

# RAISING EQUALITY AND CULTURAL TOLERANCE

## Guia Metodológico

Lições de tolerancia - Formação inclusiva adultos





## GUIA DE METODOLOGIA LIÇÕES DE TOLERÂNCIA - TECNOLOGIA INCLUSIVA PARA ADULTOS



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

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso do conteúdo que reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.



Raising Equality And Cultural Tolerance

REACT PROJECT

Project Number: 2017-1-PL01-KA204-038689

ERASMUS+ Programme

Consiste em:

- >> FIRRIP, Poland
- >> PREVIFORM Lda, Portugal
- >> IDEC SA, Greece
- >> DOREA, Cyprus
- >> LUETEC, Italy



# CONTEÚDO

<b>Prefácio</b>	<b>7</b>
<b>Resumo do projeto</b>	<b>9</b>
<b>Concept of the manual</b>	<b>11</b>
<b>Métodos 13</b>	
Método 1. Seis chapéus de pensamento.	13
Conceito do método	13
Gelo – quebrando exercício	22
> > lição 1-diversidade cultural e étnica na Europa	24
> > lição 2 – diversidade regional	28
> > lição 3 – eu como migrante – perspectiva do outro lado.	32
Referências	35
Método 2. Método de advocacia	37
Conceito do método	37
Exercício de quebra de gelo	41
> > lição 1-entendendo a migração	44
> > lição 2 – quebrando estereótipos	47
> > lição 3 – criando comunidades inclusivas	50
Referências	53
Método 3-método de inquérito	55
Conceito do método	55
Exercício de quebra de gelo	61
> > lição 1 – exemplos de vida de intolerância	63
> > lição 2 – exemplos de vida de tolerância	67
> > lição 3 – dia de tolerância	71
Referências	75
Método 4-Geert Hofstede 5 dimensões da cultura	77
Conceito do método	77
Exercício quebra-gelo-a caixa de giz de cera	87
> > lição 1-exercício de choque cultural	88
> > lição 2-bullying Role Play cenário	90
> > lição 3 – aprendendo através de uma experiência concreta	92
Referências	94
Método 5 - método radar	95
Conceito do método	95
Exercício de quebra de gelo – bandeiras fabulosas	98
> > lição 1 – percepção do tempo	99
> > lição 2 – entendendo as dimensões culturais	101
> > lição 3-compreendendo diferentes emoções (discriminações & estereótipos)	103
Referências	105
Método 6-projetando mensagem positiva	107
Conceito do método	107
Exercícios de quebra de gelo:	109
> > lição 1-projeto de campanha de conscientização pública	110
> > lição 2-campanha de discurso não ódio e nenhum movimento de discurso de ódio	115
> > lição 3-não ódio projeto de campanha de discurso usando mensagem positiva	119
Referências	121
<b>Conclusões</b>	<b>122</b>



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

RAISING    
EQUALITY AND   
CULTURAL    
TOLERANCE 



# PREFÁCIO

No dia do seu quinquagésimo aniversário, 16 de novembro de 1995, os Estados-membros da UNESCO adotaram uma declaração de princípios sobre a tolerância. Entre outras coisas, a declaração afirma que a tolerância não é indulgência nem indiferença. É o respeito e a valorização da rica variedade de culturas do nosso mundo, as nossas formas de expressão e formas de ser humano. A tolerância reconhece os direitos humanos universais e as liberdades fundamentais dos outros. As pessoas são naturalmente diversas, apenas a tolerância pode garantir a sobrevivência de comunidades mistas em todas as regiões do globo.

A característica mais importante de um ser humano no campo da interação social é a tolerância das diferenças. Por um lado, há uma grande maioria daqueles que podem ver a riqueza na diversidade, e por outro lado há aqueles que vêem apenas problemas e fonte de conflito nele.

Como viver com as diferenças uns dos outros é uma questão que tem sempre as pessoas interessadas e do mundo educacional. A melhor resposta é sempre incentivar o diálogo intercultural através de todas as formas de aprendizagem em cooperação com outras políticas e partes interessadas no contexto da UE. (Declaração sobre a promoção da cidadania e os valores comuns de liberdade, tolerância e não discriminação através da educação – Paris, março de 2015).

A educação para a tolerância deve ter como objetivo combater as influências que levam ao medo e à exclusão dos outros e devem ajudar os jovens a desenvolverem suas capacidades de julgamento independente, pensamento crítico e raciocínio ético. A diversidade de religiões, línguas, culturas e etnias no nosso mundo não é um pretexto para o conflito, mas é um tesouro que nos enriquece a todos. Este manual foi criado para apoiar os educadores adultos no ensino de tolerância e diversidade no que diz respeito ao uso de diferentes métodos. Melhorar atitudes tolerantes faz a diferença no mundo.

O manual “lições de tolerância-ensino inclusivo de adultos”, contendo um conjunto de métodos inovadores de trabalhar com os alunos adultos no contexto da tolerância. Os métodos são focados em 3 áreas:

- >> pensamento crítico- nessa área, usamos o método seis chapéus,Advocacia inovadora método de tabelas de debate.
- >> conscientização pública e estereótipos -nessa área, usamos o inovador Inquérito método e RADAR
- >> projetando mensagens positivas, para enfrentar a crise migratória e promover o processo de acolhimento usamos o discurso No Hate e para a divulgação da campanha.

As lições são projetadas como guia do instrutor, incluindo dicas sobre como incorporar o conteúdo de conscientização intercultural em diferentes tipos de atividades com alunos adultos.

O guia “lições de tolerância-ensino inclusivo de adultos” relacionou e incorporou questões de tolerância, diversidade social e antidiscriminação em treinamentos. O guia será a forma de um plano de formação aberto com inúmeros exemplos de vida propostas de materiais didáticos, explicação de conceitos e propostas para introduzir elementos da educação antidiscriminação. A formação é dedicada aos educadores envolvidos no contexto da educação de adultos que trabalham na inclusão de minorias nacionais e étnicas, refugiados e minorias religiosas de acordo com a abordagem multicultural.



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



Este guia está disponível para instituições de ensino de adultos em inglês e em línguas parceiras (polaco, grego, Português e italiano).



## CONCEITO DO MANUAL

Na escala europeia, este projeto aborda diretamente a atual questão desafiadora comum em todos os países europeus, por exemplo Relutância dos cidadãos europeus em relação aos migrantes. Este objetivo do projeto é influenciar cidadãos europeus adultos e incentivá-los a agir em favor de uma Europa mais tolerante, respeitando os direitos e obrigações humanos, o que implica uma população de refugiados que excede nossas fronteiras. Os objetivos específicos são: melhorar e enriquecer as ferramentas de ensino na educação de adultos para treinadores e funcionários que trabalham com adultos, promover atividades voluntárias em benefício dos migrantes, promover a cidadania e a comunicação ativas, iniciando atividades interculturais. Os resultados deste projeto irão gerar e disseminar mensagens positivas, com o objetivo de alcançar uma coexistência compatível, respeitosa entre os cidadãos europeus e os “recém-chegados” (refugiados, migrantes, repatriados). Este projeto abordará instituições de treinamento para adultos, instrutores e trabalhadores nessas instituições e alunos adultos de nossas regiões.

Para mudar a mentalidade e as atitudes dos cidadãos europeus, precisamos iniciar a educação intercultural dos adultos, pois eles são os que criam e influenciam a mentalidade e as atitudes de seus filhos. O desenvolvimento de uma sociedade tolerante e aberta depende do exemplo dado e passado de adultos para crianças. Para alcançar os objetivos do projeto, as instituições dos parceiros procurarão métodos de ensino inovadores que serão testados neste contexto específico. Esses métodos serão reunidos no pacote de treinamento disponível on-line, pronto para implementação e uso pelos centros de treinamento de adultos em toda a Europa.

Os resultados esperados adquiridos durante a duração do projeto incluirão: guia metodológico para professores, contendo um conjunto de métodos inovadores, sessões de treinamento de pilotos, materiais de marketing e divulgação, conhecimento e experiência adquiridos pelos participantes:

- >> funcionários e instrutores / facilitadores / educadores - serão participantes ativos do projeto desde o início. Eles trocarão experiências e compartilharão seus conhecimentos sobre os novos métodos. Eles trabalharão juntos para preparar a ferramenta metodológica e também conduzirão sessões de treinamento de pilotos em suas instituições.
- >> os alunos farão parte das sessões de treinamento dos pilotos e compartilharão seus comentários sobre os novos métodos.
- >> maior conscientização cultural - primeiro de todas as sessões de treinamento serão focadas em diferenças culturais e interculturais. Em segundo lugar, os parceiros terão a chance de visitar seus países e instituições, aprender sobre contextos locais específicos, cultura, mentalidade etc.

Durante as reuniões transnacionais, serão organizados eventos interculturais para aprimorar o processo de interação e aprendizado sobre outras culturas..



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

RAISING    
EQUALITY AND   
CULTURAL    
TOLERANCE 



## CONCEITO DO MANUAL

O guia metodológico para professores contém um conjunto de métodos inovadores de trabalho com alunos adultos no contexto da tolerância. Os métodos concentram-se em 3 áreas:

- >> Pensamento crítico- nessa área, usamos o método seis chapéus de pensamento.
- >> Advocacia:método inovador de tabelas de debate.
- >> Sensibilização e estereótipos públicos - iNesta área, usamos o método inovador RADAR e o método de consulta
- >> Criando mensagens positivas, para enfrentar a crise migratória e promover o processo de acolhimento (Sem discurso de ódio e a divulgação da campanha.

A compilação foi criada como um guia do treinador, incluindo dicas sobre como incluir o conteúdo da conscientização intercultural em diferentes tipos de atividades com alunos adultos.

O guia “Lições de tolerância - ensino inclusivo para adultos” inclui questões de tolerância, diversidade social e anti-discriminação em treinamentos. O Guia está na forma de um plano de treinamento aberto com inúmeras propostas de “exemplos de vida”, materiais didáticos, explicação de conceitos e propostas para introduzir elementos da educação antidiscriminação. O treinamento é dedicado a minorias étnicas e nacionais, refugiados, tolerância religiosa e perspectivas.

Conteúdo incluído no guia:

- >> Descrição do método
- >> Exemplos de plano de treinamento
- >> Relatório resumindo as sessões de treinamento de pilotos
- >> Objetivos
- >> Tempo e recursos necessários
- >> Conclusões

O guia foi construído na forma de um site com o inglês como idioma principal e fácil acesso a todas as versões do idioma.

O elemento inovador é o fato de que essa abordagem e o uso desses métodos nesse contexto é a nova idéia. Existe amplo acesso a treinamentos interculturais padrão que apresentam modelos de cultura. Este treinamento é para influenciar a mentalidade dos alunos, ativando o pensamento crítico e a recepção positiva de diferentes nações. Esse treinamento certamente terá potencial para ser transferido para outros países, pois não há barreiras para usá-lo em diferentes campos culturais. Também acreditamos que esses métodos possam ser ajustados para trabalhar com diferentes faixas etárias.



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

RAISING    
EQUALITY AND   
CULTURAL    
TOLERANCE 



# MÉTODOS

## Método 1. Seis chapéus de pensamento

### Conceito do método

O método de seis chapéus de pensamento foi criado por Edward de Bono, que é uma autoridade líder no ensino direto de um pensamento como uma habilidade. Ele criou o conceito de pensamento lateral e desenvolveu técnicas formais para o pensamento criativo deliberado.

De Bono provou que a eficácia do pensamento pode ser melhorada e pode ser melhorada através da prática. “Normalmente, as únicas pessoas que estão muito satisfeitos com o seu pensamento são os pobres pensadores que acreditam que o propósito de pensar é provar-se direito-a sua própria satisfação. Se tivermos apenas uma visão limitada do que o pensamento pode fazer, poderemos ser presungantes sobre a nossa excelência nesta área, mas não de outra forma. ’

Como por autor a dificuldade em pensar é a confusão com demasiados pensamentos ao mesmo tempo. O principal objetivo do método de seis chapéus de pensamento é separar as emoções, informações, lógica, expectativas, esperanças, idéias, criatividade, etc. O desafio é separar estes uns dos outros e pensar em um deles de cada vez.

“Os seis chapéus de pensamento nos permite conduzir o nosso pensamento como um condutor pode levar uma orquestra.”

Cada chapéu está definindo o pensamento no aspecto específico de uma matéria. Permite que os povos comutem fora de sua trilha de pensamento usual a fim fazê-los pensar diferentemente sobre a matéria na mão.

A fim de utilizar o método na íntegra, é importante começar com encenação e Roleplaying habilidades.

Playacting está imitando um comportamento desejável até que esta se torne sua segunda natureza. Primeiro você começa com a desempenhar o papel fisicamente não mentalmente. Adotando poses físicas e tentando passar por movimentos. Seu cérebro seguirá o papel que você está jogando. “Se você brincar de ser um pensador, você vai se tornar um.” Isto é importante para realizar este para a finalidade deste método a fim tentar abrir vistas e opiniões novas.

Roleplaying que está jogando em ser outra pessoa permite ego ir além de sua auto-imagem restritiva normal.

“As pessoas não se importam” jogando um tolo “, desde que seja bastante claro que eles estão apenas desempenhando um papel. Eles até têm orgulho em colocar um bom desempenho e jogar um tolo extremamente tolo. Isso agora se torna uma medida de conquista e excelência. O papel assumiu e o ego é agora o diretor de palco.

O papel dá liberdade. Sem a proteção de um papel formal o ego está em risco.

O papel do chapéu é dividido em 6 papéis diferentes, representados por 6 chapéus pensantes coloridos. Sem a formalidade dos chapéus, alguns pensadores permaneceriam permanentemente presos em um modo e uma maneira de pensar.

Os valores principais de usar o método de seis chapéus de pensamento são:

- >> Interpretação de papéis definida, que defende o ego de uma pessoa e permite dizer e pensar de uma maneira que não seria possível de outra maneira.
- >> Direção de atenção, que permite direcionar o pensamento de alguém para um aspecto após o outro e não de uma só vez.
- >> Conveniência de usar o simbolismo dos chapéus, que permite pedir a uma pessoa (inclusive a você) que pense em um determinado modo, por exemplo deixe de ser negativo, seja criativo, dê respostas emocionais, forneça fatos etc.
- >> Estabelecer as regras do jogo, que se baseia no fato de que as pessoas são boas em memorizar as regras dos jogos, portanto, são capazes de adotá-las. As regras estabelecidas neste método dizem respeito ao pensamento. O “jogo” de pensar é o mapeamento de diferentes aspectos, em vez de discutir.

Identificando 6 chapéus de pensamento

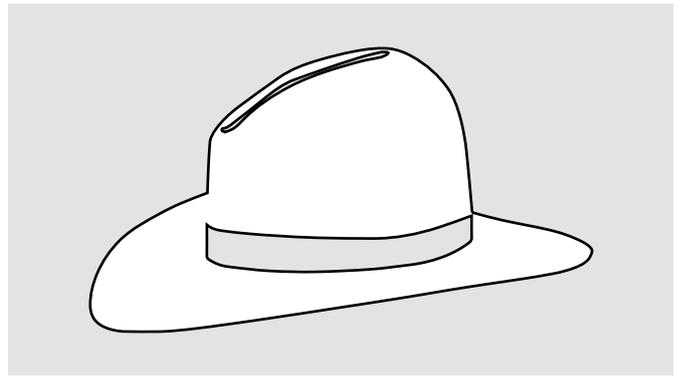
Cada chapéu tem o nome de uma cor. As cores são fáceis de recordar e são relacionadas a sua função.



## CHAPÉU BRANCO - factos e números

### >> FACTOS, FIGURAS E INFORMAÇÕES

O chapéu branco é neutro, portanto, representa fatos e números. É uma espécie de interpretação de um computador, pois o computador fornece apenas fatos e números sem interpretação ou opinião. Se alguém estiver fazendo uma pergunta sob o chapéu branco, deve se concentrar em obter informações ou preencher as lacunas de informação. Ao apresentar fatos, também deve ficar claro se isso é um fato ou uma crença?



“Muito do que passa de fato é simplesmente um comentário feito de boa fé ou é uma questão de crença pessoal naquele momento. (...) Não é possível verificar tudo com o rigor exigido por um experimento científico. Portanto, na prática, estabelecemos uma espécie de sistema de duas camadas: fatos acreditados e fatos controlados. Acredita-se apresentar fatos acreditados sob o pensamento de chapéu branco, mas devemos deixar absolutamente claro que esses são fatos de segunda classe.” Também é importante avaliar a probabilidade de um fato que varia de “sempre verdadeiro” a “nunca verdadeiro” e todo o espectro intermediário. Tais fatos podem ser colocados sob chapéu branco, desde que a probabilidade seja observada. Para resumir, o pensamento do chapéu branco é uma disciplina e direção. Concentra-se em ser neutro e objetivo ao apresentar informações. O chapéu pode ser colocado e retirado sempre que necessário.

CHAPÉU VERMELHO - emoções e sentimentos

#### > > PENSAMENTO DO CHAPÉU BRANCO

- > > imaginar um computador que dá os fatos e figuras para o qual é perguntado. O computador é neutro e objetivo.
- > > nenhuma interpretação ou opções
- > > pessoa que solicita as informações deve usar questões focalizando a fim de obter informações ou lacunas de informação.
- > > fatos de primeira classe-verificados e comprovados
- > > fatos de segunda classe-acredita-se ser verdade, mas não totalmente verificado



## >> VER VERMELHO, EMOÇÕES E SENTIMENTOS, PALPITES E INTUIÇÃO



O chapéu vermelho está associado à raiva e às emoções e é oposto ao chapéu branco.

O pensamento do chapéu vermelho é apresentar emoções.

e permite dizer como se sente sem se explicar ou se desculpar por isso. O objetivo de revelar emoções é nomeá-las para se tornar consciente delas. A emoção oculta pode influenciar o processo de pensamento, que não é um estado desejável. Sob o chapéu vermelho, podemos reconhecer emoções.

De acordo com a visão tradicional, o bom pensador é separado da emoção e dirigido apenas pelo bom senso e racionalidade. No entanto, uma vez que todos os fatos e pensamentos foram feitos para fazer um mapa, a rota é escolhida com base nos valores e emoções. "Existem julgamentos complexos que envolvem esse tipo de sentimento, como palpite, intuição, senso, paladar, sentimento estético e outro tipo de sentimento não visivelmente justificado. Onde uma opinião tem uma grande quantidade desse tipo de sentimento, ela também pode se encaixar sob o chapéu vermelho." Nunca se pode minar sua influência e deve estar ciente de suas emoções.

### >> PENSAMENTO DO CHAPÉU VERMELHO

- >> vestindo o chapéu vermelho permite que o pensador para dizer "é assim que eu me sinto sobre o assunto"
- >> Legitiza emoções e sentimentos como uma parte importante do pensamento
- >> emoções parte do sistema de valor que escolhe o Rout no

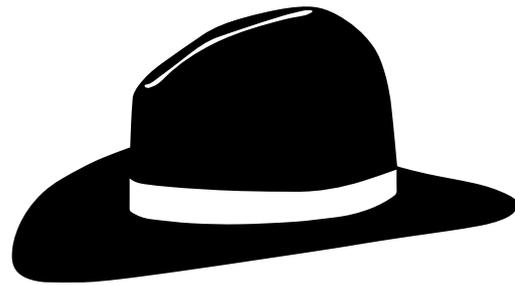
### Mapa

- >> nenhuma tentativa de justificar os sentimentos
- >> emoções ordinárias: variando das emoções fortes tais como o medo e o desagrado às emoções sutis tais como a suspeita >> julgamentos complexos: intuição, sentido, gosto, etc ...



## CHAPÉU PRETO- o que há de errado com ele

>> ADVOGADO DO DIABO, JULGAMENTO NEGATIVO, PESSIMISTA, POR QUE NÃO VAI FUNCIONAR



O chapéu preto representa aspectos negativos. Concentra-se em obstáculos e por que algo é uma má idéia ou não deve ser feito. No entanto, ele não cobre os sentimentos negativos que são o trabalho do red hat. Interpretar o chapéu preto é o mais fácil de todos, porque o pensamento ocidental coloca ênfase em argumentos e críticas. O pensamento do chapéu preto fornece razões lógicas de por que algo não vai funcionar, pode ser baseado em experiências passadas. Ele também deve lidar com erros no mapa de pensamento, pois pode haver um problema com a organização do processo de pensamento.

A avaliação negativa dada pelo chapéu preto não é um argumento. Só deve ser tratado como apontando riscos e perigos, falhas no projeto. O mapa não estaria completo sem os elementos negativos, que poderiam evitar erros e correr riscos demais.

O chapéu amarelo deve cobrir avaliações positivas e, no caso de novas idéias, o chapéu amarelo deve sempre ser usado antes do chapéu preto.

- >> PENSAMENTO DO CHAPÉU PRETO
- >> convocada com avaliação negativa
- >> pontos OT o que está errado, incorreto e em erro
  - >> aponta por que algo não funcionará
  - >> aponta de e perigos
  - >> aponta falhas em um design
  - >> pode julgar uma idéia contra o passado para ver o quão bem ele se encaixa o que é conhecido
    - >> pode apontar os erros no procedimento e no método de pensamento
- Próprio
- >> não deve ser usado para cobrir sentimentos negativos como esta é a tarefa chapéu vermelho



## CHAPÉU AMARELO – especulativo- positivo

>> BRILHO, OTIMISMO, POSITIVO,  
CONSTRUTIVO E OPORTUNIDADE



O chapéu amarelo representa aspectos positivos, lado positivo, esperanças e é em oposição ao chapéu preto. O pensamento amarelo do chapéu é pensamento positivo resultando da curiosidade, do prazer e do desejo fazer coisas acontecer. Nunca se pode ter certeza do futuro, mas com base em exemplos positivos do passado pode-se especular sobre o futuro. O chapéu amarelo extrai uma interpretação positiva. Uma busca deliberada por qualquer coisa positiva poderia trazer à luz aspectos que não são óbvios à primeira vista. Também, o pensamento construtivo que conduz à eficácia cabe esta categoria. O pensamento do chapéu amarelo pode ser especulativo e procurar oportunidades, mas também permite visões e sonhos. No entanto, deve ser distinto da euforia positiva (chapéu vermelho), mas também de criar novas idéias (chapéu verde).

### >> PENSAMENTO DO CHAPÉU AMARELO

- >> Preocupado com a avaliação positiva
- >> cobre um espectro positivo que varia da lógica e prático em uma extremidade aos drams, às visões e às esperanças na uma mão
  - >> construtiva e generativa, fornece propostas e sugestões concretas
  - >> está preocupada com a operacy e com "fazer as coisas acontecerem"



## CHAPÉU VERDE – pensamento criativo

>> FERTIL, CRIATIVO, PLANTAS QUE PRIMA-  
VERAM DE SEMENTES, MOVIMENTO,  
PROVOCAÇÃO



O chapéu verde é associado com o crescimento, a vegetação e a fertilidade, e indica a criatividade e as idéias novas.

O chapéu verde é associado com o crescimento, a vegetação e a fertilidade, e indica a criatividade e as idéias novas. O pensamento do chapéu verde é criativo e procura novas abordagens para a resolução de problemas. É a tentativa deliberada de buscar alternativas, novos conceitos e novas percepções. Concerne a mudança e enfoca esforços neste sentido. “Para a maioria de povos o idioma do pensamento criativo é difícil porque é contrário aos hábitos naturais do Recognition, do julgamento e do criticism. O cérebro é projetado como uma “máquina de reconhecimento”. O cérebro é projetado para configurar padrões, para usá-los e para condenar qualquer coisa que não ‘caber’ esses padrões.” Conseqüentemente o chapéu verde não fará qualquer um mais criativo, porém pode dar a pensadores uma sorte da motivação artificial. Muitas vezes, as pessoas criativas são aqueles que apenas passou o tempo para deliberadamente procurar novas idéias. A criatividade precisa de tempo e foco, e o chapéu verde permite isso. Não é possível forçar um a ter novas ideias, no entanto, é possível pedir a um para colocar o tentar focar na criação. O que pode ajudar é a provocação, que pode levar um para fora do padrão usual de pensar.

### >> PENSAMENTO DO CHAPÉU VERDE

- >> pensamento criativo acima de tudo
- >> a busca por alternativas é um aspecto fundamental do pensamento do chapéu verde
  - >> a necessidade de ir além do conhecido e satisfatório
  - >> o pensador procura avançar de uma ideia a fim de alcançar uma nova ideia
  - >> provocation-para nos levar para além dos padrões habituais de pensamento



## CHAPÉU AZUL – controlo do pensamento >> CALMA E CONTROLO MAESTRO DE ORQUESTA



Six thinking hats, Edward de Bono, page 137

O chapéu azul é associado com o coolness, e representa o controle da organização no processo pensando, e o uso de outros chapéus.

Chapéu azul é como um painel de controle que diz que o chapéu para vestir e pensa sobre o pensamento necessário para ser feito para explorar um assunto. O pensamento do chapéu azul concentra-se em fazer as perguntas direitas, definindo o problema e ajustando as tarefas de pensamento.

O chapéu azul monitora o processo de pensamento, sintetiza e dá conclusões. Ele verifica se as regras do jogo são observadas. “Mesmo quando o papel de pensamento de chapéu azul específico é atribuído a uma pessoa, ainda está aberto a qualquer pessoa para oferecer comentários e sugestões de chapéu azul”.

### >> PENSAMENTO DO CHAPÉU AZUL

- >> “Control”-organiza o próprio pensamento
- >> define o assunto para o qual o pensamento deve ser dirigido
  - >> define os problemas e molda as perguntas
  - >> responsável para resumos, overawe e conclusões
  - >> monitora o processo de pensamento e assegura que as regras do jogo sejam observadas
  - >> interrompe argumentos e impele a disciplina
- >> mesmo que a função seja atribuída a uma pessoa, ela ainda está aberta para qualquer um que ofereça comentários e sugestões da blue hat



V

Nome do participante 1	Nome do participante 2	Nome do participante 3
>> lista de itens exclusivos para esses participantes	>> lista de itens exclusivos para esses participantes	>> lista de itens exclusivos para esses participantes
>> lista de itens exclusivos para esses participantes		

## CHAPÉU AZUL – controlo do pensamento >> CALMA E CONTROLO MAESTRO DE ORQUESTA

O chapéu azul é associado com o coolness, e representa o controlo da organização no processo pensando, e o uso de outros chapéus.

Chapéu azul é como um painel de controle que diz que o chapéu para vestir e pensa sobre o pensamento necessário para ser feito para explorar um assunto. O pensamento do chapéu azul concentra-se em fazer as perguntas direitas, definindo o problema e ajustando as tarefas de pensamento.

O chapéu azul monitora o processo de pensamento, sintetiza e dá conclusões. Ele verifica se as regras do jogo são observadas. “Mesmo quando o papel de pensamento de chapéu azul específico é atribuído a uma pessoa, ainda está aberto a qualquer pessoa para oferecer comentários e sugestões de chapéu azul”.

### Implementação do método dos 6 chapéus

Ao usar os chapéus, eles sempre devem ser referidos por cores e nunca pelo que eles representam, pois é improvável obter uma reação honesta se for solicitado a ser, por exemplo, emocional. Ao pedir para tirar um chapéu um colocar um outro é neutro e os chapéus podem ser usados sem constrangimento. Roleplaying usado no processo de pensamento e usando o método como um jogo torna agradável e mais eficaz. Como regra de jogo é possível solicitar certos tipos de pensamento, mudando os chapéus como é necessário. Não há uma boa maneira de organizar os chapéus durante o processo de pensamento, depende de assuntos, situação particular ou participantes, etc.

Dependendo das necessidades do método de seis chapéus de pensamento pode ser usado de uma forma mais estruturada. Os participantes/alunos podem decidir de antemão sobre uma sequência formal estruturada passando pelos chapéus.

Por outro lado, o método pode ser usado em uma discussão ocasionalmente, quando necessário. Um pode ser pedido para pôr um ou o outro chapéu sobre dependendo de como a discussão vai. Para que o idioma do chapéu seja o mais útil todas as pessoas devem conhecer o método e estar cientes do significado de cada chapéu. Em seguida, o conceito torna-se uma espécie de linguagem comum. Praticando o uso do método eventualmente um deve poder sentar-se para baixo em toda a tabela de discussão e comutar dentro e fora de “chapéus” com facilidade.



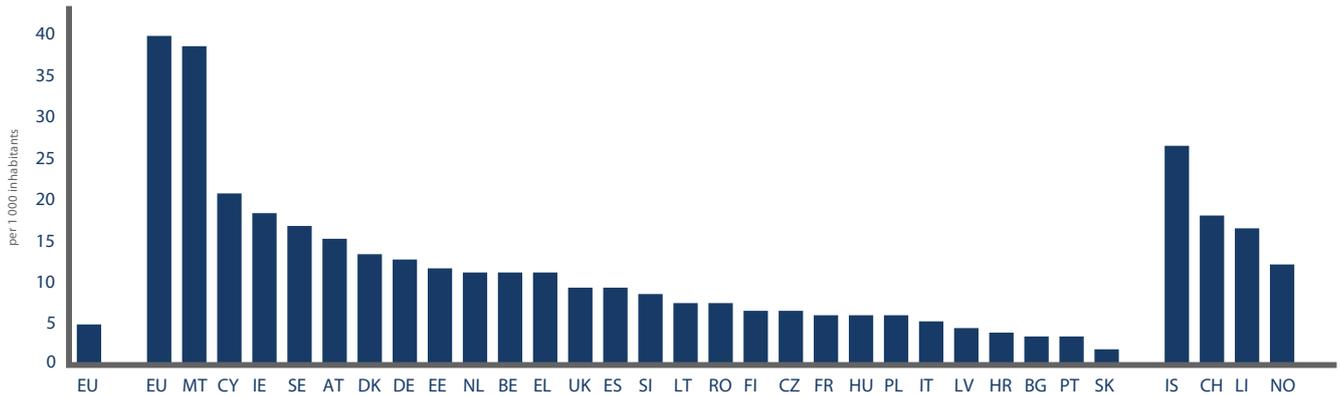
## Exercícios de quebra de gelo

### 1. Flor

Os participantes são divididos em grupos de no mínimo 3 pessoas. Cada grupo em um pedaço de papel desenha uma flor que consiste em uma grande medida e no número de pétalas necessárias. Os participantes devem se fazer perguntas para descobrir suas coisas comuns e únicas que os diferenciam de outras pessoas do grupo. Em seguida, os participantes devem escrever nos três recursos do meio comuns a todos eles e nas pétalas 3 atributos que são verdadeiros apenas para um determinado participante. Em seguida, as flores são apresentadas ao fórum.

As características devem estar relacionadas ao assunto intercultural, diversidade etc., por ex. quem tem antepassados de um país diferente? Quem tem na família uma pessoa do exterior? Quem gosta de viajar? Quem viajou para o exterior a trabalho? Pode haver informações sobre repatriados, migração após a guerra, mas também sobre religião, tradições, dialetos usados etc.

Essa tarefa define a mente de uma maneira positiva para a diversidade, mostrando que todos nós podemos ter origens culturais diferentes ou ter crenças e tradições diferentes, mas ao mesmo tempo todos compartilhamos valores, características etc.



## 2. Aprendendo sobre as pessoas do grupo.

Cada participante recebe 4 folhas de papel. Em cada uma das folhas, os participantes devem escrever 1 fato verdadeiro sobre si mesmos e na 4ª folha devem escrever coisas inventadas sobre si mesmos.

Os participantes recebem 4 chocolates. No momento do exercício, são feitas perguntas a cada pessoa para determinar qual das frases é falsa. Os participantes votam e colocam os chocolates que receberam no. resposta falsa do participante. Os participantes podem apostar quatro chocolates com uma resposta ou dividir chocolates para cada resposta. Depois de completar uma série de perguntas, cada participante revela qual é a afirmação falsa. Os chocolates que foram colocados nas respostas corretas permanecem com o participante em questão e aqueles que foram colocados em uma declaração falsa aterrissam em uma piscina comum.

## 3. Presentes

Os participantes estão sendo divididos em pares. Uma pessoa da dupla é imigrante recente, a outra é local. A pessoa local dá ao outro um presente imaginário. O destinatário (imigrante) abre e depois diz: "Oh! xxxxxxxx" (o destinatário deve nomear o presente imaginário - deve ser algo que o imigrante precise para ter uma vida melhor no novo local).

O doador (pessoa local) responde: "Dou-lhe xxxxxxxx porque ....."

xxxxxxx, este é o assunto que vem primeiro à mente do destinatário.

Depois, há a troca de pares e a mesma ação é realizada com a pessoa sentada do outro lado. (primeiro à direita e depois à esquerda). Isso pode ser repetido inúmeras vezes.



## >> lição 1-diversidade cultural e étnica na Europa

Tamanho recomendado do grupo: min. 6

Objetivo da lição: Introduzir o tema da diversidade na Europa, apresentando fatos e números e fornecer o histórico da diversidade cultural e étnica na Europa.

Considerar as razões por trás da migração e apreciar a liberdade de realocar / escolher o lugar para ficar.

Objetivos / resultados da aprendizagem: Definir a mente das pessoas para pensar sobre a migração de maneira positiva. Ser capaz de usar o método dos 6 chapéus de pensamento para avaliar as informações por pensamento crítico e emitir opiniões avaliando todos os aspectos de um assunto.

Recursos necessários: papel e canetas, cartões separados com 6 chapéus e no verso de cada cartão a descrição do simbolismo do chapéu. Eles são necessários para que os alunos tenham um acesso fácil à descrição de seus chapéus e também para fazer anotações enquanto estão preparando suas tarefas.

Método de ensino a ser usado na lição: palestra, trabalho em grupo, discussão

### Conteúdo

“Todo humano é como todos os outros humanos, alguns outros humanos e nenhum outro humano”  
Clyde Kluckhohn

A migração pode ser definida no contexto da UE como “a ação pela qual a pessoa:

>> Estabelece sua residência habitual no território de um Estado-Membro por um período que é, ou se espera que seja, de pelo menos doze meses, tendo residido anteriormente em outro Estado-Membro ou país terceiro; ou

>> Tendo residido anteriormente no território de um Estado-Membro, deixa de ter sua residência habitual nesse Estado-Membro por um período que é, ou se espera que seja, de pelo menos doze meses.

No contexto global, isso se refere a um processo de mudança, através de uma fronteira internacional (migração internacional) ou dentro de um estado (migração interna). É um movimento populacional, abrangendo qualquer tipo de movimento de pessoas, independentemente de sua extensão, composição e causas; inclui a migração de refugiados, desloca pessoas, pessoas desenraizadas e migrantes econômicos”.

Um registro como um fenômeno social ou econômico é natural e nasceu de problemas sociais aplicáveis; portanto, podemos distinguir os migrantes devido a razões econômicas, demandas de trabalhadores altamente necessárias, ambientalmente orientadas, forçadas, sazonais, de longo ou

curto prazo. A mobilidade e o movimento há muito tempo acompanham a humanidade com fundamentos econômicos (buscando recursos) ou estão associados a rivalidades e conflitos. Através da história europeia, tanto a imigração quanto a emigração tiveram uma vasta influência sobre a atual cultura e etnia europeia.

Tomando um exemplo da história polonesa, houve uma migração em massa após a Segunda Guerra Mundial. Muitas pessoas fugiram para os EUA para evitar consequências após o serviço de guerrilha. Depois de 1990, muitas pessoas viajaram a longo ou curto prazo para os países ocidentais por razões econômicas. A Polônia também é o país de destino das pessoas que já foram reassentadas na URSS e agora elas e seus filhos estão tentando retornar como repatriados. Para avaliar reivindicações migratórias, também são examinadas evidências estatísticas para apoiar os dois lados da argumentação política. Nós, como destinatários, devemos julgar a nós mesmos quais são corretos ou os mais precisos. A maneira como os dados são interpretados depende da perspectiva de um deles.

Em 2016 2 milhões cidadãos não europeus emigraram para a UE e os Estados-Membros concederam cidadania a cerca de 1 milhão pessoas. Fora dos Estados de membro Germany relatou o número o maior dos immigrants (1 29900) em 2016, então no Reino Unido metade como muitos, então Spain France e Italy. Os números também podem ser analisados em relação à população residente e, neste caso, o Luxemburgo registrou as maiores taxas de imigração em 2016 (39 imigrantes por 1 000 pessoas)-por favor, veja o gráfico acima. Precisamos também de recordar que os países da UE registam a emigração e aqui para a emigração também as taxas mais elevadas. Em 2016 Luxemburgo foram registados (23 emigrantes por 1 000 pessoas), em seguida, Malta, Lituânia e Chipre (todos com 18 emigrantes por 1 000 pessoas). No total, 21 Estados-membros da UE comunicaram mais imigrantes do que os emigrantes em 2016.

Voltando aos tempos após a segunda guerra mundial, a Europa forneceu abrigo para repatriados deixando antigas colônias, bem como de países como a ex-Jugoslávia, e mais recentemente também do Afeganistão e da Síria. Em muitos países europeus mais pessoas vêm do que saem. A imigração é mais elevada em países economicamente prósperos.

Voltando aos tempos após a Segunda Guerra Mundial, a Europa abrigou repatriados que saíam de antigas colônias, bem como de países como a ex-lugoslávia e, mais recentemente, também do Afeganistão e da Síria. Em muitos países europeus, mais pessoas vêm do que saem. A imigração é maior nos países economicamente prósperos.

### Tarefa

No início da sessão, o instrutor deve usar o texto fornecido para introduzir o assunto da migração e fornecer as estatísticas aproximadas, dependendo do grupo / país que pode ser encontrado no site do Eurostat. Todo aluno deve escolher um chapéu, desenhando aleatoriamente ou por opção. No decurso da tarefa, todo aluno é responsável por fornecer o insight para a discussão conforme a cor do chapéu. Se houver mais de 6 alunos, aqueles que têm a mesma cor do chapéu devem trabalhar juntos em pares ou grupos. As figuras com chapéus e as descrições podem ser impressas e distribuídas aos alunos. Os treinadores devem observar e moderar a discussão, pois no início pode ser difícil para os alunos continuar pensando conforme a cor do chapéu. Com base no texto da introdução, os alunos devem ter 15 minutos para considerar a tarefa dada abaixo.

### Situação a considerar:

“A grande revolução na história do homem, passado, presente e futuro, é a revolução daqueles determinados a serem livres. “a”



-John F. Kennedy (35 ° presidente dos Estados Unidos).

Existem diferentes razões para a migração. Em nossa área também observamos o movimento constante, conhecido da própria vida, da família, dos vizinhos, da sociedade local, da imprensa, da TV e da situação global.

O país vizinho está a pressão do poder apreendido pela força e impõe sempre novas restrições. Moradores deste país não acostumados a tais situações e estão pedindo asilo e admissão ao seu país. Seu país está prosperando, mas até agora não estava aberto para estrangeiros e os cidadãos não estão acostumados à presença de outras nacionalidades e culturas. Seu concelho é muito monogênico. O vosso Parlamento está a tentar fazer o plano para a admissão e a integração. Como membros do Parlamento local, você precisa decidir a melhor solução para a situação descrita acima.

Usando o método de seis chapéus de pensamento avalie por favor as opções mencionadas abaixo:

> > permitir que a imigração lentamente e criar uma região/área para eles, onde eles podem ser protegidos. Nas aulas de línguas da região/área, serão oferecidas aulas culturais e serão organizadas escolas.

> > permitir que a imigração e colocar os imigrantes separadamente dentro das comunidades locais, a fim de deixá-los mergulhar na sociedade local, participando da vida dos cidadãos.

No final do exercício, o formador deve resumir a discussão e sublinhar os aspectos positivos da discussão e conclusão, a fim de deixar os alunos com os sentimentos positivos e atitude. Avaliação da lição

O feedback deve ser dado anonimamente. Cada pessoa deve receber notas pegajosas. Uma nota deve fornecer apenas um pedaço de informação. O feedback deve ser dado sobre o conteúdo da tarefa, de seus sentimentos depois de fazer a tarefa, sentimentos para a migração (positivo, negativo, etc) após a conclusão da tarefa, e quaisquer comentários gerais que os alunos devem gostar de compartilhar.

Em seguida, todas as notas pegajosas devem ser colocadas no tabuleiro, lidas em voz alta e agrupadas. Trainer deve lê-los em voz alta e pedir aos alunos para comentar se quiserem. O formador deve resumir-se no final, deixando os alunos com o pensamento positivo.

Dicas gerais para o treinador

O número mínimo de pessoas é seis como há seis chapéus de pensamento, então uma pessoa deve pensar em um único chapéu. No entanto, se houver menos participantes, uma pessoa pode ser atribuída com 2 chapéus e realizar o pensamento de cada hatperspective. A duração da tarefa é de cerca de 60 minutos.

Ao dar a apresentação dos principais pontos de migração e direção de cada treinador deve ser capaz de se adaptar ao seu público e enfatizar o seu fundo nacional.

## Avaliação da lição

O feedback deve ser dado anonimamente. Toda pessoa deve receber notas adesivas. Uma nota deve fornecer apenas uma informação. O feedback deve ser dado sobre o conteúdo da tarefa, seus sentimentos após a tarefa, sentimentos em relação à migração (positivo, negativo etc.) após a conclusão da tarefa e quaisquer comentários gerais que os alunos gostariam de compartilhar.

Todas as notas adesivas devem ser colocadas no quadro, lidas em voz alta e agrupadas. O instrutor deve lê-los em voz alta e pedir aos alunos que comentem, se desejarem. O instrutor deve resumir no final, deixando os alunos com o pensamento positivo.

## Dicas gerais para o treinador

O número mínimo de pessoas é seis, pois existem seis chapéus pensantes; portanto, uma pessoa deve pensar apenas em um chapéu. No entanto, se houver menos participantes, uma pessoa pode ser designada com 2 chapéus e pensar de acordo com a perspectiva de cada chapéu.

A duração da tarefa é de cerca de 60 minutos.

Ao apresentar os principais pontos e direção da migração, todos os treinadores devem poder se ajustar ao seu público e enfatizar seus antecedentes nacionais.



## >> Lição 2 – Diversidade regional

Recommended size of the group: min. 12

Aim of the lesson: To bring learners attention to the minorities in their region - their culture, traditions and good coexistence examples in order to create a positive mindset about immigrants.

Tamanho recomendado do grupo: min. 12

objetivo da lição:

Para trazer aos alunos a atenção para as minorias em sua região-sua cultura, tradições e bons exemplos de convivência, a fim de criar uma mentalidade positiva sobre os imigrantes. Objetivos/ resultados de aprendizagem:

Para definir as mentes das pessoas sobre o pensamento sobre as minorias, migrantes e recém-chegados de uma forma positiva.

Perceber as minorias, os migrantes e os recém-chegados na sociedade por aspectos positivos como as tradições e culturas que trazem.

.

Ser capaz de usar o método dos seis chapéus pensantes para avaliar as informações através do pensamento crítico e emitir opiniões avaliando todos os aspectos de uma questão, de acordo com as cores de seis chapéus.

Recursos necessários: papel e canetas, cartões separados com seis chapéus e no verso de cada cartão a descrição do simbolismo do chapéu. Eles são necessários para que os alunos tenham acesso fácil à descrição de seus chapéus e façam anotações enquanto estão preparando suas tarefas.

Método de ensino a ser usado na lição: palestra, trabalho em grupo, discussão

Conteúdo

“Podemos amar o que somos, sem odiar o que - e quem não somos. Podemos prosperar em nossa própria tradição, mesmo quando aprendemos com os outros, e passamos a respeitar seus ensinamentos ”

Kofi Annan.

A maioria dos países europeus possui populações minoritárias abaixo de 20% da população total, mas 11 países apresentam uma proporção maior de minorias étnicas. A Bósnia e Herzegovina é o único país onde não existe maioria absoluta - os bósnios como o maior grupo étnico representam 44% da população total do país. No outro extremo do espectro, a Irlanda, Luxemburgo, Malta e Portugal têm uma cidadania virtualmente etnicamente homogênea.

Pessoas de nacionalidades e origens mistas vivem em todos os países. No passado, foram criadas populações minoritárias, p. por realocação forçada, mudança de fronteiras após as guerras, movimento da população devido a guerras e fome. Nas últimas décadas, também devido à realocação por razões econômicas após a abertura de fronteiras nos países da UE, possibilitando a livre circulação de trabalho e estudos.

Por exemplo. A Polônia é considerada um estado nacional e religiosamente uniforme. O índice de coesão étnica, nos últimos anos, superior a 97%, o coloca em um dos primeiros lugares não apenas na Europa (por exemplo, em

Na Grécia, a proporção é de 98%, e na Bulgária - 84%), mas também no mundo. Ao contrário de muitos países europeus, a Polônia também é caracterizada pela posição claramente dominante de uma denominação - romana

Catolicismo, seguido em 2011 por mais de 85% da população (em comparação, em outros dois países católicos, Irlanda e Hungria, foram 84% e 37%, respectivamente). Desde o final da Segunda Guerra Mundial, o primeiro Censo Nacional na Polônia que fez perguntas sobre a identidade nacional das pessoas ocorreu em 2002. A pergunta estava assim: "Qual nacionalidade você se considera?", O que significava que quase todas as pessoas que se identificam com qualquer grupo étnico aproveitaram a oportunidade para apontar para aquele que serve como um grupo de referência básico para elas. Os resultados obtidos mostram que na parte sudeste da Polônia a minoria dominante são ucranianos. Na voivódia de Malopolska, a principal minoria são os Lemkos, que são quase exclusivamente sediados nesta região e pequena parte deles na voivódia de Podkarpacki. O nordeste da Polônia tem bielorrussos e lituanos. A parte ocidental da Polônia é dominada pelos alemães. Outras minorias são judeus (Polônia central), tártaros e armênios.

Levando em consideração o exposto, todos os países da UE devem lidar com o tema da gestão da diversidade. A gestão da diversidade é a prática de abordar e apoiar vários estilos de vida e características pessoais dentro de um grupo definido. As atividades de gerenciamento incluem educar o grupo e fornecer apoio para a aceitação e o respeito por diversas origens raciais, culturais, sociais, geográficas, econômicas e políticas.

## Tarefa

Por favor, veja duas histórias descrevendo duas tribos imaginárias distintas. Para o propósito do exercício, uma tribo é chamada "nórdica" e a outra "sulista". Os participantes devem ser divididos em dois grupos de pelo menos seis pessoas cada, a fim de ter pelo menos um representante de cada chapéu em cada grupo. Todo aluno de cada grupo deve escolher um chapéu, desenhando aleatoriamente ou por opção. Durante a tarefa, todo aluno é responsável por fornecer o insight para a discussão conforme a cor do chapéu. Se houver mais de seis alunos em um grupo, os que tiverem a mesma cor do chapéu deverão trabalhar juntos em pares ou grupos. Cada grupo deve receber a descrição de uma tribo.

A história a ser lida para os alunos pelo treinador:

Você pertence a duas tribos que moravam nas proximidades divididas apenas por um pequeno riacho. Vocês se observam há anos, mas ainda não fizeram nenhum contato. Para "construir pontes" e socializar, o governador da voivódia está lhe dando 10.000 euros. Sua tarefa é reunir uma ideia para gastar o dinheiro em uma atividade que integrará suas tribos.

Você tem 10 minutos para pensar em uma ideia de integrar a atividade em suas tribos ainda não consultando a outra tribo. Você precisa levar em consideração as tradições, os costumes, o estilo de sua tribo etc. Anote a ideia no pedaço de papel com o máximo de detalhes possível. Então você terá que se apresentar aos outros membros da tribo. Em seguida, você trocará as descrições das ideias com o outro grupo. Usando o método dos seis chapéus pensantes, os dois grupos precisam avaliar a ideia da outra tribo. Você deve discutir as ideias da tribo oposta, levando em consideração a descrição de sua tribo e suas tradições, estilo etc. At the end of the exercise both groups present



suas opiniões sobre a ideia da outra tribo.

Os grupos devem trabalhar juntos e decidir qual ideia aplicar ou talvez apenas alguns elementos de ambas, levando em consideração as descrições das tribos. Cerca de 15 a 20 minutos.

O instrutor deve resumir a tarefa, fornecendo informações sobre as minorias e como as pessoas no passado e nos dias de hoje tinham que lidar com a diversidade e viver umas com as outras e próximas umas das outras.

É fácil gerenciar sociedades diversas para coexistir juntas?

Nórdico:

Este ainda é um país selvagem, cujos habitantes estão intimamente ligados à tradição e cultura. As mulheres não devem usar saias minúsculas e blusas ou shorts muito curtos. Os homens geralmente andam de mãos dadas, o que não indica suas preferências sexuais, mas é apenas um hábito.

São pessoas das montanhas caracterizadas por uma construção forte e atarracada. Existem muitos albinos, pessoas com cabelos loiros e uma pele cor de tijolo. Quando se trata de alimentos, sua dieta é baseada em frutas e legumes. A base é batata doce, geléia, banana e abacaxi. Também arroz e carne de porco e aves. Quando se trata de religião e cerimônias, eles gostam de celebrar juntos em lugares lotados, com muito barulho e com muito som de trombetas e tambores.

Southish:

Este é um país civilizado, cujos habitantes são modernos quando se trata de suas roupas. As mulheres podem usar saias reduzidas e blusas ou shorts curtos. Os homens estão vestidos de terno. Eles são elegantes e distintos.

São pessoas de vales caracterizados por corpos esguios e altos. Eles têm pele de cor clara. Quando se trata de alimentos, sua dieta é baseada em pratos leves, peixe e legumes. Eles gostam de comer batidos, iogurtes e flocos de milho. Eles não são religiosos e não celebram cerimônias. De fato, eles não gostam de se reunir em grandes multidões. Eles se reúnem em pequenos grupos comemorando silenciosamente seus eventos particulares.



## Avaliação da lição

Após a lição, os participantes devem ser incentivados a elaborar sua experiência.

### Avaliação do olho de boi

Em um tabuleiro, o treinador deve desenhar o alvo, dividido em quatro domínios: experiência, atmosfera, sentimentos, mentalidade.

Perguntas a serem feitas aos alunos:

- >> Como você descreveria sua experiência com este exercício de positivo (meio do alvo para negativo na fronteira)
- >> Como foi a atmosfera entre os alunos durante a atmosfera?
- >> Quais são seus sentimentos em relação aos migrantes?
- >> Você mudou sua opinião sobre os migrantes para uma mais positiva?

Uma vez que todos os alunos marquem suas opiniões, respondendo às quatro perguntas. O treinador deve resumir o exercício, fornecendo também sua opinião a partir da observação dos grupos durante o exercício.

### Dicas gerais para o treinador

Ao fazer apresentações dos principais pontos e direção da migração, todo treinador deve poder se ajustar ao seu público e enfatizar sua formação nacional. O exercício pode ser ajustado ao grupo quando se trata de dificuldade ou duração. Os alunos podem receber uma lista de ideias de integração para escolher, desenhando uma ideia por grupo, por exemplo:

- >> Para organizar um festival de comida (preparando pratos locais para outra tribo para experimentar)
- >> Organizar uma peça de teatro cobrindo alguns aspectos culturais, um de cada tribo, e apresentando-os à outra tribo.

O instrutor pode ajustar as idéias à sua própria situação local e aos requisitos dos alunos. Pode haver mais domínios no gráfico de olho de boi, dependendo da observação do grupo e do treinador, talvez o treinador queira que o aluno responda mais perguntas sobre o andamento do exercício, cooperação etc.

O número mínimo de pessoas é 12, pois existem seis chapéus pensantes; portanto, cada pessoa em cada grupo deve escolher apenas um chapéu. No entanto, se houver menos participantes, uma pessoa pode ser designada com 2 chapéus e pensar de acordo com a perspectiva de cada chapéu.

A duração da tarefa é de aproximadamente 90 minutos.

>> Lição 3 - Eu como migrante - perspectiva do outro lado

Tamanho recomendado do grupo: min. 6

Objetivo da lição: chamar a atenção para os imigrantes, apresentando a perspectiva do imigrante que deve levar a uma mudança de mentalidade sobre o acolhimento de migrantes.

Objetivos / resultados da aprendizagem:



>> Ao desempenhar o papel de aprendiz dos imigrantes, a experiência de como alguém gostaria de ser tratado como migrante.

>> Ser capaz de usar o método dos seis pensadores para avaliar as informações pelo pensamento crítico e opinar avaliando todos os aspectos de um assunto, de acordo com as cores dos seis chapéus.

Recursos necessários: papel e canetas, cartões separados com seis chapéus e no verso de cada cartão a descrição do simbolismo de um chapéu. Eles são necessários para que os alunos tenham um acesso fácil à descrição do chapéu e façam anotações enquanto preparam suas tarefas.

Método de ensino a ser usado na lição: palestra, trabalho em grupo, discussão

### Conteúdo

“Pessoas de diferentes religiões e culturas vivem lado a lado em quase todas as partes do mundo, e a maioria de nós tem identidades sobrepostas que nos unem em grupos muito diferentes.

Podemos amar o que somos, sem odiar o que - e quem não somos. Podemos prosperar em nossa própria tradição, mesmo quando aprendemos com os outros, e passamos a respeitar seus ensinamentos ”

Kofi Annan.

Em todos os países, pessoas de diferentes nacionalidades, culturas e religiões vivem lado a lado. A diversidade cultural remonta há muitos séculos. Em muitos lugares, causou conflitos, mas em muitos países foi uma coexistência pacífica. Podemos citar aqui um exemplo da Polônia Oriental, onde durante séculos os tártaros viveram pacificamente junto com muçulmanos, católicos e judeus ortodoxos. Atualmente, Cracóvia é considerada o melhor lugar para se viver para judeus no contexto de toda a Europa. Além disso, a cultura judaica é promovida através de um festival anual realizado em Cracóvia e de um próspero instituto de cultura judaica (ICC).

### Tarefa

Se houver 6 pessoas, o grupo deve ser dividido da seguinte maneira:

>> 2 representantes da comunidade local que serão designados com chapéus vermelhos e pretos  
“

>> 3 novatos receberão chapéus brancos, amarelos e verdes.

>> representante das autoridades de um país: chapéu azul

Se houver mais participantes, eles poderão ser atribuídos a qualquer grupo. Se houver menos pessoas, uma ou mais pessoas terão mais chapéus para representar. Todo aluno deve escolher um chapéu, desenhando aleatoriamente ou por opção. No decorrer da tarefa, todo aluno é responsável por fornecer o insight para a discussão conforme a cor do chapéu. Se houver mais de seis alunos, aqueles que têm a mesma cor do chapéu devem trabalhar juntos em pares ou grupos.

Nesta tarefa, se você é um novato, faz parte de um grupo que deseja se mudar e morar juntos em um novo país de sua escolha. Contudo, a comunidade local do condado escolhido, que é bastante

hermética, não quer imigrantes porque temem mudanças sociais, aumentou

taxa de criminalidade e falta de respeito por sua cultura. Essas acusações não se baseiam em fatos, mas apenas em preconceitos e medo. As autoridades do país gostariam de permitir a coexistência pacífica e sugeriram que os recém-chegados procurassem os locais e se apresentassem para mudar sua mentalidade.

Como grupo de recém-chegados, você tem 15 minutos para preparar 3 propostas de integração com a comunidade local e mostrar sua cultura de maneira positiva. Para convencer a comunidade local, todo chapéu deve preparar um discurso representando a ideia de acordo com a cor do chapéu. As propostas devem abordar as preocupações da comunidade local mencionadas acima.

Ao mesmo tempo, como um grupo de habitantes locais, você pensa nos aspectos negativos dos migrantes que se mudam para o seu país conforme o chapéu preto e as emoções negativas relacionadas a ele como no chapéu vermelho.

Depois de preparar as idéias, você as apresenta a todas as partes. Em seguida, todas as partes discutem as idéias uma a uma, de acordo com a cor de seus chapéus. A Blue hat monitora a discussão entre moradores e recém-chegados. A discussão deve levar à avaliação das idéias e à escolha da melhor. O chapéu azul dá um resumo no final e escolhe a melhor ideia.

No final, o treinador resume o trabalho realizado pelos participantes. Os participantes também falam sobre se é fácil ser um imigrante e convencem a comunidade local a aceitá-los.



## Avaliação da lição

A proposta de avaliação pode incluir uma pesquisa anônima no início e no final da lição, contendo informações sobre a atitude em relação à imigração antes e depois da lição.

A avaliação pode incluir as seguintes perguntas, em que um significa não cinco definitivamente sim:

>> Em uma escala de 1 a 5, você emigraria da boa vontade?

>> Em uma escala de 1 a 5, você emigraria por razões não atribuíveis a você, como guerra, desastre ecológico etc.?

>> Em uma escala de 1 a 5, você gostaria de receber pessoas de outras culturas etc. em sua comunidade?

>> Em uma escala de 1 a 5, você acha que as comunidades devem ser monogênicas ou multiculturais etc.?

>> Em uma escala de 1 a 5, a lição atendeu às suas necessidades etc.?

O questionário também deve abranger uma questão em aberto para dar ao aluno a possibilidade de fornecer sua opinião e elaborar as notas dadas nas perguntas acima.

## Dicas gerais para o treinador

Dependendo do grupo, a dificuldade da tarefa pode ser ajustada. Se o instrutor conhece o grupo e gostaria de reduzir a dificuldade da tarefa ou diminuir o tempo de implementação, os participantes podem dar exemplos prontos de integração na comunidade local, deve haver no mínimo dois exemplos. Por outro lado, os participantes precisam apenas avaliá-los usando o método dos seis chapéus. No entanto, se houver um mínimo de 12 pessoas no grupo, elas poderão trabalhar em pares de duas pessoas usando um chapéu. Eles também podem trabalhar em dois grupos separados.

Exemplos de iniciativas de integração com a comunidade local:

>> Convidar a comunidade local para uma reunião em que os imigrantes se apresentarão e apresentarão sua cultura e tradições, além de danças e canto.

>> Convidar a comunidade local a cozinhar juntos na festa de despedir-se do verão.

>> Assar biscoitos tradicionais. Visitar casas para se apresentar e conversar com os habitantes locais.

O número mínimo de pessoas é seis, pois existem seis chapéus pensantes; portanto, uma pessoa deve pensar apenas em um chapéu. No entanto, se houver menos participantes, uma pessoa pode ser designada com 2 chapéus e executar as tarefas usando 2 ou mais chapéus e pensar de cada perspectiva do chapéu.

A duração da tarefa é de cerca de 60 minutos.



#### Referências

1. Edward De Bono, Seis chapéus pensantes, Publicado por Penguin Books 1990
2. Glossário de Asilo e Migração - Uma ferramenta para melhor comparabilidade - produzida pela Rede Europeia de Migração, janeiro de 2010
3. Ewa Nowicka, Homa Firouzbakhch, Regresso a Casa, Antropologia das Migrações de Retorno Nomos, 2008
4. Allan M. Williams e Vladimir Balaz, Migração, Risco e Incerteza, Routledge 2015
5. Migração no século XXI da perspectiva dos países da CEE - uma oportunidade ou uma ameaça ?, Instituto de Desenvolvimento da Europa Central e Oriental, Varsóvia 2014
6. Susan Ossman, Mudança. Caminho da migração serial, Stanford University Press, Stanford, Califórnia, Conselho de Administração da Leland Stanford Junior University. 2013
7. Nissa Finney, Ludi Simpson, sonambulismo para a segregação? Desafiando o mito sobre raça e migração, thePolicy Press, University of Bristol 2009
8. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/1275.pdf> - Statistics Explained é um site oficial do Eurostat que apresenta tópicos estatísticos de uma maneira facilmente compreensível. Juntos, os artigos compõem uma enciclopédia de estatísticas europeias para todos, preenchidos por um glossário estatístico que esclarece todos os termos usados e por inúmeros links para obter mais informações e os dados e metadados mais recentes, um portal para usuários ocasionais e regulares.
9. <https://www.statista.com/topics/4046/migration-in-europe/> - Portal com estatísticas



## Método 2. Método de advocacia

### Conceito do método

O que é advocacia?

Se tentarmos descrever advocacy e seu significado original, encontraremos muitas definições diferentes que são específicas para países, culturas, décadas e regimes políticos específicos.

É por isso que é importante começar com o significado original dessa palavra: a palavra “advocacy” vem do latim ‘advocare’ e literalmente significa ‘pedir apoio’. As origens da advocacia remontam à Roma antiga e à Grécia, quando oradores bem estabelecidos atuavam como advogados ou escreviam orações especificamente para defender a causa de alguém. Personalidades como Cícero e César estavam entre os maiores advogados e defensores romanos.

Ritu R. Sharma, da Academia de Desenvolvimento Educacional, descreve a advocacia como uma ferramenta para “colocar um problema na agenda, fornecendo uma solução para esse problema e construindo apoio para atuar sobre o problema e a solução”. Essa definição expressa uma idéia importante: na era digital e em rede, a defesa de direitos não se limita apenas a influenciar políticas públicas, mas também e, antes de tudo, a influenciar a opinião pública.

Como Sharma diz, mesmo que na maior parte do tempo a advocacia seja definida como falando em nome de outras pessoas, um de seus objetivos deve ser conscientizar o público sobre uma questão específica.

A filosofia por trás dos fenômenos sociais da advocacia é melhor explicada em um manual para o planejamento da advocacia pelo Save the Children Fund, Reino Unido. Diz que “a advocacia é um processo de mudança social que afeta atitudes, relações sociais e relações de poder, que fortalece a sociedade civil e abre espaços democráticos”. Para cumprir suas aspirações, a advocacia requer coordenação de esforços, pensamento estratégico, informação, comunicação, divulgação e mobilização.

Além de ser extremamente amplamente definida, a advocacia é cercada por vários mitos e conceitos errôneos persistentes. Alguns dos mais frequentemente ouvidos são:

- >> A advocacia é apenas para lobistas profissionais: Obviamente, a advocacia é uma atividade pública, enquanto o lobby exige atividades de “bastidores” em sua essência.
- >> A advocacia está andando na rua com um chifre de boi ou a advocacia está se rebelando em uma manifestação ou manifestação de protesto: esse mito mistura conceitos diferentes; comícios são ativismo, que às vezes são úteis, mas nem sempre são uma defesa eficaz.
- >> Advocacia é o mesmo que arrecadar fundos ou doar para instituições de caridade: Novamente, como dissemos acima, a advocacia tem tudo a ver com iniciar uma mudança social, que definitivamente não pode ser alcançada apenas com a coleta de fundos. A mudança social geralmente é alcançada com pouco ou quase nenhum dinheiro.
- >> A advocacia consome muito tempo; Estou muito ocupado para me envolver na advocacia: a advocacia não precisa ser complicada e demorada - uma campanha adequadamente planejada e organizada requer pequenas ações de muitas pessoas, e grandes de algumas.
- >> A advocacia tem tudo a ver com “política” (em uma conotação negativa): a advocacia pode ser política (ou seja, fazer lobby por uma parte específica da legislação), mas é mais



frequentemente social e intelectual focado em falar em nome daqueles que não têm voz.

Em resumo, a advocacia em todas as suas formas busca garantir que as pessoas, particularmente as mais vulneráveis da sociedade, sejam capazes de:

- >> Ter sua voz ouvida sobre questões importantes para eles.
- >> Defender e salvaguardar seus direitos.
- >> Tenha seus pontos de vista e desejos genuinamente considerados quando estiverem sendo tomadas decisões sobre suas vidas.

A advocacia é um processo de apoio e capacitação de pessoas para:

- >> Expresse suas opiniões e preocupações.
- >> Acesse informações e serviços.
- >> Defender e promover seus direitos e responsabilidades.
- >> Explorar opções e opções

Um advogado é alguém que fornece apoio quando você precisa. Um advogado pode ajudá-lo a acessar as informações necessárias ou acompanhá-lo a reuniões ou entrevistas, em um papel de apoio. Você pode querer que seu advogado escreva cartas em seu nome ou fale por você em situações em que não se sinta capaz de falar por si mesmo.

O que é um debate?

Um dos métodos usados pelos advogados é o debate. Um debate é um argumento verbal conduzido dentro de uma estrutura definida. Os debates são comuns nos ambientes político e educacional. As pessoas podem discordar das opiniões opostas em um ambiente estruturado que oferece a todos os participantes a chance de apresentar e defender seus argumentos, bem como chegar a conclusões sobre os argumentos de seus oponentes. Existem muitos formatos diferentes possíveis para um debate, mas os debates também têm muitos recursos em comum.

O tópico de um debate pode ser praticamente qualquer coisa. No entanto, a maioria dos debates com um público público concentra-se em uma questão controversa que interessa ao público, como o tópico das leis de imigração e a aceitação de refugiados, por exemplo. Alguns debates têm participação do público, com algumas perguntas colocadas pelo público aos debatedores. Os debates podem envolver um participante contra outro ou podem estar em um formato de equipe. Os formatos básicos de debate variam amplamente em termos de prazos para discursos, ordem dos discursos e como os argumentos são apresentados.

Os discursos iniciais em um debate são chamados de “discursos construtivos” porque os debatedores apresentam a construção básica de seu argumento. Um argumento em um debate significa declarar sua posição e justificá-la, indicando por que sua posição sobre o assunto é a correta. As evidências obtidas através de pesquisas, como na forma de estatística ou na forma de resultados de pesquisa, são usadas para justificar uma posição em um debate. Citações e testemunhos pessoais também podem ser usados como evidência de fortalecimento da posição.

As duas posições em um debate são afirmativas e negativas. O lado afirmativo ou “pró” em um debate argumenta a favor de algo, enquanto o lado negativo ou “contr” argumenta contra algo. Por exemplo, a postura afirmativa no controle de armas argumentaria por que os regulamentos sobre armas de fogo são necessários para a segurança pública, enquanto a postura negativa no



Bons debatedores entendem a importância de apelar não apenas à lógica e à razão, mas também às emoções do público. Estratégias argumentativas são importantes, e os debatedores devem antecipar as respostas dos outros debatedores e do público. Uma compreensão profunda do tópico e não apenas os pontos principais é essencial para um bom debate. Um bom debatedor precisa provar não apenas por que sua posição é a correta, mas por que a posição do oponente é a errada.

A maioria dos formatos de debate inclui uma seção de interrogatório, na qual os participantes podem fazer perguntas aos outros candidatos. A ideia estratégica de debate aqui é tentar expor fraquezas no argumento do seu oponente. Discursos de refutação são aqueles que estão no final de um debate. Eles oferecem um resumo do argumento de cada debatedor, bem como conclusões tiradas dos argumentos dos outros debatedores.

O que é um debate na mesa redonda?

O debate da mesa-redonda costuma ser usado como expressão para um grupo ou equipe se sentar para discutir um assunto, compartilhar opiniões, estratégias, táticas, criação, manutenção, avaliação de resultados ou apenas para fazer um brainstorming (lançando idéias, não importa o que elas talvez). Nessas reuniões, os indivíduos devem ser abertos, honestos e diretos com os outros ao redor da mesa; sempre mostrando respeito mútuo pelas opiniões dos outros.

As principais diferenças existentes entre um debate na mesa-redonda e o debate convencional são que não há apenas duas posições e os debates na mesa-redonda são muito menos restritivos nos pontos que você deve argumentar e na narrativa que precisa se ater a muitas visões e interesses diferentes pode ser expressa tornando os debates mais do que bidimensionais.

Vantagens dos debates na mesa redonda:

>> Uma mesa-redonda é uma excelente forma de comunicação em pequenos grupos quando o grupo será um compromisso de longo prazo.

>> As discussões em mesa redonda são extremamente úteis quando se trata de aprendizado, seja ele social ou acadêmico.

>> Como as discussões em mesa-redonda são geralmente um tipo de discussão em pequenos grupos a longo prazo, a cooperação é vital para o sucesso do grupo.

Advocacia para refugiados e imigrantes

À medida que os assistentes sociais em todo o mundo encontram imigrantes e refugiados - pessoas que foram deslocadas de suas casas por várias razões - começaram a advogar pela proteção dos direitos humanos de imigrantes e refugiados durante todo o processo de migração, além de denunciar práticas prejudiciais e políticas relacionadas ao processo (MSW Career, sd).

No entanto, como indivíduo, defender os direitos dos imigrantes e refugiados nem sempre é fácil. O artigo dos RSU lista cinco coisas que se pode fazer para contribuir na promoção de imigrantes e refugiados. Em primeiro lugar, é preciso ouvir os refugiados e imigrantes para entender seu ponto de vista. Em segundo lugar, envolver-se com ONGs ativas na ajuda a refugiados e imigrantes aumenta significativamente a contribuição de alguém. Em terceiro lugar, entrar em contato com representantes do governo local ou nacional sobre questões relacionadas a refugiados e imigrantes é uma maneira fantástica de defendê-los. Em quarto lugar, participar de marchas, protestos etc. indica

sapoio às comunidades de refugiados e imigrantes - há força em números. Por fim, espalhar informações, educar e combater preconceitos no próprio círculo social é uma maneira importante de defender imigrantes e refugiados.

A Canadian Pediatric Society (n.d.) afirma que a criação de uma estratégia de advocacy é essencial. Para construir uma estratégia eficaz, o problema deve ser cuidadosamente documentado e definido, um público-alvo ou um grupo que possa efetuar mudanças deve ser identificado, uma solução deve ser proposta e é importante que as evidências juntamente com os dados sejam incluídas na estratégia. Além disso, existem três tipos de advocacia para refugiados e imigrantes: política, sistema e defesa de casos. Política

Alguém que possui ou possuiu um animal de estimação	Alguém que nasce noutro país	Alguém que é o mais antigo criança na família	Alguém que possa falar mais as 2 línguas	Alguém que tem amigos estrangeiros
Alguém que viveu em a mesma cidade toda a sua vida.	Alguém que desempenha um instrumento musical	Alguém que goste da mesma música que você	Alguém que tem um amigo vivendo em outro país	Alguém que tem filhos
Alguém que tem membro da família viver/trabalhar em outro País	Alguém que visitou mais de 3 Países	Espaço livre	Alguém que viveu em mais de 1 país	Alguém cuja família Membros viveu através da guerra
Alguém que trabalhou com estrangeiros ou refugiados	Alguém que gosta de artesanato	Alguém que tem um vizinho estrangeiro	Alguém que é o mais antigo criança na família	Alguém que voluntários
Alguém nascidos na mesmo ano que você	Alguém que gosta de cozinhar	Alguém que tem mais de 2 Irmãos /irmãs	Alguém que tenha trabalhado noutro país	Alguém que goste da mesma música que você



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

a advocacia exige mudanças nas políticas, a advocacia do sistema trabalha para alcançar mudanças práticas que melhoram a qualidade de vida de refugiados e imigrantes, e a advocacia de casos atrai o público por meio de histórias individuais de refugiados e imigrantes.



## Exercícios de quebra de gelo

### Quebra de gelo para a lição 1

#### Exercício de quebra de gelo (10 minutos)

Existem muitos exercícios de quebra de gelo e o treinador pode escolher o que quiser. Recomendamos “Quebra-gelo de uma palavra” como exemplo. Este exercício de quebra de gelo é realizado da seguinte maneira:

>> Divida os participantes da reunião em grupos de quatro ou cinco pessoas, fazendo com que eles sejam numerados.

>> Diga aos grupos recém-formados que sua tarefa é pensar por um minuto e depois compartilhar com o grupo a única palavra que descreve “MIGRAÇÃO”.

>> Ao concluir a discussão espontânea inicial em pequenos grupos, peça aos participantes que compartilhem sua palavra com o grupo maior. Peça a um voluntário que comece e, em seguida, peça a cada participante que compartilhe sua palavra que descreveu “MIGRAÇÃO”.

>> Em seguida, depois que os participantes ouvirem a variedade de palavras do grupo maior, faça um resumo do exercício pedindo que eles explorem várias perguntas em seu pequeno grupo.

Por exemplo:

>> Os membros de sua família ao redor usariam a mesma palavra?

>> Essa é a perspectiva sobre migração que você deseja ter em sua sociedade?

Cada treinador pode criar suas perguntas de acompanhamento, dependendo do grupo e da situação.

Esse quebra-gelo fornece ao treinador e ao grupo um instantâneo do pensamento atual de todo o grupo sobre migração.

### Quebra de gelo para a lição 2

#### Exercício de quebra de gelo (15 minutos)

Existem muitos exercícios de quebra de gelo e o treinador pode escolher o que quiser.

Recomendamos o “Bingo Humano” como exemplo. O treinador precisa criar uma “folha de bingo” - você pode ver o exemplo abaixo.

#### Bingo humano

Leia as descrições abaixo. Veja se você consegue encontrar alguém que corresponda a essa descrição. Peça a essa pessoa que assine seu nome nessa caixa específica. Tente ser a primeira pessoa com cinco assinaturas de diferentes pessoas seguidas a obter o BINGO.

Este exercício de quebra de gelo é realizado da seguinte maneira:

>> Distribua folhetos para cada participante.

>> Os participantes terão que conversar entre si para encontrar alguém que combineone of the



quadrados. Por exemplo, quando encontram alguém que “viajou para outro país da UE”, eles escrevem o nome dessa pessoa no seu quadrado de bingo.

>> A primeira pessoa a alcançar 5 quadrados assinados vence. Devem ser 5 pessoas diferentes.

O exercício permite que os participantes se conheçam e encontrem alguns motivos comuns. Também permite que os participantes se vejam ou a seus familiares no contexto da migração global.

## Quebra-gelo para a lição 3

### Exercício de quebra de gelo (15 minutos)

Existem muitos exercícios de quebra de gelo e o treinador pode escolher o que quiser. Recomendamos o “Marshmallow Challenge” como exemplo. Este exercício de quebra de gelo é realizado da seguinte maneira:

>> Divida os participantes em grupos de 4.

>> Dê a cada grupo 1/3 de pacote de espaguete, uma fita adesiva e um marshmallow.

>> Peça a eles que construam a estrutura autônoma mais alta, que possa conter um marshmallow em cima.

- A equipe vencedora é a que possui a torre mais alta.

Após o exercício, o treinador deve enfatizar a importância do trabalho em equipe - o trabalho em equipe é importante não apenas no trabalho, mas também na construção de nossas comunidades e arredores. Somente trabalhando juntos, podemos alcançar os resultados desejados.



## >> Lição 1 - Noções básicas sobre migração

Tamanho recomendado do grupo: de 6 a 30 pessoas

Objetivo da lição: O principal objetivo desta lição é familiarizar-se com histórias reais de migrantes e refugiados, explorar as razões por trás da migração e trocar pontos de vista sobre políticas e iniciativas adotadas por cada país da UE em relação à migração. A lição também servirá como uma introdução ao método de debates / advocacy, pois os participantes terão a oportunidade de compartilhar suas opiniões e se envolver na discussão.

Objetivo / Resultados da aprendizagem: Após a lição, os participantes:

- >> Compreenda melhor os motivos por trás da migração e os problemas relacionados à migração.
- >> Adquirir conhecimento sobre a definição de advocacy.
- >> Entenda a necessidade e a importância da advocacia.
- >> Melhorar sua criatividade e habilidades de contar histórias como ferramentas de defesa e como elas podem ser usadas para contar as histórias de migrantes e refugiados.
- >> Entenda como a "voz" pode ajudar a aumentar a conscientização, aumentar a empatia e a tolerância em relação aos migrantes e refugiados em suas próprias comunidades.
- >> Melhorar suas habilidades de comunicação em termos de expressar seus pontos de vista, bem como desenvolver a capacidade de participar de discussões construtivas.
- >> Aumentar a conscientização e a empatia em relação aos migrantes e refugiados.

Recursos necessários:

- >> Folhetos (com a tradução do vídeo no idioma local, se necessário)
- >> Projetor
- >> Computador
- >> Sistema de Som
- >> Marcadores coloridos
- >> Giz de cera
- >> Tesoura
- >> Papel flipchart
- >> Sala de treinamento espaçosa, com espaço suficiente para ter pessoas trabalhando em grupos

Métodos de ensino:

- >> Apresentações de formador e participantes
- >> Discussão
  - >> Trabalho em grupo



>> Estudos de caso / compartilhamento de boas práticas

## Conteúdo

Advocacia: atividade de contar histórias (65 minutos)

Apresentação de advocacia (10 minutos):

O que é advocacia?

Como, por que e onde a advocacia está sendo usada?

Advocacia através da narração de histórias.

Introduzir a atividade (10 min)

Se os participantes tiverem um bom nível de inglês, o treinador pode mostrar o vídeo:

<https://www.youtube.com/watch?v=Z7vX4ZBGqus>

Contar histórias (45 minutos)

>> Assista ao vídeo: A história de um refugiado

<https://www.youtube.com/watch?v=ItNWqzBTC0w> (até 4:33)

>> Divida os participantes em grupos de 4 e continue a história da família da maneira criativa que escolher (escrita, desenho, colagem, teatro). Eles precisam apresentá-lo de maneira criativa para que todos estejam envolvidos.

O instrutor prepara papéis pequenos com as palavras, dependendo do número de grupos. Se houver seis grupos então - positivo (2 vezes), negativo (2 vezes), neutro (2 vezes). Cada grupo escolhe um com os olhos fechados.

De acordo com a palavra que escolheram, eles precisam criar um cenário de acordo.

Cada grupo apresenta seu trabalho ao resto.



### Avaliação da lição

Discussão em plenária (15 minutos):

- >> Por que refugiados ou migrantes deixam seus países?
- >> Quais são as expectativas deles?
- >> Qual é a realidade que eles conhecem? (Informações dos participantes sobre a situação atual no país).
- >> Comentários do treinador sobre a situação europeia / internacional.
- >> O que podemos fazer (como podemos usar nossa voz) para reforçar os cenários positivos que você acabou de apresentar?

### Dicas gerais para instrutor

- >> Vídeo de advocacia - o treinador também pode procurar um vídeo curto em sua língua nativa, o que ajudaria os participantes a imaginar as condições e o caminho que os refugiados percorrem para alcançar a segurança.
- >> Vídeo da história dos refugiados - para os participantes com pouca ou nenhuma habilidade no idioma inglês, será necessário que o instrutor traduza-o simultaneamente ou encontre um vídeo semelhante no idioma nativo.



## >> Lição 2 - Quebrando estereótipos

Tamanho recomendado do grupo: de 6 a 30 pessoas

Objetivo da lição: A lição se concentrará em “quebrar os estereótipos”, relacionados aos refugiados, concentrando-se e compartilhando boas práticas / exemplos: Histórias na comunidade local e internacional, pessoas famosas de refugiados etc. A lição também permitirá que os participantes desenvolvam seus debates / habilidades de advocacia.

Objetivo / Resultados da aprendizagem: Após a lição, os participantes:

- >> Compreenda melhor os motivos por trás da migração e os problemas relacionados à migração.
- >> Adquirir conhecimento sobre métodos de debate.
- >> Entenda a necessidade e a importância da advocacia.
- >> Melhorar suas habilidades de comunicação em termos de expressar seus pontos de vista, bem como a capacidade de participar de discussões e debates construtivos.
- >> Melhorar as habilidades de escuta.
- >> Entenda como sua “voz” pode ajudar a espalhar a conscientização, aumentar a empatia e a tolerância em relação aos migrantes e refugiados em suas comunidades.
- >> Aumentar a conscientização e a empatia em relação aos migrantes e refugiados.

Recursos necessários:

- >> Folhetos (folhas de bingo humano)
- >> White paper
- >> Canetas
- >> Projetor
- >> Computador
- >> Sistema de Som
- >> Papel flipchart e flipchart
- >> Sala de treinamento espaçosa

Métodos de ensino:

- >> Apresentações do treinador
- >> Debates / Discussões
- >> Trabalho individual
- >> Estudos de caso / compartilhamento de boas práticas



## Conteúdo

### Introdução aos debates (10 minutos)

#### Apresentação:

- >> O que é um debate?
- >> Como, por que e onde os debates estão sendo usados?
- >> Advocacia através de debates.

### Debates em balões de ar quente (45 minutos)

Os debates sobre balões de ar quente são uma ótima maneira de introduzir debates e podem ser usados como plataforma para uma discussão mais ampla.

- >> Escolha cinco ou seis pessoas (dependendo do tamanho do grupo), cada uma das quais escolherá uma pessoa histórica ou famosa para representar a partir da lista fornecida. Como alternativa, o treinador pode alocar o orador como uma pessoa histórica ou famosa.
- >> Peça a todos que imaginem que estão juntos em um balão de ar quente no meio do deserto, participando da expedição de pesquisa para estabelecer uma nova colônia / cidade. O balão de ar quente está caindo devido ao peso pesado a bordo. Uma pessoa deve ser jogada ao mar / deixada no deserto para salvar as outras, mas quem será?
- >> Cada participante recebe 5 minutos para preparar uma palestra e, em seguida, precisa fazer uma palestra dizendo por que eles devem ficar no balão de ar quente. Eles não têm permissão para revelar seus nomes ou realizações históricas. Dica: eles podem se concentrar em seus conhecimentos, habilidades etc.
- >> O resto do grupo vota qual da pessoa e do perdedor "é expulso do balão de ar quente". Eles precisarão ouvir atentamente os argumentos para poder votar em quem é expulso do balão.
- >> O treinador pergunta ao grupo por que eles tomaram a decisão. Pode-se discutir se eles votaram em alguém por causa dos argumentos que o orador fez ou por causa de idéias preconcebidas.
- >> O treinador pergunta aos palestrantes que foi difícil desempenhar o papel e preparar um discurso? Em que pontos eles decidiram se concentrar e por quê?
- >> O instrutor incentiva a discussão dizendo ao grupo que todos os personagens mencionados eram refugiados ou imigrantes de outros países, lembrando ao grupo a importância de seu trabalho para o mundo inteiro. O instrutor também pode incentivar o grupo a compartilhar outras histórias de imigrantes / refugiados famosos que eles conhecem.

Possíveis pessoas famosas que eram refugiados ou imigrantes:

- >> Freddie Mercury
- >> Rita Ora
- >> Albert Einstein
- >> Marlene Dietrich
- >> Sigmund Freud



De Arte >> Nikola Tesla >> Oscar de la Renta

>> Dalai Lama

>> Elon Musk

A lista pode ser adotada na região, acrescentando refugiados e imigrantes famosos locais.

### Avaliação da lição

Método de avaliação manual (20 minutos):

Dê aos participantes um pedaço de papel e canetas. Peça aos participantes que desenhem ao redor da mão e registre o seguinte nos dedos da mão:

>> Thumb - algo bom, algo que eles gostaram

>> Dedo indicador - algo que mudou / desafiou seu ponto de vista

>> Dedo médio - algo ruim, algo que eles não gostaram

>> Dedo anelar - algo que eles valorizarão / lembrarão da atividade ou algo que os surpreendeu (eles não sabiam disso antes)

>> Dedo mindinho - algo sobre o qual eles querem aprender mais

>> Palm - (uma previsão para o futuro) o que eles farão a seguir? Como eles podem usar o conhecimento adquirido em suas comunidades?

### Dicas gerais para instrutor

Nem todos os membros do grupo participante ficarão à vontade para compartilhar seus pensamentos; portanto, você não deve "pressioná-los" para falar, apenas incentivá-los a observar o grupo e fazer perguntas direcionadas a pessoas específicas, por exemplo Thomas, o que influencia sua decisão de deixar Elena no deserto?



## >> Lição 3 - Criando comunidades inclusivas

Tamanho recomendado do grupo: de 6 a 30 pessoas

Objetivo da lição: A lição se concentrará em “comunidades inclusivas” - construção de uma comunidade que seja tolerante e aceite pelos imigrantes e refugiados. Os participantes aprenderão sobre os benefícios de tais comunidades e discutirão as boas práticas em seu país de origem e no exterior. Eles também vão explorar como podem fazer parte da construção dessa comunidade. A lição também permitirá que os participantes desenvolvam suas habilidades de debates / advocacia.

Objetivo / Resultados da aprendizagem: Após a lição, os participantes:

- >> Melhorar seus conhecimentos sobre o método de advocacy / debates.
- >> Entenda a necessidade e a importância da advocacia.
- >> Melhorar suas habilidades de comunicação em termos de expressar seus pontos de vista, bem como a capacidade de participar de discussões e debates construtivos.
- >> Melhorar as habilidades de escuta.
- >> Entenda como sua “voz” pode ajudar a espalhar a conscientização, aumentar a empatia e a tolerância em relação aos migrantes e refugiados em suas comunidades.
- >> Entenda a importância de comunidades inclusivas.
- >> Aumentar a conscientização e a empatia em relação aos migrantes e refugiados.

Recursos necessários:

- >> Espaguete
- >> Marshmallow
- >> Fita
- >> Folhetos (debates sobre dramatizações)
- >> chapéu / caixa / balde
- >> Projetor
- >> Computador
- >> Sistema de Som
- >> Papel flipchart e flipchart
- >> Sala de treinamento espaçosa

Métodos de ensino:

- >> Apresentações do treinador
- >> Debates / Discussões



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

RAISING    
EQUALITY AND   
CULTURAL    
TOLERANCE 



- >> Trabalho individual >> Estudos de caso / compartilhamento de boas práticas
- >> Role Play

## Conteúdo

1) Lembrando o que é advocacy e debate.

Discussão em grupo (15 minutos):

- >> O que é advocacia? Descreva com suas próprias palavras.
- >> O que são debates e narração de histórias? Descreva com suas próprias palavras.
- >> Como, por que e onde a advocacia está sendo usada?
- >> A importância da advocacia?
- >> Dê exemplos de boas práticas de métodos de advocacy nas comunidades locais.

2) Simulação na vida real dos debates da Mesa Redonda (40 minutos).

- >> Apresente o tópico ao grupo (certifique-se de que seja relevante para o grupo, considerando sua idade, origem, área em que vive etc.) relacionados a imigrantes / refugiados.
- >> O grupo é dividido em mesas redondas (cada mesa redonda tem de 5 a 6 pessoas, dependendo do tamanho do grupo).
- >> Os membros da mesa redonda selecionam a função / personagem / organização que estarão representando. Eles também apresentarão suas opiniões / soluções, considerando também seu caráter / papel. Isso permite que os participantes analisem a questão / problemas apresentados sob os diferentes ângulos / pontos de vista. Além disso, uma ampla gama de "especialistas de diferentes origens" produzirá várias soluções.
- >> Os personagens / organizações dependem das partes interessadas / principais organizações envolvidas no tópico principal de discussão. Cada personagem / organização deve ter uma pequena descrição com suas atividades / responsabilidades de trabalho, etc.

Depois que todos estão prontos, começam os debates na mesa redonda:

- >> Os membros do grupo se apresentam (seus personagens).
- >> O moderador apresenta um problema ao grupo.
- >> Os membros fazem perguntas esclarecedoras.
- >> Silencie enquanto os membros anotam idéias e pensamentos sobre as situações apresentadas.
- >> Cada membro compartilha idéias / sugestões / boas práticas relacionadas à situação.
- >> Itens da agenda do moderador e pontos críticos e pergunte aos participantes sobre as principais idéias obtidas.
- >> Encerramento e encerramento: pergunte aos participantes o que encontraram nos debates, houve algo desafiador para eles etc.

Evaluation of lesson

Question Hat method (20 minutes):

- >> Dê a cada membro da equipe um pequeno pedaço de papel e uma caneta.
- >> Peça aos participantes para escreverem uma pergunta que eles têm. A questão pode estar relacionada ao que eles aprenderam hoje, ou a algo que surgiu, uma ideia que eles têm para refletir ou não.
- >> O instrutor pode escolher um tema especificamente ou deixá-lo aberto a indivíduos para fazerem perguntas que considerem relevantes (considerando as três lições).
- >> Após alguns minutos, o treinador coleta todas as perguntas no chapéu / caixa / balde ou o que tiver.
- >> O instrutor então entrega o chapéu / caixa / balde para uma pessoa, que escolhe uma pergunta aleatoriamente.
- >> A pessoa que escolheu a pergunta tentará fornecer uma resposta para a pergunta. O treinador pode querer abrir uma discussão.
- >> O chapéu é passado em volta do círculo até que todos tenham escolhido e respondido a uma pergunta.

#### Dicas gerais para instrutor

O tópico do exercício Mesa Redonda deve ser conhecido / relevante para o grupo e os problemas que eles estão enfrentando ou conscientes para que seja o mais “real” possível. Você terá que pensar no tópico relevante e pensar nas partes interessadas que devem estar envolvidas na busca de soluções.

Por exemplo:

O tópico - é necessário um centro / instalações culturais que todos, incluindo minorias / refugiados / migrantes, possam usar para reunir / eventos culturais na cidade de “Limassol”.

Personagens / papéis:

- >> Representante do município “Limassol”
- >> Representantes da comunidade de trabalhadores imigrantes “filipinos” (o número depende do grupo)
- >> Representantes do Conselho Escolar da cidade “Limassol”
- >> Representante do centro cultural “Trassol”
- >> Diferentes representantes dos imigrantes da cidade de “Limassol” e da comunidade de refugiados
- >> Representante das embaixadas do Vietnã, Filipinas, Eslováquia, Bulgária e Romênia



#### Referências

1. Kumi Naidoo e Sylvia Borren, Sociedade Civil, 2013 Resultados da pesquisa do IDRC / resultados da pesquisa de CRDI 2010-2019 / Années 2010-2019. Disponível em: <http://idl-bnc.idrc.ca/dspace/bitstream/10625/51588/1/IDL-51588.pdf>
2. Rajesh Tandon, Sociedade Civil @ Crossroads: Turnos, Desafios, Opções ?, PRIA, 2012. Retirado de: <http://www.intrac.org/data/files/resources/757/Civil-society-at-a-Crossroads-Global-Synthesis-Report.pdf>
- 3 Robin Brown, Os Quatro Paradigmas da Diplomacia Pública, Instituto de Estudos da Comunicação da Universidade de Leeds. Disponível em: <https://pdnetworks.files.wordpress.com/2012/04/isa-2012-v4.pdf>
4. J. Samuel, advocacia pública e advocacia centrada nas pessoas: mobilizando para a mudança social, Development in Practice, Taylor & Francis, 2007. Retirado de:  
[http://www.ired.org/modules/infodoc/cache/files/english/development\\_in\\_practice\\_17\\_4-5\\_2007\\_public\\_advocacy\\_and\\_people-centred\\_advocacy.pdf](http://www.ired.org/modules/infodoc/cache/files/english/development_in_practice_17_4-5_2007_public_advocacy_and_people-centred_advocacy.pdf)
5. A. Chandler; G. Johnson (ed), Clique Aqui para Mudar: Seu Guia para a Revolução da Advocacia Eletrônica, Community Technology Foundation da Califórnia, 2007. Retirado de:  
[http://www.vaservice.org/uploads/public/Resource\\_Library/Technology\\_Assistance/E-Advocacy\\_Revolution\\_Guide.pdf](http://www.vaservice.org/uploads/public/Resource_Library/Technology_Assistance/E-Advocacy_Revolution_Guide.pdf)
6. Blog de Aaron Swartz, Teoria da Mudança. Obtido em: <http://www.aaronsw.com/weblog/theoryofchange>
7. Carreira de RSU. (n.d.). Como ser um advogado de imigrantes e refugiados. Obtido em <https://mswcareers.com/how-to-be-an-advocate-for-immigrants-and-refugees/>
8. Sociedade Canadense de Pediatria. (n.d.). Advocacia para as necessidades de saúde de imigrantes e refugiados. Obtido em Cuidar de crianças: <https://www.kidsnewtocanada.ca/beyond/advocacy>



# Método 3 - Método de inquérito

## Conceito do método

### Aprendizagem baseada em inquérito

“Investigação” é definido como “uma busca pela verdade, informação ou conhecimento - buscando informações através do questionamento.” Os indivíduos continuam o processo de investigação desde o nascimento até a morte. Isso é verdade mesmo que eles possam não refletir sobre o processo. Os bebês começam a entender o mundo perguntando. Desde o nascimento, os bebês observam rostos que se aproximam, agarram objetos, colocam coisas na boca e se voltam para as vozes. O processo de indagação começa com a coleta de informações e dados através da aplicação dos sentidos humanos - vendo, ouvindo, tocando, provando e cheirando. Assim, a investigação é uma abordagem centrada no aluno que permite aos alunos explorar seu senso natural de curiosidade e exploração, tornando-se membros ativos de seu próprio processo de aprendizagem.

### História

A aprendizagem baseada em perguntas foi desenvolvida durante a década de 1960, como uma forma de as pessoas memorizarem informações de materiais instrucionais, como instrução direta e aprendizagem mecânica. Gerar informações e criar significado com base na experiência pessoal ou social é refletido como construtivismo.

Na década de 1960, Joseph Schwab pediu que a investigação fosse dividida em três níveis distintos:

#### Nível 1: Consulta de confirmação:

O professor ensinou um tema ou tópico científico específico. O professor desenvolve perguntas e um procedimento que orienta os alunos em uma atividade em que os resultados já são conhecidos. Este método é ótimo para reforçar os conceitos ensinados e introduzir os alunos na aprendizagem de seguir procedimentos, coletar e registrar dados corretamente e confirmar e aprofundar entendimentos.

#### Nível 2: Consulta Estruturada:

O professor fornece a pergunta inicial e um esboço do procedimento. Os alunos devem formular explicações sobre suas descobertas avaliando e analisando os dados que coletam.

#### Nível 3: Consulta Orientada:

O professor fornece apenas a pergunta de pesquisa para os alunos. Os alunos são responsáveis por projetar e seguir seus próprios procedimentos para testar essa pergunta e depois comunicar seus resultados e descobertas.

#### Nível 4: Consulta Aberta / Verdadeira:

Os alunos formulam suas próprias perguntas de pesquisa, projetam e seguem com um procedimento desenvolvido e comunicam suas descobertas e resultados. Esse tipo de consulta é frequentemente visto em um



contexto da feira de ciências em que os alunos conduzem suas próprias perguntas investigativas.

Banchi e Bell (2008) explicam que os professores devem começar suas instruções de inquérito nos níveis mais baixos e trabalhar seu caminho para abrir a investigação, a fim de desenvolver efetivamente as habilidades de investigação dos alunos. As atividades de consulta aberta só são bem-sucedidas se os alunos são motivados por interesses intrínsecos e se estão equipados com as habilidades necessárias para conduzir seus próprios estudos. Mais tarde, Marshall Herron a formalizou em 1971, que desenvolveu a escala Herron para avaliar a quantidade de questionamentos dentro de um exercício de laboratório específico.

### Características

O aprendizado de inquérito envolve o desenvolvimento de perguntas, a realização de observações, a pesquisa para descobrir quais informações já estão registradas, o desenvolvimento de métodos para experimentos, o desenvolvimento de instrumentos para coleta de dados, a coleta, a análise e a interpretação de dados, descrevendo possíveis explicações e criando previsões para futuros estudos. Portanto, as tarefas dos alunos são:

- >> Crie perguntas próprias;
- >> Obtenha evidências de suporte para responder às perguntas;
- >> Explique as evidências coletadas;
- >> Conecte a explicação ao conhecimento do processo de investigação.



Figure 1: The Inquiry Cycle

1

### Um contexto para a investigação

Infelizmente, nosso sistema educacional tradicional funcionou de uma maneira que desencoraja o processo natural de investigação. Os alunos se tornam menos propensos a fazer perguntas à medida que avançam nas séries. Nas escolas tradicionais, os alunos aprendem a não fazer muitas perguntas, em vez de ouvir e repetir as respostas esperadas. Parte do desânimo de nosso processo natural de investigação pode resultar de uma falta de entendimento sobre a natureza mais profunda da aprendizagem baseada em investigação. Existe até uma tendência de vê-lo como um aprendizado "superficial". Uma investigação eficaz é mais do que apenas fazer perguntas. Um processo complexo é envolvido quando os indivíduos tentam converter informações e dados em conhecimento útil. A aplicação útil do aprendizado da investigação envolve vários fatores: um contexto para perguntas, uma estrutura para perguntas, um foco para perguntas e diferentes

1 Bruce, Bertram C. (2008, November 11). The inquiry cycle [Website]. Retrieved from <https://chipbruce.net/resources/inquiry-based-learning/the-inquiry-cycle/>

níveis de perguntas.

A sociedade humana e os indivíduos da sociedade dinâmica geram e transmitem esse fundo de reconhecimento. Os especialistas, trabalhando na fronteira entre o conhecido e o desconhecido, aumentam constantemente o fundo do conhecimento. É muito importante que o conhecimento seja transmitido a todos os membros da sociedade.

Visões atuais da aprendizagem

- >> Comportamento (“Aprender está sendo ensinado”);
- >> Construtivismo cognitivo (“Aprender é fazer sentido individual”);
- >> Construtivismo sociocultural (“Aprender é construir conhecimento como parte de fazer as coisas com os outros.”).

Implicações da visão construtivista social da aprendizagem

Os alunos serão:

- >> trabalhando em grupo;
- >> Exploração e manipulação de materiais físicos;
- >> Aproveitando suas experiências e idéias anteriores;
- >> Levantando perguntas;
- >> Comunicar suas idéias;
- >> Ouvir as idéias dos outros;
- >> Raciocínio;
- >> Argumentando a partir de evidências.

Aprendizagem baseada em inquérito significa...

“Os alunos desenvolvem idéias progressivamente, aprendendo a investigar e desenvolver seu conhecimento e compreensão do mundo ao redor. Eles usam habilidades empregadas por cientistas como levantar perguntas, coletar dados, raciocinar e revisar evidências à luz do que já é conhecido, tirar conclusões e discutir resultados. Todo esse processo de aprendizado é apoiado por uma pedagogia baseada em perguntas.” IAP (Inter Academies Partnership) (2012)

O poder de uma aprendizagem baseada em investigação

O poder de uma abordagem baseada em investigação para o ensino e a aprendizagem é o seu potencial para aprimorar o engajamento intelectual e promover um profundo entendimento por meio do desenvolvimento de uma disposição prática, mental e “baseada em pesquisa” em direção ao ensino e à aprendizagem.

A Aplicação de Inquérito

Embora tenha sido gasto muito pensamento e pesquisa sobre o papel da investigação no ensino



de ciências, o aprendizado da investigação pode ser aplicado a todas as disciplinas. Os indivíduos precisam de muitas perspectivas para visualizar o mundo. Tais visões podem incluir perspectivas artísticas, científicas, históricas, econômicas e outras. Embora as disciplinas devam se inter-relacionar, o aprendizado da investigação inclui a aplicação de certas “regras básicas” específicas que garantem a integridade das várias disciplinas e suas visões de mundo.

## Resultados do inquérito

Um resultado importante da investigação deve ser um conhecimento útil sobre os mundos natural e projetado pelo homem. Como esses mundos são organizados? Como eles mudam? Como eles se inter-relacionam? E como nos comunicamos sobre, dentro e através desses mundos? Esses conceitos amplos contêm questões e questões importantes que os indivíduos enfrentarão ao longo de suas vidas. Além disso, esses conceitos podem ajudar a organizar o conteúdo do currículo escolar para fornecer uma estrutura relevante e cumulativa para um aprendizado eficaz. Uma educação apropriada deve fornecer às pessoas maneiras diferentes de ver o mundo, se comunicar sobre ele e lidar com sucesso com as questões e os problemas da vida diária.

Embora questionar e procurar respostas sejam partes extremamente importantes da investigação, gerar efetivamente conhecimento a partir desse questionamento e da pesquisa é muito auxiliado por um contexto conceitual de aprendizado.

Como isso difere da abordagem tradicional?

Em geral, a abordagem tradicional do aprendizado é focada no domínio do conteúdo, com menos ênfase no desenvolvimento de habilidades e na promoção de atitudes questionadoras. O sistema atual de educação é centrado no professor, com o professor focado em fornecer informações sobre “o que é conhecido”. Os alunos são os receptores de informações e o professor é o distribuidor. Grande parte da avaliação do aluno está focada na importância de “uma resposta certa”. O ensino tradicional está mais preocupado com a preparação para o próximo nível escolar e com o sucesso na escola do que em ajudar um aluno a aprender a aprender ao longo da vida.

A abordagem da investigação está mais focada no uso e na aprendizagem de conteúdo para desenvolver habilidades de processamento de informações e resolução de problemas. O sistema é mais centrado no aluno, com o professor como facilitador da aprendizagem. Há mais ênfase em “como chegamos a saber” e menos em “o que sabemos”. Os alunos estão mais envolvidos na construção do conhecimento por meio do envolvimento ativo. Quanto mais alunos interessados e envolvidos estiverem em um assunto ou projeto, mais fácil será para eles construir um conhecimento aprofundado sobre o assunto. O aprendizado se torna quase sem esforço quando algo fascina os alunos e reflete seus interesses e objetivos.

As salas de aula de inquérito são sistemas abertos, onde os alunos são incentivados a pesquisar e usar recursos além da sala de aula e da escola. Os professores que usam o questionário podem usar a tecnologia para conectar os alunos adequadamente às comunidades locais e mundiais, que são fontes ricas de materiais de aprendizagem e aprendizado. Eles substituem os planos de aula por planos de aprendizado facilitados que respondem por pequenos desvios, mantendo um importante resultado de aprendizado em foco. Eles atendem a perguntas no alvo com “Como você sugere que investigemos essa pergunta?”

A investigação não é feita apenas em trabalhos de laboratório ou em grupo - também pode ser feita em palestras que levam os alunos a pensar e questionar.

Quais são algumas perspectivas críticas?

A educação costuma preparar os alunos para um mundo estático e fixo. Pelo contrário, uma educação deve preparar os alunos para lidar com as mudanças que aumentarão em complexidade ao longo de suas vidas e muitas das quais não podem ser previstas no momento. A maioria dos alunos provavelmente lidará com várias mudanças de emprego, mudará para vários locais diferentes, se envolverá em mudanças sociais complexas e outras questões. A educação não pode fornecer aos alunos todas as informações que eles precisam saber, mas deve fornecer as ferramentas para continuar aprendendo.

Numa sociedade em que a educação se concentrou em transmitir “o que sabemos”, é um desafio desenvolver uma visão ampla de que “como chegamos a conhecer” é muito importante na sociedade moderna.

Os membros mais velhos da sociedade aprenderam que era importante estudar muito - o que geralmente significava a memorização do conteúdo - para obter boas notas, se formar, conseguir um emprego, trabalhar duro e subir uma carreira relativamente estável para alcançar o sucesso. Essa abordagem geral ainda tem muito mérito ainda hoje, mas o foco no que “trabalhar mais” mudou.

A maioria das pessoas - as que terminam o ensino médio e as faculdades e as que não se formam - acaba entrando no mundo do trabalho. Mesmo para o pequeno número de pessoas que não ingressam na força de trabalho, todos terão que resolver problemas cada vez mais complexos ao longo da vida. O mundo dos negócios reconhece rapidamente que, para ter sucesso na sociedade moderna, é essencial trabalhar com mais inteligência. Os atributos, descritos anteriormente, que são essenciais para a aprendizagem ao longo da vida devem ser a ênfase na educação.

Papel do Professor - Aprendizagem Baseada em Inquérito (IBL)

- >> Reflete sobre o objetivo e faz planos para o aprendizado da investigação;
- >> Planos para que cada aluno se envolva ativamente;
- >> Incentiva / Permite que o aluno assuma uma responsabilidade crescente por seu aprendizado;
- >> Facilita a aprendizagem em sala de aula;
- >> Aceita que o ensino seja uma experiência de aprendizado;
- >> Está constantemente alerta para aprender obstáculos;
- >> Faz os principais tipos de perguntas - Por quê? Como você sabe? Qual é a evidência?
- >> A avaliação do aluno fez parte contínua da facilitação do processo de aprendizagem;
- >> Alunos em processo de aprendizagem;
- >> Aceite um “Convite para aprender” e participe voluntariamente no processo de exploração;
- >> Faça perguntas, proponha explicações e use observações;
- >> Planejar e realizar atividades de aprendizado;
- >> Comunique-se usando uma variedade de métodos;
- >> Criticar sua prática de aprendizado;
- >> Perguntas e reflexões sobre o IBL Nurtures

Perguntas como:



Como você sabe? Qual é a evidência? Como você chegou a essa decisão?

No ensino tradicional (TE), o professor geralmente é o questionador - solicitado a provocar feedback. No IBL, o professor faz perguntas de natureza mais aberta e reflexiva. Isso deve incentivar perguntas auto-iniciadas dos alunos.

TE vs. IBL - Diferenças

>> Salas de Educação Tradicional:

>> Foca mais em Aprender sobre as coisas;

>> Concentra-se em pensar O QUE;

>> Salas de aula de aprendizado baseadas em perguntas:

>> Foca mais em Aprender Coisas;

>> Foca mais no pensamento COMO;

>> A importância do Brainstorming no IBL

Capitaliza o entusiasmo e a criatividade naturais:

>> Deve ter uma estrutura que restrinja e canalize a investigação para tarefas gerenciáveis;

>> Facilita os alunos na escolha de tarefas e planejamento para investigação;

>> Fornece instruções para todo o grupo para preparar os alunos para perguntas;

>> Passe de "Você consegue pensar?" Para "Você consegue?".

Mais informações: <https://www.youtube.com/watch?v=u84ZsS6niPc>



Figure 2: Xenophobia

## Exercícios para quebrar o gelo

Quebra de gelo na Lição 1 (10 minutos)

Confie em mim!

Descrição: permite que os alunos dissecem uma questão social importante.

Os facilitadores são convidados a introduzir um aspecto de justiça social ou ativista na atividade, convidando os alunos a encontrar soluções para os problemas sociais que afetam seus locais de serviço.

Itens necessários: Um novelo de lã ou barbante

Instruções:

Peça aos alunos que se sentem no chão em círculo. Uma pessoa começa fazendo uma pergunta, ou seja, por que o racismo existe? Ele ou ela passa o novelo de lã para outro aluno, segurando a ponta do fio. O próximo aluno faz um comentário e joga a bola para outro aluno enquanto segura sua parte do fio. Quando a string é completamente usada, uma grande teia é formada.

Quebra de gelo na Lição 2 (10 minutos)

Atividade de respeito

Descrição: uma maneira de estabelecer respeito. Isso é útil para discussões futuras

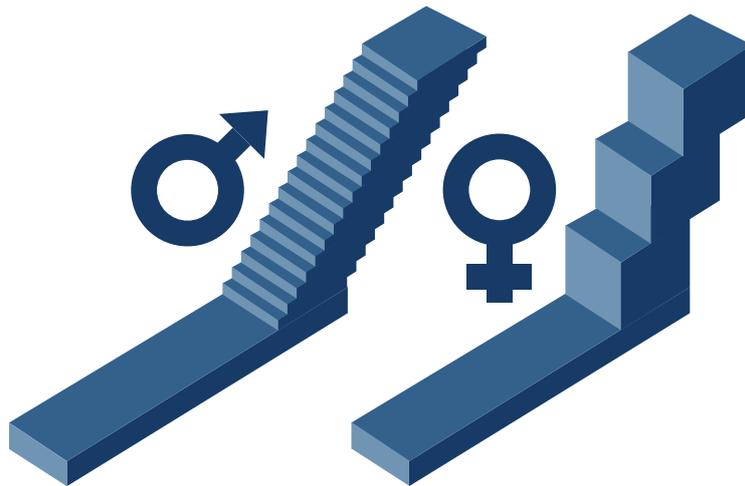


Figure 3: Sexism

### Instruções:

Faça com que todos na sala encontrem alguém que eles não conhecem bem e se apresente. Cada par deve gastar de 5 a 10 minutos conversando sobre respeito. O que significa para você mostrar respeito e o que significa para você mostrar respeito? Após o tempo previsto, peça aos participantes que retornem ao seu lugar e abra a discussão. Que idéias as pessoas tiveram?

O objetivo é aprender com nossas diferenças, entender o entendimento um do outro. A cerveja não concorda. Outra parte importante do respeito é conhecer os nomes um do outro e como pronunciá-los. Além disso, o respeito inclui manter a conversa no grupo. Esse tipo de construção da comunidade - e a segurança que as pessoas sentem com ela - podem fazer ou interromper uma tentativa de facilitar as discussões sobre questões multiculturais.

### Quebra de gelo na Lição 3 (10 minutos)

#### Jogo de laranja

Itens necessários: laranjas ou limões

#### Descrição:

Divida os participantes em grupos de quatro e peça a cada grupo que pegue uma laranja / limão de uma pilha no chão (tenha um monte grande de laranjas / limões, mais do que o número de grupos envolvidos). Explique aos alunos que eles têm dez minutos para criar uma história sobre como a laranja / limão chegou hoje à sala. Peça que eles sejam tão imaginativos e criativos quanto quiserem. Após dez minutos, convide cada grupo a selecionar uma pessoa para compartilhar sua história com o restante do grupo.

Agora, retire as laranjas / limão e coloque-as juntas no chão. Certifique-se de misturar as laranjas / limões. Peça a um membro de cada grupo para recuperar sua laranja / limão. (Geralmente acontece que cada grupo não terá problemas para identificar suas próprias laranjas / limões, pois as laranjas / limões não são mais espécimes genéricos, mas indivíduos com características).

Peça aos alunos que descrevam o que tornou cada uma de suas laranjas / limões única, por exemplo, marcações individuais, nomes, personalidades, histórias, histórias etc.

Faça perguntas aos alunos:

- >> O que você acha que pode aprender com este exercício em relação a refugiados ou requerentes de asilo que fogem de conflitos?
  
- >> Nós estereotipamos esses grupos?
- >> Pensamos na história de como eles chegaram como as laranjas?
- >> Em que grupos de pessoas pensamos quando pensamos em conflito? Por exemplo. Soldados, políticos, mulheres? O que acontece quando não pensamos nas pessoas como indivíduos?



## >> Lição 1 - Exemplos de vida de intolerância

Tamanho recomendado do grupo: 6 a 20 pessoas

Objetivo da lição: O principal objetivo desta lição é que os estagiários identifiquem e compartilhem exemplos da vida de intolerância para com imigrantes e refugiados.

Objetivos / Resultados de Aprendizagem: Entenda as razões pelas quais as pessoas têm atitudes negativas em relação aos imigrantes e refugiados.

Recursos necessários:

- >> Folhetos
- >> Projetor
- >> Computador
- >> Sistema de Som
- >> Marcadores coloridos
- >> Canetas
- >> Papel
- >> Papel flipchart
- >> Sala de treinamento espaçosa, com espaço suficiente para ter pessoas trabalhando em grupos

Métodos de ensino: Apresentações de formadores e formandos, discussão, trabalho em grupo

Conteúdo

Introdução

No início da sessão, o treinador apresentará a definição de intolerância e dará exemplos disso.

O que é intolerância: Indivíduos intolerantes não estão dispostos a conceder igual liberdade de expressão, especialmente em questões religiosas, e freqüentemente em questões de direitos sociais, políticos ou profissionais.

Formas de intolerância:

Xenofobia - é uma das formas e motivos mais comuns de discriminação e é por isso que é um desafio aos direitos humanos.

Anti-semitismo - pode ser definido como "hostilidade para com os judeus como um grupo religioso ou minoritário, frequentemente acompanhado de discriminação social, econômica e política". No final do século XIX, as comunidades judaicas na Rússia haviam se tornado regularmente vítimas de atos de violência, que foram organizados sistematicamente de violência contra comunidades judaicas pela população local, geralmente com o consentimento passivo ou participação ativa da

aplicação da lei, incentivada pelos anti-semitas. políticas de governos. Ataques às comunidades judaicas também eram comuns em outros países europeus, incluindo entre outros a França e a Áustria.

**Racismo:** Tratar alguém de maneira injusta por causa de sua raça, cor e nacionalidade, origem étnica ou nacional. Por exemplo, não permitir que alguém participe de um grupo por causa de seu sotaque ou cor da pele. O racismo envolve comportamento discriminatório ou abusivo em relação às pessoas por causa de sua “inferioridade” imaginada. Existe uma crença generalizada de que existem raças humanas em nossa espécie, baseadas em diferenças físicas.

**Ageism:** Tratar alguém de maneira injusta por causa da idade ou da idade que você pensa que é. Por exemplo, chamar uma pessoa mais velha de nomes ofensivos por causa de sua idade.

**Sexismo:** Tratar alguém de maneira injusta por causa de seu sexo. Homens, mulheres e transexuais podem experimentar sexismo. Por exemplo, desencorajar uma garota de seguir uma profissão de encanador, porque é um “trabalho de menino”. Isso não é verdade ou é justo.

**Homofobia:** Tratar alguém de maneira injusta porque é gay, lésbica ou bissexual. Por exemplo, assediar fisicamente alguém porque ele é gay ou você acha que ele é gay.

**Intolerância religiosa:** Tratar alguém de maneira injusta, porque eles são de uma religião diferente ou têm crenças diferentes, ou porque não têm crenças. Ou porque alguém pensa que você tem certas crenças quando não. Por exemplo, dizer a alguém que sua religião é estúpida e excluí-lo das atividades.

Como a intolerância pode ser combatida?

O combate à intolerância exige novas leis:

Cada governo é responsável por fazer cumprir as leis de direitos humanos.

Combater a intolerância requer educação:

As leis são necessárias, mas insuficientes para combater a intolerância nas atitudes individuais. A intolerância está muitas vezes enraizada na ignorância e no medo: medo do desconhecido, da outra, de outras culturas, nações e religiões. A intolerância também está intimamente ligada a um senso exagerado de autoestima e orgulho, seja pessoal, nacional ou religioso. Essas noções são ensinadas e aprendidas desde cedo.

Combater a intolerância requer acesso à informação:

A intolerância é mais perigosa quando é explorada para preencher as ambições políticas e territoriais de um indivíduo ou grupos de indivíduos. Pessoas intolerantes geralmente começam identificando o limite de tolerância do público.

Combater uma intolerância requer consciência individual:



Intolerância em uma sociedade é a soma total da intolerância de seus membros individuais. A intolerância cria um estereótipo de, uma pessoa de sinal negativo, insultos e piadas raciais são exemplos de expressões individuais de intolerância às quais algumas pessoas são submetidas diariamente.

O combate à intolerância requer soluções locais:

Muitas pessoas sabem que os problemas de amanhã serão mais globais, mas poucas percebem que as soluções para os problemas globais são principalmente locais, até individuais. Quando confrontados com uma evolução de intolerância à nossa volta, não devemos esperar que governos e instituições ajam sozinhos. Todos fazemos parte da solução. Não devemos nos sentir impotentes, pois temos uma enorme capacidade de exercer poder.

### Tarefa

Tipo de exercício sobre exemplos de intolerância à vida

Divida os participantes em grupos de 4 participantes e questione o grupo sobre exemplos de intolerância que já foram experimentados em sua vida. Cada grupo apresenta seu trabalho ao resto.

### Avaliação da lição

Por causa da intolerância, muitas pessoas são discriminadas. Isso faz com que as pessoas não sejam aceitas em sua comunidade. Por exemplo, as pessoas geralmente não conseguem emprego por causa de sua religião e maneira de se vestir. Além disso, as crianças apenas porque no que eles crêem são intimidadas.

É importante pensar em seu próprio comportamento:

>> Você está tratando alguém de forma injusta? Por quê?

>> Quais são as consequências da sua ação?

>> Como você está fazendo com que eles se sintam?

>> Existe uma maneira melhor de agir para não discriminar?

Se você está sentindo intolerância ou observa alguém sendo tratado injustamente, é importante falar.

### Dicas gerais para o treinador

O treinador deve considerar o contexto cultural do grupo e as possíveis dificuldades físicas para realizar o exercício Ice Break, que pode ser realizado em pé ou possivelmente substituído por outro dos exercícios (das outras lições).

Caso não exista a possibilidade de usar o computador para a apresentação das aulas, podemos usar os pôsteres (feitos pelos treinandos com a ajuda do instrutor), com a mensagem da aula.

A duração da lição é de aproximadamente 90 minutos.

>> [Lesson 2 – Life examples of tolerance](#)

Tamanho recomendado do grupo: 6 a 20 pessoas

Objetivo da lição: O principal objetivo desta lição é transmitir às atitudes sociais positivas dos trainees.

Objetivos / Resultados de Aprendizagem: Ajude os participantes a entender que tolerância é a disposição de aceitar a existência de opiniões e comportamentos de que eles não gostam ou não.

Promover valores, direitos humanos como instrumento para crescer como pessoas e servir à sociedade, manifestando sentimentos de amor e respeito mútuo e envolvendo os outros.

Despertar emoções simples quanto à aceitação dos outros



#### Recursos necessários:

- >> Folhetos
- >> Projetor
- >> Computador
- >> Marcadores coloridos
- >> Canetas
- >> Papel
- >> Papel flipchart
- >> Sala de treinamento espaçosa, com espaço suficiente para ter pessoas trabalhando em grupos

#### Métodos de ensino:

- >> Apresentações de formadores e formandos
- >> Discussão
- >> Trabalho em grupo

#### Conteúdo

Hoje, tolerância é sinônimo de multiculturalismo. Significa aceitar outras raças, religiões e idéias sem preconceito ou julgamento. Tolerância também significa respeitar os outros por suas diferenças, sejam elas diferenças raciais, religiosas ou socioeconômicas. Dada a variedade de crenças e ideais que as pessoas podem ter, a tolerância se torna necessária para coexistir no mesmo contexto e até para gerar enriquecimento mútuo.

Tolerância é a disposição de aceitar a existência de opiniões e comportamentos dos quais alguém não gosta ou não. Ser tolerante significa que entendemos que as pessoas terão visões diferentes do mundo, seja com base em perspectivas políticas, crenças ou experiências, e percebendo que isso é bom e necessário para uma sociedade livre.

#### Tolerância de pensamento

A base da tolerância de pensamentos ou idéias é entender a possibilidade de que outras pessoas tenham crenças diferentes das suas e aceitar a coexistência harmoniosa com essas pessoas, mesmo que seu pensamento seja diferente e até contrário ao que uma pessoa professa. Em um país, existem pessoas que podem ter idéias diferentes relacionadas à melhor maneira de administrar um governo. Entre todos os cidadãos, é possível obter pessoas que tenham posições completamente opostas, bem como outras pessoas cuja inclinação do pensamento é mais conciliatória. Se você deseja gerar progresso para um país, precisa ser tolerante com seus concidadãos.

#### Tolerância racial

A tolerância racial está ligada às relações que podem existir entre pessoas de diferentes raças ou etnias. Trata-se de interagir harmoniosamente com pessoas que têm diferentes origens raciais.

These origins involve both the physical characteristics of a person and the forms of behaviour and códigos através dos quais essas pessoas se desenvolvem. Um cenário em que a tolerância racial precisa ser aplicada é quando se trata da integração de estudantes estrangeiros em uma instituição educacional em um país específico. Os estudantes estrangeiros devem se adaptar a uma nova cultura e, às vezes, também devem se adaptar a um idioma e clima diferentes.

### Tolerância religiosa

No campo da religião, a tolerância está ligada ao respeito e aceitação de diferentes credos religiosos. Como a religião é uma parte essencial da vida de muitas pessoas, ser tolerante a esse respeito é importante porque significa reconhecer e respeitar o outro. O maior exemplo de intolerância religiosa é apresentado na Segunda Guerra Mundial, quando o partido nazista liderou na Europa a perseguição e o extermínio de diferentes pessoas, especialmente judeus. Atualmente, a Alemanha é um país que reflete um alto nível de tolerância religiosa. Um exemplo disso é o projeto “House of One”. Esta proposta refere-se à construção em Berlim de um edifício no qual são realizadas cerimônias judaicas, muçulmanas e cristãs.

### Tolerância social

Tolerância social refere-se à aceitação entre pessoas pertencentes a diferentes classes sociais. Historicamente, tem havido muitos casos de intolerância social, o que se reflete no sentimento de superioridade que algumas pessoas têm sobre outras que consideram menores por terem menos recursos econômicos. A intolerância social gera ressentimentos, preconceitos e medos que levam a uma divisão importante entre as pessoas, o que torna impossível viver em harmonia, com base no respeito e reconhecimento do outro. As universidades são espaços nos quais as pessoas têm a possibilidade de se relacionar, ganhar consciência social e conhecer diferentes tipos de pessoas. Isso leva a uma compreensão de como o mundo é em termos de variedade de pensamento. É possível que na mesma universidade morem pessoas de diferentes estratos sociais, forçadas a interagir, discutir idéias, conceitos e trabalhar em equipe.

### Tolerância sexual

Esse tipo de tolerância tem a ver com o respeito entre pessoas de sexos diferentes, e na busca de uma convivência construtiva com oportunidades iguais. Essa classificação também inclui a aceitação da diversidade sexual, porque todos têm o poder de decidir sobre suas inclinações sexuais e como ele percebe sua própria identidade. No local de trabalho, geralmente há intolerância sexual refletida na alocação de salários mais baixos para as mulheres em relação aos homens, mesmo que eles realizem o mesmo trabalho e tenham as mesmas habilidades. No entanto, a tolerância está aumentando, pois há países que mudaram suas políticas trabalhistas, reconhecendo a igualdade de trabalho entre homens e mulheres. Um exemplo disso é a Noruega, que paga o mesmo para todos os trabalhadores, independentemente do sexo.

### Tarefa

Tipo de exercício sobre exemplos de tolerância à vida

Descrição: Os participantes reformularão a frase de Martin Luther King.

Procedimento: Comece distribuindo a frase de Martin Luther King e leia em voz alta. A tolerância daqueles que podem ser diferentes de você ou ter um ponto de vista diferente é um traço de



caráter de valor muito alto. Como afirma o Dr. Martin Luther King: "Sonho que meus quatro filhos um dia

vivem em uma nação onde não serão julgados pela cor de sua pele, mas pelo conteúdo de seu caráter." Divida a classe em 4 grupos.

Depois de perguntar aos alunos:

Como você acha que o autor se sente sobre a tolerância?

Cada grupo irá pensar sobre a questão apresentada. Reúna-se na classe e peça a cada grupo para apresentar sua análise. Cada grupo é solicitado a retornar os resultados, promovendo o debate em torno da seguinte pergunta: O que significa tolerância?

Cada grupo apresenta seu trabalho ao resto.

Avaliação da lição

O que a palavra "tolerância" significa para você?

Com base na sua experiência, dê alguns exemplos de tolerância.

Cada grupo deve ter uma opinião sobre o trabalho produzido pelos outros grupos, para que um resultado final consensual seja alcançado e a mensagem da lição seja mais facilmente compreendida pelos treinandos.

Como esta é uma lição de conscientização sobre questões de tolerância, o instrutor deve avaliar se os treinandos, após a aula, foram realmente capazes de assimilar a mensagem que pretendem transmitir.

A melhor maneira de avaliar esta lição é a capacidade dos estagiários de reproduzir a mensagem de vários modos - via computador, oral ou outro (escrever, desenhar). What is truly important is that

os estagiários estão conscientes da importância do tema no contexto social em que estão inseridos.

#### Dicas gerais para o treinador

O treinador deve levar em consideração o contexto cultural do grupo e as possíveis dificuldades físicas para realizar o exercício Ice Break, possivelmente substituído por outro dos exercícios (das outras lições) se o treinador julgar mais apropriado no contexto de o grupo.

Caso não haja possibilidade de usar o computador para a apresentação das aulas, podemos usar os pôsteres (feitos pelos treinandos com a ajuda do instrutor), com a mensagem da aula.

A duração da lição é de aproximadamente 90 minutos.



## >> Lição 3 - Dia da tolerância

Tamanho recomendado do grupo: 6 a 20 pessoas

Objetivo da lição: Entenda que o respeito mútuo entre pessoas e comunidades é essencial para construir uma sociedade global unida em torno de valores comuns. Promoção da tolerância e não-violência

Objetivos / Resultados de Aprendizagem: Compreender a importância da atitude de tolerância na melhoria da cidadania mundial

Aumentar a conscientização sobre aceitação, tolerância e como as pessoas devem se comportar em relação aos outros.

Perceber a todos como iguais e aceitar todos como parte da sociedade sem preconceitos.

A promoção deste tópico só fará bem à sociedade, ampliando a percepção das pessoas e fazendo-as entender que a aceitação é a chave para um mundo mais pacífico e saudável.

Recursos necessários:

>> Folhetos

>> Projetor

>> Computadores

>> Marcadores coloridos

>> Canetas



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

RAISING    
EQUALITY AND   
CULTURAL    
TOLERANCE 



>> Papel

>> Papel flipchart

>> Sala de treinamento espaçosa, com espaço suficiente para ter pessoas trabalhando em grupos

Métodos de ensino:

>> Apresentações de formadores e formandos

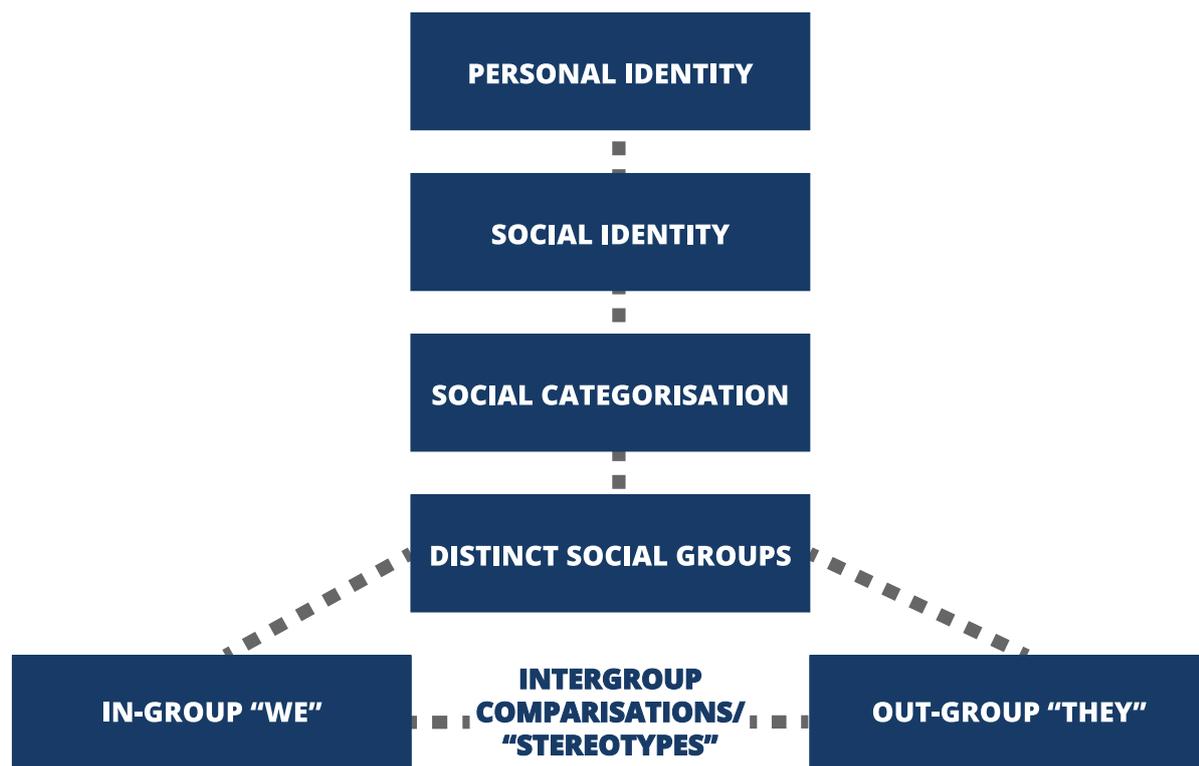
>> Discussão

>> Trabalho em grupo

Conteúdo

Introdução

O Dia Internacional da Tolerância é comemorado em 16 de novembro.



[https://en.wikiversity.org/wiki/Motivation\\_and\\_emotion/Book/2016/Overcoming\\_social\\_stigmas](https://en.wikiversity.org/wiki/Motivation_and_emotion/Book/2016/Overcoming_social_stigmas)



As Nações Unidas estão comprometidas em fortalecer a tolerância, promovendo o entendimento mútuo entre culturas e povos. Esse imperativo está no cerne da Carta das Nações Unidas, bem como da Declaração Universal dos Direitos Humanos, e é mais importante do que nunca nesta era de extremismo crescente e violento e conflitos cada vez mais amplos, caracterizados por um desrespeito fundamental à vida humana. Em 1996, a Assembléia Geral da ONU (pela resolução 51/95) convidou os Estados Membros da ONU a observar o Dia Internacional da Tolerância em 16 de novembro. Essa ação acompanhou o Ano das Nações Unidas para a Tolerância, 1995, proclamado pela Assembléia Geral das Nações Unidas em 1993 por iniciativa da UNESCO, conforme descrito na Declaração de Princípios sobre Tolerância e Plano de Ação para o Ano. 1995 foi escolhido pela UNESCO para marcar o ano da tolerância, bem como o aniversário de 125 anos de Mahatma Gandhi, a fim de promover a tolerância e a não-violência. Em todo o mundo, as sociedades estão passando por profundas transformações, assim como a globalização está se acelerando.

Isso está abrindo vastas oportunidades de diálogo e intercâmbio. Também está levantando novos desafios, aguçados pela desigualdade e pobreza, suportando conflitos e movimentos desperdiçados pela ignorância e às vezes odiados.

Vemos outros sendo bode expiatórios e reprimidos. Vemos ataques terroristas projetados para enfraquecer o tecido da sociedade comum. Nesse contexto, a tolerância deve ser mais do que indiferença e aceitação passiva dos outros. A tolerância deve ser um ato de libertação, pelo qual as diferenças dos outros são aceitas como iguais às nossas. Isso significa respeitar a grande diversidade da humanidade baseada nos direitos humanos. Significa alcançar outras pessoas através de novas pontes de diálogo. Isso significa enfrentar todas as formas de racismo, ódio e discriminação, porque discriminação contra alguém é discriminação contra todos. Todas as culturas são diferentes, mas a humanidade é uma comunidade única, compartilhando valores, passado e futuro. Todas as pessoas são diferentes, e isso é uma força para todas as sociedades, para criatividade e inovação. Existem sete bilhões de maneiras de 'ser humano', mas permanecemos juntos como membros da mesma família, todos diferentes, todos igualmente buscando respeito pelos direitos e dignidade.

O Dia Internacional da Tolerância é um momento para as pessoas aprenderem a respeitar e reconhecer os direitos e crenças dos outros. É também um momento de reflexão e debate sobre os efeitos negativos da intolerância. Discussões e debates ao vivo ocorrem em todo o mundo neste dia, concentrando-se em como várias formas de injustiça, opressão, racismo e discriminação injusta têm um impacto negativo na sociedade. Ativistas de direitos humanos também usam este dia como uma oportunidade de falar sobre leis de direitos humanos, especialmente no que diz respeito à proibição e punição de crimes de ódio e discriminação contra minorias. No local de trabalho, programas especiais de treinamento, palestras ou mensagens dos líderes do local de trabalho sobre a importância da tolerância são utilizados neste dia.

#### Dia internacional da tolerância e paz 2018

Em colaboração com o YouTube, as Nações Unidas organizaram uma exibição de vídeos do Projeto de impacto de criadores para mudanças em 2018 do YouTube. Quatro dos criadores e um representante do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (OHCHR) participaram de uma discussão com o público e estudantes selecionados entre os 750 participantes do ensino médio fizeram apresentações. A Cerimônia de Premiação da Edição 2018 do Prêmio ocorreu em 16 de novembro de 2018, por ocasião do Dia Internacional da Tolerância, na sede da UNESCO em Paris. A diretora-geral da UNESCO, Audrey Azoulay, concedeu a edição de 2018 do Prêmio UNESCO-Madanjeet Singh de Promoção da Tolerância e Não-violência ao cineasta Manon



Barbeau (Canadá) e à ONG The Coexist Initiative (Quênia). Um júri internacional recomendou os dois laureados no reconhecimento de seu trabalho em direitos humanos, promoção da tolerância e inclusão. Manon Barbeau, uma empreendedora social inovadora e cineasta, foi premiada por sua defesa dos direitos humanos e da tolerância através da arte do cinema e de uma ampla gama de atividades que ela desenvolve nos Wapikoni Mobile Studios, ampliando as vozes dos povos indígenas.

## Tarefa

### Campanha Dia Internacional da Tolerância

Descrição: Os participantes enviarão uma campanha na Internet sobre o Dia Internacional da Tolerância

Duração: 60 minutos

Procedimento: Divida os participantes em grupos. O objetivo de cada grupo é criar uma campanha na Internet, com 1 a 3 minutos de duração, sobre o Dia da Tolerância. Peça aos participantes para descrever os anúncios de TV que mais chamaram a atenção. Promova um brainstorming sobre as principais características de um bom anúncio (exemplo: o tipo de frases, efeitos sonoros, música etc.). Participe da aula novamente para trocar as diferentes idéias que surgiram, pedindo a cada grupo que explique a ideia de criar o anúncio. Se eles estiverem preparados, eles podem até exibir seu anúncio.

## Avaliação da lição

Após cada apresentação e / ou ação, promova feedback e sugestões criativas, perguntando aos participantes:

>> Você considera essa idéia atraente para o público-alvo adulto?

>> A mensagem foi clara?

>> O que você mais gostou nessas idéias?

Cada grupo deve ter uma opinião sobre o trabalho produzido pelos outros grupos, para que um resultado final consensual seja alcançado e a mensagem da lição seja mais facilmente compreendida pelos treinandos.

Como esta é uma lição de conscientização sobre questões de tolerância, o instrutor deve avaliar se os alunos, após a lição, foram capazes de assimilar a mensagem que pretendem transmitir.

O que é realmente importante é que os estagiários estejam cientes da importância do tema no contexto social em que estão inseridos.

## Dicas gerais para o treinador

O treinador deve levar em consideração o contexto cultural do grupo e as possíveis dificuldades físicas para realizar o exercício Ice Break, possivelmente substituído por outro dos exercícios (das outras lições) se o treinador julgar mais apropriado no contexto de o grupo.



Caso não haja possibilidade de usar o computador para a apresentação das aulas, podemos usar os pôsteres (feitos pelos treinandos com a ajuda do instrutor), com a mensagem da aula.

A duração da lição é de aproximadamente 90 minutos.



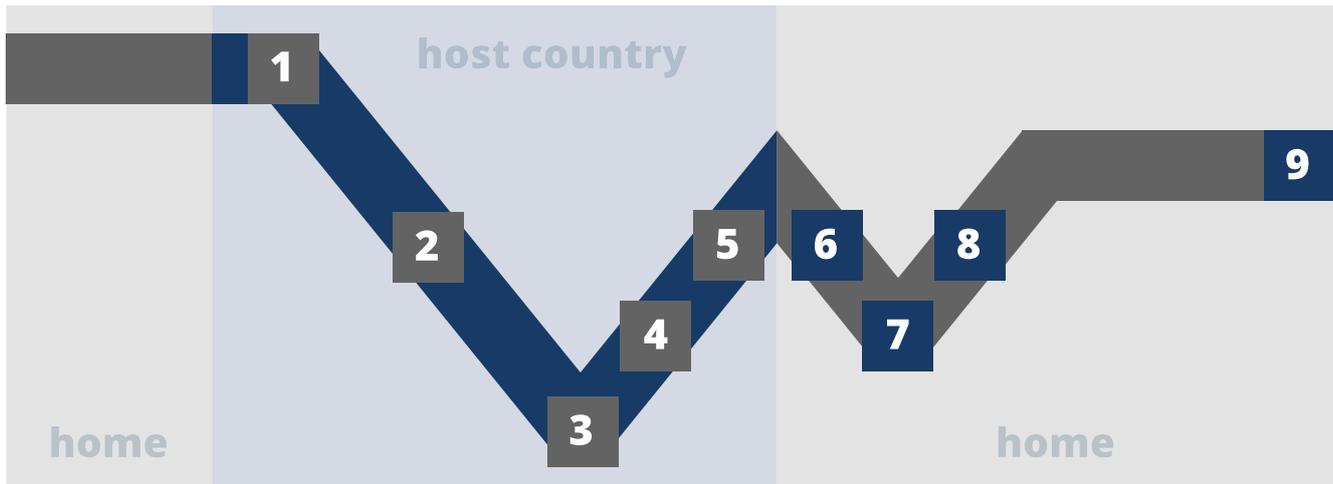
## Referências

1. Andrade, M. "These are the countries with the highest and lowest wage equality between women and men" in Vice News, May 2016.
2. Anderson, R. D. Reforming Science Teaching: What Research says about Inquiry, Journal of Science Teacher Education, 13(1), 1-12, September 2002.
3. Andoni Garritz, Diana V. Labastida-Piña, Silvia Espinosa-Bueno & Kira Padilla Universidad Nacional Autónoma de México - PEDAGOGICAL CONTENT KNOWLEDGE OF INQUIRY: AN INSTRUMENT TO DOCUMENT IT AND ITS APPLICATION TO HIGH SCHOOL SCIENCE TEACHERS, Mexico 2010.
4. Balint, P. "The importance of racial tolerance for anti-racism" in Taylor and Francis Online, November 2015.
5. Grant Kleeman - Inquiry Based Learning Geography – Macquarie University, Sydney 2015.
6. Shires, Q. "What Is Tolerance? - Definition, Types & Examples" in Study, September 2017.
7. Novikova, I. and Novikov, A. "Tolerance Types and Features of Intercultural Adaptation in International Students" at Research Gate, October 2013.
8. Tavares, R., & Almeida, P. Metodologia Inquiry Based Science Education no 1.º e 2.º CEB com recurso a dispositivos móveis – uma revisão crítica de casos práticos. Educação, Formação & Tecnologias, 8 (1), 28-41 [Online], disponível a partir de <http://eft.educom.pt>, Lisbon 2015.
9. "What are the Latin American countries that pay women the best and the worst?" on BBC, London 2016.
10. "What are the most racist and tolerant countries in Europe?" In Antena 3, Madrid 2017.
11. "Initiatives in Berlin for tolerance and religious diversity" in Deutschland, Berlin 2015.
12. <https://en.unesco.org/news/canadian-filmmaker-and-kenyan-ngo-receive-unesco-madanjeet-singh-prize-2018>
13. [https://en.wikipedia.org/wiki/Inquiry-based\\_learning](https://en.wikipedia.org/wiki/Inquiry-based_learning)
14. <http://nossacausa.com/tolerancia-como-praticar/>
15. <https://www.lifeder.com/tipos-de-tolerancia/>

# Método 4 - Geert Hofstede 5 dimensões da cultura

## Conceito do método

### STAGES OF CULTURE SHOCK



#### IDENTIDADE SOCIAL

Tajfel (1979) propôs que os grupos (por exemplo, classe social, família, time de futebol etc.) aos quais as pessoas pertenciam eram uma importante fonte de orgulho e auto-estima. Os grupos nos dão um senso de identidade social: um sentimento de pertencer ao mundo social.

Dividimos o mundo em “eles” e “nós” com base em um processo de categorização social (ou seja, colocamos as pessoas em grupos sociais). A teoria da identidade social afirma que o grupo interno discriminará o grupo externo para melhorar sua auto-imagem.

#### CULTURA E ELEMENTOS DA CULTURA

A cultura inclui linguagem, conhecimento, crença, artes, roupas, comida, dança, música, esportes, moral, direito, costume e quaisquer outras capacidades e hábitos adquiridos pelo indivíduo como membro da sociedade. Cultura compartilhada e transmitida de uma geração para a seguinte, é algo que organiza a vida e ajuda a interpretar a existência. Cultura é um conjunto aprendido de interpretações compartilhadas sobre crenças, valores, normas e práticas sociais, que afetam os comportamentos de um grupo relativamente grande de pessoas. (Lustig e Koester 1999, Samovar e autores 2007, Cooper e autores 2007, Ting-Toomey e Chung 2005)

Geert Hofstede, uma autoridade internacional em psicologia social intercultural, diz que “toda pessoa carrega consigo padrões de pensamento, sentimentos e atuação em potencial, que foram aprendidos ao longo da vida”. Ele define cultura como o software da mente.

A cultura inclui idéias, comportamentos, arte, literatura, folclore, costumes musicais, hábitos,



roupas, comida e lazer. Alguns deles que podemos ver pertencem ao topo do iceberg, enquanto outros pertencem à parte invisível que está debaixo d'água. Um aspecto importante da cultura são as premissas básicas e

valores que prescrevem o pensamento e a motivação por trás de cada interação. Quando conhecemos nossa própria cultura e o impacto que ela tem em nosso modo de pensar, podemos ter uma comunicação mais eficaz com os outros.

Algumas pessoas têm a tendência de comparar e julgar outras culturas usando os padrões de suas culturas e acreditam que são superiores a outras. (Etnocentrismo)

Para entender outras culturas, precisamos entender a nossa e como isso difere das outras.

### Geert Hofstede 5 Dimensões da Cultura

O professor Geert Hofstede conduziu um dos estudos mais abrangentes sobre como os valores no local de trabalho são influenciados pela cultura.

A pesquisa em modelo de cinco dimensões de Geert Hofstede, realizada pelo professor Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede, Michael Minkov e suas equipes de pesquisa, fornece uma estrutura para entender e descrever as principais diferenças de valores entre diferentes culturas e permitir que indivíduos de diferentes origens cheguem para um entendimento compartilhado sobre o porquê e como eles diferem.

As cinco dimensões são:

- >> Distância de potência
- >> Individualismo vs coletivismo
- >> Prevenção de incertezas
- >> Masculinidade vs feminilidade
- >> Orientação de longo prazo versus orientação de curto prazo (valores culturais e atitudes em relação aos imigrantes e, 4 de julho de 2006)

PDistância: nesta dimensão, os membros que têm menos poder em uma sociedade aceitam e esperam que a distribuição de poder ocorra de maneira desigual. A cultura é caracterizada por uma forte estrutura hierárquica dentro das organizações. Nessas sociedades, os gerentes são respeitados dentro e fora da organização e raramente são contraditos em público. "A questão fundamental aqui é como uma sociedade lida com as desigualdades entre as pessoas."

>> Distância de poder: organizações centralizadas, hierarquias mais complexas, grandes lacunas em remuneração, autoridade e respeito. Exemplos de cultura à distância de alta potência são: Bélgica, França, Malásia, O mundo árabe.

>> Menor distância de energia: organizações planas. Supervisores e funcionários são considerados quase iguais. Exemplos de cultura à distância de baixa potência são: Holanda, Reino Unido, EUA, Alemanha e países nórdicos.

Culturas de alto contexto

©

Países Árabes, América Latina



Kolb, David A. 1984. *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J

Europa Oriental, Europa Latina, Reino Unido, Quebec

Inglês Canadá, EUA

Escandinávia, Alemanha, Suíça

Culturas de baixo contexto

Uma pessoa de uma cultura de alto contexto pode interpretar mal a cultura - o comportamento das pessoas de culturas de baixo contexto como insensível, desrespeitoso, indiferente e extremamente descuidado em relação a protocolo e etiqueta.

As pessoas com cultura de baixo contexto podem interpretar mal o comportamento cultural das pessoas de culturas de alto contexto como muito sensível, extremamente formal e muito rigoroso quanto aos detalhes.

Individualismo versus coletivismo

O individualismo é caracterizado pelo uso frequente do eu, as decisões são tomadas no local pelos representantes, que idealmente conseguem as coisas sozinhas e assumem responsabilidade pessoal. As pessoas que pertencem a essa categoria preferem ficar sozinhas para cuidar de si mesmas e de suas famílias.

O coletivismo é frequentemente caracterizado por "nós", as decisões geralmente são delegadas pelas pessoas na organização, de modo que os objetivos são idealmente alcançados em grupos e, portanto, as pessoas assumem responsabilidade conjunta. Eles preferem uma estrutura de sociedade muito rígida, na qual os indivíduos podem esperar que seus parentes ou membros de um grupo específico os cuidem em troca de uma lealdade inquestionável.

Coletivismo

Venezuela, Indonésia

Paquistão, Tailândia



Português

África Ocidental, Chile

Hong Kong, México Países Árabes, Brasil, Argentina

Japão, Índia

Espanha, África do Sul

Suíça, Alemanha

Escandinávia, França, Itália, Irlanda

Nova Zelândia, Holanda Canadá

Reino Unido, Austrália, EUA,

Individualismo

Uma pessoa de uma cultura coletivista pode interpretar mal o comportamento cultural de um individualista como extremamente insensível, insultuoso e rude. Por outro lado, a cultura individualista pode interpretar mal o comportamento cultural dos coletivistas como irresponsável.

Prevenção da incerteza

A prevenção da incerteza reflete o grau em que uma sociedade se sente ameaçada por situações ambíguas e tenta evitá-las formulando regras e recusando-se a tolerar o desvio. Funcionários e gerentes prestam atenção a objetivos precisos e regras claras, tarefas detalhadas e cronogramas estabelecidos com bastante antecedência.

Exemplos de países com alto nível de prevenção da incerteza são Grécia, Bélgica, Rússia, Itália, Coreia, México.

As culturas que têm um alto nível de prevenção da incerteza tendem a ser culturas coletivas, pois todos sabem seu lugar e papel apropriados na sociedade.

Masculinidade vs feminilidade

Masculinidade descreve o grau em que a sociedade se concentra em assertividade e conquista. Quando, pelo contrário, a feminilidade descreve o foco da sociedade em questões de qualidade de vida, como cuidar de outras pessoas, solidariedade de grupo e ajudar os menos afortunados. Em outras palavras, a sociedade ainda reconhece uma lacuna entre os valores masculino e feminino. Essa dimensão é frequentemente vista como tabu nas sociedades altamente masculinas.

>> Masculinidade: egos fortes - sentimentos de orgulho e importância são atribuídos ao status. Dinheiro e conquista são importantes. Exemplos de culturas de masculinidade são Eslováquia, Japão, Hungria, Áustria, Venezuela.

>> Feminilidade: Orientada ao relacionamento, mais foco na qualidade de vida. Exemplos de cultura feminina são Suécia, Noruega, Holanda e Dinamarca.

CDI de orientação a longo prazo versus orientação a curto prazo (Índice de Dinamismo Confucionista)

As culturas de longo prazo se concentram no futuro distante e enfatizam a importância de preparar

## Português

o futuro como a educação moderna. Além disso, essas culturas enfatizam a importância de salvar, persistir e alcançar metas que podem ser concluídas após várias vezes.

As sociedades de orientação a curto prazo concentram-se no passado e nas tradições e suspeitam de mudanças sociais. Também há respeito pelo cumprimento das obrigações sociais e um entendimento consistente da moralidade nessas sociedades.

Por outro lado, o individualismo deve ter atitudes mais positivas em relação aos imigrantes.

A masculinidade (ou baixa feminilidade) no nível cultural pode estar ligada a atitudes mais negativas em relação aos imigrantes e ao multiculturalismo. Hipoteticamente, a prevenção da incerteza estará ligada a atitudes menos positivas em relação aos imigrantes e ao multiculturalismo.

“Para a tipologia cultural de Hofstede, distância de alta potência, masculinidade, prevenção de incertezas e coletivismo (baixo individualismo) serão associados a atitudes mais negativas em relação aos imigrantes e multiculturalismo”

## CHOQUE CULTURAL

Choque cultural é um termo usado para descrever a ansiedade e os sentimentos que as pessoas têm quando estão em um novo ambiente diferente do seu (como estar em um país diferente). Ansiedade, surpresa, desorientação, confusão etc. são alguns dos sentimentos que as pessoas experimentam quando estão em um ambiente diferente.

Um dos problemas mais difíceis que afetam os imigrantes é o choque cultural. É uma experiência profundamente pessoal e afeta os indivíduos de muitas maneiras diferentes.

Além disso, estudos mencionam que os imigrantes, além do choque cultural, também devem sofrer luto, pois podem ter perdido membros da família enquanto viajavam para um novo país. (Eisenbruch, 1990)

- >> 1. Tudo é novo, interessante e emocionante
- >> 2. As diferenças se tornam aparentes e irritantes. Problemas ocorrem e a frustração se instala.
- >> 3. Você pode sentir saudades de casa, deprimido e desamparado.
- >> 4. Você desenvolve estratégias para lidar com dificuldades e sentimentos, faz novos amigos e aprende a se adaptar à cultura anfitriã.
- >> 5. Você aceita e adota diferenças culturais. Você vê o anfitrião como sua nova casa e não deseja partir ou deixar novos amigos.
- >> 6. Você está animado em voltar para casa.
- >> 7. Você pode se sentir frustrado, irritado ou sozinho, porque amigos e familiares não entendem o que você experimentou e como mudou. Você sente falta do país anfitrião e dos amigos e pode procurar maneiras de voltar.
- >> 8. Você se ajusta gradualmente à vida em casa. As coisas começam a parecer mais normais e rotineiras novamente, embora não sejam exatamente as mesmas.
- >> 9. Você incorpora o que aprendeu e experimentou no exterior em sua nova vida e carreira.



Português

## ETAPAS DO CHOQUE DA CULTURA

>> Lua de mel - chegada à nova cultura. As pessoas se sentem empolgadas com a nova vida e tudo é interessante. Sinta-se como um turista, porque a identidade básica da pessoa ainda está enraizada em "volta para casa".

>> Desorientação - o que costumava ser familiar se foi. Os recém-chegados ficam sobrecarregados com os requisitos da nova cultura, têm novos estímulos no novo ambiente. Eles também têm novos hábitos alimentares.

>> Isolamento Mental / Hostilidade - Os recém-chegados enfrentam dificuldades em sua vida cotidiana em uma nova cultura. As dificuldades são práticas e emocionais em termos de ajustes financeiros e sociais, pouca habilidade no idioma, sensação de solidão e nostalgia. Muitas vezes, os recém-chegados se sentem irritados e ofendidos com a nova cultura por causar dificuldades e começam a reclamar.

>> Ajuste / Integração - O primeiro ajuste ocorre quando os recém-chegados obtêm habilidades no idioma e fazem amigos. Eles começam a desfrutar de novas experiências culturais à medida que respondem a novas pistas e têm uma maior capacidade de entender a nova cultura. Agora eles são capazes de ver os pontos positivos e negativos de ambas as culturas.

>> Biculturalidade - "Nesta etapa, o recém-chegado se tornou absolutamente confortável tanto na cultura antiga quanto na nova. Há alguma controvérsia sobre se alguém pode realmente atingir esse estágio."



## ASSÉDIO MORAL

“O bullying ocorre quando um indivíduo ou um grupo de pessoas com mais poder causa repetidamente e intencionalmente dano ou dano a outra pessoa ou grupo de pessoas que se sente incapaz de responder. O assédio moral pode continuar com o tempo, muitas vezes é escondido dos adultos e provavelmente continuará se nenhuma ação for tomada”.

O bullying pode ser:

>> Física

Essa forma de bullying geralmente é visível e, portanto, fácil de reconhecer.

>> Verbal

Usar palavras, em voz alta ou por escrito, é um tipo comum de bullying porque é rápido, geralmente feito impulsivamente, para obter uma resposta.

>> Sexual

Nem todo mundo pensa em contatos ou comentários sexuais indesejados (pessoalmente ou online) como bullying. Pode incluir o uso de palavras humilhantes sobre o sexo ou a sexualidade de alguém, divulgando rumores de natureza sexual que prejudicam a reputação, o contato físico ou indesejável e indesejado de uma pessoa, o compartilhamento de informações pessoais sobre relacionamentos ou a publicação de fotos / materiais inadequados on-line.

>> Emocional

O bullying emocional pode ser sutil e difícil de detectar. É calculado e manipulador. Pode ser perpetuado por uma única pessoa, mas geralmente é executado por um grupo. O bullying emocional pode ser extremamente prejudicial e traumático.

### Bullying racista

Comportamento agressivo e ofensivo e ação contra as pessoas devido à cor da pele, origem cultural ou religiosa ou origem étnica, que pode incluir:

>> bullying físico, verbal ou emocional;

>> comentários ofensivos ou degradantes, xingamentos, gestos, zombarias, piadas sobre insultos;

>> grafite ofensivo;

>> comportamento humilhante, excludente, ridículo ou ameaçador;

>> piadas sobre costumes culturais, música, hábitos de vestir de diferentes culturas;

>> recusa em trabalhar ou cooperar com outras pessoas porque elas são de uma cultura diferente.

Para evitar qualquer comportamento racista e bullying, todos precisamos conhecer o significado da xenofobia, a diversidade que define as pessoas como únicas e pensar que somos todos humanos, independentemente da cor, cultura ou deficiência da pele.

## ESTILOS DE APRENDIZAGEM DO COLB

O teórico educacional americano David A. Kolb acredita que “o aprendizado é o processo pelo qual o conhecimento é criado através da transformação da experiência”.



Resultados da procura

Resultado de tradução

Inglês

Português

A teoria apresenta um modelo cíclico de aprendizado, composto por quatro etapas:

Os estilos de aprendizagem de Kolb foram adaptados por dois especialistas em desenvolvimento de gerenciamento, Peter Honey e Alan Mumford. Eles usam uma classificação de quatro vias que se assemelha à de Kolb, mas é simplificada para uso em uma situação de treinamento prático.

Eles apoiaram que todas as pessoas têm um desses quatro estilos para aprender e podem ser ativistas, refletores, teóricos ou pragmáticos:

>> Os ativistas adoram novas experiências.

Eles gostam do “aqui e agora” e ficam felizes em serem dominados por experiências imediatas. Eles não são céticos. Eles são de mente aberta. Eles tendem a ficar entusiasmados com qualquer coisa nova. A filosofia deles é: “Tentarei qualquer coisa pelo menos uma vez na vida”. Eles tendem a agir primeiro e depois pensar nas consequências.

Eles lidam com problemas através do brainstorming.

Assim que a emoção de uma atividade desaparece, eles estão ocupados procurando a próxima. Eles amam os desafios de novas experiências. No entanto, eles se sentem entediados com o processo de implementação.

>> Os refletores gostam de se afastar, pensar em experiências e observá-las de muitas perspectivas diferentes.

Eles coletam dados, em primeira mão e de terceiros, e preferem pensar bem antes de chegar a uma conclusão.

A coleta e análise sistemática de dados sobre experiências e eventos é o que conta, de modo que eles tendem a postergar as conclusões definitivas pelo maior tempo possível. A filosofia deles é ser cauteloso.

São pessoas atenciosas que gostam de considerar todas as possibilidades e sugestões antes de agir. Eles preferem ficar em segundo plano em reuniões e discussões. Eles gostam de observar outras pessoas em ação. Eles ouvem os outros e entendem o significado da discussão antes de apresentar seus próprios argumentos.

Eles tendem a adotar um perfil discreto e têm um ar discreto e tolerante, ligeiramente distante e tolerante. Quando eles agem, isso faz parte de uma imagem ampla que inclui o passado, o presente e as observações dos outros, bem como as suas.

Os teóricos adaptam e juntam observações em teorias complexas, mas logicamente sólidas.

Eles pensam nos problemas de maneira vertical, passo a passo, lógico. Eles assimilam fatos diferentes em teorias coerentes. Eles tendem a ser perfeccionistas.

Eles gostam de analisar e sintetizar. Eles estão ansiosos por suposições, princípios, teorias, modelos e sistemas de pensamento básicos. Sua filosofia elogia a racionalidade e a lógica. Se algo é lógico, então é bom.

As perguntas que eles costumam fazer são: “Faz sentido?” “Como isso se encaixa nisso?” “Quais são as suposições básicas?”

Eles tendem a ser desapegados, analíticos e dedicados à objetividade racional, e não a algo subjetivo. O método deles para resolver problemas é consistentemente lógico.

Esse é o conceito deles e eles rejeitam estritamente tudo o que não se encaixa nesse conceito. Eles preferem maximizar a certeza e se sentem desconfortáveis com julgamentos subjetivos, pensamento lateral e qualquer coisa superficial.

>> Os pragmáticos estão entusiasmados em experimentar idéias, teorias e técnicas para ver se funcionam na prática.

Eles sempre pesquisam novas idéias e aproveitam a primeira oportunidade de experimentar aplicativos.

Eles querem colocar em prática qualquer nova idéia. Eles gostam de seguir em frente e agir com rapidez e confiança nas idéias que as atraem.

Eles tendem a ser impacientes com discussões ruminantes e abertas. Eles estão tomando decisões práticas e resolvem problemas. Eles respondem a problemas e oportunidades “como um desafio”. A filosofia deles é: sempre há uma maneira melhor “e” se funcionar, é bom “.

## TERMOS

### Xenofobia

Xenofobia significa temer ou não gostar de outras raças, culturas, modos de vida, ou basicamente não gostar do que não é semelhante à nossa mentalidade e de pessoas que não se parecem com a nossa própria aparência. Xenofobia significa literalmente “medo de estranhos”. A xenofobia inclui pessoas heterossexuais que têm medo e desaprovação de pessoas gays. “Study.com”

### Dimensão cultural

As dimensões culturais são principalmente dimensões psicológicas, ou valores culturais, que podem ser usados para descrever uma cultura específica. Estes são freqüentemente usados em pesquisas baseadas em comunicação intercultural / comunicação intercultural. <https://www.igi-global.com>

### Diversidade cultural

O termo “culturalmente diversificado” é freqüentemente usado de forma intercambiável com o conceito de “multiculturalismo”. Multiculturalismo é definido como: “... um sistema de crenças e comportamentos que reconhece e respeita a presença de todos os diversos grupos de uma organização ou sociedade, reconhece e valoriza suas diferenças socioculturais e incentiva e possibilita sua contribuição contínua dentro de um contexto cultural inclusivo que capacita todos dentro da organização ou da sociedade.”

O gerenciamento da diversidade é um componente-chave da gestão eficaz de pessoas,



argumentando que se concentra na melhoria de seu desempenho. Suas dimensões de diversidade incluem gênero, raça, cultura, idade, status de família / carreira, religião e deficiência.

## Percepção

Matthew O. Ward, Georges Grinstein, Daniel Keim em seu livro *Interactive Data Visualization* p.58 refere que:

“Percepção é o processo de reconhecer (conhecer), organizar (reunir e armazenar) e interpretar (vincular ao conhecimento) as informações sensoriais.

A percepção lida com os sentidos humanos que geram sinais do ambiente através da visão, audição, toque, olfato e paladar. Ice-breaking exercise

A caixa de giz de cera

Os materiais necessários são: Várias folhas de papel, giz de cera colorido

Cada pessoa deve pegar um giz de cera e fazer um desenho (qualquer coisa que ele / ela quiser).

Quando todos terminam, o instrutor pede às pessoas que peguem outro pedaço de papel e desenhem novamente a mesma ou outra imagem, mas dessa vez devem usar pelo menos cinco cores diferentes.

Quando terminam novamente, o instrutor pede que as pessoas comparem as duas fotos diferentes desenhadas e perguntem qual é a mais bonita e por quê.

Tempo: 15-20 minutos

Com este exercício, o instrutor pode introduzir o assunto da multiculturalidade e os benefícios de diferentes culturas.



## >> Lição 1 - Exercício de Choque Cultural

Tamanho recomendado do grupo: entre 8 e 30 pessoas

Objetivo da lição: Por teoria e atividade de dramatização, os participantes podem adquirir conhecimento sobre o choque cultural e a influência de mal-entendidos e conhecer a dimensão cultural e a influência da cultura na vida. Além disso, eles podem entender que, estando abertos a novas experiências, podemos entender os outros. Afinal, somos todos parecidos, mas diferentes ao mesmo tempo.

Objetivos / resultados da aprendizagem: O objetivo deste exercício é aumentar a conscientização sobre como as regras culturais definem nossa comunicação e nossa compreensão um do outro.

Ao experimentar este exercício simulado, os participantes podem entender as dificuldades para os estrangeiros se comunicarem da maneira que esperamos, com base em nossa cultura. Além disso, para analisar suas emoções e entender como as pessoas de outra cultura se sentem.

É um exercício estimulado que:

>> Pode ajudar a entender como as regras culturais afetam nossa compreensão / incompreensão.

>> Ajuda a perceber como mal-entendidos sobre as formas de comunicação podem levar ao preconceito.

Recursos: Cartões ou papel coloridos. Apresentação da teoria e significado da identidade social, cultura, choque cultural, Geert Hofstede 5 dimensões da cultura, papel colorido para codificar cada grupo.

Método de ensino: No início, apresente a teoria em uma pequena apresentação. Depois, pergunte aos participantes o que eles sabem sobre o choque cultural e as razões que causam esse choque. Pergunte se alguém morou em outro país e incentive-o a compartilhar sua experiência.

Tempo: 45-50 minutos

### Conteúdo

#### 1º passo

Conheça uma pessoa de cultura diferente em uma sala, diga seu nome, mas você não pode fornecer nenhuma informação relacionada à sua cultura.

Você terá 10 minutos para conversar com o maior número possível de pessoas na sala e encontrar coisas comuns, como filmes, comida e cores comuns que ambos gostem.

#### 2º passo

Divida os participantes em três ou quatro grupos e dê a eles um dos papéis coloridos. Explique o

significado de cada cor. Em seguida, peça aos participantes que tentam interagir entre si (trocando algumas palavras, como em um diálogo diário) totalmente harmonizados com as instruções fornecidas abaixo para

cada um dos papéis coloridos.

Cor vermelha: você deve ficar o mais próximo possível dos outros quando conversar. É importante mostrar que você realmente se importa, dando-lhes um abraço antes de falar.

Cor verde: você não tem permissão para olhar diretamente nos olhos. É rude fazê-lo. Certifique-se de sempre olhar para baixo. As pessoas podem pensar que você está tentando confrontá-las ou começar uma briga, se você olhar diretamente nos olhos delas.

Cor amarela: você deve contar até dez na sua cabeça antes de responder a alguém. Não é educado responder imediatamente. Não deixe que os outros saibam que você está contando. Faça parecer que você está educadamente esperando para respondê-las.

Cor azul: você nunca deve dizer a palavra “não”. Alguém o convida para uma festa na sexta-feira à noite. Encontre outras maneiras de responder.

### Discussão

Peça aos alunos que descrevam as outras pessoas na sala em uma palavra descritiva. Escreva essas palavras e peça ao grupo para categorizá-las como palavras negativas, positivas ou neutras.

As pessoas costumam ver algo diferente e reagir de maneira negativa antes de entender. Então, precisamos de tempo para entender as diferenças culturais.

Peça a uma pessoa de cada grupo que descreva as características de sua cultura.

### Sumário

Como imigrantes e refugiados, mas também pessoas de outras culturas, eles não conhecem as características de nossa cultura e nós não reconhecemos sua cultura, portanto, é muito fácil entender mal o significado de qualquer coisa. Isso pode causar choque cultural, pois a fase de desorientação e isolamento mental / hostilidade pode ter maior duração.

### Avaliação

Peça aos alunos que decidam qual “cor” era mais difícil para eles apresentarem e apoiarem. Deixe-os explicar as razões. Então, cada grupo pode expressar seu ponto de vista e, no final, você pode usar a ferramenta digital, [www.mentimeter.com](http://www.mentimeter.com), e pedir aos alunos que votem em “cores”, para que você possa ter uma idéia geral sobre diferentes comportamentos, mentalidades e culturas.



## >> Lição 2 - Cenário de Role Bullying

amanho recomendado do grupo: Divida em grupos de 5

Objetivos da lição: Apresentar as consequências da discriminação social e incentivar os participantes a expressarem seus sentimentos ao serem intimidados.

Objetivos / resultados da aprendizagem da lição: Por teoria e atividade de dramatização, os participantes podem adquirir conhecimento sobre a dimensão cultural e a influência da cultura na vida. Além disso, eles podem entender que o bullying não é apenas um mau comportamento, mas pode surgir de razões culturais.

Recursos: Cartões com o papel, caneta colorida, folhas em branco, apresentação da teoria

Métodos de ensino - Instruções para o treinador: No início, a teoria é apresentada com uma pequena apresentação. Depois, peça aos participantes que encenem e finalmente decifrem seus sentimentos e o que aprenderam através deste jogo. Por fim, faça perguntas se os participantes tiveram alguma experiência semelhante à dos estudantes ou adultos.

### Conteúdo

Caso: Em situações de bullying, geralmente há mais pessoas envolvidas do que apenas a pessoa que está sendo intimidada e a pessoa que está fazendo o bullying.

>> Valentão: Uma pessoa que habitualmente procura prejudicar ou intimidar aqueles que consideram vulneráveis.

>> Outros que apóiam o agressor: Ele geralmente pertence à empresa do agressor

>> espectador silencioso: uma pessoa que está presente em um evento ou incidente, mas não interfere.

>> Defensor: uma pessoa que defende alguém ou algo, por exemplo "Ei, isso não é legal. Pare com isso!"

>> Vítima: A pessoa que está sendo intimidada

Cenário: Divida o seu grupo em cinco e dê a eles um dos papéis abaixo (agressor, defensor do agressor, espectador silencioso, defensor e vítima). Assuma o papel e observe os sentimentos. Todos os participantes precisam desempenhar todos os papéis consecutivamente para que todos possam entender como os outros se sentem.

### instruções

Em um centro de treinamento vocacional para adultos da Power Distance Culture, há 22 participantes na classe de 18 a 23 anos. 20 participantes são desta cultura, um é da cultura Individualista e um é imigrante, que você não conhece características da cultura dele.

A peça: "Jogando basquete no pátio da escola"

Atores: John = Bully, Paul = Torcedor, Mike = Espectador Silencioso, Erdal = Vítima, Defensor = Sonia

João: Olá pessoal! Venha aqui! Vamos jogar basquete!

Erdal: Eu quero jogar! Eu gosto de basquete!

João: VOCÊ NÃO! Você não pode jogar. Não queremos pessoas sujas em nosso jogo. Volte para o seu país. Por que você e sua família não entendem que você não é bem-vindo aqui?

Paul: Olha, Erdal, talvez seja melhor ir do outro lado. Como você pode entender, pessoas como você prejudicam nosso prestígio. Olha, olha para você, você está uma bagunça !!

Monochronic People	Polychronic People
Do one thing at a time	Do many things in the same time
Concentrate on the job	Can be easily distracted and manage interruptions well
Take time commitments seriously	Consider an objective to be achieved, if possible
Are low context and need information	Are high context and already have information
Adhere religiously to plans	Change plans often and easily
Are concerned about not disturbing others; follow rules of privacy and consideration	Are more concerned about those who are closely related than privacy
Show great respect for private property; seldom borrow or lend	Borrow and lend things often and easily
Are accustomed to short term relationships	Have strong tendency to build lifetime relationships

Source: Adapted from Edward T. Hall, "Understanding cultural Differences: Germans, French, and Americans" (Yarmouth, ME: International Press, 1990).



## Monochronic People

Germans, Swiss, Austrians  
Germans, Swiss, Austrians  
Americans (White Anglo-Saxon Protestant)  
Scandinavians, Finns  
British, Canadians, New Zealanders  
Australians, (white) South Africans  
Japanese  
Dutch, Flemish Belgian  
Other American cultures  
French, Walloon Belgium  
Koreans, Taiwanese, Singaporeans

- >> Plan ahead methodically
- >> Do one thing at a time
- >> Punctual
- >> Stick to plans
- >> Stick to facts
- >> Get info from statistics, reference books, database
- >> Work within department
- >> Writes memoranda, use written record

## Monochronic People

Czechs, Slovaks, Slovenians,  
Croats, Hungarians  
Chines  
Northern Italians  
Chile  
Other Slavs  
Portuguese  
Spanish, Southern Italians, Other  
Mediterranean people  
Indians, and other Indian  
subcontinent  
Polynesians  
Latin Americans, Arabs, Africans

- >> Plan grand outline / "vision"
- >> Do several things at once
- >> Unpunctual
- >> Change plans
- >> Juggle facts
- >> Get first-hand oral information
- >> Talk for hours
- >> Dislike writing too much
- >> prefer flexibility to commitment

Mike: Todo esse tempo em que assiste ao diálogo, ele se sente triste, mas acredita que não é da sua conta fazer nada.

Sonia: Ei John, é hora de parar com isso, Erdal é nosso companheiro e ele tem o direito de jogar com o time de nossa classe.

John: Não, de jeito nenhum, eu não permito que o estranho brinque conosco. Estranhos são ruins. Minha família me aconselha a evitar todos os estranhos.

Sonia: Sim, John, mas pense: Erdal não é um estranho, ele é nosso companheiro, ele é apenas de outro país. Somos todos estudantes, somos humanos e queremos o mesmo respeito, pois todos temos os mesmos direitos. Apenas pense um pouco. Se você não quiser, encaminhá-lo-ei ao nosso professor.

### Avaliação

Depois da dramatização

Questões:

Como você se sentiu?

Qual é o papel da diversidade cultural e da dimensão cultural?

Em que ponto você pode definir a atitude positiva ou negativa em relação aos imigrantes?

### Atividade após a dramatização

Agora é óbvio que o assédio moral é ruim e que sentimentos ruins podem levar ao assédio moral. Por favor, crie um anúncio de "NO BULLYING"



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

RAISING    
EQUALITY AND   
CULTURAL    
TOLERANCE 



## >> Lição 3 - Aprendendo com uma experiência concreta

Tamanho recomendado do grupo: divida em grupos de quatro

Objetivos da lição: Aprendizado eficaz é quando uma pessoa progride no ciclo de quatro etapas de ter uma experiência concreta seguida de observação, tendo uma reflexão sobre essa experiência que leva à formação de conceitos abstratos (análise) e generalizações (conclusões), que são então utilizados como teste de hipóteses em situações futuras, resultando em novas experiências e em uma nova fase de desenvolvimento do ciclo experiencial.

Experiências e atividades oferecem oportunidades poderosas de aprendizado para muitas pessoas cujo estilo de aprendizado preferido é aprender com a experiência concreta e com a experimentação ativa.

Objetivos / resultados da lição: Aprendemos com base na experiência. Com este exercício de dramatização, os participantes poderão reconhecer seus sentimentos, entender o significado das diferenças culturais e finalmente aceitar a diversidade. Eles terão uma experiência concreta, pois se encontrarão ativamente na situação por meio da representação de papéis.

Esta é uma experimentação ativa através da qual os alunos aplicarão a idéia a uma nova experiência e, depois, através de um efeito dominó e aprendizado em espiral a novas experiências concretas, criando assim um ciclo auto-sustentável.

Além disso, a análise e a reflexão sobre a experiência seguirão e, assim, ocorrerá a observação reflexiva. Portanto, novas idéias podem surgir ou as existentes podem ser modificadas. Isso acontecerá devido à conceitualização abstrata.

Recursos: Impressão do caso e da teoria. Caneta e um caderno. Espaço para trabalhar em grupo.

Método de ensino a ser usado na lição: Nesta lição, seguiremos o ciclo de aprendizado de Kolb e implementaremos uma atividade de dramatização de papéis dentro dessa estrutura.

### Conteúdo

Você é um novo gerente de recursos humanos em uma empresa. Seu nome é John Crisp. Seu estudo se refere a finanças e você fala inglês, alemão, francês e português. Você nasceu e cresceu, viveu e trabalhou no Canadá.

Você precisa contratar 3 novos funcionários para o seu departamento. Você recebeu currículos. Você seleciona três desses currículos e chama essas pessoas para uma entrevista.

Os três candidatos têm o mesmo nível de educação, os mesmos anos de experiência. Todos eles falam duas línguas, mas não as mesmas. O primeiro fala inglês e francês, o segundo fala inglês e alemão e o terceiro fala inglês e italiano.

O primeiro candidato é da Grécia e é solteiro. O segundo é do Japão, casado com três filhos e o terceiro da França, divorciado e com dois filhos.



Finalmente, você contrata esses homens e é hora de eles trabalharem juntos em um projeto.

Seu projeto é reorganizar seu departamento, pois a empresa está pensando em terceirizar o departamento de RH.

Após a conclusão do projeto, você e os novos colegas assumirão a responsabilidade de outros departamentos. Você tem um prazo curto e precisa trabalhar horas extras após o horário regular.

Questões:

Você acredita que esses quatro homens podem ter um bom relacionamento de trabalho?

Take each role of these men. Have a meeting to discuss about ideas. Behave with your cultural characteristics.



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

#### Avaliação

Após a primeira reunião, discuta com seu instrutor sobre essa experiência de aprendizado. Como você se sentiu? Você teve bons ou maus sentimentos? Que dificuldades você enfrentou? Se você repetisse, o que mudaria? Existem outras sugestões de melhorias que você gostaria de compartilhar? O que você aprendeu com essa dramatização?

Se desejar, você pode fazer anotações em um caderno.



## Referências

1. Bullying - preventing it and dealing with it. (2018). Retrieved 30th May, 2019 from New Zealand Ministry of Education website, [www.education.govt.nz/bullyingprevention](http://www.education.govt.nz/bullyingprevention)
2. Chambers, B., Kastning, G. and Rohde, G. (2012). CESLM Intercultural Communication Handbook. [www.eslcooperative.ca/CESLM Intercultural Communication Handbook](http://www.eslcooperative.ca/CESLM_Intercultural_Communication_Handbook)
3. Cooper, C. B., Dickinson, J., Phillips, T., and Bonney, R. (2007). Citizen ecosystems. *Ecology and Society*, 12(2), 11. Retrieved from: <http://www.ecologyandsociety.org/vol12/iss2/art11/>
4. Eisenbruch, M. (1990) The Cultural Bereavement Interview: A New Clinical Research Approach for Refugees. *Psychiatric Clinics of North America* 13(4), 715-735. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0193953X18303459?via%3Dihub>
5. Hofstede, G., Hofstede, G. J. and Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations. Software of the Mind. Cultural Cooperation and Its Importance for Survival*. New York, London: McGraw Hill
6. Honey, P. & Mumford, A. (2006). *The Learning Styles Questionnaire, 80-item version*. Maidenhead, UK, Peter Honey Publications.
7. IGI Global. *Dissemination of Knowledge*. (n.d.). Retrieved May 5th, 2019 from <https://www.igi-global.com/>
8. Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J
9. Leong, C.-H., & Ward, C. (2006). Cultural values and attitudes toward immigrants and multiculturalism: The case of the Eurobarometer survey on racism and xenophobia. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(6), 799-810.
10. Lustig, M. W. & Koester, J. (1999). *Intercultural competence*. New York: Addison-Wesley Longman
11. McLeod, S. A. (2008, Oct 24). Social identity theory. Retrieved from <https://www.simplypsychology.org/social-identity-theory.htm>
12. National Culture. (n.d.). In Hofstede Insights. Retrieved May 30th, 2019, from <https://www.hofstede-insights.com/models/national-culture/>
13. Overcoming social stigmas. (n.d.). In Wikiversity. Retrieved May 5th, 2019 from [https://en.wikiversity.org/wiki/Motivation\\_and\\_emotion/Book/2016/Overcoming\\_social\\_stigmas](https://en.wikiversity.org/wiki/Motivation_and_emotion/Book/2016/Overcoming_social_stigmas)
14. Samovar, L. A., Porter, R. E., & McDaniel, E. R. (2007). *Communication between cultures* (6th ed.). CA: Wadsworth/Thomson Learning. ISBN: 0495007277
15. Study.com. (n.d.) Retrieved May 5th, 2019 from <https://study.com/>
16. Temple University Japan (2012, April 1st). Cultural Shock ~True Stories~ [Video file]. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=flsxEJ4rQUk>
17. Ting-Toomey, S. AND Chung, L.C. (2005). *Understanding Intercultural Communication* (6th ed.). Los Angeles: Roxbury Publishing Company
18. Ward, M., Grinstein, G., Keim, D. (2015). *Interactive Data Visualization*. New York: A K Peters/CRC Press, <https://doi.org/10.1201/b18379>
19. What is Cultural Diversity? (2012, December 8). Retrieved May 5th, 2019 from Purdue University Global website <https://www.purdueglobal.edu/blog/social-behavioural-sciences/what-is-cultural-diversity/>



# Método 5 - Método RADAR

## Conceito do método

Podemos viajar sem RADAR e Tower Control?

Podemos entender os outros e mostrar tolerância ao seu comportamento sem saber algumas coisas sobre sua cultura?

A lógica do RADAR enfatiza que, em qualquer caso, a partir de dentro de uma organização e passando para os relacionamentos individuais, devemos identificar os resultados que queremos obter e implementar nossa estratégia.

Planeje e desenvolva um conjunto de ações e abordagens para alcançar os resultados necessários, tanto no presente quanto no futuro. Desenvolva abordagens de maneira sistemática para garantir que elas sejam implementadas. Avalie e aperfeiçoe as condições que são desenvolvidas monitorando e analisando os resultados alcançados.

Independentemente de quão bem alguém esteja preparado para o contato transcultural, podem ocorrer mal-entendidos em qualquer situação, onde indivíduos com diferentes valores, crenças e maneiras de fazer as coisas interagem. Nestas circunstâncias, é necessário tentar superar os mal-entendidos de forma estruturada e clara:

>> R = Reconhecer as dimensões culturais

>> A = Analise a diversidade e entenda os motivos que causam alguma diferença

>> D = Decida sobre os motivos que sublinham diferenças em vez de semelhanças

>> A = Aja com base na melhor opinião que temos após o exame da situação

>> R = Revise o que aconteceu no final e adapte o comportamento e a ação futuros.

## O significado do tempo

O tempo tem diferentes interpretações entre culturas. Algumas culturas são monocromáticas e outras policrônicas:

>> As culturas monocromáticas gostam de fazer apenas uma coisa de cada vez.

Eles valorizam uma certa ordem e um senso de tempo e lugar apropriados para tudo. Eles não apreciam interrupções. Eles gostam de se concentrar no trabalho em questão e levam muito a sério os compromissos de tempo. Pessoas de culturas monocromáticas apóiam e respeitam a propriedade privada e evitam empréstimos ou empréstimos. Isso faz parte de uma tendência geral a seguir regras de privacidade e consideração, além de aderir religiosamente aos planos. Se você mora nos Estados Unidos, Canadá ou norte da Europa, vive em uma cultura monocromática.

>> As culturas policrônicas gostam de fazer várias coisas ao mesmo tempo.

O escritório de um gerente em uma cultura policrônica normalmente tem uma porta aberta, um telefone tocando e uma reunião, tudo ao mesmo tempo. Embora possam ser facilmente distraídos, eles também tendem a gerenciar bem as interrupções com a disposição de mudar de plano com frequência e facilidade. As pessoas são sua principal preocupação (principalmente aquelas intimamente relacionadas a elas ou a sua função) e tendem a construir relacionamentos ao longo da vida. Se você mora na América Latina, na parte árabe do Oriente Médio ou na África subsaariana,



estará acostumado a esse comportamento.

A cooperação e as comunicações entre os dois tipos podem ser difíceis. Empresários monocromáticos não conseguem entender por que a pessoa na reunião é sempre interrompida por telefonemas e pessoas que passam por lá. É para ser um insulto? Os empresários policromáticos não conseguem entender como você pode separar o tempo de trabalho e o tempo pessoal.

Reconhecendo as diferentes percepções de tempo entre a cultura monocromática e policromática, você pode conseguir uma melhor comunicação e uma melhor cooperação

Source: Based on Morden, 1999; Kotabe and Helsen, 2001 <sup>2</sup>.

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=lovSk4cLCd0>

<https://www.youtube.com/watch?v=rmA1yUd7UnQ>

## Termos

Identidade pessoal é o conceito que você desenvolve sobre si mesmo que evolui ao longo de sua vida. Isso pode incluir aspectos da sua vida sobre os quais você não tem controle, como onde você cresceu ou a cor da sua pele, bem como escolhas que faz na vida, como como você gasta seu tempo e em que acredita. demonstre partes de sua identidade pessoal externamente através do que você veste e como interage com outras pessoas. Você também pode guardar alguns elementos de sua identidade pessoal, mesmo quando essas partes são muito importantes.

A cultura inclui: idioma, conhecimento, crença, artes, roupas, comida, dança, música, esportes, moral, direito, costume e quaisquer outras capacidades e hábitos adquiridos por um indivíduo como membro da sociedade. (Lustig e Koester 1999, Samovar e autores 2007, Cooper e autores 2007, Ting-Toomey e Chung 2005)

Valores culturais são normas e formas de comportamento, condicionam atitudes e reações a eventos e vários fenômenos no contexto de uma cultura

## Ice-breaking exercise

### Fabulous Flags <sup>3</sup>

Materials required are: several sheets of paper, pens, and coloured pencils/crayons/markers.

Each person draws a flag that contains some symbols or objects that symbolizes who they are or what they enjoy.

Pass this sheet of paper, pens, and coloured pencils, crayons, and/or markers to everybody. Explain the activity: "We're now going to draw flags that represent or symbolize us. Please design the flag of yourself – include some symbols or objects that symbolize who you are or what you find enjoyable or important."

<sup>2</sup> <http://www.professionalglobaletiquette.com/2016/02/cultural-differences-between-monochronic-vs-polychronic/>

<sup>3</sup> <https://www.icebreakers.ws/>



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

Tempo: 15-20 minutos

Depois que terminarem, peça que apresentem sua fabulosa bandeira. Se possível, use-os como decoração do quarto.



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

RAISING    
EQUALITY AND   
CULTURAL    
TOLERANCE 



## >> Lição 1 - Percepção do tempo

Tamanho recomendado do grupo: divida no grupo de seis.



Objetivo da lição: O tempo e seu papel em relação a pessoas de diferentes países

Objetivo: Com o uso da técnica R.A.D.A.R, os alunos serão capazes de entender o significado do tempo, mostrando tolerância ao comportamento de outras pessoas.

Recursos: Pequena apresentação do significado do tempo para diferentes culturas - explicação da definição monocromática e policrônica, uso da técnica da R.A.D.A.R -. Informações de impressão do estojo. Conexão com a Internet para vídeo.

Método de ensino: método RADAR

### Conteúdo

Você trabalha em um projeto internacional sobre tolerância cultural. Você é dos EUA e seus parceiros são da França, Oriente Médio, África, Reino Unido e Japão.

Você tem a primeira reunião. Alguns deles chegam a tempo, alguns com atraso de 10 minutos e outros com atraso de mais de 10 minutos.

Você decide o formato e estabelece a programação das datas, para que todos respeitem os prazos.

Infelizmente, alguns de seus parceiros explicam que não podem cumprir o prazo devido a vários problemas técnicos que enfrentam. Alguns dizem que não há problema em adiar o projeto por alguns dias, enquanto outros se recusam a trabalhar nos dias de boxe para finalizá-lo.

Você também percebe que, durante as reuniões, alguns de seus parceiros respondem ao telefone e conversam com outros



Você se sente frustrado, acha que essas pessoas não são confiáveis e que é falta de educação falar ao telefone

Faça o seguinte exercício:

Peça aos participantes que cubram seus relógios. Depois, peça para eles fecharem os olhos e ficarem quietos. Peça que eles se levantem com os olhos fechados e fiquem assim por 60 segundos. Quando eles acreditarem que os 60 segundos se passaram, peça para eles se sentarem e abrirem os olhos.

Ao mesmo tempo, o instrutor conta o tempo real.

Você pode ver que cada um deles percebe o tempo de maneira diferente.

Depois disso, explique-lhes a teoria.



### Avaliação da lição

Com base na descrição de culturas monocromáticas e policrônicas, use a técnica R.A.D.A.R e avalie a situação:

- >> Reconhecendo as dimensões culturais.
- >> Analisar a diversidade e entender os motivos que causam essa situação.
- >> Decidir os motivos que sublinham as diferenças em vez de semelhanças.
- >> Agir com base na melhor opinião que temos após examinar a situação.
- >> Revise o que aconteceu no final e adapte o comportamento e a ação futuros, examinando também seus sentimentos.

## >> Lição 2 - Entendendo as dimensões culturais

Tamanho recomendado do grupo: grupo de dez.

Objetivo da lição: explorar a técnica 'RADAR' de cinco etapas para sublinhar e superar os mal-entendidos transculturais.

Objetivo: dar aos alunos a chance de praticar usando a técnica 'RADAR' para lidar com mal-entendidos transculturais da vida real.

Recursos: Pequena apresentação da técnica. Informação impressa do caso.

Método de ensino: técnica RADAR, 30 minutos para executar e 30 minutos para discutir.

### Conteúdo

David e Mario trabalham na mesma empresa, mas em diferentes departamentos. Um dia eles se encontram em uma sala de café. David disse a Mario que seu sotaque é agradável e perguntou de onde ele era. Mario disse que é do Uruguai e continuou que está nos EUA há um ano, mas toda a sua família ainda está no Uruguai. David elogia Mario por seu inglês. Mario respondeu que, como ele disse antes de sua família estar no Uruguai, ele espera que eles venham e fiquem com ele. David disse a ele que precisava ir porque ele tem uma reunião e não queria se atrasar.

Como Mario é novo nos EUA, ele acha que David, que é muito amigável, se preocupa com ele e está ansioso para saber mais sobre ele. Como Mario tem necessidade de socialização, ele quer conhecer outras pessoas e trocar histórias de vida com elas. Com base em sua cultura, a família desempenha um papel importante na vida. Portanto, ele espera poder iniciar uma conversa profunda e a família pode ser o tópico preferido para uma conversa longa.

Por outro lado, David tem pouca interação social e educadamente elogia o recém-chegado por seu inglês.

Use o R.A.D.A.R para reconhecer e superar mal-entendidos transculturais.

Pense e discuta sobre identidade pessoal, valores culturais e sentimentos.

### Avaliação da lição

Aqui está um exemplo no qual você pode basear sua avaliação da situação de David e Mario:

Uma empresa multinacional possui instalações de fabricação na Grécia. A sede dos EUA nomeou Nick Nikopoulos, nascido nos Estados Unidos, mas com ascendência grega, como gerente de chão.

Sua tarefa era melhorar a eficiência sem demitir pessoas. Nick estava ansioso para seguir em frente. Ele pensou que começaria estabelecendo uma boa relação de trabalho com os trabalhadores existentes. Sua primeira ação foi convocar seus subordinados diretos, os líderes do turno, para uma reunião. Ele se dirigiu a eles em seu grego não tão bom, com um sotaque inglês claro ("grego"): "Quero iniciar uma operação de eficiência. Como você tem mais experiência de trabalho aqui do



que eu gostaria de pedir sua opinião

sobre a duração ideal de várias tarefas “.

Para sua surpresa e desconforto, os líderes do turno olharam silenciosamente para o chão, até que um dos mais velhos finalmente disse: “Senhor, você é o chefe. Por que você não nos diz o que fazer?” Nick começou a perceber que não havia adotado a mentalidade grega tanto quanto pensava quando estava de volta aos EUA.

Uma avaliação de acordo com a técnica “RADAR” seria a seguinte:

>> Reconhecer as dimensões culturais.

Nick vem de uma cultura com baixa distância de energia, que envolve na tomada de decisão todos aqueles que serão diretamente afetados pela decisão, enquanto seus líderes estão acostumados a alta distância de energia e podem precisar ir ao topo para obter respostas.

>> Analise a diversidade e entenda os motivos que causam alguma diferença.

Ocorreram mal-entendidos quando Nick pediu a opinião direta de seus subordinados. Da perspectiva deles, isso era um sinal de liderança fraca.

>> Decida sobre os motivos que sublinham as diferenças em vez das semelhanças.

Se Nick tivesse feito um discurso mostrando firmeza e senso de propósito, ele poderia ter feito sua pergunta depois com mais sucesso.

>> Aja com base na melhor opinião que temos após o exame da situação.

Da próxima vez, Nick pode primeiro explicar seu ponto de vista e depois pedir a seus líderes que expressem suas opiniões e tenham uma discussão aberta sobre os próximos passos.

>> Revise o que aconteceu no final e adapte o comportamento e a ação futuros.

Nick acredita que pode trabalhar em outro país da mesma maneira que usou nos EUA. Ele também acredita que, com base em sua origem grega, ele pode apresentar um comportamento amigável. Então, agora ele deve aprender a se adaptar ao novo ambiente com base na perspectiva e no modo de pensar deles, e não no dele.

## >> Lição 3 - Noções básicas sobre emoções diferentes (discriminações e estereótipos)

Tamanho recomendado do grupo: grupo de cinco.

Objetivo da lição: Compreender e superar as diferentes emoções causadas pela discriminação e estereótipos.

Objetivo: Ao final da lição, os alunos poderão discutir sobre as emoções com base em suas experiências e entendê-las em situações da vida real.

Recursos: Pequena sacola de M & Ms ou giz de cera ou caixas coloridas ou balões.

Método de ensino: Técnica RADAR

### Conteúdo

Você tem uma pequena sacola com doces M & Ms na sua frente.

Diga: “Eu gosto - você gosta?”

M & Ms são os mais variados doces multiculturais do mundo.

Temos os vermelhos, amarelos, laranja, marrons, verdes. Eles coexistem todos juntos em um pacote. A cor vermelha não acha que é superior às outras. A cor marrom não discrimina as outras. Todas as cores têm o mesmo tamanho, forma e peso. Todas as cores parecem diferentes por fora, mas têm os mesmos ingredientes por dentro. Todos têm o mesmo sabor e todos têm um sabor super. Mesmo que não gostemos da cor verde, certamente apreciamos seu sabor.

>> Pegue o vermelho e conte-nos sobre uma situação em que você enfrentou estereótipos, por exemplo, porque você é mais alto que os outros da classe.

>> Por favor, pegue o marrom e conte-nos sobre uma situação que você julgou alguém pensando de maneira estereotipada, por exemplo, ele é um cara, então ele não pode ser um bom professor.

>> Pegue a verde e conte-nos sobre uma situação que você sentiu discriminação, por exemplo. Você é jovem e não tem experiência de trabalho; portanto, não aceitou o emprego.

>> Pegue o amarelo e conte-nos sobre uma situação que você discriminou alguém, por exemplo, você disse a alguém que, como ele tem 40 anos e ainda é solteiro, algo está errado com ele.

>> Pegue o azul e conte-nos sobre uma situação em que você deu a oportunidade a alguém de outro país fazer algo para você, por exemplo, seu vizinho da China para cozinhar.

Como no caso de M & Ms, a tarefa desempenha o papel mais importante, o mesmo deve acontecer com as pessoas. Não deve ser julgado com base na cor da pele. Nenhum uso de preconceitos e discriminação por sua aparência.

### Evaluation of the lesson

Evaluate the lesson according to “RADAR” technique. Bear in mind the below:



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

- >> Reconhecer as diferentes dimensões da discriminação e estereótipos.
- >> Analise a diversidade e entenda os motivos que causam alguma diferença.
- >> Decida sobre os motivos que sublinham as diferenças em vez das semelhanças.
- >> Aja com base na melhor opinião que temos após o exame da situação.
- >> Revise o que aconteceu no final e adapte o comportamento e a ação futuros.



## Referências

1. Morden, T. (1999). Models of national culture – a management review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 6(1), 19-44 Vol. 6 Issue: 1, pp.19-44. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/13527609910796915>
2. Cooper, C. B., Dickinson, J., Phillips, T., and Bonney, R. (2007). Citizen science as a tool for conservation in residential ecosystems. *Ecology and Society*, 12(2), 11. Retrieved from: <http://www.ecologyandsociety.org/vol12/iss2/art11/>
3. Cultural Differences - Monochronic versus Polychronic (n.d.). Retrieved May 5th, 2019 from <https://thearticulateco.typepad.com/my-blog/2011/08/cultural-differences-monochronic-versus-polychronic.html>
4. Cultural Differences Between Monochronic Vs. Polychronic (n.d.). Retrieved May 5th, 2019 from <http://www.professionalglobaletiquette.com/2016/02/cultural-differences-between-monochronic-vs-polychronic/>
5. Gevrey, G. (2012, May 15). What time is it?: Guillaume Gevrey at TEDxBMS [Video File]. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=lovSk4cLCd0>
6. Hall, E.T. (1990). *Understanding cultural Differences: Germans, French, and Americans*. Yarmouth, ME: International Press
7. IGI Global. *Dissemination of Knowledge*. (n.d.). Retrieved May 5th, 2019 from <https://www.igi-global.com/>
8. Kotabe, M. and Helsen, K. (2001). *Global Marketing Management* (2ed). New York: Wiley.
9. Lustig, M. W. & Koester, J. (1999). *Intercultural competence*. New York: Addison-Wesley Longman
10. Samovar, L. A., Porter, R. E., & McDaniel, E. R. (2007). *Communication between cultures* (6th ed.). CA: Wadsworth/Thomson Learning. ISBN: 0495007277
11. Serva, C. (n.d). What Is Personal Identity? - Definition, Philosophy & Development. Retrieved May 5th, 2019 from <https://study.com/academy/lesson/what-is-personal-identity-definition-philosophy-development.html>
12. *Tales From A MultiCultural Classroom* (2016, December 11). Monochronic vs. Polychronic. [Video File]. Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=rmA1yUd7UnQ>
13. THE BEST ICEBREAKER IDEAS: HOW TO PLAY! (n.d.). Retrieved May 5th, 2019 from <https://www.icebreakers.ws/>
14. Ting-Toomey, s. AND Chung, L.C. (2005). *Understanding Intercultural Communication* (6th ed.). Los Angeles: Roxbury Publishing Company



# Método 6 de 6: Projetando mensagem positiva

## Conceito do método



**NO HATE  
SPEECH  
MOVEMENT**

Em um relatório recentemente publicado, o Conselho Europeu incluiu o discurso de ódio na questão mais ampla do distúrbio da informação, que é uma contaminação de conteúdo em escala global. A desordem da informação é a combinação de discursos de ódio e notícias falsas: a desinformação se revela quando desinformação (a disseminação de notícias falsas, mas inofensivas) e má informação se misturam.

A definição mais conhecida de discurso de ódio é a que podemos encontrar na Recomendação n. (97) 20 do Conselho Europeu: "O incitamento ao ódio (discurso de ódio) deve ser entendido como incluindo todas as formas de expressão que espalham, incitam, promovem ou justificam o ódio racial, a xenofobia, o anti-semitismo ou outras formas de ódio geradas por intolerância, incluindo: intolerância expressa pelo nacionalismo e pelo etnocentrismo agressivo, discriminação hostil às minorias, migrantes e pessoas de origem estrangeira".

A metodologia baseada no combate às campanhas de ódio ao longo da disseminação de mensagens positivas baseia-se em campanhas de conscientização, cujo objetivo é mitigar e contrastar o incentivo a discursos de ódio contra migrantes, refugiados e minorias. Isso pode ser feito através do envolvimento ativo das comunidades locais na criação e no compartilhamento de contra-narrativas, que contrastam efetivamente os discursos xenófobos. É muito importante prever a criação de coalizões de partes interessadas para o desenvolvimento das contra-narrativas que podem denunciar o incitamento ao ódio e a representação negativa de migrantes e refugiados. Além disso, a disseminação de mensagens positivas deve ser criada por meio de campanhas de conscientização e conscientização da mídia.

De acordo com os marcadores: um manual para combater o discurso de ódio on-line por meio da educação em direitos humanos e manuais WE CAN fundados pelo Conselho Europeu, a metodologia de informação baseada na disseminação de mensagens positivas é construída em três dimensões, classificadas de acordo com diferentes níveis de conhecimento ou experiência pré-existente.

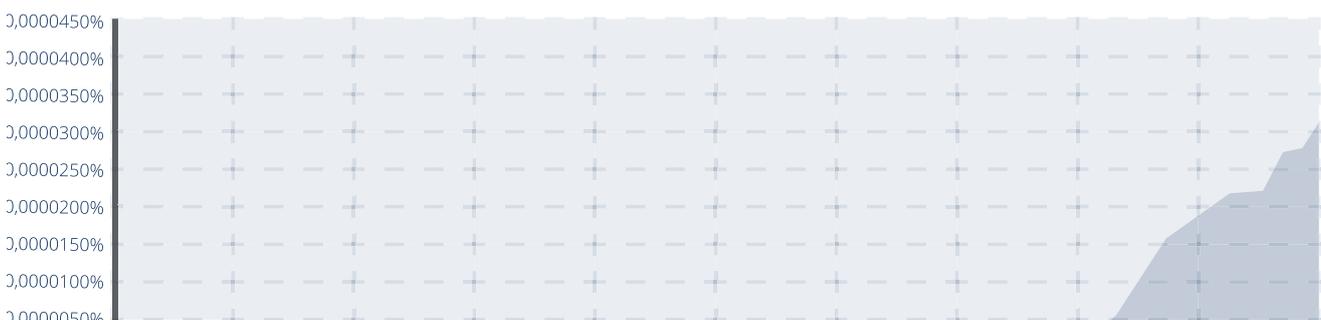
As três dimensões são:

>> 1. Adquirir conhecimentos sobre direitos humanos, o que são, como são garantidos e protegidos de acordo com a legislação europeia;

- >> 2. Adquirir conhecimento através dos direitos humanos, assumindo que o processo seja tão importante quanto o conteúdo do treinamento e que ele deve ser reconciliado com os valores dos direitos humanos;
- >> 3. Adquirir conhecimentos sobre direitos humanos, desenvolvendo as habilidades e atitudes dos estudantes para aplicar os valores dos direitos humanos de tolerância em suas vidas, tomar ações para promover e proteger os direitos humanos como mensageiros positivos.

Não há caminhos de treinamento definidos para abordar o tema / problema do discurso de ódio a ser feito em um curso / lição, mas faixas flexíveis e adaptáveis, com as quais os condutores podem construir um caminho, explorando as muitas e diferentes oportunidades de diálogo e trabalho educacional que a web oferece. Para isso, é muito importante conhecer o contexto e as características do grupo com o qual você pretende trabalhar: com base nas necessidades identificadas, em situações específicas e concretas, será possível fazer as alterações necessárias para que a tarefa possa ser executada. estar acessível a todos os participantes.

O ponto chave para atingir as metas estabelecidas é dar uma estrutura e contenção ao grupo: é fundamental para o sucesso da tarefa, devido às emoções profundas que esse tema suscita. Dentro de um quadro de referência estável, os alunos adultos podem experimentar e expressar opiniões livremente. Nesse sentido, é importante criar um contexto protegido e sem julgamento, baseado no respeito um pelo outro. No final, é muito útil propor atividades bem estruturadas aos grupos, a fim de estabelecer um relacionamento empático com eles, ter uma atitude acolhedora e um ambiente de escuta ativo.





## Exercícios de quebra de gelo:

### 1. Speed dating:

Divida o grupo em pares. Diga a eles que eles passarão os próximos 5 minutos conversando com um parceiro. Quando o tempo acabar, os pares serão divididos para formar novos pares.

O objetivo é ter conversas diferentes sobre a campanha de conscientização, compartilhando idéias diferentes para mudar o comportamento das pessoas sobre o incentivo ao ódio nos discursos. No final do jogo, haverá um momento de compartilhamento em que o grupo conversará sobre o que aconteceu durante as datas de velocidade.

### 2. O carrossel:

Os participantes são divididos em grupos menores, que precisam andar pela sala previamente configurada com diferentes estações. Cada grupo deve parar por 5 minutos em cada estação, onde encontrará papéis grandes com perguntas sobre desinformação e notícias falsas. Eles compartilharão pensamentos e escreverão uma resposta com um marcador colorido que identificou esse grupo específico (por exemplo, vermelho para o grupo n.1, amarelo para o n ° 2 etc.). No final do carrossel, o grupo inteiro lerá as respostas nos papéis e as discutirá. O objetivo é criar um debate estimulante dentro de grupos cada vez menores, para entender as opiniões e pontos de vista de outras pessoas em um ambiente pacífico, usando uma abordagem de comunicação positiva.

### 3. Os adereços quebra-gelo:

Divida o grupo em grupos menores. Os participantes terão que pensar em uma situação recente em que tiveram que lidar com discursos de ódio. Depois de contar a pequena história (o que aconteceu, como eles conseguiram, etc.), os outros participantes definirão uma estratégia de discurso para aprender como se comportar e falar nessa situação específica, a fim de espalhar mensagens positivas.



## >> Lição 1 - Design de campanha de conscientização pública

Tamanho recomendado do grupo: de 6 a 30 pessoas

Objetivos da lição: Esta lição fornecerá aos participantes ferramentas para aprender sobre os elementos de um bom projeto de Campanha de conscientização pública (PAC), começando pelo exemplo do PAC realizado na campanha de conscientização sobre estradas de segurança. Usaremos os elementos desta campanha para criar uma nova conscientização campanha sobre tolerância e respeito pelo outro, promovendo uma comunicação para disseminar uma mensagem positiva. O participante poderá planejar um PAC usando também ferramentas digitais.

Objetivos / resultados da aprendizagem da lição: Após a lição, os participantes:

- >> Compreender melhor a importância da Campanha de conscientização pública, a fim de promover a mudança de comportamento em uma pessoa, comunidade ou sociedade;
- >> Obter conhecimento sobre a criação de campanhas de PACs;
- >> Compreender a importância dos PACs no contexto internacional;
- >> Melhorar as habilidades e competências dos educadores de adultos usando esta campanha de conscientização como uma ferramenta para educar sobre tolerância;
- >> Melhorar as habilidades positivas de comunicação para usar ferramentas de mídia para promover a tolerância em suas salas de aula para adultos.

Recursos necessários:

- >> Projetor de Vídeo
- >> Computador
- >> Tablet ou celular
- >> Sistema de Som
- >> Marcadores coloridos / giz de cera
- >> conexão com a Internet
- >> Sala de treinamento espaçosa, com espaço suficiente para ter pessoas trabalhando em grupos

Métodos de ensino:

- >> Aprendizagem baseada na experiência
- >> Ensinar com recursos visuais
- >> Aprendizagem cooperativa
- >> Abordagem de trabalho em grupo
- >> Estudos de caso / compartilhamento de boas práticas
- >> Aprendendo com a experiência



Breves comentários (sobre o aprendizado através da experiência)

Uma técnica de ensino eficiente é APRENDER através da experiência. Portanto, a campanha precisa criar ação suficiente para fazer com que as pessoas encontrem a possibilidade de lidar com o problema e encontrar a solução. Isso pode ser alcançado por várias fontes: além do engajamento físico, o auxílio visual também é uma boa ferramenta para usar.

Conteúdo:

Uma boa campanha de conscientização pública é uma mensagem bem definida ou uma chamada à ação concreta apresentada através de uma história clara a um público-alvo preciso em termos relacionáveis. Isso pode ser conseguido colocando os componentes certos na ordem certa, ação e recursos visuais. Mas o mais importante é envolver uma abordagem simples e direta com o público.

Algumas medidas visam diretamente mudar o comportamento (por exemplo, NÃO UTILIZAR PALAVRAS DE ÓDIO, UTILIZAR APROXIMAÇÃO DA COMUNICAÇÃO, UTILIZAR IMAGENS POSITIVAS etc.)

É importante que a mensagem seja curta, clara e inequívoca. Além disso, é importante que uma campanha faça uso de diferentes mídias (por exemplo, outdoors, rádio e televisão, mídias sociais, folhetos etc.) e seja repetida várias vezes.

As campanhas de conscientização pública são divididas em três tipos, sendo diferenciadas com o objetivo final; alguns são projetados para aumentar a conscientização sobre um problema ou para informar, outros são criados para mudar atitudes, enquanto o terceiro tipo é para mudar o comportamento, como parte de um pacote de medidas. Várias variáveis influenciam diretamente o nível de alterações previstas e são importantes a serem levadas em consideração ao tentar realizar uma campanha para alterar o comportamento dos usuários. Aumentar a conscientização de que a ameaça existe, concentrando-se na gravidade e suscetibilidade, fornecendo evidências de que a resposta recomendada evitará a ameaça mencionada. Entre outras variáveis estão também barreiras físicas ou culturais e sua remoção, se possível. O público deve sempre ser lembrado dos benefícios que ele pode ter no seu dia a dia.

O método de entrega também cria divisões óbvias entre as campanhas de conscientização pública. Às vezes, as campanhas de conscientização pública são excessivamente persuasivas; outras vezes, eles simplesmente pretendem informar e esclarecer. No entanto, embora o objetivo deles varie e os métodos de entrega diferentes sejam escolhidos dependendo do que pretendem alcançar, o objetivo de toda campanha de conscientização pública é o mesmo: informar o público em geral sobre um determinado tópico ou questão, que alcançará um objetivo. ou mais dos objetivos identificados da campanha mencionados anteriormente. Portanto, o objetivo final é espalhar informações antecipando uma mudança na sociedade em relação ao assunto específico. Como, por exemplo, explicar os benefícios da imigração, pode ser visto como um enriquecimento cultural e econômico.

The beginning, ending and the process of changing behaviour is standardized into 6 stages described below, that the public should experience in order to create a permanent effect. Afterwards, ten core elements of a public awareness campaign can be found, which were designed to elaborate the steps required to create, develop and utilize a campaign with the anticipated outcomes. The information for both segments is based on different documents and sources

revisado, ao examinar os tópicos de mudança de comportamento e atitude, bem como a estratégia da campanha de conscientização pública.

>> 1. Interesse - identifique um grupo-alvo preciso. Aponte para o público que não possui experiência no assunto e a população mais afetada. Isso permite uma entrega de mensagem mais eficiente.

>> 2. Desenvolver interesse - use uma história clara em termos relacionáveis, apropriada a um público mais amplo para criar um impulso para a campanha. Isso inicia a parte prática da campanha. (Interesse não é conhecimento)

>> 3. Preocupação e conscientização - crie circunstâncias para as pessoas experimentarem o problema por meio de auxílio visual e outras técnicas. (A preocupação é o primeiro passo para a conscientização)

>> 4. Conhecimento - forneça informações. O público está disposto a ampliar seus conhecimentos neste momento.

>> 5. Ação - o público está disposto a se engajar nessa questão.

>> 6. Etapa final - os resultados devem começar a ser óbvios por meio de mudanças comportamentais e do impacto que isso tem sobre a questão principal. (ou seja, o uso de uma abordagem de linguagem menos violenta durante eventos públicos)

## Elementos principais - 10 etapas de uma campanha de conscientização pública

Como mencionado anteriormente, com base na experiência de diferentes campanhas de conscientização pública, eles devem ter os seguintes elementos principais. As etapas são descritas de maneira consecutiva para demonstrar sua aplicação linear, enquanto o diagrama circular mostra a natureza construtiva e reutilizável das campanhas de conscientização pública.

### >> 1. Pesquisa

Identifique o público-alvo e suas principais características e questões comportamentais - como qualquer atividade de pré-planejamento, economizará tempo no desenvolvimento da campanha e aumentará a eficácia devido à precisão. Selecione dados / material baseado em evidências para basear a campanha - essa escolha de materiais é melhor recebida pelo público e tem uma consequência mais duradoura na mudança de comportamento.

### >> 2. Defina o alvo

Definir problema - é crucial identificar um problema específico com o qual a campanha lidará, antes do início do planejamento real, para evitar ambiguidades em outras etapas. Determinar objetivos - outra etapa de pré-planejamento impedirá que você tenha um final aberto para a campanha e vise resultados tangíveis.

Examine a validade da causa e abordagem - tendo certeza de que o problema abordado na campanha e o método escolhido para a mudança de comportamento devem ser aprovados neste momento, a fim de evitar atividades desnecessárias.

### >> 3. Planeje a campanha

Concordar com atividades de apoio - o apoio político é essencial, tanto em nível nacional quanto local, dependendo das questões. Identifique as principais intervenções necessárias para apoiar a mudança desejada de comportamento e as organizações responsáveis. Identifique um gerente -



toda campanha bem-sucedida

requer uma agência líder influente, cuja esfera de influência esteja cobrindo o problema abordado pela campanha e quem gerenciará a campanha. A credibilidade por trás da agência escolhida é essencial para captar a atenção do público e impactá-lo.

>> 4. Use as habilidades certas

Especialistas com habilidades comportamentais e de ciências sociais devem projetar o conteúdo da campanha e identificar o público-alvo e as mensagens. Para transmitir a mensagem, são necessárias habilidades de marketing, advocacia social e publicidade.

>> 5. Resumo das comunicações

Esse elemento é um dos principais componentes que une as partes preparatória e executiva de qualquer campanha. Resuma os objetivos comportamentais e sociais da campanha, as intervenções governamentais / comunitárias de apoio, o público-alvo e o escopo da campanha. Delineie uma estratégia de comunicação, com base na segmentação e segmentação de mercado, e os recursos disponíveis para apoiar a campanha. A estratégia deriva das informações coletadas nas etapas anteriores e servirá como um guia personalizado para uma campanha em questão.

>> 6. Procure Especialização

Em comparação com a agência líder, este segmento se preocupa com o aspecto de marketing e o design geral da Campanha de conscientização. Especialistas internos ou externos precisam ser engajados para montar uma campanha de alta qualidade, mas que precise colaborar com a Agência Líder.

>> 7. Desenvolva a campanha

A pesquisa é crucial para o desenvolvimento de abordagens eficazes e é provável que variem para diferentes grupos-alvo em diferentes culturas. Outras ações de apoio do governo, da comunidade e da polícia devem ser planejadas em conjunto com a campanha. (Relacionado aos estágios "Campanha de conscientização pública bem-sucedida")

>> 8. Implementação

Entrega da campanha - Implemente o plano, de maneira que o lançamento da campanha receba muita publicidade, a fim de obter um bom momento para aumentar a conscientização sobre o assunto escolhido. Utilize mídia "gratuita" - não negligencie todos os meios de comunicação, porque muitos deles funcionam.

>> 9. Avalie o impacto

Avalie as mudanças comportamentais de curto prazo por meio de uma pesquisa pré e pós-campanha. Antecipe mudanças comportamentais de longo prazo por um período de tempo.

>> 10. Repita

O processo para uma nova campanha e usar a experiência da anterior para ser mais eficiente, independentemente do problema.

## Avaliação da lição

### Testes de pares:

Os participantes serão divididos em grupos menores e farão perguntas um ao outro sobre o conteúdo da primeira lição.

### Por exemplo:

- >> Quais são as suas expectativas sobre o uso dos PACs no seu contexto educacional?
- >> A campanha de conscientização pode ser uma boa abordagem para promover a tolerância no contexto educacional de adultos.
- >> Trocas e sugestões de experiências.



## > Lição 2 - Campanha de Discurso Sem Ódio e Movimento de Discurso Sem Ódio

Tamanho recomendado do grupo: de 6 a 30 pessoas

Objetivos da lição:

- >> Começando pelo conceito de discurso sem ódio durante a lição, os participantes analisarão as boas práticas existentes na Europa na campanha de discurso sem ódio e, em particular, o movimento sem ódio criado por jovens europeus.
- >> Familiarizar os adultos com o conteúdo da Campanha No Hate Speech e No Hate Speech Campaign, por meio de ferramentas on-line para prevenir a intolerância e o ódio.
- >> Desenvolver as capacidades do público adulto para julgamento independente, pensamento crítico e raciocínio ético sobre tolerância e igualdade.

Objetivos / resultados da aprendizagem da lição: Após a lição, os participantes:

- >> Sensibilização para o movimento / campanha No Hate Speech
- >> Compreenda melhor as necessidades da implementação da Campanha do Discurso Sem Ódio
- >> Melhorar suas habilidades de comunicação
- >> Compreender a importância da atitude de tolerância na melhoria da cidadania europeia
- >> Estar consciente do papel da cooperação da União Europeia e dos países na construção de comunidades pacíficas
- >> Melhorar e ampliar as ações contra o discurso de ódio usando narrativas contrárias e alternativas como uma ferramenta para ocupar o espaço on-line com narrativas alternativas baseadas em direitos humanos

Recursos necessários:

- >> White paper
- >> Canetas
- >> Vídeo-Projetor e sistema de som
- >> Aplicativo para smartphone Android
- >> Computador
- >> Sala de treinamento espaçosa

Métodos de ensino:

- >> Abordagem de estudo de caso
- >> Trabalho em grupo
- >> Trabalho individual

## >> Experiential learning

### Content:

Hate speech, as defined by the Council of Europe, covers all forms of expression which spread, incite, promote or justify racial hatred, xenophobia, anti-Semitism or other forms of hatred based on intolerance, including: intolerance expressed by aggressive nationalism and ethnocentrism, discrimination and hostility against minorities, migrants and people of immigrant origin.

The graphic below shows how the expression “Hate Speech” has become common only over the last 30 years, while most initiatives by authorities and civil society are even more recent.

Hate speech is an issue that educational institutions and educationalists must not just be aware of, but tackle as a matter of urgency. If hate speech is not tackled head on, this lack of action could be taken by students as an indication that this behaviour is to be accepted, and even small failures to act can reinforce this misconception.

The No Hate Speech Movement youth campaign was launched by the Council of Europe in 2013. The campaign was extended until the end of 2017 as part of the Council of Europe Action Plan on the Fight against Violent Extremism and Radicalisation Leading to Terrorism. In addition, the campaign contributed to the Action Plan for Building Inclusive Societies and the Council of Europe Strategy on Internet Governance, which promotes an open, inclusive, safe and enabling online environment.

The project was based on youth participation and co-management by young people, with the support of governmental youth institutions. It was initiated by the youth representatives in the Joint Council on Youth. This council brings together youth leaders from the Advisory Council on Youth and the governmental youth representatives of the European Steering Committee on Youth.

### Campaign aimed to:

- >> support human rights education activities for action against hate speech and the risks it poses to democracy and the well-being of young people
- >> develop and disseminate tools and mechanisms for reporting hate speech, especially online, including at national level
- >> mobilise national and European partners to prevent and counter hate speech and intolerance online and offline
- >> promote media literacy and digital citizenship and support young people’s participation in Internet governance.

### National campaigns, activists and partners

Under the Council of Europe umbrella campaign, national and local campaigns were set up. The national campaigns made it possible to reach out better to young people and to reflect on all the specific issues and cultural and linguistic realities of Council of Europe regions. Following the end of co-ordination at the European level by the Council of Europe, in December 2017, most of the national campaigns will continue to function in 2018 and beyond.



# CONCLUSÕES

The training materials are the main product of REaCT: Raising Equality and Cultural Tolerance project. On European scale the project directly addressed common challenging issue in all European countries which is reluctance to migrants.

## Project objectives

The project objective was to influence adult European citizens and encourage them to take action in favour of a more tolerant Europe, respectful of human rights and obligations, which entails a refugee population exceeding our borders.

Specific objectives were:

- >> to improve and enrich teaching tools in adult education for trainers and staff working with adults,
- >> to promote voluntary activities for the benefit of migrants
- >> to foster active citizenship and communication by initiating intercultural activities.

The results of this project generated and disseminated positive messages, aimed at achieving respectful coexistence of European citizens and the “newcomers” (refugees, migrants, repatriated persons).

## Target group

The project activities addressed adult training institutions, trainers and workers in those institutions and adult learners from partners’ regions. The partnership focused on the active involvement of adult educators / trainers and workers of adult training organisations from the stage of development of methods through the dissemination phase and to the exploitation. Every organisation engaged their staff to actively take part in developing of the innovative methods and in testing phase.

## Intellectual outputs working phase

To reach the project objectives partners’ institutions searched for innovative teaching methods that would be tested in this specific context. Those methods were gathered in the training Pack available on-line, ready to implement and use by adult training centres across Europe.

Before the first transnational meeting partners did some research work about innovative methods and already existing learning tools related to this topic. These materials and especially the firsthand experiences of our trainers were shared during meetings. The starting point for the intellectual output was the exchange of best national practices and the experience from already existing materials. During each international learning sessions trainers from all countries worked together testing those methods in intercultural environment. Every sessions was completed with evaluation, written reports and division of tasks with regards to methods description that should be done in between meeting. The design of the training module and manual was a direct result of the teachers working experiences. All modules were translated in partners languages and published online.

## Testing phase



A fase de teste foi decidida em duas partes.

- >> Os primeiros treinadores / educadores das instituições parceiras testaram os materiais como auto-didáticos. durante oficinas organizadas para instrutores / educadores de instituições de treinamento de adultos de sua região. Os testes foram realizados por pelo menos quatro treinadores de todos os países, que deveriam avaliar se os materiais se encaixavam para o objetivo, se as instruções são claras, se há informações de suporte suficientes para o treinador liderar as sessões de treinamento. O feedback fornecido foi muito útil e foi implementado por todos os parceiros em seus materiais de treinamento.
- >> A segunda fase de testes foi realizada como oficinas para adultos, que avaliaram o treinamento. Todo parceiro teve que testar dois dos métodos com pelo menos 10 alunos. O formulário de avaliação solicitou aos alunos que avaliassem se os materiais de treinamento são adequados ao objetivo, se são inovadores e interessantes. eles também tiveram que avaliar os treinadores para excluir a possibilidade de o treinamento ser avaliado negativamente pelo fato de como o treinamento é fornecido.

## Resultados do projeto

Os resultados obtidos durante a duração do projeto incluem:

- >> O guia metodológico para professores que contém um conjunto de métodos inovadores - "Lições de tolerância" - ensino inclusivo para adultos ", incluía questões de tolerância, diversidade social e antidiscriminação em treinamentos. O guia é publicado na versão eletrônica na forma de um plano de treinamento aberto, com inúmeras propostas de "exemplos de vida", materiais didáticos, explicação de conceitos e propostas para introduzir elementos da educação antidiscriminatória. O treinamento é dedicado a minorias nacionais e étnicas, refugiados, tolerância religiosa e perspectivas. Os guias foram disponibilizados para instituições de educação de adultos.
- >> Sessões de treinamento de pilotos - realizadas em instituições de educação de adultos para testar os materiais e introduzir alterações. Foram organizadas sessões de treinamento para educadores e trabalhadores de instituições de treinamento de adultos para usar na prática métodos inovadores, como descrito acima.
- >> Materiais de marketing como (site do projeto, folheto, pôsteres etc.) - cada parceiro traduzia materiais comuns para o idioma do país e cuidava da distribuição dos materiais e de qualquer informação sobre o projeto, seu progresso, atividades e eventos. Os materiais ajudam a transmitir uma mensagem positiva sobre o assunto deste projeto.
- >> conhecimentos e experiências adquiridos pelos participantes:
  - funcionários e instrutores / facilitadores / educadores - foram participantes ativos do projeto desde o início. Eles trocaram experiências e compartilharam seus conhecimentos sobre os novos métodos. Eles trabalharam juntos para preparar a ferramenta metodológica e também realizaram sessões de treinamento de pilotos em suas instituições.
  - os alunos participaram de sessões de treinamento de pilotos e compartilharam seus comentários sobre os novos métodos.
- >> maior conscientização cultural - em primeiro lugar, as sessões de treinamento estão focadas nas diferenças interculturais e culturais. Em segundo lugar, os parceiros tiveram a chance de visitar seus países e instituições, aprender sobre contextos locais específicos, cultura, mentalidade e assim por diante. Durante as reuniões transnacionais, foram organizados eventos interculturais para aprimorar o processo de interação e aprendizado sobre outras culturas.



## Parceria

O consórcio consistia em 5 parceiros de 5 países diferentes.

FIRRIP (Polónia) - O Instituto Fundação para o Desenvolvimento Regional e Empreendedorismo foi fundado em 2009. Seu principal objetivo é fornecer apoio ao desenvolvimento sustentável de regiões no sul da Polónia e comunidades locais. As atividades da Fundação concentram-se no apoio a alunos adultos, igualdade e não discriminação, promoção de empreendedorismo baseado em inovações, apoio a iniciantes, apoio ao turismo regional também pela promoção da cultura, arte, tradições, incluindo a preservação e reconstrução da herança cultural, realização de pesquisas sobre assuntos considerando regiões aspectos.

A FIRRIP foi responsável por coordenar o projeto e criar materiais de treinamento:

Método 1. Seis chapéus pensantes.

IDEC (Grécia) - é uma empresa de consultoria de treinamento localizada em Pireu, Grécia. Suas atividades consistem em treinamento, consultoria de gestão, garantia de qualidade, avaliação e desenvolvimento de soluções de TIC para os setores público e privado. Os clientes do IDEC são pequenas e médias empresas e as maiores empresas gregas de uma ampla variedade de setores. Cooperar com mais de 600 institutos em toda a Europa e com cerca de 300 especialistas em áreas específicas.

O IDEC foi responsável pela garantia da qualidade e pela criação de materiais de treinamento:

Método 4 - Geert Hofstede 5 dimensões da cultura

Método 5 - Método RADAR.

LUETEC (Itália) - Universidade LUETEC criada em Nápoles (Itália) em 2000 como Universidade da Terceira Idade. Durante os anos, a LUETEC se estabeleceu como um centro de educação para a aprendizagem ao longo da vida para jovens e adultos, diversificando a oferta de treinamento de um ano para o outro, atendendo a diferentes necessidades educacionais de estudantes de todas as idades. O LUETEC deu origem a estudos e pesquisas no desenvolvimento de novas metodologias de ensino / aprendizagem para jovens e adultos em diferentes contextos educacionais.

A LUETEC foi responsável pelo projeto dos materiais de treinamento e pela criação de materiais de treinamento:

Método 6 - Projetando mensagem positiva.

DOREA (Chipre) - O escopo geral do Instituto Educacional DOREA é oferecer educação não formal de alta qualidade a adultos e jovens, cobrindo as três principais áreas da educação não formal: educação sócio-cultural (popular), educação para o desenvolvimento pessoal e treinamento profissional. Os profissionais que trabalham na DOREA, como funcionários e consultores externos, são especializados em fornecer soluções excelentes e viáveis para aqueles que desejam continuar o desenvolvimento pessoal e profissional por meio de programas educacionais de aprendizagem ao longo da vida.



A DOREA foi responsável pela fase de teste dos materiais de treinamento e pela criação de materiais de treinamento:

Método 2. Método de advocacia

PREVIFORM (Portugal) - possui uma vasta experiência na área de treinamento de adultos em quase todas as modalidades, além de uma vasta experiência no fornecimento de consultoria em áreas especializadas na Área de Segurança do Trabalho, Segurança e Higiene Alimentar e Nutrição. A empresa busca continuamente os melhores investimentos e estratégias para aumentar seus recursos humanos e técnicos, com expertise na área de Saúde Ocupacional e Segurança e Saúde na Alimentação. Dessa forma, a empresa pretende responder com eficiência e alta qualidade às necessidades de seus clientes.

A Previform foi responsável pela disseminação e criação de materiais de chuva:

Método 3 - Método de consulta.

Os parceiros foram escolhidos por terem vasta experiência em assuntos interculturais na educação de adultos e acrescentam outra dimensão de país a este projeto.

O valor agregado a essa nova parceria será combinar instituições de ensino intercultural com diferentes níveis de ensino de adultos, como: escola regular, fundações, associações. Todos eles têm experiência em ajudar adultos em diferentes situações difíceis da vida em que se encontram. A grande escala dessa parceria, sua ampla variedade de idiomas e culturas no programa europeu é um grande potencial para o desenvolvimento de uma ferramenta educacional, cujo foco é consciência cultural e também habilidades linguísticas, combinadas com a educação de adultos.

Essa grande parceria incentivou o conhecimento das diferenças culturais entre suas equipes localizadas, enquanto os parceiros individuais podem aprender com o exemplo de boas práticas uns dos outros no setor de educação de adultos. Há um forte elemento de colaboração contínua, quase todos os parceiros participam de projetos europeus em seus próprios países e mantêm fortes vínculos europeus por meio de projetos como este. Alguns parceiros têm um histórico impressionante de participação em outros projetos da UE. Isso apoiou uma grande colaboração neste projeto.

Edited by LUETEC – Illustrations and Layout by Dario Fiorentino (dariofiorentino.com)



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

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso do conteúdo, que reflete apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nela contidas.

RAISING    
EQUALITY AND  
 CULTURAL   
TOLERANCE 

