

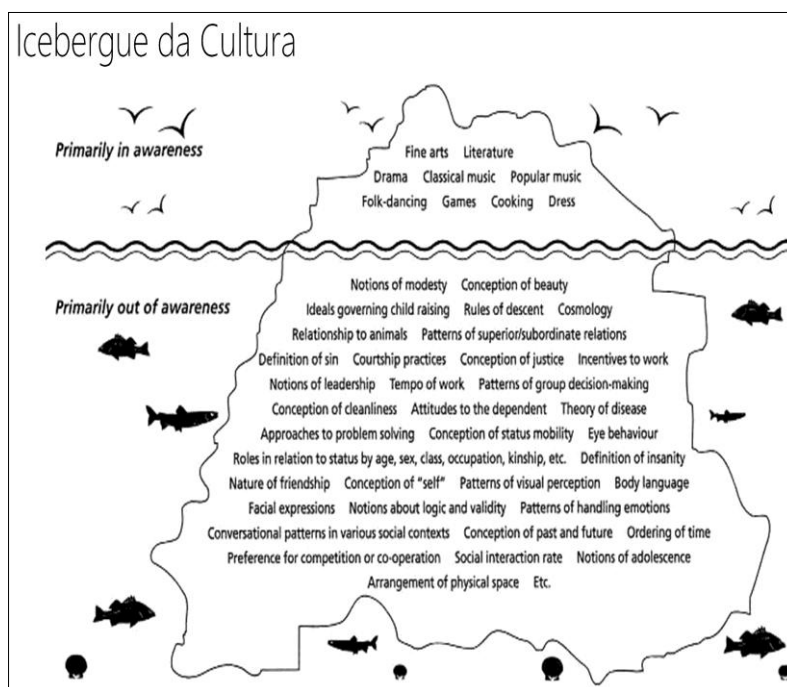
O Projeto SPREAD pretende contribuir para a qualidade das mobilidades europeias através da partilha de boas práticas, do trabalho em rede e do intercâmbio. Apresentamos aqui o sumário das principais ideias e conclusões do 2º encontro formativo entre parceiros que decorreu em Plymouth, dinamizado pela Europa Training, em maio de 2017 ao longo de 5 dias. Estas conclusões foram depois apresentadas em Lisboa, num Workshop Local.

↳ A Cultura do País de Acolhimento

Ao embarcar numa mobilidade, qualquer participante vai enfrentar desafios. Geri-los e ultrapassá-los são partes inevitáveis da mobilidade e propulsores do desenvolvimento pessoal e social esperado.

Pode relevar-se difícil construir boas relações de amizade e trabalho, lidar com outras crenças e valores nos países de destino, conseguir perceber o que nos dizem noutra língua ou, simplesmente, fazer as compras do dia-a-dia e manter conversas básicas nos transportes públicos. Por isso, as organizações de envio e de acolhimento, enquanto atores do processo de mobilidade, têm de conseguir orientar e motivar os participantes para que tenham uma mente aberta e se esforcem por integrar-se. Conforme o perfil dos participantes, pode ser importante garantir que o ambiente para esta aprendizagem seja relativamente seguro e protegido, uma vez que nem sempre é um processo fácil.

Alguns dos pontos críticos das mobilidades são: como travar conhecimentos e cultivar amizades e relações, quais os comportamentos e atitudes esperados no estágio, qual a proximidade física esperada, que tipo de conversas ter e como iniciar uma conversa, adaptar-se à gastronomia e aos produtos alimentares disponíveis, a organização das cidades em termos de transportes ou lazer, a relação com o tempo (pontualidade, por exemplo), o à-vontade com a língua de destino ou outra como o inglês, a ausência do conforto da língua materna, a distância das relações de proximidade com amigos e família e que as TIC não suplantam, entre outras.



Se alguém tem dúvidas sobre o desafio que representa 'ser intercultural', basta pensar nas inúmeras formas de saudar as pessoas nos diferentes países, seja em termos de palavras, de distância física, de contacto físico e até de expressão corporal. Ou então, pode ver-se os diferentes tipos de representação do mundo que existem: Gall-Peters, Mercator, Mollweide e Robinson, que são apenas alguns exemplos. Procure na internet e vai ver!

↳ Teorias da Cultura

As teorias culturais podem ser uma ferramenta valiosa para os atores de mobilidade internacional melhor compreenderem e trabalharem com parceiros e participantes, o que implica viver e trabalhar em contacto com outras cultura e países, com os que vão em mobilidade, mas também com os que chegam e que podem bene-

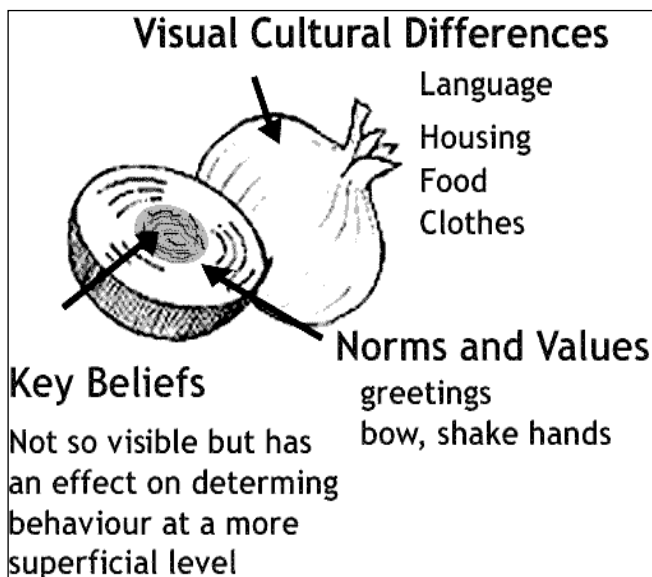
ficiar desta aprendizagem.

Tanto as organizações como os participantes devem estar preparados e esforçar-se para compreender a(s) cultura(s) do(s) seu(s) interlocutor(es). Só desta forma é possível contribuir para estadias e estágios/formações mais agradáveis e para um processo de aprendizagem positivo para todos.

Pensar criticamente definições de cultura ou as suas dimensões e procurar ilustrá-las com exemplos, estudos de caso, histórias, livros e filmes, pode ser uma forma de criar interesse e curiosidade pelas outras pessoas e culturas.

A interculturalidade leva tempo a ser compreendida e apreendida; assim, quanto mais cedo se começar a problematizar estas questões, mais capazes estarão os participantes à data da partida.

Culture, like an onion, consists of layers that can be peeled off:



Edward B. Tylor (1871): “Cultura é todo aquele complexo que inclui o conhecimento, as crenças, a arte, a moral, a lei, os costumes e todos os outros hábitos e capacidades adquiridos pelas pessoas como membros da sociedade.”

Clifford Geertz (1983): “Cultura é o padrão de significados transmitidos historicamente, incorporado em símbolos, um sistema de concepções herdadas expressas em formas simbólicas, por meio das quais os homens comunicam, perpetuam e desenvolvem o seu conhecimento e as suas atividades em relação à vida.”

Mas, hoje em dia, já não podemos falar em culturas estanques ou ‘autênticas’. A cultura é complexa, híbrida, mutável e diversa em cada país, cidade, família ou grupo – encontraremos sempre diversidade em qualquer sítio, o que desafia estereótipos e preconceitos e nos obriga a pensar de forma complexa e crítica.

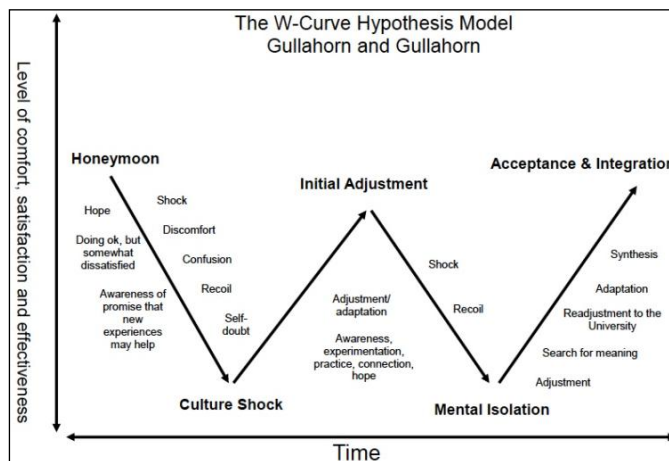
↳ Choque Cultural [ou sentimentos de alienação e/ou desorientação por estar num ambiente cultural desconhecido - DuBois, 1951]

Durante os programas de mobilidade, podem verificar-se choques culturais provocados por aspetos vários como expectativas elevadas, regras menos claras, dificuldades de comunicação, diferentes estilos de vida. Para ultrapassar um choque cultural pode ser importante envolver diferentes pessoas - formadores, tutores/mentores, colegas de casa e/ou de trabalho e organizações de envio e/ou acolhimento. Experimentar um choque cultural é muito comum, porém a sua intensidade e os seus impactos variam muito de pessoa para pessoa, já que somos todos diferentes e lidamos com as emoções e as situações de formas diversas.

O fundamental é assegurar que os participantes têm consciência das diferenças culturais que podem encontrar, de como podem adequar as suas atitudes a essas diferenças e o que esta adequação representa em termos de tolerância e adaptação.

As entidades de envio e acolhimento têm um papel fundamental na preparação e apoio a prestar ao participante no que concerne à sua integração cultural.

A preparação tem de ter como tema central a capacidade de adaptação cultural, isto é, o processo pelo qual o participante passa com o objetivo de se integrar e se sentir bem na sociedade e cultura de destino. Este processo tem altos e baixos: entusiasmo, choque cultural, adaptação, isolamento, aceitação, integração. O próprio retorno traz consigo novas fases de choque cultural.



↳ Competências Interculturais

Ao nível da preparação uma das prioridades é ajudar os participantes a descobrirem o que sabem e o que poderão ter de vir a aprender em contexto intercultural. Conhecer outras formas de agir e estar noutras culturas, antecipar desafios que poderão encontrar, deixar perguntas em aberto ou por responder, despertar a curiosidade sobre o destino, são aspetos que os preparam para uma melhor gestão emocional dos desafios da interculturalidade quando de facto acontecem.

A tolerância à ambiguidade aparece no topo da lista, porque ela liga-se à capacidade de aceitar o que ainda não se compreende ou se conhece, sem se precipitar em julgamentos o que reforça atitudes e comportamentos como a demonstração de respeito, um discurso verdadeiro e assertivo mesmo sobre o que é difícil, a manifestação de empatia e flexibilidade e a motivação e capacidade de adaptação.

O trabalho de preparação e de acompanhamento deve prever o aprofundamento simultâneo e equilibrado de atitudes, capacidades e conhecimentos, já que um desenvolvimento e crescimento pessoal sustentável dependem disso.

Uma das formas mais usadas são os estudos de caso, testes, simulações, role play e jogos interativos, como é o caso do "EUtopia Serious Game" (www.mastermob.eu/eutopia.php).



O Projeto MOB GAE, que desenvolveu um estudo sobre impactos da Mobilidade, criou um Módulo de Preparação para a Mobilidade a que pode aceder em www.mobgae.eu.

↳ Gestão de Conflitos

Mesmo quando as regras, as condições do programa e o que é esperado do ponto de vista intercultural estão claros, o conflito acontece. É normal acontecerem mal-entendidos, termos de vencer desafios e dificuldades pessoais e, até, termos de nos esforçar para conciliar diferentes perspetivas sobre um mesmo assunto.

Qualquer conflito ou diferença só pode ser ultrapassado de forma saudável se conseguirmos tirar tempo para procurar compreender o ponto de vista da(s) outra(s) parte(s), se optarmos por uma comunicação honesta e assertiva, em que todas as partes estejam verdadeiramente envolvidas na procura de uma solução cooperativa.

Mas, acima de tudo, não podemos tornar os conflitos pessoais, porque, na maioria das vezes, são sobre assuntos exteriores a nós e portanto as opiniões emitidas são sobre esse assunto e não sobre nós. Diálogo e cooperação são a chave.

Um dos maiores obstáculos à gestão de conflitos (mas também à gestão das nossas relações pessoais e profissionais) são os estereótipos (imagem pré-estabelecida de uma pessoa, grupo ou situação) que muitas vezes resultam em preconceitos (juízos de valor sobre pessoas, grupos ou situações).

Ambos são subjetivos e partem de generalizações que fazemos para nos ajudar a compreender o mundo que nos rodeia e a relacionar-nos com ele. Acontece porém que, muitas vezes, são disfuncionais, porque discriminam e criam barreiras ao induzirem comportamentos e atitudes de desconfiança, confronto, desinteresse, desvalorização e afastamento.



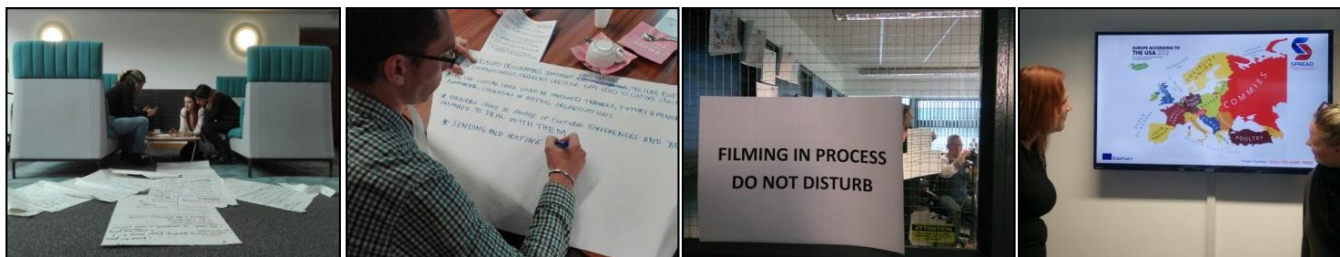
Comunicação Intercultural

A comunicação intercultural é, neste cenário, um elemento chave para melhorar a qualidade das mobilidades de formação profissional. Todos os stakeholders devem cultivar a consciência em relação às diferenças e diversidade culturais e sensibilizar para o contacto e relacionamento com estas realidades diversas, seja ao nível das profissões, dos perfis pessoais, das idades, dos valores, da religião, ou outros.

Quer isto dizer que a comunicação intercultural é um meio para garantir que, quando os mal-entendidos acontecem, somos capazes de suspender estereótipos e julgamentos e progredir nas relações ou que somos até capazes de evitar estes mal-entendidos. A par disto, é fundamental ultrapassar barreiras linguísticas, ser capaz de escutar ativamente, ser uma pessoa aberta e respeitadora.

Toda a comunicação é composta de linguagem verbal e não-verbal, pelo que dominar os sinais e mensagens que enviamos, por vezes de forma inconsciente, é fundamental. Nada como simular conversas com estranhos, conflitos do dia-a-dia ou uma viagem a outro país para ver de forma concreta como as competências de comunicação intercultural podem vir a ter de ser mobilizadas.

Princípios	Barreiras	Atitudes
<ul style="list-style-type: none"> • Respeitar as crenças dos outros • Ser honesto e dizer o que se pensa, sem atacar o outro • Pôr de lado crenças pessoais • Valorizar as os pontos comuns e não as diferenças • Manter uma mente aberta • Aceitar o direito à diferença • "Deixar-se ir" para poder aprender • Confrontar várias fontes de informação • Ser tu mesmo 	<ul style="list-style-type: none"> • Vocabulário técnico, calão ou outro menos conhecido • Barreiras emocionais e tabus de cada pessoa ou cultura • Falta de atenção ou de interesse • Diferenças entre os pontos de vista e as perceções • Não ouvir mensagem de forma clara • Falta de visão sobre o interlocutor (linguagem corporal) • Dificuldades de expressão pessoal e sotaques • Expectativas e estereótipos que induzem conclusões erradas • Diferentes códigos de interação social 	<ul style="list-style-type: none"> • Falar com calma, de forma clara e concreta • Pedir esclarecimentos e confirmar que se compreende corretamente • Ser paciente • Usar diferentes maneiras para informar (incl. por escrito) e comunicar (inc. gestos) • Evitar calão, expressões e termos específicos • Não ter medo de errar e estar pronto para se corrigir/aprender • Ter autoconfiança e sorrir • Ter iniciativa (agir e reagir)



- Se quiser aceder às apresentações do encontro formativo e do workshop local, escreva-nos: projects@euroyouth.org.
- Outros workshops locais e folhetos SPREAD relacionados com a gestão de projetos europeus e mobilidade; Tutoria e Mentoria; ECVET e validação/reconhecimento de competências; TIC; Qualidade; Disseminação e exploração de resultados. Visite: www.spread-project.eu.
- Visite www.euroyouth.org. Escreva-nos: projects@euroyouth.org.