele anterioare. Pot lăsa multe detalii pentru ultimul moment. Prezența și discuțiile altor persoane nu le distrag de la ceea ce fac.

7. Flexibilitatea decizională

Persoanele care au obținut **scoruri scăzute** la factorul „flexibilitate decizională” sunt rezistente la presiunile și sugestiile celorlalți. Nu le place schimbarea și aplică cu încăpățănare vechile metode sau strategii, chiar dacă acestea și-au dovedit ineficiența. Preferă activitățile precise, ordonate, pe care le îndeplinesc aplicând numai metodele deja cunoscute.

Persoanele, care au obținut **scoruri ridicate** la factorul „flexibilitate decizională”, sunt spontane și maleabile, dispuse să își modifice punctul de vedere, lăsându-se ușor influențate de opiniile celorlalți. Percep schimbarea ca pe o deschidere spre noi oportunități. Caută activități diverse, sunt mereu dispuse să încerce lucruri noi și identifică modalități alternative de realizare a sarcinilor.

Referințe bibliografice:

1. Constantin T. Chestionarul Toleranței la Incertitudine (TI). Instrument Psihometric. 2016. Pe: <https://bit.ly/2QIw0J6> (Accesat la 22.10.22).
2. Vorobiov E. Toleranța la incertitudine și stima de sine la studenți. Sesiune națională cu participare internațională de comunicări științifice studențești, ediția XXV, USM, pp. 304-306.

Pentru disciplinele de Educație interculturală

7. Profilul intercultural

Grup-țintă: 18+ ani

Competențe interculturale: cunoaștere culturală, capacități de gândire critică, respectarea diversității, toleranță, capacitatea de adaptare, curiozitate, empatie

Obiectivele evaluării: reflectarea asupra experiențelor interculturale din trecut și din prezent, conturarea viziunii față de anumite reacții/comportamente de viitor

Condiții prealabile și resurse: chestionarul este propus studenților în format foaie-hârtie sau electronic pentru completare individuală

Timp alocat: 45-80 minute (în funcție de numărul de studenți din grupă)

Algoritm:

1. Distribuirea chestionarelor sau oferirea link-ului pentru îndeplinirea online a chestionarului.
2. Reflectarea asupra întrebărilor, cu formularea de răspunsuri pentru fiecare dintre ele.
3. Completarea tabelului de calcul.
4. Elaborarea concluziei asupra viziunii prezente față de dezvoltarea competențelor interculturale.

Dimensiunile testate

Chestionarul conține declarații cu privire la toate dimensiunile, dar nu trebuie interpretat ca o evaluare în sine. Se aplică doar pentru a oferi studentului informații suplimentare despre sine, despre atitudinile și experiențele interculturale din trecut și viziunea actuală față de anumite reacții/comportamente de viitor.

Chestionarul Profilul intercultural

Fiecare dintre noi a trăit mai multe situații în care a interacționat cu persoane din alte culturi sau le va avea pe viitor, de exemplu, schimb de experiență cu persoane din diferite țări, la locul de muncă, în țara lui sau în alte țări. Veți găsi mai jos o serie de afirmații care arată legătură cu astfel de situații. Vă rugăm să bifați afirmațiile valide pentru dvs. și care descriu cel mai bine experiențele dvs., în care vă regăsiți.

Poate că aceste afirmații sunt legate de situații pe care nu le-ați trăit până acum. Vă rog să încercați să vă imaginați o astfel de situație și bifează acele situații care ar corespunde cel mai bine comportamentului și reacției dvs.

Prin acest chestionar vă puteți înregistra propriul comportament și experiență trecută. Chestionarul ar trebui să vă ofere feedback cu privire la punctele dvs. tari și punctele slabe ce țin de competența interculturală.

Instrucțiune: Vă rugăm să alegeți pentru fiecare întrebare una din următoarele variante și scrieți în dreptul întrebării: 1 – niciodată, 2 – uneori, 3 – întotdeauna.

- I. Această secțiune se referă la întâlnirile cu persoane exponente ale altor culturi din țara dvs. de origine.
 1. În restaurante comand adesea mâncăruri cu ingrediente pe care nu le cunosc.
 2. Caut adesea contactul cu alte persoane pentru a afla cât mai multe despre cultura lor.
 3. Observ imediat atunci când alte persoane nu se simt confortabil în prezența mea.
 4. Mă adaptez ușor la relații cu persoane aparținând altor popoare și etnii.
 5. Atunci când alte persoane se comportă într-un mod pe care eu nu îl înțeleg, le întreb de ce fac asta.
 6. Atunci când aud știri despre o catastrofă produsă într-o altă țară, mă gândesc la oamenii de acolo și la soarta lor.
 7. Atunci când sunt nou-venit într-un grup cu persoane dintr-o altă țară, încerc să aflu regulile acestui grup prin observarea comportamentului lor.
 8. Atunci când eșuează o conversație cu persoane din diferite țări, le cer să-și explice poziția.
 9. Atunci când partenerii de conversație folosesc gesturi și expresii care îmi sunt necunoscute, nu le ignor, ci îi întreb pe interlocutori ce semnifică sau mă documentez singur/ă.
 10. Atunci când discut cu alte persoane, le urmăresc mereu limbajul corpului.
 11. Conversând cu vorbitori de alte limbi, îi întreb ce sens au cuvintele neclare sau ambigue.

- II. În această secțiune observăm situații și interacțiuni cu persoane, când mergem în țara lor de origine (de exemplu, când mergem în vacanță în altă țară).
 1. Atunci când nu este un orar sigur de transport în țara în care îmi petrec vacanța, încerc să mă acomodez situației, fără să mă enervez.
 2. Atunci când mă uit la persoanele din alte țări, adesea ghicesc cum se simt.
 3. Îmi schimb adesea planurile când sunt în vacanță în străinătate.
 4. Atunci când simt că persoanelor din alte culturi țin distanță, încerc să înțeleg cauza.

- III. Următoarele afirmații sunt legate de viitoarele situațiile de serviciu, cu colegi din diferite culturi.
 1. În timpul unei conversații, îmi este ușor să schimb limba de comunicare.
 2. Mă conduc întotdeauna de regulile culturi mele, dacă nu sunt sigur/ă cum să mă comport corect, atunci când interacționez cu oameni din alte culturi.
 3. Dacă colegii mei din alte culturi ar veni la serviciu mai târziu sau ar dori ca pauzele să dureze mai mult timp, le-aș adopta ca obicei și pentru mine.
 4. Dacă m-am comportat neadecvat față de un coleg/ă dintr-o altă cultură, mă gândesc cum să fac pentru a nu mai repeta pe viitor.
 5. Dacă ar fi colegi, care constituie o minoritate etnică în zona mea de lucru, voi încerca să-i implic în grupul majoritar.
 6. Dacă colegii sau superiorii din străinătate îmi vor critica munca, în consecință, mă voi gândi să-mi schimb obiceiurile de lucru.

Sarcină: Tabelul este completat de către fiecare participant.

Instrucțiune: Adunați rezultatele răspunsurilor la fiecare serie de afirmații. Notați în dreptul fiecărei serii de afirmații numărul acumulat, conform punctajului standard stabilit pe niveluri de dezvoltare. Adunați punctajul de la cele trei serii de afirmații și scrieți-l în dreptul rezultatului total. Analizați punctele dvs. tari și punctele slabe la acest domeniu al competenței interculturale.

Tabelul de calcul

Nr.	Seria de afirmații din cadrul unor:	Punctaj standard	Rezultatul acumulat	Nivelul de dezvoltare
I	întâlniri cu alte persoane de alte culturi din țara dvs. de origine.	26-33		înalt
		18-25		mediu
		11-17		scăzut
II	situații și interacțiuni cu persoane, atunci când mergem în țara lor de origine.	10-12		înalt
		7-9		mediu
		4-6		scăzut
III	viitoarele situațiile de serviciu, cu colegi de diferite culturi.	14-18		înalt
		10-13		mediu
		6-9		scăzut
Totalul rezultatului		49-63		înalt
		35-48		mediu
		21-34		scăzut

Recomandări: În cazul în care obțineți un nivel de dezvoltare scăzut, sau vă doriți să îmbunătățiți nivelul dvs. de dezvoltare personală, dar și competențele interculturale, atunci vă propun să reflectați asupra următoarelor întrebări?

- **În general, ce este competența interculturală?**

Competența interculturală se referă la capacitatea pe care o avem de a comunica cu persoane din țări diferite, descriind interacțiunea dintre doi sau mai mulți indivizi în care niciunul nu se află într-o relație de superioritate față de celălalt, ceea ce favorizează o conviețuire armonioasă între persoanele implicate.

În multe cazuri, comunicarea interculturală se realizează cu intenția de a îmbunătăți adaptarea socială a mai multor persoane. A fost evidențiat modul în care reprezintă o creștere a aptitudinii profesionale și, mai ales, a sănătății psihologice, deoarece în unele cazuri acestea sunt lucruri care sunt lăsate pe plan secund.

Competența interculturală include capacitatea de a genera un sentiment de bunăstare și siguranță pentru cei care iau decizia de a le experimenta. Este o transformare internă produsă atunci când se dobândesc abilități într-un nou mediu cultural cu intenția de a se simți bine și de a fi bine primit de ceilalți.

În lumea globalizată de astăzi, am putea crede că competența interculturală este peste tot, când adevărul este că nu mulți oameni o posedă.

De aceea, este din ce în ce mai important să se sublinieze importanța sa și modul în care se poate atinge acest standard.

- **Care sunt avantajele dezvoltării competențelor interculturale?**

Pe măsură ce o persoană începe să își dezvolte abilități interculturale, cum ar fi comunicarea în limbi străine, empatia, gândirea critică, flexibilitatea și conștiința culturală, aceasta va influența și dezvoltarea sa personală.

Unele dintre avantajele importante ale dezvoltării competențelor interculturale sunt că, persoana va fi capabilă să vadă lumea din diferite puncte de vedere și va învăța că nu există un adevăr universal despre cum să vezi și să trăiești viața.

Diversitatea va fi adoptată din diferite puncte de vedere, iar persoana va câștiga respect față de oamenii care trec prin diferite circumstanțe.

O persoană care are un contact constant și învață din alte culturi se va îmbogăți cu experiențe internaționale despre felul în care oamenii rezolvă problemele în diferite culturi.

Internaționalizarea unei persoane va genera dezvoltare în diferite aspecte ale vieții.

Aici răspundem la întrebarea „De ce este important să fii competent din punct de vedere intercultural?”

Cunoaștem sentimentele

Un scurt exemplu este atunci când cunoaștem o limbă străină, acele persoane care o studiază cu adevărat din respect și din dorința de a învăța nu numai că își dau seama că învață cum funcționează comunicarea interculturală cu alți oameni, dar și cum să o facă corect.

De exemplu, pot exista anumite expresii care nu înseamnă prea mult pentru dumneavoastră, dar care, atunci când le spuneți altor persoane, pot avea o greutate enormă.

Atunci când înțelegem limba și expresiile celorlalți, ne dăm seama cât de important este să avem abilități de cunoaștere a interacțiunilor interculturale, deoarece le înțelegem sentimentele și modul în care abordează aceleași cuvinte între care pentru unii nu ar face nici o diferență, dar care nu trebuie să însemne întotdeauna același lucru.

Creăm un mediu de coexistență mai bun

De exemplu, există culturi în care vestimentația este importantă, iar în altele poate că nu ar fi considerată cea mai potrivită pentru anumite circumstanțe, cum ar fi, de exemplu, pentru a merge la serviciu. Iar acesta este un lucru care poate genera o mulțime de probleme.

Atunci când înțelegem cultura celorlalți și acceptăm nu doar modul lor de a se îmbrăca, ci și modul lor de gândire și le respectăm punctul de vedere, indiferent cât de diferit ar fi de al nostru, vom face mai bună coexistența. Respectul și toleranța sunt cheia pentru a învăța, pentru a lua lucrurile pozitive și a da spațiu la ceea ce simțim că nu contribuie la buna înțelegere.

Transmitem mesajul corect

Astăzi, îmbunătățirea competenței interculturale pare mai degrabă o declarație de accep-

tare și de incluziune. Deși poate nu pare așa, există multe persoane care, din cauza culturii sau a convingerilor, se simt inhibate să facă progrese mari.

Există mulți oameni care, într-un fel, se simt jenați să fie ceea ce sunt din cauza prejudecăților.

Atunci când avem capacitatea de a înțelege alte culturi, de a le respecta și de a le accepta, deschidem calea celor de lângă noi pentru a face același lucru și, în acest fel, ocolim stigmatizările.

Putem să ne îmbunătățim obiceiurile

Nu este un secret că unele culturi au obiceiuri mult mai funcționale decât altele.

Iar atunci când avem suficient respect pentru a le învăța și a le aplica în viața noastră, atunci ne dăm seama că ne-am îmbunătățit calitatea vieții pe care o aveam înainte cu practici cu care nu ne-am obișnuit în copilărie.

De exemplu, multe companii sunt cele care se inspiră din comportamentul profesional al altor culturi, pentru a le adăuga la valorile lor și pentru a-și face astfel munca optimă.

Există mai multe programe de dezvoltare interculturală pentru a consolida acest aspect.

• Cum se dezvoltă competența interculturală?

Învățarea unei limbi noi

Învățarea rapidă a unei noi limbi străine se află întotdeauna pe agenda celor care doresc să se perfecționeze din punct de vedere profesional (engleza, de exemplu, este foarte solicitată în prezent în companii) sau care sunt fani ai unei culturi și consideră că este interesant să învețe câte ceva despre ea prin cunoașterea limbii vorbite.

În orice caz, aveți ocazia de a vă dezvolta competența interculturală. Să ne amintim că cultura nu este doar ceea ce vedem sau facem, ci și ceea ce spunem. Iar atunci când învățăm o limbă nouă, nu trebuie să ne limităm la conversațiile de bază, ci și la rădăcinile limbii.

De exemplu, întrebați-vă care sunt expresiile obișnuite sau cum se referă de obicei la anumite lucruri. Aflați dacă au expresii care se referă la anumite subiecte din cultura lor sau dacă există cuvinte sau combinații unice. Întrebați-vă de ce se exprimă în acest fel și de ce nu o fac altfel.

Călătoriile în alte țări

Mulți oameni decid să călătorească în alte țări din cauza tipicului, iar când ne gândim la vacanțe, ne vin în minte cele mai emblematice locuri din lume, cum ar fi Turnul Eiffel sau Colosseumul din Roma, acolo sunt mult mai multe de văzut.

Dacă aveți ocazia să vizitați o țară, profitați de această ocazie pentru a vă spori interacțiunile interculturale.

Cercetați acele locuri care sunt o referință pentru cultura lor și vizitați-le, vorbiți cu cineva care locuiește acolo, experimentați meșteșugurile, artizanat, cântecele tipice, îmbrăcămintea clasică, stilul de viață pe care îl au acei oameni.

Și, în cazul în care mergeți în locuri emblematice care au devenit clasice printre turiști, investigați istoria reală a acestor locuri. Apreciați-le dintr-un punct de vedere istoric, nu doar vizual. Experiența în străinătate vă va îmbogăți și vă va ajuta la dezvoltarea interculturală.

Traiul cu străinii

Mulți oameni refuză să trăiască cu străinii, tocmai pentru că unele culturi sunt atât de diferite de cea în care am crescut, încât atunci când nu suntem empatici sau toleranți, putem respinge acești oameni și rămâne cu ceea ce este sigur, cu ceea ce știm, iar aceasta este o greșeală gravă.

Unul dintre cele mai importante aspecte legate de dezvoltarea competenței interculturale are legătură nu doar cu ceea ce putem citi sau ni se poate spune, ci și cu ceea ce putem experimenta.

Și uneori nu este suficient să mergem într-un loc, ci trebuie să trăim cu oameni din acel loc pentru a pătrunde în profunzimea interacțiunilor interculturale.

Este suficient să observi îndeaproape un străin timp de o săptămână, pentru a-ți da seama că el va face lucrurile altfel decât tine, va vedea lucrurile dintr-un alt punct de vedere și poate că și modul său de a reacționa la anumite lucruri va fi diferit, iar acest lucru este îmbucurător în această privință, îi vei observa profilul cultural.

Toleranță și respect pentru diferențele culturale

Acesta este un punct care, dacă doriți, poate fi amestecat cu cel precedent. Și atunci când permitem ca toate aceste diferențe să vină la noi din toleranță și respect, atunci vom învăța cu adevărat despre o cultură bazată pe o altă persoană, pe profilul ei cultural.

Nu te poți aștepta să știi cum să dezvolți o competență interculturală dacă nu ai toleranță sau respect pentru viața celorlalți. Chiar și atunci când există ceva care ți se pare că este împotriva principiilor, valorilor sau culturii tale, trebuie să fii suficient de matur, pentru a accepta și a înțelege că acesta este modul de a fi al altcuiva.

Mulți oameni studiază alte culturi cu intenția de a putea lua ce este mai bun din ele, iar acesta este un lucru foarte bun. Întotdeauna există ceva ce putem lua de la alții și aplica în viața noastră pentru a o îmbunătăți, dar trebuie să înțelegem că nu trebuie să fie întotdeauna așa.

Uneori trebuie doar să observăm și să studiem pentru a înțelege, ceea ce face parte din competențele importante de cunoaștere în comunicarea interculturală.

Atunci când nu vom aplica neapărat o credință sau un comportament în viața noastră de zi cu zi, este suficient să o înțelegem, să o respectăm și să îi acordăm spațiu.

Nimănui nu-i va plăcea să fie judecat sau condamnat pentru ceea ce a învățat să fie.

În concluzie, putem spune că, pe măsură ce lumea devine mai interconectată decât oricând, iar societățile dispun de facilități pentru a contacta oameni din întreaga lume în doar câteva secunde, este important să înțelegem asemănările și diferențele care există între culturi.

Valorile cheie care trebuie promovate sunt toleranța și respectul, în special atunci când persoanele din alte țări au opinii diferite. Nu, nu există nicio țară, nicio societate perfectă, dar ceea ce face o societate globală mai bună este înțelegerea poziției fiecăruia și îmbinarea a ceea ce este mai bun din ambele comunități.

Indiferent de diferențele culturale, de limbile vorbite, de caracteristici, de comportamente, de religii și credințe, ceea ce face posibilă gestionarea relațiilor interculturale este o atitu-

dine deschisă către o interacțiune pozitivă.

Toate aceste abilități și competențe menționate mai sus funcționează împreună și constituie instrumente perfecte pentru oricine dorește să își dezvolte un profil intercultural.

Referințe bibliografice:

1. Intercultural competence assessment (INCA). Education and Culture, Leonardo da Vinci European Training in the UK, 2004.
2. 5 elemente de competențe de a lucra în străinătate. 2022. Pe: <https://barrazacarlos.com/ro/competente-interculturale/> (Accesat la 19.10.22).

Curriculum pentru un curs

8. Chestionarul *Stil de relaționare socială*

Analizați modul dvs. obișnuit de a gândi, simți sau acționa, autoevaluați ce fel de persoană sunteți, care vă sunt caracteristicile dominante.

Analizați cele două descrieri (din stânga sau din dreapta) și decideți care dintre ele descrie cel mai bine modul dvs. obișnuit de a fi, gândi, simți sau acționa.

Marcați cu un „x” pe scală intensitatea acestui acord dintre cele două caracteristici, ținând cont de faptul că **1** și **2** sau **9** și **10** înseamnă că acea caracteristică este clară, **3** și **4** sau **7** și **8** – că acea caracteristică vă descrie într-o oarecare măsură, în timp ce **5** și **6** – că ”ezitați” între aceste două caracteristici. Marcați cu un singur „x” pe fiecare scală.

1. Networking social

Sunt interesat(ă) de calitatea relațiilor sociale care să o îmbogățească afectiv și spiritual; prefer un stil de comunicare afectiv, autentic.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1. Networking utilitarist

Sunt interesat(ă) de utilitatea relațiilor sociale și de folosirea lor în dezvoltarea profesională; prefer un stil de comunicare pragmatic.

2. Indulgență în autoevaluare

Sunt indulgent(ă) cu propria persoană, centrat(ă) pe evaluarea calităților, abilităților și reușitelor personale.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Exigență în autoevaluare

Sunt exigent(ă) cu propria persoană, centrat(ă) pe evaluarea defectelor, slăbiciunilor și a nereușitelor personale.

3. Persuasiune manipulativă

Sunt manipulativ(ă), caut să-i conving pe ceilalți prin orice mijloace, fiind centrat(ă) pe rezultatele și beneficiile imediate.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. Persuasiune morală

Sunt onest(ă), încerc să-i conving pe ceilalți doar dacă sunt convins(ă), cultiv încrederea și relațiile de lungă durată.

4. Cooperare centrată pe relații

Sunt centrat(ă) pe menținerea unor relații armonioase în cadrul grupului; sunt focalizat(ă) pe starea de bine a grupului.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Cooperare centrată pe sarcină

Sunt centrat(ă) pe realizarea eficientă a sarcinii și pe atingerea obiectivelor grupului; sunt focalizat(ă) pe performanțele ridicate ale grupului.

5. Implicat în gestiunea conflictelor

Mă implic în prevenirea și rezolvarea conflictelor colective; intervin și mediez aplanarea conflictelor.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6. Independență emoțională

Sunt independent(ă) de suportul emoțional, sugestiile sau deciziile celorlalți, devin greu afectat emoțional.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Detașat în gestiunea conflictelor

Știu să mă detașez, prefer să nu mă implic în rezolvarea conflictelor colective; evit și mă distanțez de situațiile conflictogene.

6. Dependență emoțională

Sunt dependent(ă) de sprijinul emoțional, ajutorul și deciziile celorlalți, devin ușor afectat emoțional.

! Networking-ul (crearea de rețele) este ceea ce oamenii fac de la începuturile civilizației: comunică, își creează relații și contacte și se ajută reciproc atunci când au nevoie.

Scorarea rezultatelor:

- **1 și 2 sau 9 și 10** înseamnă că acea caracteristică este clară, **definitivă**;
- **3 și 4 sau 7 și 8** înseamnă că acea caracteristică vă descrie într-o oarecare măsură, **parțial definitivă**;
- **5 și 6** înseamnă că este acea caracteristică este **nedefinită**, între cele două caracteristici.

Completați tabelul și veți observa caracteristicile dominante ale profilului dvs. psihologic. Transcrieți cifra bifată în dreptul fiecărei dimensiuni, urmărind scala din tabel (ex., networking social – 4 îl scriu în partea stângă). În caz că ați bifat cifra 5, atunci scrieți-o în ambele părți ale dimensiunii. În final, notați pe verticală rezultatele pe dimensiuni.

Tabelul de calcul

		Dimensiunile										Rezultatul dimensiunii
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Nr.	cifră	Rezultatele scăzute					Rezultate ridicate					cifră
1.		Networking										
		<i>Networking social</i>					<i>Networking utilitarist</i>					
2.		Autoevaluare socială										
		<i>Indulgență în autoevaluare</i>					<i>Exigență în autoevaluare</i>					
3.		Strategie de persuasiune										
		<i>Persuasiune manipulativă</i>					<i>Persuasiune morală</i>					

4.	Strategie de cooperare			
	<i>Cooperare centrată pe relații</i>	<i>Cooperare centrată pe sarcină</i>		
5.	Managementul conflictului			
	<i>Implicat în gestiunea conflictelor</i>	<i>Detășat în gestiunea conflictelor</i>		
6.	Atașament emoțional			
	<i>Independență emoțională</i>	<i>Dependență emoțională</i>		

După realizarea și scorarea răspunsurilor la acest chestionar, fiecare persoană are posibilitatea să se documenteze adăugător, observând competențele personale vizavi de stilul social de relaționare, adică de **modul obișnuit de a fi, gândi, simți sau acționa în relație cu cineva**. Mai jos, sunt prezentate rezultatele scăzute și ridicate. Analizați-le și observați opusul caracteristicii dominante.

1. Networking

Persoanele cu **scoruri scăzute** la „Networking”, își doresc să lege prietenii cu oameni de calitate, pe care îi apreciază și cu care pot să își împărtășească opiniile și preocupările personale. Caută oamenii și relații sociale care le îmbogățesc personal și spiritual. Într-un mediu nou, preferă să interacționeze cu persoanele plăcute, amuzante și simpatice, fiind interesate să afle cât mai multe despre hobby-urile și preocupările acestora. Utilizează rețelele sociale pentru a menține legătura cu cei dragi și pentru a urmări activitatea acestora.

Persoanele cu **scoruri ridicate** la „Networking” sunt interesate de utilitatea relațiilor sociale, căutând să obțină anumite beneficii și avantaje pentru dezvoltarea profesională. Caută oamenii care le pot deschide noi oportunități, pentru a-și dezvolta o rețea socială și profesională puternică. Într-un mediu nou, preferă să interacționeze cu profesioniști, experți și persoane influente fiind interesate să afle cât mai multe despre competențele, reușitele și domeniile de interes ale acestora. Utilizează rețelele de socializare pentru a fi în contact cu profesioniștii din domeniu și pentru a obține informații care le-ar putea aduce beneficii profesionale.

2. Autoevaluare socială

Persoanele care obțin **scoruri scăzute** la „Autoevaluare socială” sunt centrate pe evaluarea calităților, atuurilor și reușitelor. Față de propria persoană au o atitudine tolerantă și îngăduitoare, concentrându-se mai mult pe momentele de succes. Știu să se bucure de complimentele și de feedback-urile pozitive pe care le primesc, considerând că le merită în totalitate. Viziunea lor asupra viitorului este una pozitivă, fiind convinse că pot face față provocărilor și sarcinilor noi, indiferent de complexitatea acestora. Eșecul este pus pe seama lipsei de noroc sau a momentului nepotrivit. Știu să se bucure de reușită atunci când este cazul și se consideră mai competente decât celelalte persoane.

Persoanele care obțin **scoruri ridicate** la „Autoevaluare socială” sunt centrate pe evaluarea

defectelor, punctelor slabe personale și nereușitelor. Față de propria persoană au o atitudine critică și culpabilizatoare, considerând că au multe curențe și slăbiciuni. Când primesc complimente sau feedback-uri pozitive, devin suspicioase, bazându-se pe faptul că își cunosc foarte bine limitele. Viziunea lor asupra viitorului este predominant negativă, fiind convinse că, în fața unor provocări sau sarcini noi, nu au toate calitățile necesare pentru a reuși, demobilizându-se ușor. Atunci când au un eșec, se învinovătesc, căutând cauza sau momentul în care au greșit.

3. Strategie de persuasiune

Persoanele care obțin **scoruri scăzute** la „Strategia de persuasiune” caută să îi convingă, să manipuleze și să-i constrângă pe ceilalți, pentru a obține rezultatele dorite. Preferă să adopte orice strategie care îi poate apropia de reușită, chiar dacă acest lucru înseamnă să se abată de la reguli și norme sau să ascundă adevărul. Atunci când întâmpină dificultăți, pot apela inclusiv la latura emoțională a celor din jur sau pot omite intenționat informații, pentru a prezenta lucrurile într-o lumină mai favorabilă. Cedează cu dificultate, nu dezvăluie aspectele negative cu privire la propria persoană și consideră că „scopul scuză mijloacele”. Insistă cu tărie asupra perspectivei proprii, iar în relațiile cu ceilalți, prezintă doar ceea ce aceștia vor să audă.

Persoanele care obțin **scoruri ridicate** la „Strategia de persuasiune”, pot să îi convingă pe cei din jur doar atunci când cred cu tărie în ceea ce spun. Oferă toate informațiile pe care le dețin, mizând pe corectitudine și sinceritate. Respectă regulile cu strictețe și nu își impun punctul de vedere, încercând să prezinte deschis orice informație relevantă pentru ceilalți. Încearcă să îi convingă pe cei din jur, prezentând date obiective sau tehnice, evitând să pună presiune pe aceștia, preferând să promoveze lucrurile pe care le-au testat deja. Își descriu propria persoană, într-o manieră modestă, păstrând echilibrul între punctele forte și cele slabe, considerând că, pentru a avea relații de lungă durată, cel mai important este să fii onest.

4. Strategie de cooperare

Persoanele care au **scoruri scăzute** la „Strategia de cooperare”, urmăresc să mențină relații armonioase cu cei din jur, având sentimentul de apartenență la grup și de a face parte dintr-un colectiv unit. Preferă să colaboreze cu persoanele care sunt amabile și cooperante, urmărind să construiască relații de calitate. Consideră că munca în echipă este o oportunitate de a interacționa cu ceilalți și sunt preocupate, în principal, de menținerea unei atmosfere plăcute, pozitive și relaxante în mediul de lucru. Mențin grupul unit, detensionează atmosfera oferind încurajări și facilitează comunicarea, punând accentul pe starea de bine a membrilor grupului.

Persoanele cu **scoruri ridicate** la „Strategia de cooperare” se focalizează pe realizarea eficientă a sarcinilor, pe rezultatele finale și pe atingerea obiectivelor colective. Sunt interesate să faciliteze eficiența și randamentul grupului și preferă să lucreze cu persoanele care își fac bine treaba. Într-o echipă, sunt cei care pun în aplicare ideile generate de grup și sunt dispuse să îi ajute pe ceilalți pentru a obține performanțe ridicate de grup. Se concentrează pe detaliile legate de execuția proiectului și pe îndeplinirea la timp a obiectivelor de grup. Atunci când apar probleme în echipa în care lucrează, sunt orientate spre identificarea cauzelor și a soluțiilor posibile.

5. Managementul conflictului

Persoanele care obțin **scoruri scăzute** la „Managementul conflictului”, se implică activ în prevenirea și rezolvarea conflictelor colective. Ele simt nevoia să intervină în situațiile conflictuale sau să inițieze discuții, pentru a clarifica situațiile tensionate și pentru a-i ajuta pe ceilalți să-și rezolve neînțelegerile. Sunt primele care intervin în rezolvarea conflictelor, încercând să propună alte perspective sau să aducă în discuție informațiile relevante, pentru a calma spiritele. În rezolvarea unui conflict, aceste persoane caută soluții care ar putea mulțumi pe toată lumea.

Persoanele care obțin **scoruri ridicate** la „Managementul conflictului”, evită situațiile conflictuale, preferând să stea deoparte și să adopte o atitudine distantă. Aceste persoane consideră că oamenii ar trebui să își rezolve singuri problemele, fără intervenția altor persoane. În momentele tensionate preferă să aștepte să se rezolve lucrurile de la sine, încercând să se eschiveze. În discuțiile contradictorii, tind să cedeze primele pentru evitarea conflictelor, iar comportamentul lor față de persoanele care sunt nervoase este unul indiferent. Sunt dezinteresate atunci când unii colegi se află în conflict, preferând să nu fie „prinse la mijloc”.

6. Atașament emoțional

Persoanele care obțin **scoruri scăzute** la „Atașament emoțional”, se simt bine singure, nu au nevoie de suportul afectiv și de sugestiile celor din jur. Criticile și supărările altor persoane nu le afectează, preferând să păstreze o oarecare distanță față de acestea. Nu caută aprobarea celorlalți, încercând să demonstreze că au dreptate, ducând lucrurile la bun sfârșit așa cum consideră ele mai bine. Deciziile importante din grup sunt luate pe baza intuiției sau a experienței personale, fiind neinteresate de confirmarea sau aprobarea altor persoane. Preferă să își rezerve timp pentru pasiunile lor sau pentru a fi singure, nu amestecă relațiile universitare cu cele personale, evitând ieșirile cu colegii. Se implică în proiecte doar atunci când au libertate de acțiune.

Persoanele care obțin **scoruri ridicate** la „Atașament emoțional”, sunt dependente de suportul afectiv, de sugestiile și ajutorul celor din jur. Sunt afectate cu ușurință de criticile și supărările celorlalți, caută aprobarea lor în deciziile pe care le iau, urmărind să se ghideze după opiniile acestora. Preferă să construiască relații interpersonale solide și simt nevoia să-și petreacă majoritatea timpului cu cei dragi, organizând ieșiri frecvente cu aceștia. Se implică voluntar în diferite proiecte, dacă au sprijinul celor din jur și iau decizii de grup importante doar atunci când primesc susținerea și aprobarea lor.

Referințe bibliografice:

1. Constantin T. (coord.) Colecția Psihologie socială și aplicată. Determinanți ai motivației în muncă. De la teorie la analiza realității organizaționale. Iași: Editura Universității Alexandru Ioan Cuza, 2009.
2. Scorohod N. Persistența motivațională și stilul de relaționare social la studenți. În: Analele științifice ale USM. Lucrări studențești, ediția 2020, pp. 270-273.

Pentru disciplinele de Educație interculturală

9. Dimensiunile diversității

Prin acceptarea diversității se subînțelege respectul pentru diversitate, educarea întregii populații pentru a învăța să o aprecieze, să își schimbe comportamentul și atitudinea față de grupuri pe care le-ar putea discrimina din cauza stereotipurilor și a prejudecăților.

În legislația UE se interzice discriminarea pe criterii rasiale, etnice, de gen, religie, dizabilitate, vârstă și orientare sexuală ceea ce are un mare impact asupra și asupra țărilor alăturate. Articolele din legislație UE nu reprezintă o interdicere directă, ci mai degrabă o prevedere ce dă forță dând posibilitatea UE să întreprindă acțiuni împotriva formelor de discriminare listate. Înainte de acestea, exista o legislație UE extinsă și cazuri relevante legate de interdicerea discriminării pe criteriul naționalității.

Grup-țintă: 18+ ani

Competențe interculturale: cunoașterea și respectarea diversității, curiozitate, diferențiere

Obiectivele de evaluare: aprecierea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor interculturale, manifestate prin competența de cunoaștere și diferențiere a conceptului de diversitate

Condiții prealabile și resurse: fișa de lucru *Dimensiunile diversității*

Timp alocat: 45 de minute

Algoritm:

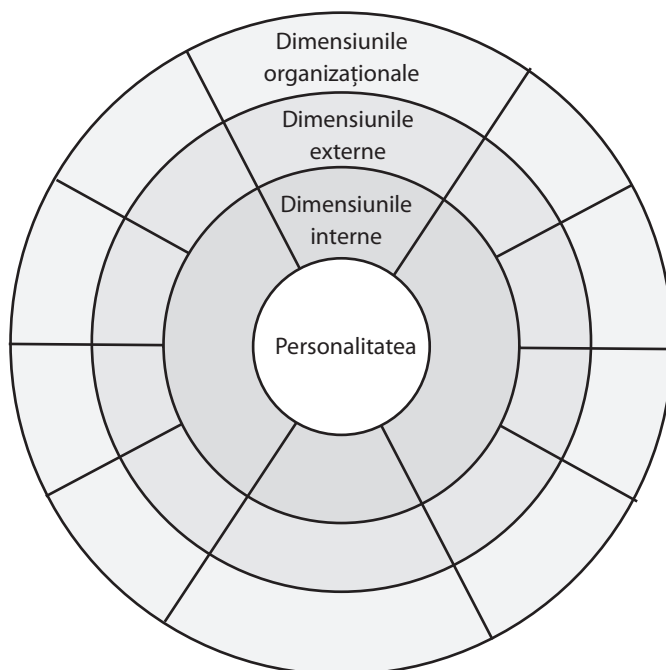
1. Distribuirea studenților pentru evaluare a Anexelor 1 și 2 (variante simplă) sau a Anexei 1 (variante dificilă).
2. Completarea schemelor.
3. După realizarea Sarcinii 1, se împarte Anexa 3, pentru autoverificare.
4. Repartizarea Anexei 4.
5. Realizarea sarcinilor. Specificarea necesității reflecțiilor expuse.
6. Desfășurarea de discuții în grup, la care participă și profesorul/profesoara.

Recomandări: Exercițiul are două variante, în funcție de nivelul de complexitate al acestuia:

1. *Simplu* (se prezintă și lista cu dimensiunile diversității, Anexa 2);
2. *Dificil* (nu se prezintă lista cu dimensiunile diversității).

Anexa 1

Schema 1. Dimensiunile diversității



Sarcina 1. Completați în fiecare spațiu *Dimensiunile diversității unei personalități.*
Ce înțelegeți prin cuvântul *diversitate*?

Ce ați adăuga în schema *Dimensiunile diversității*?

Anexa 2

Dimensiunile organizaționale, dimensiunile externe, dimensiunile interne

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| - Ocupațiile din timpul liber; | - Tipul muncii; |
| - Locul de studii/muncă; | - Educația parentală; |
| - Vârsta; | - Domeniul de studii; |
| - Nivelul de instruire; | - Locul de trai (poziția geografică); |
| - Religia; | - Experiența de muncă; |
| - Funcția; | - Sursele de venit; |
| - Sexul; | - Starea civilă; |
| - Identitatea de grup; | - Abilitățile; |
| - Culoarea pielii; | - Prietenii; |
| - Echipa de muncă; | - Etnia; |
| - Atitudini; | - Durata studiilor/muncii. |

Anexa 3

Lista cu cele trei dimensiuni ale diversității

Dimensiunile organizaționale:

1. Domeniul de studii;
2. Locul de studii/muncă;
3. Funcția/poziție;
4. Tipul muncii;
5. Echipă de muncă;
6. Durata studiilor/muncii;
7. Identitatea de grup;
8. Prietenii.

Dimensiunile externe:

1. Locul de trai (poziția geografică);
2. Abilitățile;
3. Atitudini;
4. Ocupațiile din timpul liber;
5. Religie;
6. Experiența de muncă;
7. Educația parentală;
8. Nivelul de instruire;
9. Surse de venit;
10. Starea civilă.

Dimensiuni interne:

1. Vârsta;
2. Sexul;
3. Etnia;
4. Culoarea pielii.

Diversitatea

Conform Wikipedia, Diversitatea, așa cum este văzută în sociologie și în studiile politice, este gradul de diferențe în identificarea trăsăturilor între membrii unui grup definit în mod intenționat, cum ar fi orice diferențe de grup în clasificări rasiale sau etnice, vârstă, gen, religie, filozofie, abilități fizice, mediul socio-economic, orientare sexuală, identitate de gen, inteligență, sănătate mintală, sănătate fizică, atribute genetice, personalitate, comportament sau atractivitate.

Personalitatea

Există multe definiții ale personalității. După cum au afirmat Kreinter și Kiniki (2008), „Fiecare individ gândește și acționează într-un mod unic: există un stil care distinge, numită și personalitate. Personalitatea este definită ca ansamblu de caracteristici fizice și mentale care formează identitatea unui individ. Astfel de caracteristici sau trăsături, inclusiv aspectul și modul de a vorbi, de a acționa și de a simți, sunt produsele interacțiunii dintre influențele genetice și cele de mediu. Prin urmare, este evident că personalitatea este ceea ce distinge fiecare om, este ceea ce ne face diferiți unul față de ceilalți. Este determinantul comportamentului uman, al alegerilor noastre, al modului nostru de a ne raporta la lume. Este esența noastră și ca atare reprezintă un factor greu de schimbat.

Care sunt dimensiunile organizaționale?

Aici se includ o serie de dimensiuni sociale, organizatorice și, prin urmare, care pot fi modificate în orice moment, cum ar fi: nivelul funcțional, conținutul lucrării, domeniul de studii, locul de muncă/studii, tipul muncii, durata muncii/studiilor.

Care sunt dimensiunile interne?

Toate aspectele care caracterizează individul legate de această dimensiune sunt obiective ce țin de afecțiuni ereditare sau specifice grupului. Acestea sunt într-adevăr vârsta, sexul, orientarea sexuală, etnia, abilitățile. Prin urmare, ele nu sunt elemente alese voluntar de indivizi și de aceea este nedrept să se pregătească diferite acțiuni împotriva lor numai pe baza acestora.

Care sunt dimensiunile externe?

Dimensiunile externe sunt: amplasarea geografică, obiceiurile recreative, obiceiurile personalității, starea familiei, starea civilă, aspectul, experiența de muncă, nivelul de educație, religie și venituri. Acestea depind mai ales de condițiile personale și familiale și, prin urmare, chiar dacă doar parțial, poate fi modificat.

Ce este diversitatea culturală?

Diversitatea culturală înseamnă varietatea de culturi care interacționează și coexistă în același spațiu geografic. Acest concept presupune recunoașterea și acceptarea diferențelor culturale. De asemenea, termenul de diversitate culturală se referă la includerea diferitelor perspective culturale într-o organizație, comunitate sau societate.

De ce este important să promovăm diversitatea culturală?

Diversitatea culturală este indispensabilă pentru pacea și securitatea la nivel local, național și internațional. Doar acceptând și respectând diferențele culturale, noi vom susține o dezvoltare durabilă a comunităților, popoarelor și națiunilor.

De unde și de când începem a vorbi despre diversitate?

Specialiștii recomandă să le vorbim copiilor despre valorile diversității de la o vârstă timpurie. Pentru a vorbi despre diversitatea culturală, mai întâi vorbim despre diversitatea personală, ca individ. Astfel, vom înțelege și vom valorifica propria cultură, respectând și cultura celorlalți, construind interculturalitatea.

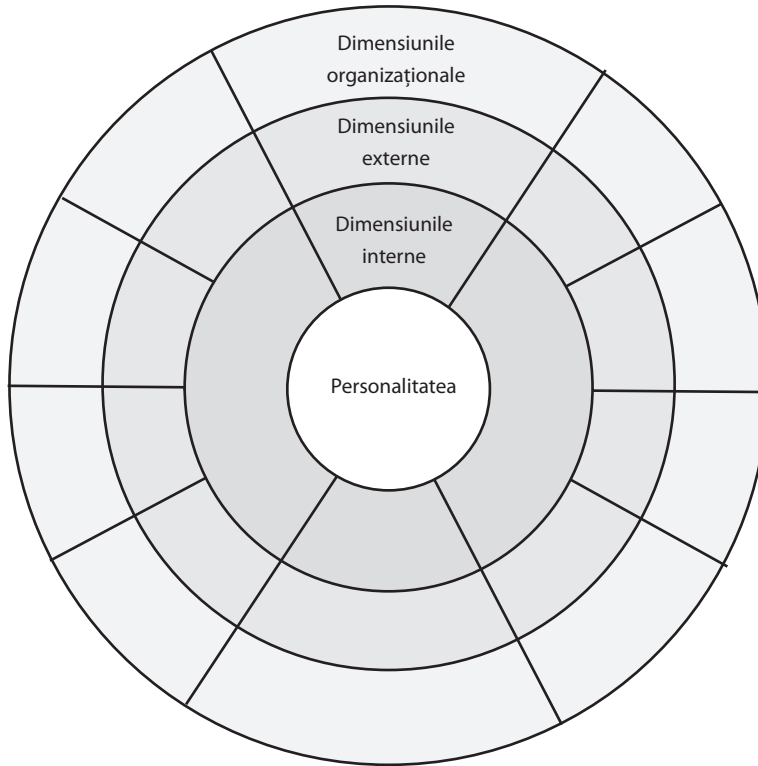
Diversitatea este în:

- Acceptare;
- Acțiune afirmativă;
- Diversitatea culturală;
- Discriminare;
- Diversitate de gen;
- Academia heterodoxă (diversitatea punctelor de vedere);
- Politică identitară;
- Drepturi individuale și de grup;
- Multiculturalism;
- Neurodiversitate;
- Diversitate rasială;
- Diversitate sexuală;
- Diversitate la locul de muncă;
- Altele.

Anexa 4

Schema 1. Dimensiunile diversității

Sarcina 1. Treceți la fiecare dimensiune aspectele care vă caracterizează. În final, veți obține schema personalizată pe dimensiuni.



Sarcina 2. După realizată acestor sarcini, vă rugăm să vă autoapreciați munca în mod obiectiv, printr-un calificativ, subliniindu-l.

M-am implicat și am realizat sarcinile:

5% – nivel minim; 75% – bine;
25% – satisfăcător; 100% – foarte bine.
50% – mediu;

Referințe bibliografice:

1. Gabrielli G. Gender diversity: situazione attuale e prospettive di sviluppo. Roma. 2013 Pe: <https://tesi.luiss.it/10774/1/peci-mariangela-tesi-2013.pdf>. (Accesat la 22.10.2022).
2. Ce este diversitatea culturală? Pe: <https://www.twinkl.md/teaching-wiki/diversitatea-culturala>. (Accesat la 19.10.2022).
3. Dedu C. et al. Respect pentru diversitate (compendiu de exerciții practice la îndemâna facilitatorilor). România, 2010. Pe: <https://www.britishcouncil.ro/sites/default/files/ghid-respecting-diversity.pdf>. (Accesat la 22.10.2022).

**Набор инструментов для
мониторинга и оценки межкультурной
компетенции студентов - будущих педагогов**

Автор:
Светлана АРНЭУТ, психолог

Кишинев • 2023

Acest produs a fost elaborat în cadrul proiectului „Promovarea și dezvoltarea educației interculturale în formarea inițială a cadrelor didactice”, faza a II-a, implementat de Centrul Educațional PRO DIDACTICA, cu sprijinul Fundației pentru Copii „Pestalozzi”, Elveția.

Punctele de vedere exprimate în prezenta lucrare sunt cele ale autorilor și nu angajează în nici un fel instituțiile de care aceștia aparțin, tot așa cum nu reflectă poziția instituției care a finanțat elaborarea sau care a asigurat managementul proiectului.

Instrumentele au fost pilotate în școlile-partener ale proiectului. Lucrarea este plasată și distribuită, cu acces liber, în varianta electronică pe pagina web a proiectului: www.eic.prodidactica.md

Directoare proiect: Rima BEZEDE, Centrul Educațional PRO DIDACTICA
Coordonatoare proiect: Cristina BUJAC, Centrul Educațional PRO DIDACTICA
Expertă proiect: Viorica GORAȘ-POSTICĂ, Universitatea de Stat din Moldova, Centrul Educațional PRO DIDACTICA
Expertă monitorizare proiect: Daniela PREAȘCA, Centrul Educațional PRO DIDACTICA
Recenzenți: Silvia GOLUBIȚCHI, dr., conf. univ., Universitatea Pedagogică de Stat *Ion Creangă* din Chișinău
Daniela STATE, gr. did. sup., formatoare, doctorandă, Universitatea de Stat din Moldova
Traducere: Ludmila DARII, dr., conf. univ., Universitatea de Stat din Moldova

Colecția *Biblioteca Pro Didactica*
Seria *Aici și Acum*

Redactare: Mariana VATAMANU
Corectare: Vitalie SCURTU
Copertă și procesare computerizată: Nicolae SUSANU
Tipar: Casa Editorial-Poligrafică „Bons Offices”

Centrul Educațional PRO DIDACTICA
str. Armenească, nr. 13, mun. Chișinău, MD-2012
tel.: (022) 54 25 56, fax: 54 41 99
e-mail: prodidactica@prodidactica.md

© Centrul Educațional PRO DIDACTICA. Toate drepturile rezervate.

Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții

Arnăuț, Svetlana. Culegere de instrumente de monitorizare și evaluare a competenței interculturale la studenții viitori pedagogi = Набор инструментов для мониторинга и оценки межкультурной компетенции студентов – будущих педагогов / Svetlana Arnăuț ; directoare proiect: Rima Bezedo ; Centrul Educațional „Pro Didactica” – Chișinău : [S. n.], 2023 (Bons Offices). – 46 ; 49 p. : scheme, tab. – (Colecția „Biblioteca Pro Didactica”, ISBN 978-9975-3013-2-9) (Seria „Aici și Acum”, ISBN 978-9975-3013-3-6).

Text paral.: lb. rom., rusă. – Paginație opusă. – Carte-valet. – Referințe bibliogr. la sfârșitul compartimentelor. – Editat cu sprijinul Fundației pentru copii „Pestalozzi”, Elveția. – [16] ex.

ISBN 978-5-36241-134-3.

378.015=135.1=161.1

A 81

Содержание

Введение	4
1. Межкультурные компетенции (уважение, открытость, любопытство)	5
2. Основы межкультурности	8
3. Межкультурные компетенции через шесть характеристик	10
4. Межкультурные компетенции (знания, отношения, навыки)	19
5. Разнообразие	22
6. Анкета “Толерантность к неопределенности”	25
7. Межкультурный профиль	31
8. Анкета “Социальный стиль общения”	38
9. Аспекты разнообразия	44

Введение

Межкультурное образование – это важный процесс в рамках педагогических факультетов, где будущие учителя и педагоги готовятся адекватно работать с учениками из различных культурных сред. Это необходимо для обеспечения справедливого и эффективного образования для всех учеников, независимо от их культурного происхождения. Развитие межкультурной компетенции у будущих педагогов является ключевым фактором создания открытой и разнообразной образовательной среды, способствующей пониманию, уважению и согласованию различных культурных ценностей.

В этом контексте мы предлагаем таблицу наблюдения, которая позволит определить уровень развития межкультурных компетенций студентов, таких как эмпатия, толерантность к неопределенности, открытость, полицентрическое мышление, гибкость и метакоммуникативные компетенции. Эта таблица может использоваться для начальной оценки группы, после мероприятий, проводимых в рамках занятий по межкультурному образованию, или для самооценки. Для мониторинга развития межкультурной компетенции студентов необходима объективная оценка, предоставляющая ясное представление о знаниях, навыках, отношениях и конкретных поведенческих характеристиках.

Разработка набора инструментов для оценки межкультурной компетенции студентов педагогических факультетов важна с нескольких точек зрения. Во-первых, мониторинг развития межкультурной компетенции необходим для обеспечения ее соответствующего развития. Таким образом, инструменты оценки могут использоваться для выявления областей, в которых студенты должны работать больше, и соответствующей адаптации инструкций и рекомендаций.

Во-вторых, объективная оценка уровня развития межкультурной компетенции позволяет измерить прогресс студентов и оценить влияние учебных планов в области межкультурного образования. Это может улучшить стратегии преподавания и обучения модулей или конкретных курсов, а также их адаптацию к потребностям студентов в подготовке и применении при обучении.

Формирование межкультурной компетенции является приоритетом для будущих педагогов, поскольку им придется работать с учащимися из разных культурных сред.

Представленные инструменты оценки будут способствовать измерению прогресса студентов в развитии этой компетенции, которая необходима в работе с классом. Для более убедительного аргументирования влияния данной компетенции на личное и профессиональное развитие педагога, результаты оценок будут обсуждаться и анализироваться на примере конкретных ситуаций, в которых эта компетенция необходима, и результаты, которые она может принести в педагогической деятельности, в отношениях с учениками и членами общества.

Важно измерять посттренинговые межкультурные компетенции будущих педагогов, так как они будут воздействовать на следующие поколения, способствуя уважению к разнообразию. Межкультурное образование способствует развитию личности педагога через культивирование открытости к каждому представителю культурного сообщества, обогащение личного и профессионального опыта, развитие межкультурных коммуникативных навыков и поощрение уважения и защиты прав человека и ребенка. В мире, становящемся все более глобализованным, межкультурная компетенция является неотъемлемым навыком для жизни и работы в разнообразной среде.

Для тем по Межкультурному образованию

1. Межкультурные компетенции (уважение, открытость, любопытство)

Межкультурные компетенции базируются на чувствительности и самоуверенности, на способности принимать другие поведенческие и мыслительные модели, на умении четко выражать свою точку зрения, быть понятым и уважаемым, а также на гибкости в ситуациях, где это возможно.

Целевая аудитория: 18+ лет

Межкультурные компетенции: эмпатия, толерантность к неопределенности, открытость, полицентрическое мышление, удаление от роли, гибкость, навыки метакоммуникации

Цели оценки: оценка знаний, навыков и отношений в контексте межкультурных компетенций, проявляемых через конкретные навыки и поведение

Необходимые условия и ресурсы: Анкета наблюдения, на бумаге или в электронной форме, для заполнения индивидуально

Затрачиваемое время: 10-15 минут

Алгоритм:

1. Заполнение анкеты наблюдения;
2. Обработка данных и анализ результатов;
3. Представление результатов.

Этот вопросник может быть использован: для начальной оценки группы; после мероприятия в рамках урока межкультурного образования в качестве краткосрочной оценки; для самооценки и личного развития.

Фамилия _____ Имя _____

Возраст _____ Пол _____ Группа обучения _____

Таблица наблюдения

Инструкция: Определите и укажите в этой таблице наблюдения (на шкале от 0% до 100%) уровень развития каждой из перечисленных характеристик.

Уважение						
№г.	Поставьте процентный балл, который соответствует вам, в соответствии с утверждениями:	0%	25%	50%	75%	100%
1.	Я ценю, когда люди уважают друг друга.					

2.	Я ценю культурное разнообразие.					
3.	Я считаю, что люди и культуры имеют ценность и важность сами по себе.					
Открытость						
№.	Поставьте процентный балл, который соответствует вам, в соответствии с утверждениями:	0%	25%	50%	75%	100%
4.	Я хочу взаимодействовать с другими людьми.					
5.	При взаимодействии с другими коллегами у меня есть предубеждения.					
6.	Я участвую в деятельности, которая выявляет мои и чужие ценности.					
Любопытство						
№.	Поставьте процентный балл, который соответствует вам, в соответствии с утверждениями:	0%	25%	50%	75%	100%
7.	Я открыт для изучения новых культур, точек зрения, контекстов и людей.					
8.	С точки зрения моих ценностей, традиций и культуры родины, я хочу знать и другие культуры, традиции и людей.					
9.	В последнее время я больше интересуюсь культурным разнообразием, сохраняя то, что является родным, но формируя новую межкультурную группу.					
Итого: уважение: _____ баллов;		уровень _____;				
открытость: _____ баллов;		уровень _____;				
любопытство: _____ баллов;		уровень _____.				
Общий итог: _____ баллов						
Уровень МКК: _____						

Оценка результатов

Таблица имеет три шкалы, отражающие результаты на уровне уважения (1-3), открытости (4-6) и любопытства (7-9). Уровень межкультурной компетенции представляет собой общую сумму баллов по этим шкалам. Каждый ответ, предоставленный в %, оценивается определенными баллами:

Баллы	Результат в процентах
5	100%
4	75%
3	50%
2	25%
1	0%

Интерпретация результатов для одного участника

- **По результату по каждой измеряемой характеристике** мы суммируем баллы по этой характеристике (уважение – ответы 1, 2, 3; открытость – ответы 4, 5, 6; любопытство

– ответы 7, 8, 9). Сумму для каждой характеристики делим на 3. На основе результатов по измеряемым характеристикам, указанным в таблице расчетов, определяем индивидуальный уровень компетенции по каждой характеристике.

- По **итоговому результату** мы складываем баллы со всех ответов в анкете. Затем общую сумму делим на 9. На основе итогового результата, указанного в таблице расчетов, определяем индивидуальный уровень межкультурной компетенции.

Интерпретация результатов для группы участников

- По **результатам по каждой измеряемой характеристике** мы суммируем баллы по этой характеристике (уважение – ответы 1, 2, 3; открытость – ответы 4, 5, 6; любопытство – ответы 7, 8, 9). Сумму для каждой характеристики делим на количество участников. На основе результатов по измеряемым характеристикам, указанным в таблице расчетов, определяем уровень компетенции по каждой характеристике для группы.
- По **итоговому результату** мы складываем баллы со всех ответов в анкете. Затем общую сумму делим на количество участников. На основе итогового результата, указанного в таблице расчетов, определяем уровень межкультурной компетенции для группы.

Таблица расчетов

Ответы	Результаты по измеряемым характеристикам	Итоговый результат	Результат в процентах	Уровень компетенции по характеристикам/всего по межкультурным компетенциям
5	14-15	37-45	100%	очень высокий
4	11-13	30-36	75%	высокий
3	8-10	23-29	50%	средний
2	5-7	16-22	25%	низкий
1	3-4	9-15	0%	отсутствие межкультурной компетенции

Ссылки на литературные источники:

1. Baiutti M. Protocollo di valutazione Intercultura. Comprendere, problematizzare e valutare la mobilità studentesca internazionale. Education 14, Edizioni ETS. 2019.
2. Pintilii R. E. *Formarea competențelor interculturale*. În: ECOSTUDENT, Revista de cercetare științifică a studenților economiști, Nr. 3. 2014. Pe: https://www.utgjiu.ro/ecostudent/ecostudent/pdf/2014-03/11_Ramona%20Elena%20Pintilii.pdf. (Accesat la 12.10.2022).
3. Recunoașterea competenței interculturale Cum știu dacă sunt competent/competență intercultural? Pe: <https://www.coe.int/t/dg4/education/pestalozzi/Source/Documentation/ICCTool2014/ICToolRO.pdf> (Accesat la 14.10.2022).

Для темы “Компоненты межкультурности”

2. Компоненты межкультурности

Целевая аудитория: 18+ лет

Межкультурные компетенции: эмпатия, толерантность к неопределенности, толерантность, открытость, полицентрическое мышление, гибкость, навыки метакоммуникации

Цели оценки: оценка знаний, навыков и отношений, проявляемых в контексте межкультурных знаний, эмоций и конкретных поведенческих черт

Необходимые условия и ресурсы: Схема 1. Компоненты межкультурности

Затрачиваемое время: 45 минут

Алгоритм:

1. Задание выполняется в парах или малых группах.
2. Каждая группа представляет результаты всей группе.
3. Студентам предоставляются листы с утверждениями для оценки.

Задача: На основе схемы “Компоненты межкультурности” составьте реалистичный комплексный рассказ, включающий как минимум 5 слов из представленной последовательности: подросток, конфликт, олимпиада, зарубежье, страна, взаимодействие, история, эмпатия, культурность, общение, дружба, решение, разнообразие, чувствительность, личность.

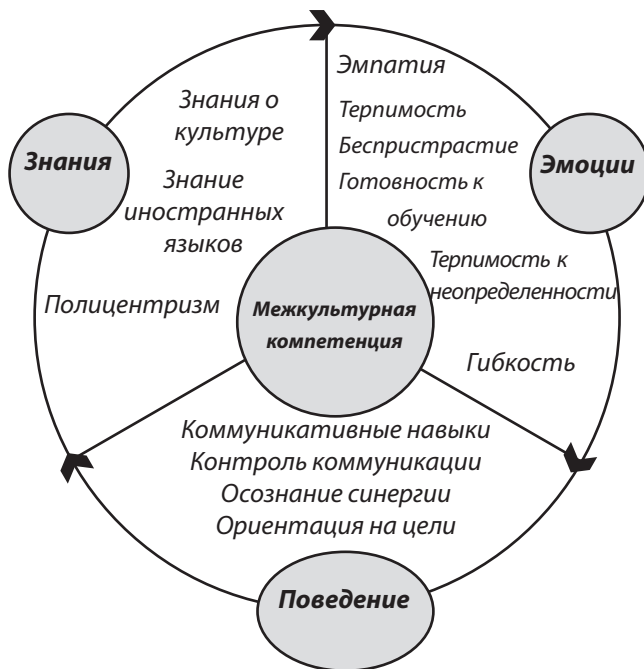


Схема 1. Компоненты межкультурности

Лист с утверждениями

Инструкция: Внимательно прочитайте утверждения и ответьте на каждое из них, обведя один из трех вариантов ответа: 1 – Нет, 2 – Иногда, 3 – Да.

№.	Элементы / показатели	Немного	Среднее	Много
1.	Мне понравилось работать в группе с коллегами над созданием рассказа.	1	2	3
2.	Коллеги были открытыми к идеям, которые я предложил/а.	1	2	3
3.	Я чувствовал/а, что меня слушали и уважали.	1	2	3
4.	Когда я просил/а о помощи, мне помогли.	1	2	3
5.	Я использовал/а 5 слов, указанных в задании.	1	2	3
6.	Я придерживался/ась компонентов, лежащих в основе межкультурных компетенций, представленных в схеме.	1	2	3
7.	Мы выполнили задачу вместе со всеми коллегами.	1	2	3
8.	Мы все представили созданный рассказ.	1	2	3
9.	Я внимательно следил/а за рассказами коллег из других групп.	1	2	3
10.	Я хочу, чтобы мы продолжили работать вместе как группа.	1	2	3
	Итого			
<p>Оценка: суммируются все отмеченные цифры и определяется уровень межкультурной компетенции.</p> <p>Интерпретация балла:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Высокий уровень межкультурной компетенции – 24-30 баллов. • Средний уровень межкультурной компетенции – 17-23 балла. • Низкий уровень межкультурной компетенции – 10-16 баллов. 				

Ссылки на литературные источники:

1. Ghid metodologic. Competența interculturală. Chișinău: CEPD, 2015.
2. Ghid metodologic și suport de curs *Educația interculturală pentru viitorii pedagogi*. Chișinău: CEPD, 2020.

Для темы "Компоненты межкультурности"

3. Межкультурные компетенции через шесть характеристик

Целевая аудитория: 18+ лет

Межкультурные компетенции: толерантность к неопределенности, гибкость поведения, осознание коммуникации, поиск знаний, уважение к иным, эмпатия

Цели оценки: оценка знаний, навыков и отношений, проявляемых в понимании и различении элементов межкультурных компетенций

Необходимые условия и ресурсы: Приложение с вопросами (в зависимости от сложности упражнения), Лист для оценки

Затрачиваемое время: 45 минут

Алгоритм:

1. Индивидуальная деятельность. Каждый студент получает лист с вопросами и записывает ответы.
2. Заполнение таблицы для определения уровня сложности осуществляется после выполнения задач.
3. Обсуждение с преподавателем на основе полученных результатов.

Рекомендации: Упражнение имеет два варианта, в зависимости от уровня сложности:

1. Простой (Приложение 1).
2. Сложный (Приложение 2, затем Приложение 3 – для проверки).

Приложение 1

Фамилия _____ Имя _____

Возраст _____ Пол _____ Группа обучения _____

Рассмотрите следующие вопросы. Запишите ваши ответы.

1. Что для вас означает межкультурная компетенция?

Межкультурная компетенция позволяет вам эффективно взаимодействовать в способе, приемлемом для других, когда вы работаете в группе, члены которой происходят из разных культурных сред. Группа может состоять из двух или более человек. «Культурный» означает всевозможные характеристики, включая те ценности и убеждения, с которыми вы выросли, национальные, региональные и местные обычаи и, особенно, отношения и практики, которые влияют на ваш способ работы.

2. В чем, по вашему мнению, состоит межкультурная компетенция?

Межкультурная компетенция может быть определена как знание о культурах, о проблемах, возникающих во взаимодействии между представителями разных культур, с сохранением открытых отношений, поощряющих установление и поддержание контактов, а также навыков, необходимых для взаимодействия с представителями других культур. Элементами межкультурной компетенции являются уважение, самосознание, подход к явлениям с разных точек зрения, умение слушать, адаптироваться и строить отношения.

3. Когда начинается развитие межкультурной компетенции? Приведите пример, описав первый опыт.

Существует два основных подхода к развитию межкультурной компетенции: формальное и неформальное/информальное обучение. Формальное обучение происходит в рамках учебной программы на всех уровнях образования, через специализированные краткосрочные курсы, ориентированные на определенные аспекты межкультурной компетенции, а также через опытное обучение. Возможности неформального и информального обучения предоставляются культурными организациями, СМИ, музеями, библиотеками и др. Такое обучение также происходит через повседневный опыт во взаимодействии с теми, кто отличается от нас по возрасту, полу, религии, этнической принадлежности, социо-экономическому статусу, политическим убеждениям или физическим способностям. Другие неформальные способы развития межкультурной компетенции включают группы чтения, дискуссии, постановку театральных постановок и т. д. Важно отметить, что развитие межкультурной компетенции - это процесс, который начинается с рождения, через пример родителей, окружающих нас людей и образование, и продолжается на протяжении всей жизни.

Ответьте на следующие вопросы, связанные с элементами межкультурной компетенции:

“Терпимость к неопределенности”

Понимание терпимости к неопределенности как способности принимать неясность и конструктивно справляться с ней. Другими словами, в случае приятного неожиданного и незнакомого вызова, вы стремитесь помочь решить возможные проблемы таким образом, чтобы привлечь как можно больше других групп/людей.

4. Подумайте о примере “терпимости к неопределенности” – ситуации или поведении. Опишите его.

“Гибкость поведения”

Гибкость поведения – это способность адаптировать свое поведение к различным требованиям и ситуациям. Другими словами, это способность изменять свой способ взаимодействия с другими, чтобы избежать бесполезных конфликтов и прочего. Когда это ценится, у вас будет тенденция принимать привычки других, выполнять менее знакомую работу и следовать процедурам, что приведет к повышению уровня доверия.

5. Подумайте о примере “гибкости поведения” - ситуации или поведении. Опишите его.

“Сознание коммуникации”

Сознание коммуникации - это способность распознавать лингвистические различия, обладать навыками общения на иностранных языках и развивать коммуникацию. Другими словами, вы внимательно относитесь к множеству способов, которыми могут возникнуть недоразумения из-за различий в языке, жестах и языке тела. Для эффективного взаимодействия важно всегда быть готовым запросить разъяснения и спросить у других членов группы, как использовать определенные выражения или известные термины, чтобы избежать конфликтов или разочарований.

6. Подумайте о примере “сознания коммуникации” – ситуации или поведении. Опишите его.

“Познание знаний”

Это способность приобретать новые знания о культуре и культурных практиках, а также способность действовать в реальном времени, используя знания, отношения и навыки в области общения и взаимодействия. Другими словами, вы готовы исследовать и учиться из межкультурных встреч. Вы заинтересованы в изучении ценностей, обычаев и практик людей, с которыми вы взаимодействуете, вы внимательны и учитываете все индикаторы эффективного сотрудничества.

7. Подумайте о примере “познания знаний” - ситуации или поведении. Опишите его.

“Уважение к инойности”

Уважение к инойности проявляется через любопытство и открытость, готовность принимать другие культуры. Другими словами, вы готовы смотреть на ценности, обычаи и практики других людей не только с точки зрения различий. Возможно, вы не разделяете эти ценности, обычаи и практики, но вы твердо убеждены, что у других есть на это право. Иногда может потребоваться занять твердую, но дипломатичную позицию по отношению к разным точкам зрения, которые вы имеете.

8. Подумайте о примере “уважения к инойности” – ситуации или поведении. Опишите его.

“Эмпатия”

Эмпатия – это способность интуитивно понимать, что думают другие и как они себя чувствуют в конкретных ситуациях. Эмпатичные люди способны эффективно взаимодействовать и соответствующим образом реагировать на чувства, желания и способы мышления других людей. Другими словами, вы способны “войти” в мысли и чувства других, видеть мир их глазами. Эта компетенция основана на понимании того, как чувствуют другие. Человек заботится о том, чтобы не задеть чувства других или не нарушить их систему ценностей.

9. Подумайте о примере “эмпатии” – ситуации или поведении. Опишите его.

10. Подумайте о ситуации из вашей жизни, в которой использовались и сочетались несколько межкультурных компетенций. Укажите, какие именно.

Приложение 2

Фамилия _____ Имя _____
Возраст _____ Пол _____ Группа обучения _____

Рефлексия по следующим вопросам. Напишите ваши ответы.

1. Что для вас означает компетенция в области межкультурного взаимодействия?

2. В чем, по вашему мнению, заключается компетенция в области межкультурного взаимодействия?

3. Когда, по вашему мнению, начинается развитие межкультурных компетенций? Приведите пример, описав свой первый опыт.

Ответьте на следующие вопросы, касающиеся элементов межкультурных компетенций:

4. Подумайте о примере “толерантности к неопределенности” – ситуации или поведении. Опишите ее.

5. Подумайте о примере “гибкости в поведении” – ситуации или поведении. Опишите ее.

6. Подумайте о примере “осознания коммуникации” – ситуации или поведении. Опишите ее.

7. Подумайте о примере “приобретения знаний” – ситуации или поведении. Опишите ее.

8. Подумайте о примере “уважения к иным” – ситуации или поведении. Опишите ее.

9. Подумайте о примере “эмпатии” – ситуации или поведении. Опишите ее.

10. Подумайте о ситуации из вашей жизни, в которой были использованы и объединены несколько межкультурных компетенций, указав их.

Приложение 3

1. Что для вас означает межкультурная компетенция?

Межкультурная компетенция позволяет вам эффективно взаимодействовать с другими людьми, принадлежащими к разным культурным средам, в способе, который приемлем для них, когда вы работаете в группе, состоящей из лиц, принадлежащих к разным культурным средам. Группа может состоять из двух или более человек. Понятие “культурное” охватывает различные характеристики, включая ценности и убеждения, с которыми вы выросли, национальные, региональные и местные обычаи и, в частности, отношения и практики, которые влияют на вашу рабочую деятельность.

2. В чем, по вашему мнению, заключается межкультурная компетенция?

Межкультурная компетенция может быть определена как знание о культурах, о проблемах, возникающих в ходе взаимодействия между представителями разных культур, с сохранением открытого отношения, которое способствует установлению

и поддержанию контактов, а также навыков, необходимых для взаимодействия с представителями других культур. Элементами межкультурной компетенции являются уважение, самосознание, анализ явлений и событий с разных точек зрения, внимательность, адаптация и построение отношений.

3. Когда, по вашему мнению, начинается развитие межкультурных компетенций?

Приведите пример, описав свой первый опыт. Существует два основных подхода к развитию межкультурных компетенций: формальное обучение и неформальное/внешкольное обучение. Формальное обучение осуществляется в рамках учебной программы на всех уровнях обучения, через специализированные курсы короткого срока, с акцентом на определенные элементы межкультурных компетенций, с использованием опыта обучения. Возможности неформального и внешкольного обучения предоставляют организации культурного типа, средства массовой информации, музеи, библиотеки и так далее. Такое обучение также происходит через повседневный опыт во взаимодействии с теми, кто отличается от вас по возрасту, полу, религии, этнической принадлежности, социальному статусу, политическим убеждениям или физическим способностям. Другие неформальные способы развития межкультурных компетенций включают круги чтения, дискуссионные группы, постановку театральных представлений и так далее. Важно отметить, что развитие межкультурных компетенций - это процесс, который продолжается на протяжении всей жизни, начиная с рождения, под влиянием примера родителей, окружающих и образования.

Элементы межкультурной компетенции

4. "Толерантность к неопределенности".

Толерантность к неопределенности понимается как способность принимать неясность и конструктивно справляться с неопределенностью. Другими словами, в случае приятного и неожиданного вызова, вы стремитесь помочь в решении возможных проблем таким образом, чтобы привлечь как можно больше других групп/людей.

5. "Гибкость в поведении"

Гибкость в поведении – это способность адаптировать свое поведение к различным требованиям и ситуациям. Другими словами, это адаптация вашего способа работы с другими людьми с целью избегания бесполезных конфликтов и ситуаций. Когда это ценится, вы склонны принимать привычки других, выполнять менее знакомую работу и использовать процедуры, что способствует повышению уровня дружелюбия.

6. "Сознание коммуникации"

Сознание коммуникации – это способность распознавать лингвистические различия, владеть навыками общения на иностранных языках и развивать

коммуникацию. Другими словами, вы внимательны к различным способам, которые могут вызвать недопонимание из-за различий в языке, жестах и мимике. Для эффективного взаимодействия важно всегда быть готовыми просить пояснения и консультироваться с другими членами группы по поводу использования определенных выражений или известных терминов, чтобы избежать конфликтов и недоразумений.

7. “Приобретение знаний”

Это способность приобретать новые знания о культуре и культурных практиках, а также способность использовать в реальном времени знания, установки и навыки в общении и взаимодействии. Другими словами, вы готовы исследовать и учиться на межкультурных встречах. Вы будете интересоваться ценностями, обычаями и практиками людей, с которыми взаимодействуете, будете внимательны и учтете все признаки эффективного взаимодействия.

8. Взаимоуважение к инойности проявляется через любопытство и открытость, готовность принимать другие культуры. Другими словами, вы готовы рассматривать ценности, обычаи и практики других людей не только с точки зрения различий. Хотя вы можете и не разделять эти ценности, обычаи и практики, вы чувствуете сильно, что у других есть на это право. Иногда может потребоваться занять твердую, но дипломатичную позицию по отношению к различным точкам зрения, которые у вас есть.

9. “Эмпатия” – способность интуитивно понимать, что думают другие и как они себя чувствуют в конкретных ситуациях. Эмпатичные люди способны устанавливать связь и адекватно реагировать на чувства, желания и способы мышления других людей. Другими словами, вы способны “проникнуть” в мысли и чувства других, видеть глазами других. Эта способность основана на понимании того, как чувствуют другие. Человек беспокоится о том, чтобы не оскорбить чувства других или не нарушить их систему ценностей.

10. Подумайте о ситуации в вашей жизни, когда использовали и сочетались различные межкультурные навыки.

NB! Приведенные выше описания относятся к полной компетентности в каждой из 6 характеристик. В реальности знания и опыт у разных людей значительно отличаются. Поэтому развитие межкультурной компетенции носит индивидуальный характер, так как компетенция формируется через опыт и постепенно приобретаемые знания.

Таблица для оценки уровня сложности

Студенты заполняют эту таблицу индивидуально. Определяется уровень сложности вопросов, и заполняется лист оценки межкультурных компетенций с примерами.

№.	Определите уровень сложности вопроса	Сложный	Средний	Простой
1.	Что это межкультурная компетенция (МКК)?			
2.	В чем заключается МКК?			
3.	Развитие МКК в соответствии с возрастом			
4.	Толерантность к неопределенности			
5.	Гибкость поведения			
6.	Сознание коммуникации			
7.	Приобретение знаний			
8.	Уважение к инойности			
9.	Эмпатия			
10.	Сочетание МКК в жизни			
Итого				

Сложите результаты по вертикали для каждого уровня сложности. Более высокий показатель указывает на уровень развития межкультурной компетенции:

- **Сложный** означает **начальный** уровень компетенции;
- **Средний** – **промежуточный** уровень компетенции;
- **Простой** – **продвинутый** уровень компетенции.

Каким бы ни был результат, развитие межкультурной компетенции приветствуется в любое время: сначала оно исходит от каждого из нас через изменения, затем изменения происходят во всем обществе.

Ссылки на литературные источники:

1. Deardorff D.K. Manual for developing intercultural competencies. Story Circles. Ed. Routledge Focus, Franța 2020. Pe: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370336?posInSet=1&queryId=cc6b54a6-5d36-41d3-a695-0b28bee4392e>. (Accesat la 15.10.22).
2. Intercultural competence assessment (INCA). Education and Culture, Leonardo da Vinci European Training in the UK, 2004.

Для модулей межкультурного образования

4. Межкультурные компетенции

Межкультурная компетенция – это ситуационное равновесие между: знанием и опытом других культур, людей, наций, поведения и т. д., проявляющееся в любопытстве, открытости и интересе к этим культурам, людям и нациям; эмпатией, способностью поставить себя на место другого, умением правильно распознавать и интерпретировать чувства и потребности других; уверенностью в себе, знанием своих сильных и слабых сторон, своих потребностей, эмоциональной устойчивостью; критическим осмыслением и рефлексией собственных предвзятостей/стереотипов относительно других культур, людей, наций, поведения и т. д.”

Группа: 18+ лет

Межкультурные компетенции: эмпатия, толерантность к неопределенности, открытость, полицентричное мышление, отказ от ролей, гибкость, навыки метакоммуникации

Цели оценки: оценка знаний, навыков и отношений в межкультурной области, выраженных через конкретные компетенции и контекстные поведенческие проявления

Необходимые условия и ресурсы: Анкета для наблюдения, на бумаге или в электронном формате, для индивидуального заполнения

Необходимое время: 10-15 минут

Алгоритм:

1. Заполнение анкеты для наблюдения;
2. Обработка данных и анализ результатов;
3. Представление результатов.

Анкету можно использовать:

- для начальной оценки для изучения группы;
- после деятельности в рамках урока межкультурного образования, в качестве краткосрочной оценки;
- в качестве самооценки для личного развития.

Фамилия _____ Имя _____

Возраст _____ Пол _____ Группа обучения _____

Анкета наблюдения

Инструкция: Выявите и запишите в этой анкете для наблюдения любые доказательства (на шкале от 0% до 100%) саморазвития отношений, знаний и навыков в области межкультурных компетенций.

1. Знание исторических, культурных, географических, политических аспектов.

Знания						
№.	Каков ваш уровень	0%	25%	50%	75%	100%
1.	самосознание в культурном контексте					
2.	понимание сложности гендерной идентичности					
3.	сознание того, что любой культурный контекст влияет на способ восприятия мира, ценности и т. д. человека.					
4.	знание исторических, культурных, географических, политических аспектов.					
Отношения						
№.	Каков ваш уровень:	0%	25%	50%	75%	100%
5.	интерес к людям, которых вы воспринимаете как имеющих различное культурное прошлое					
6.	открытость к новому опыту					
7.	уважение к идеям, убеждениям, точкам зрения других людей					
8.	интерес к глобальным вопросам, таким как экология, права человека и т. д.					
Навыки						
№.	Каков ваш уровень:	0%	25%	50%	75%	100%
9.	критическое мышление					
10.	адаптация поведения и стиля общения к социокультурному контексту					
11.	выражение точек зрения					
12.	управление и разрешение межкультурных конфликтов с межкультурной перспективы					
Итого:						
знания _____		_____				
отношения _____		_____				
навыки _____		_____				
Общая сумма:						

Оценка результатов

Таблица имеет три шкалы, отражающие результаты на уровне знания (1-4), отношения (5-8) и навыков (9-12). Уровень межкультурной компетенции представляет собой общую сумму баллов по этим шкалам.

Интерпретация результатов для одного участника

- **По результату по каждой измеряемой характеристике** мы суммируем баллы по этой характеристике (знания – ответы 1, 2, 3, 4; отношения – ответы 5, 6, 7, 8; навыки – ответы 9, 10, 11, 12). Сумму для каждой характеристики делим на 4. На основе результатов по измеряемым характеристикам, указанным в таблице расчетов, определяем индивидуальный уровень компетенции по каждой характеристике.

- **По итоговому результату** мы складываем баллы со всех ответов в анкете. Затем общую сумму делим на 12. На основе итогового результата, указанного в таблице расчетов, определяем индивидуальный уровень межкультурной компетенции.

Интерпретация результатов для группы участников

- По **результатам по каждой измеряемой характеристике** мы суммируем баллы по этой характеристике (знания – ответы 1, 2, 3, 4; отношения – ответы 5, 6, 7, 8; навыки – ответы 9, 10, 11, 12). Сумму для каждой характеристики делим на количество участников. На основе результатов по измеряемым характеристикам, указанным в таблице расчетов, определяем уровень компетенции по каждой характеристике для группы.
- По **итоговому результату** мы складываем баллы со всех ответов в анкете. Затем общую сумму делим на количество участников. На основе итогового результата, указанного в таблице расчетов, определяем уровень межкультурной компетенции для группы.

Таблица расчетов

Ответы	Результаты по измеряемым характеристикам	Итоговый результат	Результат в процентах	Уровень компетенции по характеристикам/всего по межкультурным компетенциям
5	17-20	50-60	100%	очень высокий
4	14-16	40-49	75%	высокий
3	11-13	30-39	50%	средний
2	8-10	21-29	25%	низкий
1	4-7	12-20	0%	отсутствие межкультурной компетенции

Сылки на литературные источники:

1. Baiutti M. Protocollo di valutazione Intercultura. Comprendere, problematizzare e valutare la mobilità studentesca internazionale. Education 14, Edizioni ETS. 2019.
2. Pintilii R. E. Formarea competențelor interculturale. În: ECOSTUDENT, Revista de cercetare științifică a studenților economiști, Nr. 3. 2014. Pe: https://www.utgjiu.ro/ecostudent/ecostudent/pdf/2014-03/11_Ramona%20Elena%20Pintilii.pdf. (Accesat la 12.10.22).

Для модулей межкультурного образования

5. Разнообразие

Что бы произошло, если бы мы все были одинаковыми? Безусловно, на Земле царил бы непрерывная однообразие. Мы не только имеем разные цвета кожи, но и говорим на разных языках, у нас разные обычаи, мы едим разную пищу, у нас разные истории. Судьба или история заставили нас жить вместе в одном пространстве, дышать одним воздухом, разделять общие заботы и радости.

Давайте научимся ценить это разнообразие так, как мы научились соседствовать. Давайте слушать, каждый из нас, историю другого, потому что, в конце концов, его история является частью нашей истории!

Концепция разнообразия возникла на основе принципов интегративного подхода к гендерной и межкультурной образовательной деятельности. Его корни уходят в движение за уважение к правам человека в США. Разнообразие означает принятие того, что люди различаются по внешности и личности. То, как каждый из нас понимает и уважает эти различия, способствует развитию и укреплению гражданского общества.

Культурное разнообразие отмечается в День Европы почти во всех странах континента, особенно в странах Евросоюза, каждый год с момента Декларации Шумана от 9 мая 1950 года. Среди мероприятий, проводимых по этому случаю, включены: курсы гастрономии для изучения новых кулинарных традиций (на Мальте); просмотр фильмов (в Дании); проведение концертов под открытым небом, конкурсов и уличных парадов (в Польше). Все эти мероприятия имеют одну цель: поощрение взаимопонимания.

Рекомендуемым фильмом является "How we hated each other" (Как мы друг друга ненавидели).

Группа: 18+

Межкультурные компетенции: терпимость, эмпатия, полицентрическое мышление, уважение к разнообразию

Цели оценки: оценка знаний, навыков и интеркультурных отношений, проявленных через понимание концепции разнообразия

Цель: анализ изображения с целью сформулировать выводы о разнообразии

Предварительные условия и ресурсы: изображения для работы онлайн/офлайн, лист с вопросами, лист оценки

Выделенное время: 50 минут

Алгоритм:

1. Доступ к ссылке и изучение изображения без легенды;
2. Рефлексия над вопросами из Приложения 2. Запись ответов;
3. Проведение групповых обсуждений на основе изображения и предоставленных ответов.

Заполнение таблицы наблюдений преподавателем.

Link: <https://www.nytimes.com/2022/10/27/learning/whats-going-on-in-this-picture-oct-31-2022.html>

!На случай отсутствия доступа к Интернету или невозможности открыть изображение, обратитесь к Приложению 1.

Приложение 1

Группа детей в возрасте 8-9 лет в магазине мультикультурных товаров в Англии



Приложение 2

Фамилия _____ Имя _____

Возраст _____ Пол _____ Группа обучения _____

Анкета с вопросами:

• Что отражено на этом изображении? _____

• Какие ассоциации вызывает у вас это изображение? _____

• Что еще вы замечаете? _____

• Как вы можете связать это изображение с концепцией разнообразия? _____

• Что вы можете сказать, опираясь на это изображение, о **гендерном разнообразии**? _____

• Как вы можете аргументировать **равенство** с точки зрения разнообразия? _____

• Опишите, что вы понимаете под словом “разнообразие”? _____

• Какова связь между концепцией **разнообразия** и **межкультурными компетенциями**? _____

Таблица наблюдения

Преподаватель заполняет таблицу наблюдения для каждого студента в течение выполнения задания.

№.	Во время активности было замечено, что:	Мало	Средне	Много
1.	Участники описывают концепцию разнообразия, прибегая к деталям изображения.			
2.	Выражают свое восприятие того, что они видят на картине.			
3.	Делают дополнения.			
4.	Высказывают свое мнение о связи между изображением и концепцией разнообразия.			
5.	Аргументируют отраженное на изображении с точки зрения гендерного разнообразия.			
6.	Объясняют связь между концепцией равенства и концепцией разнообразия.			
7.	Определяют концепцию разнообразия.			
8.	Замечают связь между концепцией разнообразия и межкультурными компетенциями.			
	Итого			

Суммируются баллы за каждый ответ, и определяется наивысший балл, указывающий на уровень (низкий/средний/высокий) наблюдения, понимания и уважения к разнообразию.

Библиографические ссылки:

1. Purcaru I. Introducere în măsurarea diversității. Teorie și aplicații. București: Editura Economică, 2011. 390 p.
2. Ce se întâmplă în această imagine? Pe: <https://www.nytimes.com/2022/10/27/learning/whats-going-on-in-this-picture-oct-31-2022.html> (Accesat la 08.11.2022).

Куррикулум по модулям

6. Анкета “Толерантность к неопределенности”

Пожалуйста, подумайте о человеке справа от вас и, анализируя его способ мышления, чувствования или действия, опишите его как личность, назовите доминирующие качества. Вы должны проанализировать два описания (слева или справа) и решить, какое из них лучше всего отражает его образ мышления, чувствования или действия.

Пометьте “х” на интенсивности этого согласия на шкале между этими двумя характеристиками, учитывая, что отмечая 1 и 2 или 9 и 10, вы выделяете явную характеристику, 3 и 4 или 7 и 8 – характеристику, описывающую в некоторой степени человека, в то время как 5 и 6 означают, что человек находится между этими двумя характеристиками. Поставьте только одно “х” для каждой шкалы.

1. Низкая толерантность к неопределенности

Эффективен(на) в университетских контекстах, где существуют четкие нормы, полная информация и хорошо структурированные задачи.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Ясность

Предпочитает четкие, хорошо определенные задачи и пошаговый, алгоритмический подход к решению проблем.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. Нормативность

Нуждается в четких нормах и правилах, хорошо запланированных и структурированных задачах.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Знакомство

Предпочитает университетские и социальные контексты, которые знакомы и привычны.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1. Высокая толерантность к неопределенности

Эффективен(на) в менее структурированных университетских контекстах, с сложными задачами и менее ясными нормами.

2. Сложность

Предпочитает сложные и трудные задачи и интуитивный, эвристический подход к решению проблем.

3. Свобода

Нуждается в минимальных правилах, мало структурированных задачах и свободе действий.

4. Разнообразие

Ищет новые, разнообразные, незнакомые университетские и социальные контексты.

5. Неопределенность

Избегает новых университетских контекстов, сложных ситуаций, принятия рисков или новых обязанностей.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Доверие

Ищет возможности, университетские ситуации, где можно принимать новые риски или обязанности.

6. Монохрония

Чувствует себя комфортно, если управляет одним набором стимулов, одной задачей или активностью.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6. Полихрония

Чувствует себя комфортно, если управляет несколькими стимулами или активностями параллельно.

7. Жесткость

Предпочитает стабильность и строгость на рабочем месте, уверенность, предоставляемую использованием тех же методов.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Гибкость

Предпочитает изменение и адаптацию к новым университетским контекстам, свободу, предоставляемую использованием новых возможностей.

Рекомендация: Преподаватель должен убедиться, что все студенты участвовали в оценке, оценивая и оцениваемые.

Оценка результатов: **1 и 2** или **9 и 10** означают, что эта характеристика четко определена; **3 и 4** или **7 и 8** означают, что эта характеристика описывает в какой-то степени оцениваемого человека, являясь частично определенной; **5 и 6** означают, что оцениваемый человек неопределенный, между двумя характеристиками.

Задания для студентов:

1. Заполните таблицу, выделите доминирующие характеристики оцениваемого человека. Запишите цифру, на которую вы поставили галочку, руководствуясь шкалой в таблице (например, ясность - 4, я записываю слева). Если вы поставили галочку на 5, запишите ее с обеих сторон характеристики. Затем записывайте результаты по вертикали по каждой характеристике.

Таблица расчетов

Параметры, показатели толерантности к неопределенности											Результат измерения
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
№г.	Цифра	Низкие результаты				Высокие результаты				Цифра	
1.		Неясность в неопределенности									
		<i>Низкая толерантность к неопределенности</i>				<i>Высокая толерантность к неопределенности</i>					

2.	Сложность задач			
	<i>Ясность</i>	<i>Сложность</i>		
3.	Свобода действия			
	<i>Нормативность</i>	<i>Свобода</i>		
4.	Контекст разнообразия			
	<i>Знакомство</i>	<i>Разнообразие</i>		
5.	Профессиональное доверие			
	<i>Неуверенность</i>	<i>Доверие</i>		
6.	Мобильность/Подвижность внимания			
	<i>Монокрония</i>	<i>Поликрония</i>		
7.	Гибкость принятия решений			
	<i>Жесткость</i>	<i>Гибкость</i>		

2. Передайте анкету и заполненные результаты коллеге, которого вы оценили.

3. Проанализируйте результаты с точки зрения соответствия и проведите анализ относительно того, как вас видят ваши коллеги, группа, к которой вы принадлежите.

4. Затем каждый человек имеет возможность дополнительно информироваться, наблюдая за своими личными компетенциями в отношении толерантности к неопределенности, то есть **образа быть, мыслить, чувствовать или действовать в отношении других**. Ниже представлены результаты низких и высоких баллов, проанализируйте их и обратите внимание на противоположность доминирующей характеристики.

Анкета “Толерантность к неопределенности” позволяет оценить индивидуальные предпочтения и личный стиль отношения к сложным ситуациям, которые либо характеризуются минимальной неопределенностью (контроль), либо большой неопределенностью (исследование).

1. Толерантность к неопределенности

Люди, получившие **низкие баллы** по фактору “толерантность к неопределенности”, предпочитают простые и четко определенные задачи, явные нормы или правила в их выполнении. Они предпочитают хорошо запланированные и структурированные деятельности, нуждаются в полной информации перед действием и отстаивают пошаговый, алгоритмический подход к решению проблем. Они соглашаются с знакомыми людьми и ситуациями, новые контексты требуют от них значительных усилий для адаптации. Упрямы, предпочитают порядок и уверенность, обеспечиваемые использованием тех же методов. Они сопротивляются изменениям и чувствуют неуверенность и напряжение в новых или сложных ситуациях. С низкой распределенной внимательностью, легко отвлекаются, эффективны, когда сосредотачиваются на одной задаче.

Люди, получившие **высокие баллы** по фактору “толерантность к неопределенности”, предпочитают сложные, менее структурированные задачи и как можно меньше правил в их выполнении. Они освобождают себя для независимого действия и им не

нужна полная информация перед действием. Они соглашаются с новыми людьми и ситуациями, стремятся избежать монотонии и любят вызовы и частые изменения, будучи уверенными в собственных силах. Непредсказуемы, открыты к новым возможностям, легко принимают риски и легко адаптируются к изменениям. Эффективны в управлении несколькими стимулами или активностями параллельно, сохраняя концентрацию под давлением различных факторов.

2. Сложность задач

Люди, получившие низкие баллы по фактору “сложность задач”, предпочитают четкие и четко определенные задачи вместо сложных или недостаточно определенных. Они считают, что пошаговый, алгоритмический подход к решению проблем является ключом к успеху. Они начинают решать проблему только в том случае, если у них есть всю необходимую информацию, зависят от логического и четкого подхода. Они разделяют выполнение задач, чтобы не перемешивать их.

Люди, получившие высокие баллы по фактору “сложность задач”, предпочитают неоднозначные или вызывающие задачи. Они быстро принимают решения, даже если у них нет всей необходимой информации, используя в основном интуицию и эвристические стратегии в решении проблем. Они избегают жесткого планирования задач, чтобы иметь возможность подходить и решать их в зависимости от настроения или давления обстоятельств. Они видят ключ к успеху в участии в сложных задачах, работе в скачках и использовании интуиции для генерации решений.

3. Свобода действия

Люди, получившие низкие баллы по фактору “свобода действия”, предпочитают руководствоваться правилами и четкими нормами в своей деятельности. Им нравятся хорошо запланированные деятельности с ясными шагами решения, которые придают им чувство безопасности и устойчивости. Они ценят строгих, серьезных людей, которые не отступают от правил. Избегают принятия новых обязанностей, не предусмотренных формальной программой. Они чувствуют себя комфортно, следуя указаниям и целям, намеченным преподавателями напрямую.

Люди, получившие высокие баллы по фактору “свобода действия”, опираются на свои собственные идеи и свое видение при разработке и реализации задач. Они считают, что правила их ограничивают, ограничивая их креативность и эффективность. Они предпочитают гибкий график и считают, что они работают намного эффективнее в отсутствие строгих норм и правил. Им нравится адаптировать свою работу и планы в зависимости от контекста. У них положительное отношение к неконформистам и тем, кто нарушает правила и конвенции.

4. Контекстуальное разнообразие

Люди, получившие низкие баллы по фактору “предпочтение разнообразия”,

предпочитают знакомые места и ситуации, людей и группы, похожие на них. Различные социальные контексты, те, которые им не знакомы, требуют от них больших усилий по адаптации или вызывают дискомфорт. Они предпочитают стабильность, в которой они точно знают, что им делать, без слишком больших изменений.

Люди, получившие высокие баллы по фактору “предпочтение разнообразия”, стимулируются частыми изменениями. Они предпочитают непривычные контексты и ситуации, новых людей и места. Они чувствуют себя хорошо на вечеринках с незнакомыми людьми и у них есть друзья, разнообразные в интеллектуальном, социальном и культурном плане. Они вовлечены в задачи, предполагающие вызовы и новые проблемы, и стремятся избегать однообразия, применяя различные стратегии решения одних и тех же задач, стимулируя поиск оригинальных решений.

5. Профессиональное доверие

Люди, получившие низкие баллы по фактору “профессиональное доверие”, не считают себя такими же хорошими, как и другие, и перед новой или сложной ситуацией чувствуют себя неуверенными и напряженными. Они колеблются принимать решения под давлением и чувствуют себя виноватыми даже тогда, когда это необоснованно. Они избегают рисков и предпочитают приспосабливаться к мнениям других, избегая высказывания критических мнений о начальниках.

Люди, получившие высокие баллы по фактору “профессиональное доверие”, говорят то, что думают, аргументируют и отстаивают свои мнения с убеждением. Они не колеблются предпринимать риски, спокойны и уверены перед новыми обязанностями. В напряженных ситуациях они могут быстро принимать решения. При необходимости комментируют или оспаривают мнения других. Они считают себя лучше подготовленными по сравнению с другими и не чувствуют вины в ситуациях неудачи, если считают, что они несут прямую вину.

6. Мобильность/Подвижность внимания

Люди, получившие низкие баллы по фактору “мобильность внимания”, чувствуют себя комфортно и эффективны, когда сосредотачиваются на одной задаче/деятельности. В университетском контексте они сосредотачиваются на достижении одной цели, избегая параллельного выполнения нескольких действий. Они не могут одновременно следить за несколькими источниками коммуникации, а присутствие и беседы других людей отвлекают их.

Люди, получившие высокие баллы по фактору “мобильность внимания”, чувствуют себя комфортно, когда следят за несколькими стимулами одновременно, и не испытывают трудностей при выполнении нескольких действий параллельно. Они следят за и управляют несколькими действиями, принимаясь за новые задачи, прежде чем закончить предыдущие. Они могут оставить много деталей на последний момент. Присутствие и беседы других людей не отвлекают их от того, что они делают.

7. Гибкость в принятии решений

Люди, получившие низкие баллы по фактору “гибкость в принятии решений”, устойчивы к давлению и предложениям других. Они не любят изменений и упорно придерживаются старых методов или стратегий, даже если они доказали свою неэффективность. Они предпочитают аккуратные, упорядоченные задачи, которые выполняют, применяя только уже известные методы.

Люди, получившие высокие баллы по фактору “гибкость в принятии решений”, являются спонтанными и податливыми, готовы изменить свою точку зрения, легко поддаются влиянию мнениями других. Они воспринимают изменения как открытие новых возможностей. Они ищут разнообразные задачи, всегда готовы попробовать что-то новое и находят альтернативные способы выполнения задач.

Библиографические ссылки:

1. Constantin T. Chestionarul Toleranței la Incertitudine (TI). Instrument Psihometric. 2016. Pe: <https://bit.ly/2Qlw0J6> (Accesat la 22.10.22).
2. Vorobiov E. Toleranța la incertitudine și stima de sine la studenți. Sesiune națională cu participare internațională de comunicări științifice studențești, ediția XXV, USM, pp. 304-306.

Для дисциплин по межкультурному образованию

7. Межкультурный профиль

Целевая группа: 18+ лет

Межкультурные навыки: культурное понимание, критическое мышление, уважение к разнообразию, терпимость, адаптивность, любопытство, эмпатия

Цели оценки: отражение опыта межкультурного взаимодействия в прошлом и настоящем, формирование взгляда на определенные реакции/поведение в будущем

Предварительные условия и ресурсы: Анкета предлагается студентам в бумажной или электронной форме для индивидуального заполнения.

Выделенное время: 45-80 минут (в зависимости от числа студентов в группе)

Алгоритм:

1. Раздача анкет или предоставление ссылки для онлайн-заполнения анкеты;
2. Рефлексия над вопросами с формулировкой ответов на каждый из них;
3. Заполнение таблицы расчета;
4. Составление вывода о текущем видении развития межкультурных навыков.

Измеряемые параметры. Анкета включает в себя утверждения, касающиеся всех измеряемых параметров, но ее не следует рассматривать как оценку саму по себе. Она применяется только для предоставления студенту дополнительной информации о себе, его отношениях и межкультурном опыте в прошлом, а также текущего видения по отношению к определенным реакциям/поведению в будущем.

Анкета “Межкультурный профиль”

Каждый из нас сталкивался с ситуациями, где взаимодействовал с людьми из других культур, или столкнется с этими ситуациями в будущем, например, обмен опытом с людьми из разных стран, на работе, в своей стране или за её пределами. Ниже вы найдете ряд утверждений, которые относятся к таким ситуациям. Пожалуйста, поставьте отметки напротив утверждений, которые относятся к вашему опыту, и наилучшим образом описывают ваши переживания.

Возможно, эти утверждения связаны с ситуациями, которые вы еще не пережили. Попробуйте представить себе такую ситуацию и отметьте те, которые лучше всего соответствуют вашему поведению и реакции.

Этот опрос позволит вам учесть ваше собственное поведение и опыт. Он должен предоставить вам обратную связь относительно ваших сильных и слабых сторон в области межкультурной компетенции.

Инструкция: Пожалуйста, выберите для каждого вопроса один из следующих вариантов и напишите рядом с вопросом: 1 – никогда, 2 – иногда, 3 – всегда.

I. Этот раздел рассказывает о встречах с представителями других культур в вашей родной стране.

1. В ресторанах я часто заказываю блюда с ингредиентами, которые мне не знакомы.
2. Я часто ищу контакт с другими людьми, чтобы узнать как можно больше о их культуре.
3. Я сразу замечаю, когда другие люди не чувствуют себя комфортно в моем присутствии.
4. Я легко приспосабливаюсь к отношениям с людьми других национальностей и этний.
5. Когда другие люди ведут себя так, что я не понимаю их, я спрашиваю, почему они так делают.
6. Когда я слышу новости о катастрофе в другой стране, я думаю о людях там и их судьбе.
7. Когда я новичок в группе с людьми из другой страны, я пытаюсь узнать правила этой группы, наблюдая за их поведением.
8. Когда разговор с людьми из разных стран не удается, я прошу их объяснить свою позицию.
9. Когда мои собеседники используют жесты и выражения, которые мне незнакомы, я не игнорирую их, а спрашиваю у собеседников, что это значит, или исследую самостоятельно.
10. Когда я общаюсь с другими людьми, я всегда слежу за их языком тела.
11. Разговаривая с носителями других языков, я спрашиваю, что означают неясные или двусмысленные слова.

II. В этом разделе рассматриваются ситуации и взаимодействия с людьми, когда мы посещаем их родную страну (например, когда мы отдыхаем в другой стране).

1. Когда в стране, где я провожу отпуск, нет надежного расписания транспорта, я стараюсь приспособиться к ситуации, не раздражаясь.
2. Когда я смотрю на людей из других стран, часто угадываю, как они себя чувствуют.
3. Я часто меняю свои планы, когда нахожусь в отпуске за границей.
4. Когда я чувствую, что люди из других культур держат дистанцию, я стараюсь понять причину.

III. Следующие утверждения связаны с будущими рабочими ситуациями, с коллегами из разных культур. 16. Во время разговора мне легко менять язык общения.

1. Я всегда руководствуюсь правилами своей культуры, и если я не уверен, как правильно себя вести, когда взаимодействую с людьми из других культур, я придерживаюсь своих собственных правил.
2. Если бы мои коллеги из других культур приходили на работу позже или хотели,

чтобы перерывы длились дольше, я бы принял это за свою собственную привычку.

3. Если бы я вел себя неадекватно по отношению к коллеге из другой культуры, я бы думал, как избежать повторения этой ситуации в будущем.
4. Если бы у меня были коллеги, представляющие этническое меньшинство в моей рабочей зоне, я бы попытался вовлечь их в основную группу.
5. Если бы коллеги или руководители из-за границы критиковали мою работу, в результате чего я бы задумался о том, чтобы изменить свои рабочие привычки.

Задание: Таблица заполняется каждым участником.

Инструкция: Суммируйте результаты ответов на каждый ряд утверждений. Запишите рядом с каждым рядом утверждений накопленное количество, в соответствии с установленной шкалой уровней развития. Просуммируйте баллы по трем рядам утверждений и запишите их рядом с общим результатом. Проанализируйте свои сильные и слабые стороны в этой области межкультурной компетенции.

Таблица расчетов

№.	Серия утверждений в пределах:	Стандартный балл	Накопленный результат	Уровень развития
I	встречи с людьми из других культур вашей страны происхождения.	26-33		высокий
		18-25		средний
		11-17		низкий
II	ситуации и взаимодействие с людьми, когда мы посещаем их страну происхождения.	10-12		высокий
		7-9		средний
		4-6		низкий
III	будущие рабочие ситуации с коллегами из разных культур.	14-18		высокий
		10-13		средний
		6-9		низкий
Общий результат		49-63		высокий
		35-48		средний
		21-34		низкий

Рекомендации: Если вы достигли низкого уровня (имеете низкий уровень) развития или хотите улучшить свой уровень личного развития и межкультурной компетентности, предлагаю задуматься над следующими вопросами:

- **В общем, что такое межкультурная компетентность?**

Межкультурная компетентность относится к способности общения с людьми из разных стран, описывая взаимодействие двух или более лиц, ни одно из которых не находится в отношении превосходства над другим, что способствует гармоничному сосуществованию вовлеченных личностей.

Во многих случаях межкультурное общение осуществляется с целью улучшения

социальной адаптации нескольких людей. Был выделен способ, как это содействует повышению профессиональной компетентности и, особенно, психологического здоровья, поскольку в некоторых случаях эти вопросы остаются на втором плане.

Межкультурная компетентность включает в себя способность создавать чувство благополучия и безопасности для тех, кто принимает решение испытать ее. Это внутреннее изменение, происходящее, когда приобретаются навыки в новой культурной среде с целью чувствовать себя хорошо и быть хорошо принятым окружающими.

В сегодняшнем глобализированном мире мы можем подумать, что межкультурная компетентность повсюду, но на самом деле не многие люди ее обладают. Поэтому становится все более важным акцентировать ее значение и путь к достижению этого стандарта.

- ***Какие преимущества приносит развитие межкультурных компетенций?***

По мере того как человек начинает развивать межкультурные навыки, такие как общение на иностранных языках, эмпатия, критическое мышление, гибкость и культурная осведомленность, это также повлияет на его личное развитие.

Некоторые из важных преимуществ развития межкультурных компетенций заключаются в том, что человек сможет видеть мир с разных точек зрения и узнает, что нет универсальной истины о том, как видеть и проживать жизнь. Разнообразие будет воспринято с различных точек зрения, и человек приобретет уважение к людям, проходящим через различные обстоятельства.

Человек, который имеет постоянный контакт и учится из других культур, обогатится международным опытом того, как люди решают проблемы в различных культурах. Интернационализация личности приведет к развитию в различных аспектах жизни.

Здесь мы отвечаем на вопрос “Почему важно быть межкультурно компетентным?”

Мы понимаем чувства

Краткий пример – когда мы знаем иностранный язык, те, кто действительно учит его с уважением и желанием учиться, не только осознают, что они учат, как работает межкультурное общение с другими людьми, но и как это делать правильно.

Например, могут быть определенные выражения, которые для вас мало что значат, но которые, когда вы говорите их другим людям, могут иметь огромный вес.

Когда мы понимаем язык и выражения других, мы осознаем, насколько важны навыки в области межкультурных взаимодействий, потому что мы понимаем их чувства и то, как они воспринимают те же самые слова, которые для одних не имели бы никакого значения, но которые не всегда означают одно и то же.

Создаем лучшую среду сосуществования

Например, есть культуры, в которых одежда играет важную роль, в то время как в других она может быть не считается наилучшим выбором для определенных обстоятельств, таких

как, например, поход на работу. И это может вызывать множество проблем.

Когда мы понимаем культуру других и принимаем не только их способ одеваться, но и их способ мышления, и уважаем их точку зрения, несмотря на то, насколько она отличается от нашей, мы создаем лучшие условия сосуществования. Уважение и терпимость - ключи к обучению, к принятию положительных сторон и к предоставлению пространства для того, что, по нашему мнению, не способствует хорошему взаимопониманию.

Передаем правильное сообщение

Сегодня улучшение межкультурной компетенции скорее является заявлением о принятии и включении. Хотя это может не казаться таким, есть много людей, которые из-за культуры или убеждений чувствуют себя заторможенными в деле достижения значительных успехов.

Есть много людей, которые, в какой-то степени, чувствуют себя стесненными быть тем, кто они есть, из-за предвзятостей.

Когда у нас есть способность понимать другие культуры, уважать и принимать их, мы открываем путь для тех, кто находится рядом с нами, чтобы сделать то же самое, и таким образом обходим стигматизацию.

Мы можем улучшить свои привычки

Не секрет, что у некоторых культур есть более функциональные привычки, чем у других. И когда у нас достаточно уважения, чтобы изучить и применить их в нашей жизни, мы осознаем, что улучшили качество жизни, которое у нас было до этого с практиками, с которыми мы не были знакомы в детстве.

Например, многие компании черпают вдохновение из профессионального поведения других культур, чтобы добавить их к своим ценностям и сделать свою работу оптимальной.

Существует множество программ по межкультурному развитию для укрепления этого аспекта.

• Как развивается межкультурная компетенция?

Изучение нового языка

Быстрое освоение нового иностранного языка всегда находится в списке приоритетов тех, кто стремится совершенствоваться в профессиональном плане (например, английский в настоящее время очень востребован в компаниях) или тех, кто является поклонником определенной культуры и считает интересным узнавать что-то о ней через знание родного языка.

В любом случае, у вас есть возможность развивать свою межкультурную компетенцию. Помните, что культура – это не только то, что мы видим или делаем, но и то, что мы говорим. И когда мы учим новый язык, нам не следует ограничиваться только базовыми разговорами, а также изучать корни языка.

Например, спрашивайте, какие фразы являются обычными или как они обычно

относятся к определенным вещам. Узнавайте, есть ли у них фразы, касающиеся определенных аспектов их культуры, или есть ли уникальные слова или выражения. Спрашивайте, почему они выражают себя именно так, и почему не иначе.

Путешествия в другие страны

Многие люди решают посетить другие страны из-за стандартов, и когда мы думаем о отпуске, в ум приходят самые знаковые места в мире, такие как Эйфелева башня или Колизей в Риме, но там есть гораздо больше, чем просто это.

Если у вас есть возможность посетить страну, воспользуйтесь этим для увеличения ваших межкультурных взаимодействий. Исследуйте те места, которые являются эталоном для их культуры, и посещайте их, разговаривайте с теми, кто там живет, испытывайте ремесла, ремесленные изделия, традиционные песни, традиционную одежду, образ жизни тех людей. И, если вы идете в знаковые места, которые стали классикой среди туристов, исследуйте настоящую историю этих мест.

Оценивайте их с исторической точки зрения, а не только визуальной. Опыт пребывания за границей обогатит вас и поможет вам в развитии межкультурной компетенции.

Проживание с иностранцами

Многие люди отказываются жить с иностранцами именно потому, что некоторые культуры настолько отличаются от той, в которой мы выросли, что, если мы не являемся эмпатичными или терпимыми, мы можем отвергнуть этих людей и остаться с тем, что нам знакомо и безопасно, и это серьезная ошибка.

Один из самых важных аспектов развития межкультурной компетенции связан не только с тем, что мы можем прочитать или нам могут рассказать, но и с тем, что мы можем испытать. И иногда недостаточно просто посетить место, иногда нам нужно прожить с людьми из этого места, чтобы глубже понять межкультурные взаимодействия.

Достаточно внимательно наблюдать за иностранцем всего одну неделю, чтобы понять, что он будет делать вещи по-другому, видеть вещи с другой точки зрения, и, возможно, его реакция на определенные ситуации будет отличаться, и это приносит радость в этом плане, вы будете наблюдать за его культурным профилем.

Терпимость и уважение к культурным различиям

Это момент, который, если хотите, можно связать с предыдущим. И когда мы позволяем всем этим различиям прийти к нам с терпимостью и уважением, тогда мы действительно узнаем о культуре, основанной на другом человеке, на его культурном профиле. Нельзя ожидать, что вы сможете развить межкультурную компетенцию, если у вас нет терпимости или уважения к жизни других людей.

Даже если есть что-то, что вам кажется противоречащим вашим принципам, ценностям или вашей культуре, вы должны быть достаточно зрелыми, чтобы принять и понять, что это способ быть кем-то другим.

Многие изучают другие культуры с целью извлечь из них лучшее, и это хорошо. Всегда есть что-то, что мы можем взять у других и применить в своей жизни для улучшения ее, но мы должны понимать, что это не всегда обязательно.

Иногда нужно просто наблюдать и изучать, чтобы понять, что является частью важных навыков в межкультурном общении.

Когда мы не намерены обязательно применять убеждение или поведение в нашей повседневной жизни, достаточно его понимать, уважать и уделять ему пространство.

Никому не понравится, если его будут судить или осуждать за то, что он научился быть.

В заключение можно сказать, что по мере того как мир становится более взаимосвязанным, чем когда-либо, и общества имеют средства связи с людьми по всему миру всего за несколько секунд, важно понимать сходства и различия между культурами.

Ключевые ценности, которые следует поощрять, – это терпимость и уважение, особенно когда у людей из других стран есть разные точки зрения. Нет, нет идеальной страны или общества, но то, что делает глобальное общество лучше, – это понимание позиции каждого и совмещение лучшего из обеих общин.

Независимо от культурных различий, языков, особенностей, поведения, религий и убеждений, то, что делает управление межкультурными отношениями возможным, – это открытое отношение к позитивному взаимодействию. Все вышеупомянутые навыки и компетенции действуют вместе и являются отличными инструментами для тех, кто хочет развивать свой межкультурный профиль.

Библиографические ссылки:

1. Intercultural competence assessment (INCA). Education and Culture. Leonardo da Vinci European Training in the UK, 2004.
2. 5 elemente de competențe de a lucra în străinătate. 2022. Pe: <https://barrazacarlos.com/ro/competente-interculturale/> (Accesat la 19.10.22).

Куррикулум для курса

8. Опросник: *Стиль социальных отношений*

Анализируйте свой обычный способ мышления, чувствования или действия, самооцените, какой вы человек, какие у вас преобладающие черты.

Проанализируйте два описания (слева или справа) и решите, какое из них лучше всего описывает ваш обычный способ быть, мыслить, чувствовать или действовать.

Поставьте “х” на шкале интенсивности этого соответствия между двумя характеристиками, учитывая, что 1 и 2 или 9 и 10 означают, что эта черта явно выражена, 3 и 4 или 7 и 8 - что эта черта описывает вас в какой-то степени, а 5 и 6 - что вы “колеблетесь” между этими двумя чертами. Поставьте только одно “х” на каждой шкале.

1. *Социальная сеть*

Интересуюсь качеством социальных отношений, которые обогатят меня эмоционально и духовно; предпочитаю стиль общения, основанный на чувствах и подлинности.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1. *Инструментальная социальная сеть*

Интересуюсь полезностью социальных отношений и их использованием в профессиональном развитии; предпочитаю прагматичный стиль общения.

2. *Снисходительность в самооценке*

Индюльгентен по отношению к себе, сосредоточен на оценке собственных качеств, способностей и достижений.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. *Требовательность в самооценке*

Требователен к себе, сосредоточен на оценке недостатков, слабостей и неудач.

3. *Манипулятивное убеждение*

Манипулирую, стремлюсь убедить других любыми средствами, сосредоточен на результатах и немедленных выгодах.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. *Моральное убеждение*

Честен, пытаюсь убедить других только в том случае, если убежден, вырабатываю доверие и долгосрочные отношения.

4. Сотрудничество, ориентированное на отношения

Ориентирован на поддержание гармоничных отношений в группе; сфокусирован на благосостоянии группы.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Сотрудничество, ориентированное на задачи

Ориентирован на эффективное выполнение задачи и достижение целей группы; сфокусирован на высоких показателях группы.

5. Участие в управлении конфликтами

Участвую в предотвращении и разрешении коллективных конфликтов; вмешиваюсь и посредничаю в урегулировании конфликтов.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Сдержанность в управлении конфликтами

Умею держаться в стороне, предпочитаю не вмешиваться в разрешение коллективных конфликтов; избегаю и дистанцируюсь от конфликтных ситуаций.

6. Эмоциональная независимость

Независим от эмоциональной поддержки, предложений или решений других, трудно эмоционально воздействовать.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

6. Эмоциональная зависимость

Зависим от эмоциональной поддержки, помощи и решений других, легко эмоционально воздействовать.

! Сетевое взаимодействие (создание сетей - networking) – это то, что люди делают с самых начал цивилизации: они общаются, устанавливают отношения и контакты, помогают друг другу, когда это необходимо.

Оценка результатов:

- **1 и 2** или **9 и 10** означают, что эта характеристика четко выражена, **определяющая**;
- **3 и 4** или **7 и 8** означают, что эта характеристика описывает вас в определенной степени, **частично определяющая**;
- **5 и 6** означают, что эта характеристика **неопределенная**, между двумя характеристиками.

Заполните таблицу, и вы заметите преобладающие черты вашего психологического

профиля. Запишите отмеченную цифру напротив каждого измерения, следуя шкале в таблице (например, социальная сеть – 4, записываю в левой части). Если вы отметили цифру 5, то запишите ее по обе стороны измерения. В конце, запишите результаты по вертикали.

Таблица расчетов

		Показатели										Результат показателя
	цифра	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
№	цифра	Низкие результаты					Высокие результаты					цифра
1.		Сетевое взаимодействие										
		Социальная сеть					Утилитарный нетворкинг					
2.		Социальная самооценка										
		Снисхождение к самооценке					Требованность в самооценке					
3.		Стратегия убеждения										
		Манипулятивное убеждение					Моральное убеждение					
4.		Стратегия сотрудничества										
		Сотрудничество, ориентированное на отношения					Сотрудничество, ориентированное на задачу					
5.		Управление конфликтами										
		Участствует в урегулировании конфликтов					Отстраненность в управлении конфликтами					
6.		Эмоциональная привязанность										
		Эмоциональная независимость					Эмоциональная зависимость					

После заполнения и оценки ответов на этот опрос каждый человек имеет возможность дополнительно ознакомиться, наблюдая за своими личными навыками в социальном общении, то есть за **обычным образом бытия, мышления, чувствования или действия в отношениях с кем-то**. Ниже приведены низкие и высокие результаты. Проанализируйте их и заметьте противоположность доминирующей характеристики.

1. Нетворкинг (Создание связей)

Люди с низкими баллами по “Нетворкингу” стремятся заводить дружбу с качественными людьми, которых они ценят и с которыми могут делиться своими мнениями и личными интересами. Они ищут людей и социальные отношения, которые обогатят их личную и духовную жизнь. В новой обстановке предпочитают общаться с приятными, веселыми и милыми людьми, проявляя интерес к их хобби и интересам. Используют социальные сети для поддержания связи с близкими и отслеживания их активности.

Люди с высокими баллами по “Нетворкингу” интересуются полезностью социальных отношений, стремясь получить определенные преимущества и выгоды для

профессионального развития. Они ищут людей, способных открывать для них новые возможности, чтобы развить крепкую социальную и профессиональную сеть. В новой обстановке предпочитают общение с профессионалами, экспертами и влиятельными личностями, проявляя интерес к их компетенциям, успехам и областям интересов. Используют социальные сети, чтобы быть на связи с представителями своей отрасли и получать информацию, которая может приносить профессиональные преимущества, профессиональную пользу.

2. Социальная самооценка

Люди, получающие низкие баллы по “Социальной самооценке”, сосредоточены на оценке своих качеств, достоинств и успехов. Они относятся к себе терпимо и снисходительно, уделяя больше внимания моментам успеха. Они умеют наслаждаться комплиментами и положительной обратной связью, считая, что они полностью заслуживают. Их видение будущего положительно, они уверены, что смогут справиться с вызовами и новыми задачами, независимо от их сложности. Они относят неудачи к отсутствию удачи или неподходящему моменту. Они умеют радоваться успеху, когда это уместно, и считают себя более компетентными, чем другие люди.

Люди, получающие высокие баллы по “Социальной самооценке”, сосредоточены на оценке своих недостатков, слабостей и неудач. Они относятся к себе критично и виновато, считая, что у них много недостатков и слабостей. Когда они получают комплименты или положительную обратную связь, они становятся подозрительными, полагаясь на то, что они хорошо знают свои ограничения. Их видение будущего в основном негативно, они уверены, что перед новыми вызовами или задачами у них нет всех необходимых качеств для успеха, легко демотивируясь. Когда у них происходит неудача, они обвиняют себя, ища причину или момент, в котором они ошиблись.

3. Стратегия убеждения

Люди, получающие низкие баллы по “Стратегии убеждения”, стремятся убедить, манипулировать и принуждать других, чтобы достичь желаемых результатов. Они предпочитают принимать любую стратегию, которая может приблизить их к успеху, даже если это означает отступление от правил и норм или скрывание правды. Когда они сталкиваются с трудностями, они могут обращаться даже к эмоциональной стороне окружающих или намеренно умалчивать информацию, чтобы представить вещи в более выгодном свете. Они с трудом уступают, не раскрывают отрицательные аспекты своей личности и считают, что “цель оправдывает средства”. Они настаивают на своей точке зрения и, в отношениях с другими, представляют только то, что те хотят услышать.

Люди, получающие высокие баллы по “Стратегии убеждения”, могут убеждать окружающих только тогда, когда они твердо верят в то, что говорят. Они предоставляют всю информацию, которую у них есть, полагаясь на честность и искренность. Строго соблюдают правила и не навязывают свою точку зрения, стараясь открыто представить

любую релевантную информацию для других. Они пытаются убедить окружающих, представляя объективные или технические данные, избегая оказывать давление на них и предпочитая продвигать то, что они уже проверили. Они описывают себя скромно, сохраняя баланс между сильными и слабыми сторонами, считая, что для долгосрочных отношений самое важное — быть честным.

4. Стратегия сотрудничества

Люди, получающие низкие баллы по “Стратегии сотрудничества”, стремятся поддерживать гармоничные отношения с окружающими, чувствуя принадлежность к группе и участие в едином коллективе. Они предпочитают сотрудничать с людьми, которые дружелюбны и готовы к сотрудничеству, нацелены на построение качественных отношений. Они считают, что работа в команде — это возможность взаимодействия с другими и главным образом заботятся о поддержании приятной, позитивной и расслабленной атмосферы на рабочем месте. Они поддерживают единство группы, разряжают обстановку, предоставляя поддержку, и содействуют коммуникации, акцентируя внимание на благополучии членов группы.

Люди с высокими баллами по “Стратегии сотрудничества” сосредотачиваются на эффективном выполнении задач, на конечных результатах и достижении общих целей. Их интересует обеспечение эффективности и производительности группы, и они предпочитают работать с теми, кто хорошо справляется со своей работой. В команде они являются теми, кто воплощает идеи, сгенерированные группой, и готовы помочь другим достичь высоких групповых результатов. Они сосредотачиваются на деталях, связанных с выполнением проекта, и достижении групповых целей в установленные сроки. Когда возникают проблемы в команде, они ориентированы на выявление причин и возможных решений.

5. Управление конфликтами

Люди, получающие низкие баллы по “Управлению конфликтами”, активно вовлечены в предотвращение и разрешение коллективных конфликтов. Они чувствуют потребность во вмешательстве в конфликтные ситуации или инициируют дискуссии, чтобы прояснить напряженные ситуации и помочь другим разрешить свои недопонимания. Они первыми вмешиваются в разрешение конфликтов, пытаясь предложить другие точки зрения или привнести релевантную информацию, чтобы успокоить умы. В разрешении конфликта эти люди ищут решения, которые могли бы удовлетворить всех.

Люди, получающие высокие баллы по “Управлению конфликтами”, избегают конфликтных ситуаций, предпочитая оставаться в стороне и принимать отстраненную позицию. Они считают, что люди должны сами решать свои проблемы, без вмешательства других. В моменты напряжения они предпочитают подождать, чтобы вещи разрешились сами по себе, пытаясь уклониться от конфликта. В спорных дискуссиях они склонны уступать первыми для избежания конфликтов, и их поведение по отношению к людям,

находящимся в состоянии нервозности, равнодушно. Они не проявляют интерес, когда коллеги находятся в конфликте, предпочитая не попадать “под раздачу”.

6. Эмоциональная привязанность

Люди, получающие низкие баллы по „Эмоциональной привязанности”, чувствуют себя хорошо в одиночестве, им не нужна эмоциональная поддержка и советы окружающих. Критика и обиды других людей на них не влияют, предпочитая поддерживать определенное расстояние. Они не ищут одобрения других, стараясь доказать, что они правы, доводя дела до конца так, как им кажется лучше. Важные решения в группе принимаются на основе интуиции или личного опыта, без интереса к подтверждению или одобрению других. Они предпочитают оставлять время для своих увлечений или быть в одиночестве, не смешивают учебные отношения с личными, избегая походов с коллегами. Они вовлекаются в проекты только тогда, когда у них есть свобода действий.

Люди, получающие высокие баллы по „Эмоциональной привязанности”, зависят от эмоциональной поддержки, советов и помощи окружающих. Они легко поддаются влиянию критики и обид других, ищут одобрение в их принятых решениях, стремясь руководствоваться их мнением. Они предпочитают строить крепкие межличностные отношения и чувствуют потребность проводить большую часть времени с близкими, часто организуя с ними выходы. Они добровольно участвуют в различных проектах, если у них есть поддержка окружающих, и принимают важные групповые решения только при наличии их поддержки и одобрения.

Библиографические ссылки:

1. Constantin T. (coord.) *Colecția Psihologie socială și aplicată. Determinanți ai motivației în muncă. De la teorie la analiza realității organizaționale.* Iași: Editura Universității Alexandru Ioan Cuza, 2009.
2. Scorohod N. *Persistența motivațională și stilul de relaționare social la studenți.* În: *Analele științifice ale USM. Lucrări studentești*, ediția 2020, pp. 270-273.

Для дисциплин межкультурного образования

9. Измерения разнообразия

Принятие разнообразия предполагает уважение к различиям, обучение всего населения ценить их, изменение своего поведения и отношения к группам, которые могли бы быть дискриминированы из-за стереотипов и предрассудков. В законодательстве ЕС запрещается дискриминация по признакам расы, этнической принадлежности, пола, религии, инвалидности, возраста и сексуальной ориентации, что оказывает значительное воздействие и на прилегающие страны. Статьи законодательства ЕС не представляют собой прямого запрета, а, скорее, предоставляют полномочия ЕС предпринимать действия против форм дискриминации, перечисленных в них. Перед этим существовало обширное законодательство ЕС и соответствующие случаи, связанные с запретом дискриминации по признаку национальности.

Группа целевая: 18+ лет

Межкультурные компетенции: знание и уважение к разнообразию, любознательность, умение делать различия

Цели оценки: оценка знаний, умений и отношений в межкультурной сфере, проявляющихся через умение понимать и выделять понятие разнообразия

Предварительные условия и ресурсы: рабочий лист "Измерения разнообразия"

Необходимое время: 45 минут

Алгоритм:

Распределение студентов для оценки Приложений 1 и 2 (простая версия) или Приложения 1 (сложная версия).

Заполнение схем.

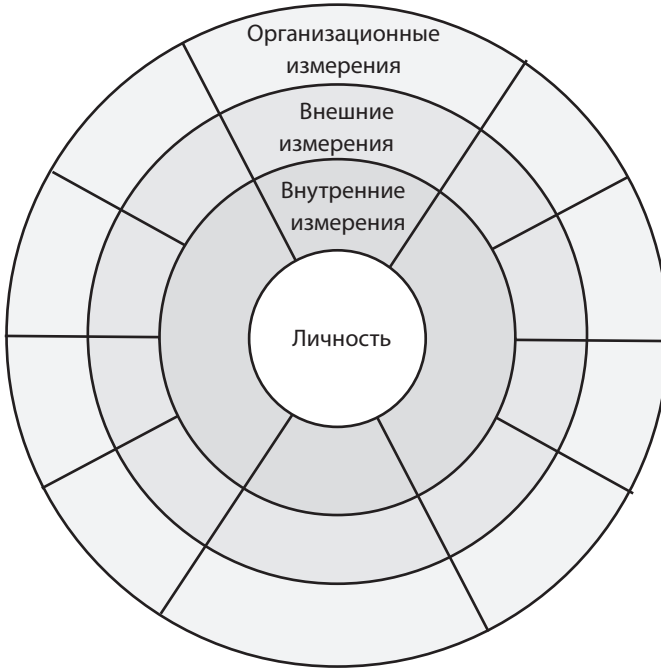
1. После выполнения Задачи 1, выдача Приложения 3 для самопроверки.
2. Распределение Приложения 4.
3. Выполнение заданий. Уточнение необходимости изложения размышлений.
4. Проведение групповых обсуждений, в которых принимает участие преподаватель.

Рекомендации: Упражнение имеет две варианты в зависимости от уровня сложности:

1. Простой (включает в себя список измерений разнообразия, Приложение 2);
2. Сложный (не включает в себя список измерений разнообразия).

Приложение 1

Схема 1. Измерения разнообразия



Задача 1. Заполните в каждом пространстве Измерения разнообразия личности.

Как вы понимаете слово “разнообразии”?

Что бы вы добавили в схему “Измерения разнообразия”?

Приложение 2

Организационные измерения/параметры/показатели, внешние измерения, внутренние измерения.

Организационные измерения, внешние измерения, внутренние измерения включают в себя следующее:

- Время, проведенное в свободное от работы время;
- Место учебы/работы;
- Возраст;
- Уровень образования;
- Религия;
- Должность;
- Пол;
- Групповая идентичность;
- Цвет кожи;
- Рабочая группа;
- Отношения;
- Тип работы;
- Родительское образование;
- Область обучения;
- Место проживания (географическое положение);
- Трудовой опыт;
- Источники дохода;
- Семейное положение;
- Навыки;
- Друзья;
- Этническая принадлежность;
- Продолжительность учебы/работы.

Приложение 3

Список трех измерений разнообразия

Измерения организации:

1. Область обучения;
2. Место обучения/работы;
3. Должность/позиция;
4. Тип работы;
5. Рабочая группа;
6. Продолжительность обучения/работы;
7. Групповая идентичность;
8. Друзья.

Измерения внешние:

1. Место в странах;
2. Навыки;
3. Отношения;
4. Занятия в свободное время;
5. Религия;
6. Опыт работы;
7. Родительское образование;
8. Уровень образования;
9. Источники дохода;
10. Семейное положение.

Измерения внутренние:

1. Возраст;
2. Пол;
3. Этническая принадлежность;
4. Цвет кожи.

Разнообразие

Согласно Википедии, разнообразие, в социологии и политологии, представляет собой степень различий в выявлении черт личности между членами осознанно определенной группы, такой как различия в расовых или этнических классификациях, возрасте, поле, религии, философии, физических способностях, социоэкономической среде, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, интеллекте, психическом здоровье, физическом здоровье, генетических атрибутах, личности, поведении или привлекательности.

Личность

Существует много определений личности. Как утверждали Kreinter și Kiniki (2008), "Каждый индивид мыслит и действует уникальным образом: есть стиль, который выделяет, называемый также личностью. Личность определяется как совокупность физических и умственных характеристик, формирующих идентичность индивида. Такие черты или свойства, включая внешность, способность к общению, поведение и чувства, являются продуктом взаимодействия генетических и окружающих воздействий. Следовательно, очевидно, что личность - это то, что выделяет каждого человека, то, что делает нас разными друг от друга. Это определяющий фактор человеческого поведения, наших выборов, нашего способа взаимодействия с миром. Это наша сущность и, таким образом, представляет собой трудноизменяемый фактор".

Каковы внутренние измерения?

Все аспекты, характеризующие индивида в рамках этого измерения, являются объективными и связаны с наследственными чертами или специфическими для группы. К ним относятся возраст, пол, сексуальная ориентация, этническая принадлежность, навыки. Следовательно, это не элементы, выбираемые индивидами добровольно, и поэтому несправедливо предпринимать различные действия против них исключительно на основе этих характеристик.

Каковы внешние измерения?

Внешние измерения включают: географическое расположение, рекреационные привычки, черты личности, семейное положение, гражданский статус, внешность, опыт работы, уровень образования, религию и доходы. Они в основном зависят от личных и семейных условий и, следовательно, хотя и частично, могут быть изменены.

Каковы организационные измерения? Сюда входит ряд социальных, организационных измерений, которые могут быть изменены в любой момент, такие как: функциональный уровень, содержание работы, область обучения, место работы/учебы, тип работы, продолжительность работы/учебы.

Что такое культурное разнообразие? Культурное разнообразие означает разнообразие культур, взаимодействующих и сосуществующих в одном и том же географическом пространстве. Этот концепт предполагает признание и принятие культурных различий. Также термин культурное разнообразие относится к включению различных культурных перспектив в организацию, сообщество или общество.

Почему важно содействовать культурному разнообразию?

Культурное разнообразие необходимо для мира и безопасности на местном,

национальном и международном уровне. Только признавая и уважая культурные различия, мы поддерживаем устойчивое развитие сообществ, народов и наций.

Откуда и с какого момента начинать говорить о разнообразии?

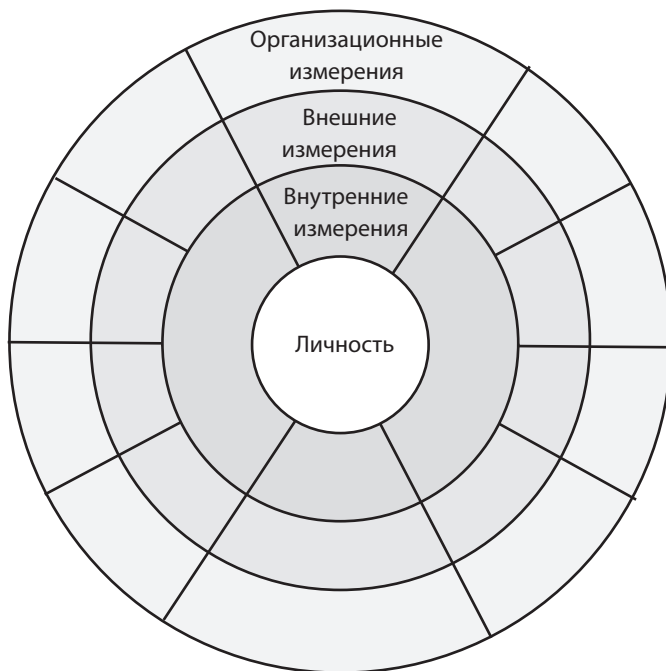
Специалисты рекомендуют разговаривать с детьми о ценностях разнообразия с самого раннего возраста. Чтобы говорить о культурном разнообразии, мы сначала говорим о личном разнообразии, как индивидууме. Таким образом, мы будем понимать и ценить свою собственную культуру, уважая культуру других, строя межкультурные отношения.

Разнообразие включает в себя:

- принятие;
- аффирмативные действия;
- культурное разнообразие;
- дискриминацию;
- гендерное разнообразие;
- гетеродоксальную академию (разнообразие точек зрения);
- идентитарную политику;
- индивидуальные и групповые права;
- мультикультурализм;
- нейродиверситет;
- расовое разнообразие;
- сексуальное разнообразие;
- разнообразие на рабочем месте;
- другие.

Приложение 4

Схема 1. Измерения разнообразия



Задача 1. Заполните для каждого измерения аспекты, которые вас характеризуют. В итоге вы получите индивидуальную схему по измерениям.

Задача 2. После выполнения этих задач, пожалуйста, объективно оцените свою работу, выставив оценку, подчеркивая ее.

Я участвовал(а) и выполнил(а) задачи:

5% – минимальный уровень; 75% – хорошо;
25% – удовлетворительно; 100% – отлично.
50% – средний уровень;

Библиографические ссылки:

1. Gabrielli G. Gender diversity: situazione attuale e prospettive di sviluppo. Roma. 2013 Pe: <https://tesi.luiss.it/10774/1/peci-mariangela-tesi-2013.pdf>. (Accesat la 22.10.2022).
2. Ce este diversitatea culturală? Pe: <https://www.twinkl.md/teaching-wiki/diversitatea-culturala> (Accesat la 19.10.2022).
3. Dedu C. et al. Respect pentru diversitate (compendiu de exerciții practice la îndemâna facilitatorilor). România, 2010. Pe: <https://www.britishcouncil.ro/sites/default/files/ghid-respecting-diversity.pdf>. (Accesat la 22.10.2022).

