

CADRUL DE REFERINȚĂ AL COMPETENȚELOR PENTRU CULTURĂ DEMOCRATICĂ



Volumul 1

Context, concepte și model de competențe

CADRUL DE REFERINȚĂ AL COMPETENȚELOR PENTRU CULTURĂ DEMOCRATICĂ

Volumul 1

Context, concepte și
model de competențe

Ediția originală în limba engleză:
Reference Framework of Competences
for Democratic Culture – volume 1

Ediția în limba franceză:
*Cadre de référence des compétences pour
une culture de la démocratie – Volume 1*

*Părerile exprimate în această lucrare sunt
responsabilitatea autorilor și nu reflectă
neapărat politica oficială a Consiliului
Europei.*

Toate drepturile sunt rezervate. Nici o
parte din această publicație nu poate fi
tradusă, reprodușă sau difuzată sub nici
o formă sau prin nici un mijloc, electronic
(CD-Rom, internet etc.) sau mecanic,
inclusiv prin fotocopiere, înregistrare
sau cu ajutorul unui sistem de stocare și
recuperare, fără permisiunea prealabilă în
scris a Directoratului Comunicare (F-67075
Strasbourg Cedex sau publishing@coe.int)

Ilustrații: iStockphoto.com
Designul copertii și așezarea în
pagină: Departamentul de Producție
a Documentelor și Publicațiilor (SPDP),
Consiliul Europei

Council of Europe Publishing
F-67075 Strasbourg Cedex
<http://book.coe.int>

ISBN 978-92-871-8573-0
(set de trei volume)

© Council of Europe, aprilie 2018
Tipărită la Consiliul Europei

Cuprins

CUVÂNT ÎNAINTE	5
PREFAȚĂ	7
MULȚUMIRI	9
INTRODUCERE	11
CAPITOLUL 1 – CONTEXTUL CADRULUI DE REFERINȚĂ	13
APITOULUL 2 – CE ESTE ȘI CE NU ESTE ACEST CADRU DE REFERINȚĂ	19
CAPITOLUL 3 – NEVOIA DE O CULTURĂ A DEMOCRAȚIEI ȘI DIALOG INTERCULTURAL	23
CAPITOLUL 4 – IMPORTANȚA STRUCTURILOR INSTITUȚIONALE	27
CAPITOLUL 5 – BAZELE CONCEPTUALE ALE CADRULUI DE REFERINȚĂ	29
CAPITOLUL 6 – UN MODEL AL COMPETENȚELOR NECESARE PENTRU CULTURA DEMOCRATICĂ ȘI DIALOGUL INTERCULTURAL	37
CAPITOLUL 7 – DESCRIPTORII – UTILIZĂRI ȘI SCOPURI	59
CONCLUZII	65
GLOSAR DE TERMENI CHEIE	67
LECTURI SUPLIMENTARE	81

Pentru o informare rapidă, Modelul competențelor pentru cultură democratică poate fi găsit pe pagina îndoită de la sfârșitul acestei publicații.

Cuvânt înainte

Legile și instituțiile democratice pot funcționa în mod eficace doar atunci când au la bază o cultură a democrației. În acest sens, educația este o componentă esențială. Acestea au fost concluziile celui de-al Treilea Summit European al Șefilor de Stat și de Guvern al Consiliului Europei din Varșovia în 2005. Pornind de aici, organizația noastră a primit sarcina de a „promova o cultură democratică în rândul cetățenilor”. Pentru aceasta, este important să ne asigurăm că tinerii dobândesc cunoștințe, valori și capacitatea de a fi cetățeni responsabili în societăți democratice moderne și diverse.

De atunci, statele membre au demarat o serie de inițiative în acest domeniu. Ceea ce a lipsit a fost o abordare și înțelegere clară a scopurilor comune în educația pentru cetățenie. Cadrul nostru de referință al competențelor pentru cultură democratică a fost conceput pentru a umple acest gol.

Nevoia urgentă pentru acesta a fost adusă în atenție de numeroasele atacuri teroriste recente din Europa. Educația este o investiție pe termen mediu și lung pentru prevenirea extremismului și radicalismului violent, dar trebuie să începem de acum. Astfel, Modelul de competențe (inclus în Volumul 1 al Cadrului de Referință) a fost primit în unanimitate de Conferința Miniștrilor Educației din cadrul Consiliului Europei din 2016, la cea de-a 25-a sesiune din Bruxelles.

Acest Cadru de Referință este rezultatul unei consultări și testări ample în cadrul statelor membre ale Consiliului Europei și nu numai. Este construit pe principii comune societăților noastre democratice. Definește instrumentele și înțelegerea critică pe care trebuie să le dobândească elevii de la toate nivelurile de educație pentru a avea sentimentul de apartenență și a contribui în mod pozitiv la societățile democratice în care trăim. Astfel, oferă sistemelor de educație un scop comun acțiunii lor respectând totodată o diversitate de abordări pedagogice.

Scopul acestui Cadru de Referință este să sprijine statele membre în dezvoltarea unor societăți deschise, tolerante și diverse prin educație. Sper să adopte acest instrument și să beneficieze de el.

Thorbjørn Jagland

*Secretar General
al Consiliului Europei*

Prefață

In ce fel de societate vor trăi mâine copiii noștri? O parte importantă a răspunsului la această întrebare are în vedere educația pe care le-o oferim astăzi..

Educația are un rol esențial în construirea viitorului și reflectă lumea pe care vrem să o pregătim pentru generațiile următoare.

Democrația este unul dintre cei trei piloni ai Consiliului Europei și nu ar trebui să existe nici un fel de ezitare în rândul statelor membre că aceasta trebuie să rămână un fundament cheie pentru societățile noastre viitoare. Deși instituțiile noastre sunt solide, vor funcționa într-un mod cu adevărat democratic doar dacă cetățenii sunt pe deplin conștienți nu doar de dreptul lor de a vota ci și de valorile pe care instituțiile noastre le reprezintă. Sistemele noastre de educație și școlile trebuie să-i pregătească pe tineri să devină indivizi activi, participativi și responsabili: societățile complexe, multiculturale și într-o evoluție rapidă în care trăim nu pot funcționa cu mai puțin de atât. În zorii unei epoci a calculatorului cuantic și inteligenței artificiale este cu atât mai important ca tinerii noștri să fie echipați cu valori, atitudini, abilități, cunoștințe și înțelegere critică care să le permită să ia decizii responsabile în ceea ce privește viitorul lor.

Punctul de plecare pentru dezvoltarea Cadrului de Referință al Competențelor pentru Cultură Democratică al Consiliului Europei a fost convingerea că una din misiunile principale ale sistemelor de educație, școlilor și universităților ar trebui să fie pregătirea pentru cetățenie democratică. Acest lucru presupune să se asigure că elevii știu și înțeleg provocările cu care se confruntă și consecințele deciziilor pe care le iau, ce pot să facă și ce nu ar trebui să facă. Pentru a putea face aceste lucruri, trebuie să aibă nu doar cunoștințe, ci și competențele relevante – iar scopul Cadrului de Referință este să definească aceste competențe.

Cadrul de Referință în sine cuprinde trei volume.

Primul volum conține Modelul de Competențe, așa cum a fost stabilit de o echipă multidisciplinară de experți internaționali în urma unei consultări și cercetări extinse. Cele 20 de competențe sunt împărțite în patru categorii – Valori, Atitudini, Abilități și Cunoștințe și înțelegere critică – și sunt însoțite de informații despre istoricul modelului, cum a fost dezvoltat și cum ar trebui folosit.

Volumul 2 conține o serie de afirmații care definesc scopuri și rezultate ale învățării pentru fiecare competență. Acești descriptori au menirea de a ajuta profesioniștii din domeniul educației să creeze situații de învățare care să le permită să observe comportamentul elevilor în legătură cu o anumită competență. Descriptorii au fost testați de școli și profesori voluntari din 16 state membre.

Volumul 3 oferă îndrumări cu privire la modul în care poate fi folosit Modelul de Competențe în șase contexte educaționale. Alte capitole vor fi adăugate la momentul potrivit.

Cadrul de Referință este oferit ca un instrument care să inspire abordări individuale în dezvoltarea competențelor pentru cultură democratică, aderând totodată la un scop comun. Deși nu se impune nici o obligație de a folosi volumele într-un anumit fel, ele sunt concepute ca un tot unitar și coerent și recomandăm profesioniștilor din domeniul educației să se familiarizeze cu întregul cadru înainte de a decide pe cont propriu.

Sunt foarte mândră să prezint acest Cadru de Referință al Competențelor pentru Cultură Democratică statelor noastre membre. Elaborarea sa a implicat dedicare și este un exemplu de consultare și receptivitate. Sper ca mulți dintre dumneavoastră să îl folosiți în spiritul în care este oferit: o contribuție la eforturile de a crea o societate viitoare în care să fim fericiți să-i vedem pe copiii noștri trăind.

Snežana Samardžić-Marković

Consiliul Europei

Director General pentru Democrație

Mulțumiri

Echipa de autori

Cadrul de Referință al Competențelor pentru Cultură Democratică a fost dezvoltat de Departamentul Educație în cooperare cu următorii experți internaționali:

Martyn Barrett

Luisa de Bivar Black

Michael Byram

Jaroslav Faltýn

Lars Gudmundson

Hillegje van't Land

Claudia Lenz

Pascale Mompoin-Gaillard

Milica Popović

Călin Rus

Salvador Sala

Natalia Voskresenskaya

Pavel Zgaga

Departamentul Educație al Consiliului Europei

Directorul Departamentului: Sjur Bergan

Șeful Direcției Politici Educaționale: Villano Qiriazzi

Manager principal de proiect: Christopher Reynolds

Asistenți: Mireille Wendling, Claudine Martin-Ostwald

Sprijin și asistență

Departamentul Educație al Consiliului Europei le mulțumește în mod deosebit următoarelor persoane pentru sprijinul lor valoros:

- ▶ Josep Dallerès și Esther Rabasa Grau, Reprezentanți permanenți ai Principatului Andorrei în Consiliul Europei din 2012 până în 2017;
- ▶ Germain Dondelingert, Jindřich Fryč și Etienne Gilliard, Președinți ai Comitetului de conducere pentru Politici și Practici Educaționale din cadrul Consiliului Europei din 2012 până în 2018;
- ▶ Ketevan Natriashvili, Ministru adjunct al Educației, Georgia.

Proiectul de dezvoltare a Cadrului de Referință al Competențelor pentru Cultură Democratică a beneficiat de sprijinul activ și financiar al ministerelor educației din Andorra, Belgia, Cipru, Republica Cehă, Georgia, Grecia și Norvegia.

Departamentul Educație dorește să mulțumească, de asemenea, Centrului European Wergeland și Institutului Intercultural Timișoara pentru sprijinul lor considerabil în procesul de formare și pilotare.

Contribuții

Departamentul Educație al Consiliului Europei este îndatorat și următoarelor persoane pentru feedback-ul și contribuțiile lor valoroase în timpul dezvoltării Cadrului de Referință al Competențelor pentru Cultură Democratică:

Erik Amnå, Mattia Baiutti, Léonce Bekemans, Cezar Bîrzea, Lavinia Bracci, Fabiana Cardetti, Marisa Cavalli, Aidan Clifford, Daniel Coste, Que Anh Dang, Leah Davcheva, Darla Deardorff, Miguel Angel García López, Ralf Gauweiler, Rolf Gollob, Fernanda González-Dreher, Richard Harris, Prue Holmes, Bryony Hoskins, Caroline Howarth, Ted Huddleston, Elene Jibladze, Andreas Körber, Ildikó Lázár, Rachel Lindner, Petr Macek, Julia Marlier, Guillaume Marx, David Muller, Natia Natsvlishvili, Oana Nestian Sandu, Reinhild Otte, Stavroula Philippou, Alison Phipps, Agostino Portera, Marzena Rafalska, Monique Roiné, Roberto Ruffino, Florin Alin Sava, Hugh StarCheie, Olena Styslavska, Angela Tesileanu, Felisa Tibbitts, Judith Torney-Purta, Angelos Vallianatos, Manuela Wagner, Charlotte Wieslander, Robin Wilson, Ulrike Wolff-Jontofsohn, Fatmiroshe Xhemalaj.

Nu în ultimul rând, Departamentul Educație dorește să-și transmită mulțumirile sincere tuturor profesorilor, formatorilor de profesori și managerilor de școli care au pilotat descriptorii, pentru dedicarea și cooperarea lor.



Introducere

Cadrul de referință al competențelor pentru cultură democratică (în continuare, Cadrul de referință) este destinat utilizării de către specialiști din toate sectoarele sistemelor de educație, de la învățământul preșcolar la învățământul primar și secundar și până la învățământul superior, inclusiv educația adulților și învățământul profesional. Cadrul de referință oferă o abordare sistematică a proiectării predării, învățării și evaluării competențelor pentru cultură democratică (CCD) și a introducerii acestora în sistemele de educație într-un mod coerent, complet și transparent pentru toți cei interesați.

În centrul cadrului de referință se află un model al competențelor care trebuie să fie dobândite de cursanți pentru ca aceștia să participe efectiv la o cultură a democrației și să trăiască pașnic alături de alți oameni în societăți democratice diverse din punct de vedere cultural. Cadrul conține de asemenea descriptorii pentru toate competențele modelului.

Cadrul de referință este publicat în trei volume.¹ Primul volum începe cu o prezentare a contextului cadrului și a eforturilor precedente ale Consiliului Europei relevante pentru cadru și conține câteva avertismente importante cu privire la utilizarea sa. Secțiunile următoare explică conceptele și premisele teoretice care stau la baza cadrului. Aceste explicații sunt urmate de o descriere a modelului de competențe,

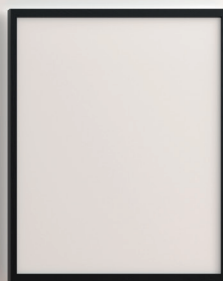
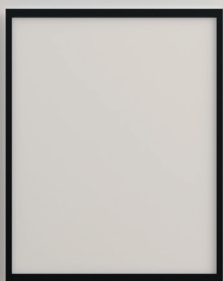
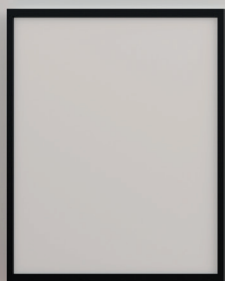
1. Mai există un document anterior, care descrie modul în care a fost elaborat modelul cadrului. Acesta are importanță pentru cititorii care doresc să înțeleagă procesul de elaborare, argumentele care au stat la baza sa și detaliile tehnice ale modelului. A se vedea: Consiliul Europei (2016), *Competences for democratic culture: living together as equals in culturally diverse democratic societies* (Competențe pentru cultura democratică: trăind împreună ca egali în societăți democratice diverse din punct de vedere cultural), Council of Europe Publishing, Strasbourg, www.coe.int/en/web/education/competences-for-democratic-culture.

urmată la rândul său de o introducere cu privire la rolul descriptorilor în cadrul de referință. Acest prim volum se încheie cu un glosar al termenilor cheie și o listă de recomandări de lectură suplimentară.

Al doilea volum se concentrează mai în detaliu pe descriptori. Se descrie modul în care aceștia au fost elaborați și sunt enumerați toți descriptorii.

Al treilea volum oferă orientare cu privire la modul în care poate fi implementat cadrul de referință în sistemele de educație. În primele trei capitole ale volumului se discută despre utilizarea modelului și a descriptorilor în trei etape ale planificării educaționale, în ordinea în care acestea ar trebui să se desfășoare: elaborarea curriculumului, planificarea pedagogică și proiectarea evaluării. Acestea sunt urmate de capitole care se ocupă de modurile în care cadrul poate fi utilizat în formarea cadrelor didactice, cum poate fi implementat utilizând o abordare „la nivelul întregii școli” și felul în care acesta este relevant pentru abordarea unei probleme sociale și politice stringente, și anume dezvoltarea rezistenței în fața radicalizării care duce la extremism violent și terorism.

Modelul cadrului de referință descrie competențele în detaliu, iar descriptorii oferă un mijloc de operaționalizare a competențelor care poate fi folosit de specialiștii în domeniul educației. Modelul nu reprezintă o impunere a unui ideal, ci o organizare conceptuală a competențelor la care pot apela utilizatorii cadrului. Utilizatorii vor decide cum vor adopta și cum vor implementa cadrul de referință în contextul propriu și în funcție de scopul urmărit. În capitolele dedicate orientării din volumul al treilea sunt descrise posibilitățile și opțiunile legate de utilizarea cadrului de referință, iar utilizatorii cadrului trebuie să ia propriile decizii în legătură cu opțiunile care sunt potrivite în contextul propriu.



Capitolul 1

Contextul cadrului de referință

Valorile și educația

În ultimii ani, s-a pus din ce în ce mai mult accentul pe educație ca element central al eforturilor Consiliului Europei de promovare și apărare a drepturilor omului, democrației și statului de drept. Deși aceste principii au reprezentat pietrele de temelie ale societăților și sistemelor politice europene timp de decenii, ele trebuie să fie susținute și încurajate permanent. În vremuri de criză economică și politică, devine și mai evident că cetățenii trebuie să fie capabili și dornici să se implice activ în apărarea acestor valori și principii. Dobândirea și menținerea capacității de participare activă la procesele democratice începe în copilăria timpurie și continuă pe toată durata vieții. Procesul de dobândire a competențelor este unul dinamic și nu se încheie niciodată. Situațiile se schimbă și oamenii trebuie să-și dezvolte competențele existente și să dobândească unele noi ca răspuns la schimbările din mediul în care trăiesc.

Instituțiile de învățământ au un rol important în acest proces care se întinde pe tot parcursul vieții. Cei mai mulți copii intră pentru prima dată în contact cu mediul public la școală, iar școlile trebuie să fie locurile unde începe educația democratică. Alte instituții de învățământ, inclusiv instituțiile de învățământ postsecundar și cele de învățământ superior, trebuie să-și asume acest rol în moduri care sunt adecvate vârstei și gradului de maturizare al cursanților.

Educația democratică ar trebui să facă parte dintr-o viziune cuprinzătoare și coerentă a educației, a unei educații a persoanei ca întreg. Consiliul Europei, în Recomandarea CM/Rec(2007)6, oferă o viziune a educației care acoperă patru scopuri majore:

- ▶ pregătirea pentru piața muncii
- ▶ pregătirea pentru o viață de cetățeni activi în societăți democratice;
- ▶ dezvoltarea personală;
- ▶ formarea și menținerea unei baze largi, aprofundate de cunoștințe.

Toate cele patru scopuri sunt necesare pentru a le da posibilitatea persoanelor să aibă o viață independentă și să participe ca cetățeni activi în toate sferile societăților moderne, aflate în continuă schimbare. Ele au aceeași valoare și sunt complementare. De exemplu, multe dintre competențele de care oamenii au nevoie pentru a-și găsi un loc de muncă – precum capacitatea analitică, abilitățile de comunicare și capacitatea de a lucra ca membru al unui grup – îi ajută pe aceștia să devină cetățeni activi într-o societate democratică și sunt fundamentale pentru dezvoltarea lor personală.

Deoarece schimbările culturale, tehnologice și demografice necesită disponibilitatea de a învăța mereu, de a reflecta și a acționa în funcție de noile provocări și posibilități ce țin de viața profesională, personală și publică, toate cele patru scopuri trebuie să fie urmărite de-a lungul vieții. Autoritățile publice au responsabilitatea de a-i ajuta pe oameni să procedeze astfel prin asigurarea unui sistem adecvat de învățare pe tot parcursul vieții.

Pentru a sprijini autoritățile din domeniul educației să-și îndeplinească această responsabilitate, Consiliul Europei a elaborat deja o serie de abordări și materiale și a susținut implementarea acestora în statele membre. Carta privind educația pentru cetățenie democratică și educația pentru drepturile omului (ECD/EDO) stabilește bazele conceptuale centrale, obiectivele și ariile de implementare ale ECD/EDO. Carta definește educația pentru cetățenie democratică ca:

educație, formare, sensibilizare, informare, practici și activități care urmăresc să îi pregătească și să îi încurajeze pe cursanți, prin dobândirea de cunoștințe, capacități și înțelegere și prin formarea de atitudini și comportamente, să își exercite și să apere drepturile lor democratice și responsabilitățile în societate, să aprecieze diversitatea și să joace un rol activ în viața democratică, în vederea promovării și apărării democrației și a statului de drept. (secțiunea 2.a)

Carta definește de asemenea educația pentru drepturile omului ca:

educație, formare, creștere a gradului de conștientizare, informare, practici și activități care au ca scop, prin formarea la elevi/studenți a cunoștințelor, capacităților, atitudinilor și comportamentelor, să îi pregătească și să îi încurajeze să contribuie la construirea și apărarea unei culturi universale a drepturilor omului în societate, în vederea promovării și protejării drepturilor omului și libertăților fundamentale. (secțiunea 2.b)

În aceste definiții, carta indică o serie de competențe (precum cunoștințe, capacități, înțelegere și atitudini) pe care elevii și studenții trebuie să și le formeze pentru a fi pregătiți să acționeze ca cetățeni activi. Carta ECD/EDO oferă o prezentare pe larg a obiectivelor, principiilor și politicilor din domeniul educației, care sunt necesare pentru dezvoltarea competențelor.

Dezvoltarea competențelor și tradiția europeană în domeniul educației

Carta ECD/EDO prevede că:

Practicile și activitățile de predare-învățare ar trebui să urmeze și să promoveze valorile și principiile democrației și drepturile omului. (secțiunea 5.e)

Activitatea Consiliului Europei în domeniul educației reflectă acest principiu și tradițiile proceselor de educație europene. Pedagogia corespunzătoare este nu numai instrumentală, ci și educațională. Aceasta reflectă o îndelungată tradiție în domeniul educației, bazată pe idei umaniste și reflectată în conceptul de Bildung: acel proces care se desfășoară pe toată durata vieții și le dă oamenilor posibilitatea să facă alegeri independente legate de propria viață, să-i recunoască pe ceilalți ca egali și să aibă interacțiuni semnificative cu ei. Aceasta înseamnă că elevii și studenții sunt considerați responsabili în mod activ pentru propria învățare și nu sunt simpli receptori ai cunoștințelor sau obiectul transmiterii unor valori. Este de așteptat ca sistemele și instituțiile de învățământ și specialiștii care lucrează în cadrul acestora să-i plaseze pe elevi și studenți în centrul propriilor procese de învățare și să-i sprijine să-și dezvolte o gândire și o judecată independente.

Acest tip de educație este explicit legat de idealurile democrației și reflectă principiile drepturilor omului. Principiile acestea au o importanță deosebită în ceea ce privește dezvoltarea competențelor pentru participarea activă la democrație. Aceasta înseamnă că nu trebuie să se pună accentul doar pe transmiterea de cunoștințe, ci și pe crearea de condiții relevante în care cei care învață să-și dezvolte potențialul deplin, în moduri și într-un ritm potrivit pentru ei și influențat de ei înșiși.

De asemenea, învățarea nu presupune numai procese cognitive. Învățarea necesită procese care implică întreaga persoană a celui care învață: intelectul, emoțiile și experiențele. Învățarea activă și bazată pe experiență are o importanță specială pentru competențele necesare participării democratice active. Abilitățile de cooperare se pot forma cel mai bine în situații de învățare interactivă sau care implică colaborarea. Gândirea critică este îmbunătățită de oportunități și de încurajarea de a aborda diferite aspecte ale unui subiect și diferite interpretări. Importanța prețuirii drepturilor altor oameni este înțeleasă cel mai bine într-un mediu educațional în care sunt respectate drepturile și responsabilitățile tuturor ca fundament pentru formularea de judecăți și acțiune.

Cadrul de referință va contribui la dezvoltarea unei educații prin care se asigură că umanitatea înflorește, că drepturile umane ale individului sunt protejate și că valorile democratice sunt exprimate prin intermediul organismelor publice și al altor instituții care au influență asupra cetățenilor. Competențele prezentate în cadrul de referință definesc o capacitate de a crea sau restructura instituții sau procese într-un mod pașnic, cu scopul de a genera și consolida societăți democratice. Această capacitate include respectarea de către cetățeni a practicilor existente și, de asemenea, implicarea activă în practicile despre care se consideră că necesită o schimbare.

Competențele pentru cultură democratică și contextul instituțiilor de învățământ

Carta ECD/EDO prevede în continuare astfel:

conducerea instituțiilor de educație, inclusiv a școlilor, ar trebui să reflecte și să promoveze valorile drepturilor omului și să încurajeze participarea activă a elevilor, cadrelor didactice și a părților interesate, inclusiv a părinților. (secțiunea 5.e)

Instituțiile de învățământ pot implementa acest principiu și pot încuraja „învățarea democrației” prin:

- ▶ modurile în care sunt organizate și se comunică procesele de luare a deciziilor;
- ▶ oportunitățile de dezbateri și participare activă la viața instituției;
- ▶ măsura în care relațiile dintre cadre didactice, cursanți și părinți au la bază respectul reciproc și încrederea..

O combinație corespunzătoare de contexte, pedagogii și metodologii democratice în instituțiile de învățământ constituie o premisă pentru dezvoltarea competențelor democratice. În contextele oferite de astfel de practici sunt încurajate trei tipuri de învățare. Mai întâi, eficiența personală se poate dezvolta atunci când elevilor/studenților li se oferă oportunități de a rezolva sarcini, fiind încurajați să persevereze și fiindu-le recunoscut și cel mai mic succes. Această dimensiune afectivă și bazată pe experiență a procesului de învățare înseamnă „învățare prin” democrație. În al doilea rând, achiziția de cunoștințe și dobândirea unei înțelegeri critice reprezintă „învățarea despre” democrație. În al treilea rând, abilitatea de folosi competențele într-un anumit context sau într-o anumită situație înseamnă „învățare pentru” democrație.¹ Toate cele trei tipuri de învățare sunt necesare pentru a urmări scopul principal al educației, acela de a-i pregăti pe cursanți pentru viața de cetățeni activi într-o societate democratică.

Recomandarea Consiliului Europei CM/Rec(2012)13 cu privire la asigurarea unei educații de calitate subliniază principiile Cartei ECD/EDO afirmând că:

„educația de calitate este înțeleasă drept educația care [...]

d. promovează democrația, respectul față de drepturile omului și justiția socială într-un mediu de învățare care recunoaște nevoile sociale și de învățare ale tuturor;

e. le dă posibilitatea elevilor și studenților să-și dezvolte competențe adecvate, încrederea în sine și gândirea critică pentru a-i ajuta să devină cetățeni responsabili”.

Cadrul de referință, prin modelul de competențe și descriptorii săi, asigură un mijloc de punere în practică a principiilor Cartei ECD/EDO și a apelului Consiliului Europei la o educație de calitate. Acesta oferă o descriere completă, coerentă și transparentă a competențelor necesare pentru o participare democratică activă.

1. Aceste distincții sunt legate de distincțiile dintre învățarea despre, prin și pentru drepturile omului din Declarația cu privire la educația și formarea pentru drepturile omului a Organizației Națiunilor Unite. A se vedea:
www.ohchr.org/EN/Issues/Education/Training/Pages/UNDHREducationTraining.aspx.

Limba și învățarea

Recomandarea Consiliului Europei CM/Rec(2014)5 subliniază importanța limbii (limbilor) de predare. Aceasta precizează (par. 6b) că:

o atenție deosebită trebuie să se acorde, chiar de la începutul școlarizării, achiziției limbii de predare, care are un rol esențial, atât ca disciplină școlară specifică, cât și ca mediu de instruire pentru celelalte discipline, în asigurarea accesului la cunoaștere și dezvoltare cognitivă.

Cursanții cu dificultăți lingvistice întâmpină probleme legate de învățare și de promovare pe parcursul anilor școlari.

La toate disciplinele, activitățile în care este implicată competența lingvistică includ:

- ▶ citirea și înțelegerea textelor expositive, care sunt deseori diferite ca structură în funcție de conținutul disciplinei;
- ▶ ascultarea explicațiilor profesorului referitoare la probleme complexe;
- ▶ răspunsul oral și scris la întrebări;
- ▶ presenting results of investigation and study;
- ▶ participarea la discuții cu un anumit subiect.

Învățarea limbii face întotdeauna parte din învățarea disciplinei, iar învățarea cunoștințelor nu poate avea loc fără mijlocirea limbii. Competența lingvistică face parte integrantă din competența în domeniul disciplinei. Fără competențe lingvistice adecvate, un elev/student nu poate nici să urmărească cum trebuie conținutul care se predă, nici să comunice cu alții despre acesta. Consiliul Europei a analizat și a pregătit o serie de materiale pentru a-i ajuta pe specialiștii în domeniul educației să se asigure că elevii/studentii dețin competențe lingvistice adecvate pentru succesul învățării, care sunt disponibile pe platforma sa de resurse și referințe pentru educația plurilingvă și interculturală.¹

Achiziția CCD depinde de asemenea de competențele lingvistice. Aceasta se poate desfășura ca parte specifică a curriculumului sau prin organizarea unei instituții de învățământ care să încurajeze participarea cursanților. În oricare dintre variante, competența lingvistică este esențială și trebuie să constituie punctul central de interes al atenției cadrelor didactice. Și elevii/studentii devin din ce în ce mai conștienți de importanța competențelor lingvistice pentru exercitarea competențelor democratice și interculturale.

1. A se vedea: www.coe.int/EN/web/platform-plurilingual-intercultural-language-education/.



Capitolul 2

Ce este și ce nu este acest cadru de referință

Cadrul de referință este un document de referință întemeiat pe valorile Consiliului Europei: drepturile omului, democrația și statul de drept. Scopul acestuia este să ofere o resursă completă pentru planificarea și implementarea predării, învățării și evaluării CCD și a dialogului intercultural, astfel încât să existe transparență și coerență pentru toți cei interesați.

Cadrul de referință asigură un limbaj comun, inclusiv o terminologie comună, care le permite tuturor celor interesați să predea, să învețe sau să evalueze într-o manieră comprehensivă, adică înțelegând diferitele tipuri de competențe – valori, atitudini, abilități și cunoștințe și înțelegere critică – și relațiile dintre acestea. Transparența este promovată prin enunțurile detaliate și descrierile competențelor și ale felului în care aceste descrieri pot fi utilizate în predare, învățare și evaluare. Coerența presupune să se asigure că nu există contradicții între sau la nivelul celor trei elemente: predarea, învățarea și evaluarea. Caracterul comprehensiv, transparența și coerența facilitează înțelegerea reciprocă atât la nivelul conținutului și relațiilor dintre educația formală, nonformală și informală, cât și la nivelul sistemelor de educație ale statelor membre.¹

1. „Educația formală” reprezintă sistemul structurat de educație și formare profesională care începe cu învățământul preșcolar și primar, continuă cu învățământul secundar și mai departe cu cel universitar; aceasta se desfășoară, de regulă, în instituții de învățământ general sau profesional și se finalizează cu o certificare. „Educația nonformală” reprezintă orice program planificat de educație, conceput pentru a îmbunătăți o serie de abilități și competențe, în afara cadrului educațional formal. „Educația informală” înseamnă procesul ce se desfășoară pe durata vieții, prin care o persoană dobândește atitudini, valori, abilități și cunoștințe din influențele și resursele educaționale din mediul său și din experiența zilnică (familie, grupul de colegi, vecini, întâlniri, bibliotecă, mass-media, muncă, joacă etc.). Aceste definiții sunt preluate din Carta ECD/EDO..

Cadrul de referință nu reprezintă un curriculum european impus și nici măcar recomandat. Acesta nu propune o pedagogie exclusivă sau o didactică ori un mod de evaluare. Cadrul demonstrează totuși felul în care CCD pot fi introduse într-o serie de pedagogii, didactici și evaluări, care sunt în armonie cu valorile Consiliului Europei. Sunt identificate de asemenea acele tipuri care sunt cele mai potrivite pentru predarea, învățarea și/sau evaluarea competențelor, astfel încât utilizatorii cadrului își pot evalua propriile abordări și pot stabili dacă alte abordări sunt oportune și realizabile în contextul propriu.

Cadrul de referință reprezintă astfel un instrument care poate fi folosit în proiectarea și elaborarea curriculumului, pedagogiilor și evaluărilor adecvate pentru diferite contexte și sisteme de educație, după cum se stabilește de către cei responsabili, cum sunt de exemplu, cursanții la modul general, specialiștii responsabili de proiectarea curriculumului, cadre didactice, examinatori, formatori de cadre didactice și alți factori interesați, toți aceștia fiind actori sociali. În centrul cadrului de referință se află ideea de empowerment (susținerea unui proces prin care elevii să devină mai puternici, mai încrezători, să vizeze controlarea propriei vieți și să-și revendice drepturile).

În acest scop, cadrul oferă mijloacele pentru conceptualizarea și descrierea competențelor necesare pentru a fi un membru activ al unei culturi democratice în cadrul oricărui grup social, de exemplu, într-o instituție de învățământ, la locul de muncă, în cadrul unui sistem politic (local, național, internațional), într-o organizație de recreere sau ONG.

De asemenea, deoarece cadrul de referință este produs pentru a dezvolta competențe și nu pentru a denigra, acesta nu ar trebui să servească drept mijloc de a exclude persoane din orice fel de grupuri sociale, inclusiv de la apartenența la un stat. Utilizarea cadrului de referință pentru a crea o barieră în calea includerii înseamnă să îl utilizezi greșit și să abuzezi de scopul său. Un principiu esențial este acela că utilizarea cadrului nu trebuie să lezeze nici indivizi, nici grupuri.

Proces, context și arie de acoperire (actuală)

Achiziția CCD nu presupune un progres linear către o competență din ce în ce mai mare în ceea ce privește dialogul intercultural și procesele democratice. Competența într-o anumită situație se poate transfera și la altele, dar acest lucru nu este obligatoriu, iar achiziția CCD este un proces ce se desfășoară de-a lungul vieții. Aceasta înseamnă că predarea și învățarea trebuie să includă o confirmare a contextului, iar evaluarea trebuie să includă mijloace de recunoaștere a tuturor gradelor de competență. Niciun grad de competență nu este considerat neadecvat, iar toate competențele au potențial de dezvoltare.

Cadrul de referință nu stabilește la ce competențe și/sau niveluri de dezvoltare a acestora ar trebui să aspire o persoană prin învățarea pe tot parcursul vieții. Nu stabilește, de exemplu, ce competențe și niveluri ar putea fi necesare pentru a primi cetățenia unui stat. Mai mult, utilizarea cadrului și strategia pentru implementarea acestuia în educație trebuie să fie întotdeauna adaptate contextelor specifice locale, naționale și culturale în care este utilizat, însă acesta oferă mijloacele pentru a asigura caracterul comprehensiv, transparența și coerența în orice context.

Responsabilitatea pentru adaptare revine în mod necesar factorilor de decizie politică și profesioniștilor care dețin o cunoaștere și o înțelegere în detaliu a contextelor specifice și a felului în care acestea variază în moduri importante și subtile, și care influențează în mod inevitabil procesele educaționale. De asemenea, contextele răspund permanent schimbărilor istorice, economice, tehnologice și culturale în moduri care nu pot fi anticipate, iar utilizatorii cadrului de referință trebuie să-și revizuiască practicile de predare, învățare și evaluare pe măsură ce schimbările se produc. Deciziile pe baza cadrului trebuie să se ia întotdeauna cât mai aproape posibil de nivelul de implementare, precum cel național, regional, municipal sau cât mai aproape de instituția de învățământ, profesor sau elev/student (după cum se descrie în capitolul despre curriculum din volumul 3).

Achiziția CCD este un proces care se desfășoară pe tot parcursul vieții, deoarece persoanele experimentează permanent contexte noi și diferite, analizează și planifică în funcție de acestea. Cadrul de referință, și modelul de competențe ca parte a acestuia, are potențialul de a contribui la acest proces, la toate tipurile și în toate etapele educației – formală, informală și nonformală.



Capitolul 3

Nevoia de o cultură a democrației și dialog intercultural

Democrația, după cum este interpretată în mod normal, înseamnă o formă de guvernare a poporului sau în numele poporului. O trăsătură principală a unei astfel de guvernări este aceea de a fi sensibilă la opiniile majorității. Din acest motiv, democrația nu poate funcționa în absența instituțiilor care asigură conferirea de drepturi cetățenilor adulți, organizarea de alegeri periodice, bazate pe competiție, libere și corecte, supremația majorității și răspunderea guvernamentală.

Totuși, în timp ce democrația nu poate exista fără instituții democratice și legi, aceste instituții la rândul lor nu pot funcționa decât dacă cetățenii practică o cultură a democrației și păstrează valorile și atitudinile democratice. Acestea includ, printre altele:

- ▶ angajamentul în vederea dezbaterii publice;
- ▶ dorința de a-și exprima propriile opinii și de a asculta care sunt opiniile altora;
- ▶ convingerea că diferențele de opinie și conflictele trebuie să fie soluționate în mod pașnic;
- ▶ angajamentul față de luarea deciziilor de către majoritate;
- ▶ angajamentul față de protecția minorităților și a drepturilor acestora;
- ▶ recunoașterea faptului că supremația majorității nu poate abolii drepturile minorității;
- ▶ angajamentul față de statul de drept.

Democrația necesită și angajamentul cetățenilor față de participarea activă la viața publică. Dacă cetățenii nu aderă la aceste valori, atitudini și practici, atunci instituțiile democratice nu vor putea să funcționeze.

În societățile diverse din punct de vedere cultural, procesele și instituțiile democratice au nevoie de dialog intercultural. Un principiu fundamental al democrației este acela ca cei influențați de deciziile politice să poată să-și exprime punctele de vedere atunci când se iau deciziile și ca factorii de decizie să acorde atenție opiniilor lor. Dialogul intercultural este, în primul rând, mijlocul cel mai important prin care cetățenii își pot exprima punctele de vedere în fața altor cetățeni cu afilieri culturale diferite. În al doilea rând, este mijlocul prin care factorii de decizie pot înțelege punctele de vedere ale tuturor cetățenilor, luând în considerare diversele afilieri culturale pe care aceștia și le atribuie. Dialogul intercultural este astfel hotărâtor în societățile diverse din punct de vedere cultural pentru ca toți cetățenii să poată participa în egală măsură la dezbaterile publice și la luarea deciziilor. Democrația și dialogul intercultural sunt complementare în societățile diverse din punct de vedere cultural.

Dialogul intercultural presupune respect față de interlocutori. Fără respect, comunicarea cu alți oameni devine fie ostilă, fie coercitivă. În comunicarea ostilă, scopul este de a „învinge” cealaltă persoană prin încercarea de a dovedi „superioritatea” propriilor puncte de vedere față de cele ale celeilalte persoane. În comunicarea coercitivă, scopul este de a impune, a forța sau a pune presiune pe cealaltă persoană pentru a-și abandona poziția și a adopta-o pe a sa în loc. Cealaltă persoană nu este respectată în niciunul din cazuri și nu se face nicio încercare de a lua în seamă punctele de vedere ale altor oameni.

Cu alte cuvinte, fără respect, dialogul își pierde caracteristica cheie de schimb deschis de opinii, prin care persoanele aparținând unor culturi diferite pot dobândi o înțelegere a perspectivelor, intereselor și nevoilor fiecăruia.

Respectul la rândul său se bazează pe opinia că cealaltă persoană are o importanță și o valoare inerentă și este demnă de atenție și interes. Respectul implică recunoașterea demnității altor oameni și afirmarea drepturilor altor oameni de a-și alege și a-și susține propriile puncte de vedere și modul de viață. Pe scurt, dialogul intercultural presupune respectul față de demnitatea, egalitatea și drepturile omului, cu privire la alți oameni. De asemenea, presupune o reflecție critică asupra relațiilor dintre grupurile culturale cărora le aparțin cei implicați în dialogul intercultural și respect față de apartenența culturală a celorlalți. Pentru a participa la dialog intercultural, cetățenii au nevoie de competență interculturală, iar respectul este o componentă esențială a acestei competențe.

În sfârșit, democrația necesită instituții care să susțină drepturile omului și libertățile fundamentale ale tuturor cetățenilor. Cei care au puncte de vedere minoritare trebuie să fie apărați de acțiuni ale majorității care le pot pune în pericol drepturile omului și libertățile. Punctele de vedere minoritare pot îmbogăți dezbaterile și nu trebuie să fie niciodată marginalizate sau excluse. Aceasta înseamnă că, într-o democrație, instituțiile trebuie să stabilească limite asupra acțiunilor care pot fi întreprinse de către majoritate. Astfel de limite sunt în mod normal aplicate fie prin intermediul unei constituții, fie printr-o legislație care precizează și protejează drepturile omului și libertățile tuturor cetățenilor, atât ale majorității, cât și ale minorității.

Pentru a rezuma, în societățile diverse din punct de vedere cultural, o democrație prosperă are nevoie de: un guvern și instituții care sunt sensibile la punctele de vedere ale majorității, recunoscând și protejând în același timp drepturile minorităților, o cultură a democrației, dialog intercultural, respect față de demnitatea și drepturile altor oameni și instituții care să protejeze drepturile omului și libertățile tuturor cetățenilor. Cadrul de referință al competențelor pentru cultura democratică a fost elaborat pentru a-i ajuta pe specialiștii în domeniul educației să contribuie la obiectivul îndeplinirii și consolidării a trei dintre aceste cinci condiții: o cultură a democrației, dialogul intercultural și respectul față de demnitatea și drepturile altora.

După cum arată Carta albă a dialogului intercultural a Consiliului Europei (2008)¹ competențele democratice și interculturale nu sunt dobândite automat, ci trebuie să fie învățate și exersate. Educația deține o poziție unică pentru a-i orienta și a-i sprijini pe elevi/studenți în acest sens și de a contribui la dezvoltarea competențelor lor. Aceștia dobândesc capacitățile de care au nevoie pentru a deveni participanți activi și autonomi la democrație, la dialog intercultural și în societate, în general. Educația le conferă acestora capacitatea de a alege și de a-și urmări propriile obiective, respectând în același timp drepturile omului, demnitatea celorlalți și procesele democratice.

Cadrul servește planificării educaționale în vederea atingerii acestui obiectiv de contribui la dezvoltarea tuturor elevilor/studenților să devină cetățeni democratici autonomi și cu respect, prin înzestrarea cu competențele necesare pentru democrație și dialog intercultural.

1. Consiliul Europei (2008), Carta albă a dialogului intercultural „Trăind împreună ca egali în demnitate”, Comitetul Miniștrilor, Consiliul Europei, Strasbourg, www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_en.pdf.



Capitolul 4

Importanța structurilor instituționale

Deși este esențial ca elevii și studenții să fie înzestrați cu competențele care le sunt necesare pentru a participa la o cultură a democrației, acest lucru nu este suficient pentru a se asigura că o democrație funcționează bine, din următoarele motive.

În primul rând, pe lângă cetățeni competenți din punct de vedere democratic și intercultural, o democrație are nevoie de instituții politice și juridice democratice. Astfel de instituții trebuie să pună la dispoziția cetățenilor oportunități de implicare activă. Instituțiile care refuză astfel de oportunități nu sunt democratice. De exemplu, oportunitățile cetățenilor legate de activități democratice și de participare sunt refuzate dacă nu există organisme instituționale consultative prin care cetățenii le pot comunica politicienilor punctele lor de vedere. În această situație, cetățenii trebuie să utilizeze forme alternative de acțiune democratică, dacă doresc să-și facă vocea auzită. În mod similar, dacă nu există structuri instituționale care să sprijine dialogul intercultural, probabilitatea ca cetățenii să se implice într-un astfel de dialog este mai mică. Totuși, dacă guvernele asigură locurile și spațiile potrivite (de exemplu, centre culturale și sociale, cluburi de tineret, centre de educație, alte facilități recreaționale sau spații virtuale) și promovează utilizarea acestor facilități pentru activități interculturale, atunci probabilitatea ca cetățenii să se implice în dialog intercultural este mai mare.

Cu alte cuvinte, în timp ce instituțiile democratice nu sunt viabile fără o cultură a democrației asociată, tot astfel, cultura democratică și dialogul intercultural nu sunt viabile în absența unor instituții configurate corespunzător. Instituțiile și acțiunile și competențele cetățenilor sunt interdependente.

De asemenea, acolo unde există tipare sistematice de defavorizare și discriminare și unde există diferențe de alocare a resurselor la nivelul societății, oamenii pot fi descurajați să participe în condiții de egalitate. De exemplu, dacă cetățenii nu au suficiente resurse materiale sau financiare pentru a accesa informații despre problemele politice sau ale societății, aceștia vor fi descurajați în comparație cu cei care

au astfel de resurse. În acest caz, competențele lor legate de participare sunt lipsite de relevanță, deoarece nu există oportunitatea de a le folosi.

Aceste inegalități și dezavantaje sunt deseori sporite de preferințele instituționale și de diferențele de putere care duc la dominarea structurilor și oportunităților democratice și interculturale de către cei care ocupă poziții privilegiate. Cetățenii defavorizați pot fi excluși de la participarea ca egali prin limbajul și acțiunile celor care dețin privilegiile asociate de exemplu cu un nivel ridicat de educație, un statut superior datorită profesiei sau rețelelor de relații influente. Există pericolul ca cei care sunt marginalizați sau excluși din procesele democratice și schimburile interculturale să devină neimplicați în viața civică și îndepărtați de participare și dezbateri.

Date fiind aceste motive, este necesar să se adopte măsuri speciale pentru a se asigura că membrii grupurilor defavorizate se bucură de o egalitate de șanse autentică în ceea ce privește implicarea în acțiunea democratică. Nu este suficient doar ca cetățenii să fie înzestrați cu competențele care sunt precizate în cadrul de referință, ci este de asemenea necesar să se schimbe inegalitățile și dezavantajele structurale.

Prin urmare, cadrul de referință presupune că, pentru participarea la procesele democratice și dialog intercultural, competențele democratice și interculturale sunt necesare, dar nu suficiente pentru a asigura o astfel de participare. Trebuie să fie avută întotdeauna în vedere necesitatea unor structuri instituționale corespunzătoare și a unor măsuri acolo unde există inegalități și dezavantaje.



Capitolul 5

Bazele conceptuale ale cadrului de referință

Conceptele de „identitate”, „cultură”, „intercultural” și „dialog intercultural”

Cadrul de referință se bazează pe un număr de concepte, incluzând conceptele de „identitate”, „cultură”, „intercultural” și „dialog intercultural”, iar fiecare dintre acestea este discutat și definit în legătură cu utilizarea sa în cadrul de referință.

Termenul de „identitate” denotă înțelesul pe care-l are o persoană cu privire la cine este ea și descrierile de sine cărora le atribuie semnificație și valoare. Cei mai mulți oameni folosesc o serie de identități diferite pentru a se descrie pe sine, incluzând atât identități personale, cât și sociale. Identitățile personale sunt acele identități care se bazează pe atribute personale (de exemplu, grijuliu, tolerantă, extrovertit), relații interpersonale și roluri (de exemplu, mamă, prieten, colegă) și descrieri autobiografice (de exemplu, născut din părinți muncitori, educată la o școală de stat). Identitățile sociale se bazează în schimb pe apartenența la grupuri sociale (de exemplu, un stat, un grup etnic, un grup religios, un grup având la bază criterii precum sexul, vârsta sau generația, un grup profesional, o instituție de învățământ, un club fondat pe hobby-uri, un grup virtual pe rețele de socializare); identitățile culturale (identitățile pe care oamenii și le construiesc pe baza apartenenței la grupuri culturale) reprezintă un tip special de identitate socială și se află în centrul preocupărilor cadrului de referință.

„Cultură” este un termen dificil de definit, în mare măsură fiindcă grupurile culturale sunt întotdeauna eterogene la nivel intern și adoptă o gamă de norme și practici diverse care sunt deseori contestate, se modifică în timp și sunt puse în practică de către indivizi în moduri personalizate. Acestea fiind spuse, orice cultură dată poate fi văzută ca având trei aspecte principale: resursele materiale care sunt utilizate de membrii grupului (de exemplu, unelte, alimente, îmbrăcăminte), resursele sociale comune ale grupului (de exemplu, limba, religia, norme de comportament social) și resursele subiective care sunt utilizate de membrii individuali ai grupului (de exemplu, valori, atitudini, convingeri și practici pe care membrii grupului le folosesc în mod normal drept cadru de referință pentru a înțelege lumea și a relaționa cu ea). Cultura grupului este un compus format de toate cele trei aspecte, constând într-o rețea de resurse materiale, sociale și subiective. Ansamblul total de resurse este distribuit la nivelul întregului grup, însă fiecare membru individual al grupului își însușește și folosește numai un subansamblu din totalul resurselor culturale potențial disponibile.

Definirea „culturii” în acest fel înseamnă că grupuri de orice mărime pot avea propriile culturi distincte. Acestea pot fi state, grupuri etnice, grupuri religioase, orașe, cartiere, organizații de muncă, grupuri profesionale, grupuri bazate pe orientarea sexuală, grupuri bazate pe dizabilități, grupuri specifice unor generații, familii ș.a.m.d. Din acest motiv, toți oamenii aparțin simultan și se identifică cu multe grupuri diferite și cu culturile asociate acestora.

Există de obicei o variabilitate considerabilă în interiorul grupurilor culturale fiindcă resursele percepute ca fiind asociate cu membrii grupului sunt deseori neacceptate, contestate sau respinse de diferite persoane și subgrupuri ale grupului respectiv. În plus, chiar și limitele grupului însuși și cei care sunt percepuți ca făcând parte din grup și aceia care sunt percepuți ca fiind în afara grupului pot fi obiectul contestării de către diferiți membri ai grupului – delimitările grupurilor culturale sunt deseori foarte neclare.

Această variabilitate internă și contestarea culturilor sunt, parțial, o consecință a faptului că toți oamenii aparțin unor grupuri multiple și culturilor acestor grupuri, însă participă la diferite constelații de culturi, astfel încât modurile în care stabilesc legături cu o anumită cultură depind, cel puțin parțial, de punctele de vedere care sunt prezente în celelalte culturi la care mai participă. Cu alte cuvinte, afilierile culturale se intersectează într-un astfel de mod încât fiecare persoană ocupă o poziție culturală unică. De asemenea, semnificațiile și sentimentele pe care oamenii le atribuie culturilor sunt personalizate ca urmare a propriilor istorii de viață, a experiențelor personale și personalităților individuale.

Afilierea culturale sunt fluide și dinamice, relevanța subiectivă a identităților sociale și culturale fluctuând pe măsură ce indivizii trec de la o situație la alta, cu evidențierea unor diferite afilieri ori diferite grupări de afilieri care se intersectează, în funcție de contextul social specific întâlnit. Fluctuațiile în ceea ce privește relevanța afilierilor și identităților culturale sunt legate și de schimbările referitoare la interesele, nevoile, obiectivele și așteptările oamenilor pe măsură ce trec prin situații și pe măsură ce trece timpul. De asemenea, toate grupurile și culturile lor sunt dinamice și se schimbă în timp ca urmare a evenimentelor și evoluțiilor politice, economice și istorice și ca urmare a interacțiunilor și influențelor culturilor altor grupuri. Acestea se schimbă în

timp și din cauza contestării interne de către membrii lor a semnificațiilor, normelor, valorilor și practicilor grupului.

Acest concept fundamental de cultură descris mai sus a fost folosit pentru a elabora cadrul de referință și are implicații pentru conceptul de „intercultural”. Dacă toți participăm la mai multe culturi, dar fiecare dintre noi participă la o constelație unică de culturi, atunci orice situație interpersonală este în mod potențial o situație interculturală. Deseori, când întâlnim alți oameni, reacționăm față de ei ca persoane care au o serie de atribute fizice, sociale și psihologice ce servesc pentru a-i distinge și a-i identifica pe aceștia ca fiind unici. Totuși, uneori reacționăm față de alte persoane în funcție de afilierile lor culturale, iar când se întâmplă astfel, îi grupăm laolaltă cu alții cu aceleași afilieri. Există câțiva factori care ne determină să schimbăm cadrul de referință de la individual și interpersonal la intercultural. Aceștia includ, printre altele: prezența unor embleme sau practici culturale vizibile, care provoacă sau invocă o categorie culturală în mintea observatorului; utilizarea frecventă a categoriilor culturale pentru a gândi despre alți oameni astfel încât aceste categorii sunt invocate și accesate mai prompt în situații de interacțiune cu alții; și utilitatea unei categorii sociale pentru a înțelege de ce o persoană se poartă într-un anumit fel.

Astfel, situațiile interculturale apar atunci când o persoană percepe o altă persoană (sau un grup de persoane) ca fiind diferită de ea din punct de vedere cultural. Când alți oameni sunt percepuți ca membri ai unui grup social și ai culturii acelui grup mai degrabă decât ca indivizi, atunci și sinele este de regulă categorisit – și se poate prezenta – ca membru al unui grup cultural mai degrabă decât în termeni strict individuali. Situațiile interculturale, astfel identificate, pot implica oameni din diferite țări, oameni din diferite grupuri regionale, lingvistice, etnice sau confesionale sau oameni care diferă între ei prin stilul de viață, sexul, vârsta sau generația căreia le aparțin, prin clasa socială, educație, profesie, gradul de religiozitate, orientarea sexuală ș.a.m.d. Din această perspectivă, „dialogul intercultural” poate fi definit drept un schimb deschis de puncte de vedere, pe baza respectului și înțelegerii reciproce, între persoane sau grupuri care se percep ca având afilieri culturale diferite.

Dialogul intercultural încurajează implicarea constructivă atunci când sunt percepute diviziuni culturale, reduce intoleranța, prejudecățile și clișeele, crește coeziunea societăților democratice și contribuie la gestionarea conflictelor. Acestea fiind spuse, dialogul intercultural poate fi un proces dificil. Este în special cazul atunci când participanții se percep reciproc ca reprezentanți ai unor culturi între care există o relație de adversitate (de exemplu, ca urmare a unui conflict armat trecut sau prezent) sau când un participant crede că grupul său cultural a suferit foarte mult (de exemplu, prin discriminare clară, exploatare materială sau genocid) din cauza celui/alt grup căruia îi aparține, în percepția sa, interlocutorul.

În astfel de situații, dialogul cultural poate fi extrem de dificil, necesitând un nivel ridicat de competență interculturală și o sensibilitate emoțională și socială considerabilă, angajament, perseverență și curaj.

Pentru a rezuma, cadrul de referință presupune că, la nivel intern, culturile sunt eterogene, contestate, dinamice și permanent în schimbare și că indivizii au afilieri complexe la diverse culturi. Cadrul mai presupune și că situațiile interculturale apar ca urmare a percepției unor diferențe culturale între oameni. Acesta este motivul

pentru care modelul de competențe al cadrului face frecvent referire la „persoane care sunt percepute ca având afilieri culturale diferite de cele proprii” (mai degrabă decât, de exemplu, „persoane din alte culturi”). Dialogul intercultural este interpretat ca un schimb deschis de puncte de vedere între persoane sau grupuri care sunt percepute ca având afilieri culturale diferite.

Conceptele de „competență” și „grupuri de competențe”

Un alt concept important care stă la baza cadrului de referință este acela de competență. Termenul de „competență” poate fi folosit în multe moduri, incluzând, în primul rând, folosirea sa familiară cotidiană ca sinonim pentru „capacitate”, în al doilea rând, utilizarea mai tehnică în cadrul învățământului și formării profesionale și în al treilea rând, utilizarea pentru a denumi capacitatea de a răspunde unor cerințe complexe într-un anumit context. În scopul urmărit de cadrul de referință, termenul de „competență” este definit drept capacitatea de a mobiliza și a pune în aplicare valori, atitudini, abilități, cunoștințe relevante și/sau o înțelegere relevantă pentru a răspunde adecvat și eficient la cerințele, provocările și oportunitățile pe care le prezintă un anumit tip de context.

Situațiile democratice sunt un astfel de tip de context. Astfel, „competența democratică” reprezintă capacitatea de a mobiliza și de a pune în aplicare resurse psihologice relevante (și anume, valori, atitudini, abilități, cunoștințe și/sau înțelegere) pentru a răspunde adecvat și eficient la cerințele, provocările și oportunitățile prezentate de situațiile democratice. La fel, „competența interculturală” reprezintă capacitatea de a mobiliza și de a pune în aplicare resurse psihologice relevante pentru a răspunde adecvat și eficient la cerințele, provocările și oportunitățile prezentate de situațiile interculturale. În cazul cetățenilor care trăiesc într-o societate democratică diversă din punct de vedere cultural, competența interculturală este considerată în cadrul de referință ca o parte integrantă a competenței democratice.

Este important de remarcat că situațiile democratice și interculturale apar nu numai în lumea fizică, ci și în lumea digitală, online. Cu alte cuvinte, discuțiile și dezbaterile democratice și întâlnirile și interacțiunile interculturale au loc nu numai prin schimburi față în față, prin mass-media tradițională reprezentată de ziare, radio și televiziune, prin scrisori, petiții și altele asemenea, ci și prin comunicările mijlocite de computer, de exemplu, prin rețelele de socializare online, forumuri, bloguri, petiții electronice și e-mailuri. De aceea cadrul de referință are relevanță nu numai pentru educația pentru cetățenie democratică, educația pentru drepturile omului și educația interculturală, ci și pentru educația pentru cetățenie digitală.

În cadrul de referință, competența este văzută ca un proces dinamic. Aceasta deoarece competența implică selectarea, activarea, organizarea și coordonarea resurselor psihologice relevante, care sunt apoi aplicate prin comportament în așa fel încât individul să se adapteze în mod adecvat și eficient la o situație dată. Adaptarea adecvată și eficientă implică automonitorizarea constantă a rezultatelor comportamentului și a situației. Aceasta poate presupune și modificarea comportamentului (posibil cu utilizarea unor alte resurse psihologice) pentru a răspunde cerințelor schimbătoare ale situației. Altfel spus, o persoană competentă mobilizează și pune în aplicare resurse psihologice într-o manieră dinamică, în funcție de situație.

În afară de această utilizare generală și integratoare a termenului „competență” (la singular), termenul de „competențe” (la plural) este utilizat cu referire la resursele psihologice specifice (valori, atitudini, abilități, cunoștințe specifice și înțelegerea specifică), care sunt mobilizate și puse în aplicare pentru exercitarea comportamentului competent.

Astfel, în descrierea de față, „competența” ca termen integrator constă în selectarea, activarea și organizarea „competențelor” și aplicarea acestor competențe la situații concrete într-un mod coordonat, adaptiv și dinamic.

Trebuie să remarcăm că, potrivit cadrului de referință, competențele includ nu numai abilități, cunoștințe și înțelegere, ci și valori și atitudini. Valorile și atitudinile sunt privite ca fiind esențiale pentru un comportament adecvat și eficient în situații democratice și interculturale. La fel ca abilitățile, cunoștințele și înțelegerea, valorile și atitudinile sunt resurse psihologice care pot fi activate, organizate și aplicate prin comportamente pentru a răspunde adecvat și eficient în situații democratice și interculturale. Ca atare, valorile și atitudinile sunt și competențe la care individul poate apela aproape la fel ca în cazul abilităților, cunoștințelor și înțelegerii.

Totuși, predispozițiile sunt excluse din setul de competențe precizate de cadrul de referință. Predispozițiile sunt în schimb tratate ca fiind implicite în definiția competenței care stă la baza întregului cadru de referință, și anume competența ca mobilizare și punere în aplicare a competențelor prin comportament. În cazul în care competențele nu sunt mobilizate și puse în aplicare (dacă nu există nicio predispoziție pentru utilizarea lor în comportament), atunci persoana nu poate fi considerată ca fiind competentă. Altfel spus, predispoziția de a-și utiliza competențele prin comportament este proprie chiar noțiunii de competență – nu există competență fără această predispoziție.

În situațiile din viața reală, competențele sunt rareori mobilizate și puse în aplicare individual. În schimb, comportamentul competent implică fără excepție activarea și aplicarea unui grup întreg de competențe. În funcție de situație și de cerințele, provocările și oportunitățile specifice pe care situația le prezintă și, de asemenea, în funcție de nevoile și obiectivele specifice ale persoanei aflate în situația respectivă, va fi necesar să fie activate și puse în aplicare diferite subansambluri de competențe. În casetele 1-5 sunt prezentate cinci exemple de situații care necesită mobilizarea și punerea în aplicare a unui întreg grup de competențe, într-o manieră dinamică și adaptivă.

Caseta 1: Interacțiunea în timpul unei întâlniri interculturale

La un eveniment multicultural, se întâmplă ca două persoane din două grupuri etnice diferite să ajungă una lângă alta. Încep să vorbească despre practicile etnice și religioase ale fiecăreia. Conversația le impune la început să adopte o atitudine deschisă una față de cealaltă. Poate să le impună și să-și regleze emoțiile pentru a depăși neliniștea sau nesiguranța pe care este posibil să le simtă legat de întâlnirea și interacțiunea cu cineva provenind dintr-un mediu cultural diferit. Odată ce începe dialogul, cele două persoane trebuie să-și mobilizeze și să pună în aplicare și abilitățile de ascultare cu atenție și abilitățile lingvistice și de comunicare pentru a se asigura că nu apar neclarități în comunicare și conținutul conversației continuă să țină cont de nevoile de comunicare și de normele culturale ale celeilalte persoane. Este probabil

să fie nevoie și de empatie, alături de abilități de gândire analitică, pentru a facilita înțelegerea punctului de vedere al celeilalte persoane, în special dacă acesta nu este evident imediat din ceea ce spune persoana respectivă. Pe parcursul conversației poate să reiasă că există diferențe ireconciliabile de puncte de vedere între cele două persoane. Dacă acesta este cazul, atunci trebuie să se manifeste respectul față de diferențe și tolerarea ambiguității și să se accepte lipsa unei soluții clare.

Caseta 2: Luarea unei atitudini împotriva discursului care incită la ură

Un cetățean poate alege să ia o atitudine principală împotriva discursurilor de pe internet care incită la ură la adresa refugiaților sau imigranților. O astfel de atitudine va fi inițiată probabil prin activarea demnității umane ca valoare fundamentală și va fi susținută prin activarea unei atitudini de spirit civic și a unui simț al responsabilității. Pentru a contesta conținutul discursului care incită la ură, trebuie să fie puse în aplicare abilități de gândire critică și analitică. În plus, formularea unui răspuns potrivit necesită cunoștințe despre drepturile omului, precum și abilități lingvistice și de comunicare pentru a se asigura că poziția adoptată este exprimată în mod adecvat și se adresează efectiv publicului avut în vedere. De asemenea, este necesar să se recurgă la cunoștințele și înțelegerea mediului digital pentru a se asigura că răspunsul este postat într-un mod corespunzător și impactul său este maximizat.

Caseta 3: Participarea la dezbaterile politice și susținerea propriei poziții politice

Pentru a fi eficient în dezbaterile politice și a aduce argumente în sprijinul propriei poziții politice, este necesar să deții cunoștințe și o bună înțelegere a problemelor politice care sunt dezbătute. În plus, mesajele transmise trebuie să fie adaptate atât la mediul prin care sunt exprimate (de exemplu, discurs, scris), cât și la publicul avut în vedere. De asemenea, este necesară o înțelegere a libertății de exprimare și limitelor sale și, în cazurile în care mesajele implică persoane percepute ca având afiliere culturale diferite de cele proprii, este necesară și o înțelegere a caracterului adecvat din punct de vedere cultural. Dezbaterile politice necesită și capacitatea de a critica punctele de vedere ale celorlalți și a evalua argumentele pe care aceștia le folosesc pe parcursul dezbaterii. Dezbaterile politice și susținerea propriei poziții politice necesită prin urmare toate competențele următoare: cunoștințe și o înțelegere critică a politicii, abilități lingvistice și de comunicare, cunoștințe și înțelegerea comunicării, cunoștințe și înțelegerea normelor culturale, abilități de gândire analitică și critică și capacitatea de a-și adapta argumentele în mod corespunzător pe măsură ce dezbaterile se desfășoară.

Caseta 4: Contactul cu propaganda de pe internet în favoarea unei cauze extremiste violente

În timpul navigării pe internet, o persoană poate lua contact cu propaganda care încearcă să îi atragă pe cei care vizualizează mesajul către o cauză extremistă. Atunci când se întâlnește un astfel de conținut trebuie să fie mobilizate abilitățile de gândire analitică și critică. Aceste abilități îi permit unui individ nu numai să recunoască înțelesul propriu-zis al unui conținut, ci și să perceapă natura sa propagandistă, precum și motivele subiacente și intenția celor care au produs materialul. Prin mobilizarea suplimentară a cunoștințelor și înțelegerii critice a mass-mediei, persoana va fi capabilă să recunoască modul în care imaginile și mesajele propagandei au fost

în mod deliberat selectate și editate astfel încât să încerce să obțină efectele dorite asupra celui care le vede. Deoarece conținutul propune încălcarea drepturilor omului, cu privire la alți oameni, pentru cauza extremistă, trebuie să fie activată prețuirea demnității umane și a drepturilor omului, împreună cu prețuirea soluțiilor democratice pașnice în cazul conflictelor sociale și politice. De asemenea, dacă se activează o atitudine de spirit civic, persoana va raporta conținutul online autorităților publice relevante. Rezistența și acțiunea ca răspuns la propaganda extremistă violentă se realizează prin urmare prin mobilizarea unui număr mare de competențe, incluzând valori, atitudini, abilități, cunoștințe și înțelegere critică.

Caseta 5: Reconcilierea în urma unui conflict

După ce a avut loc un conflict grav între două grupuri, o persoană care a avut de suferit ca urmare a violenței sau nedreptății din timpul conflictului poate alege totuși să caute reconcilierea cu persoanele din celălalt grup. Recunoașterea faptului că toate ființele umane au aceeași demnitate și valoare indiferent de grupurile distincte cărora le aparțin poate avea rolul de motivație pentru a căuta reconcilierea. Alternativ, dorința de a căuta reconcilierea poate fi motivată de cunoașterea istoriei conflictelor dintre grupuri și prin înțelegerea faptului că urmărirea și trecerea la răzbunare și represalii pentru evenimente trecute nu poate decât să ducă la agravarea conflictului și la un ciclu al violenței, care provoacă și mai multe pierderi și durere. Capacitatea de a-și regla emoțiile, în special atunci când au existat sentimente intense față de adversar în trecut, este esențială. O persoană care și-a propus drept scop reconcilierea trebuie să-și mobilizeze o atitudine de deschidere față de fostul adversar și dorința de a afla lucruri despre membrii celuilalt grup și posibil de a-i și întâlni. Trebuie să fie mobilizate abilitățile empatice, precum și abilitățile lingvistice și de comunicare și abilitățile de ascultare, dacă chiar au loc întâlniri. Aceste abilități vor duce probabil la o înțelegere a modului în care membrii grupului advers percep conflictul. Empatia poate duce de asemenea la înțelegerea faptului că membrii grupului advers au aceleași nevoi psihologice fundamentale de siguranță și lipsă a amenințării ca membrii propriului grup și că ambele grupuri au suferit consecințe vătămătoare și distrugătoare din cauza conflictului, iar ca urmare a acestui lucru poate apărea un sentiment de suferință comună. Abilitățile analitice și de gândire critică trebuie să fie puse de asemenea în aplicare pentru a evalua modul în care conflictul a fost reprezentat de ambele părți, cu identificarea și desființarea imaginilor negative, ideilor preconcepute și a propagandei care au servit susținerii și perpetuării conflictului. Din aplicarea devotată și hotărâtă a acestui grup mare de competențe, pot să apară în cele din urmă iertarea, reconcilierea și un sentiment de speranță cu privire la relațiile viitoare cu celălalt grup.

Exemplele oferite în cele cinci casete de mai sus arată că, în toate cele cinci cazuri, comportamentul adaptiv necesită mobilizarea, orchestrarea și aplicarea atentă a unui set amplu de competențe, într-un fel care este adecvat situației date. Mai mult, aceste competențe variază și includ valori, atitudini, abilități, cunoștințe și înțelegere. Această noțiune de competențe care sunt puse în aplicare dinamic, în grupuri întregi mai degrabă decât individual, cu scopul de a răspunde nevoilor și oportunităților unor situații democratice și interculturale specifice pe măsură ce apar, are implicații importante pentru proiectarea curriculumului și predarea și învățarea competențelor, precum și pentru evaluarea lor.

Pe scurt, comportamentul competent din punct de vedere democratic și intercultural este văzut în cadrul de referință ca rezultând dintr-un proces dinamic și adaptiv, în care o persoană răspunde adecvat și eficient la cerințele, provocările și oportunitățile permanente în schimbare pe care le prezintă situațiile democratice și interculturale. Aceasta se poate realiza prin mobilizarea, orchestrarea și aplicarea flexibilă a unor diferite grupuri de resurse psihologice extrase selectiv din repertoriul de valori, atitudini, abilități, cunoștințe și înțelegere al persoanei.



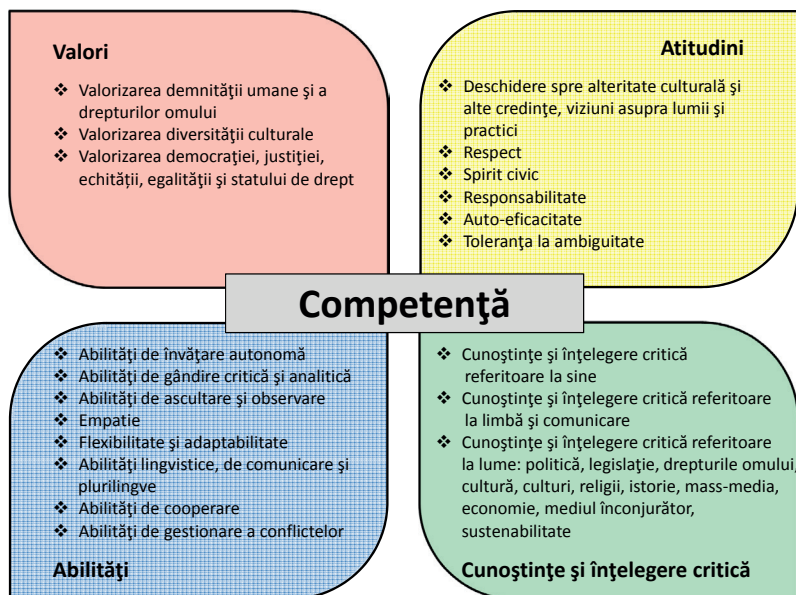
Capitolul 6

Un model al competențelor necesare pentru cultura democratică și dialogul intercultural

Pornind de la aceste concepte de bază, cadrul de referință oferă un model conceptual complet al competențelor de care persoanele au nevoie pentru a funcționa ca cetățeni competenți din punct de vedere democratic și intercultural. Acestea sunt prin urmare competențele care trebuie să fie vizate de cadrele didactice pentru ca elevi/studenți poată acționa ca cetățeni competenți și eficienți din punct de vedere democratic.

Modelul conține 20 de competențe în total. Aceste competențe sunt împărțite în valori, atitudini, abilități, cunoștințe și înțelegere critică. Cele 20 de competențe sunt rezumate sub formă de diagramă în figura 1.¹

Figura 1: Cele 20 de competențe incluse în modelul de competență



Modelul propune ca, în contextul culturii democratice și al dialogului intercultural, o persoană să fie considerată ca acționând competent atunci când aceasta răspunde cerințelor, provocărilor și oportunităților pe care le prezintă situațiile democratice și interculturale în mod adecvat și eficient, prin mobilizarea și punerea în aplicare a celor 20 de competențe sau a unora dintre acestea. În cele ce urmează sunt descrise în detaliu fiecare dintre cele patru grupe de competențe, precum și competențele individuale incluse în fiecare grupă.

VALORI

Valorile sunt convingeri generale ale oamenilor despre scopurile dezirabile pe care ar trebui să se străduiască să le atingă în viață. Acestea motivează acțiunile și servesc și ca principii orientative pentru luarea unei decizii cu privire la modul de a acționa. Valorile transcend acțiuni și contexte specifice și au o însușire normativă și prescriptivă cu privire la ce s-ar cuveni să se facă sau să se gândească într-o mulțime de situații diferite. Valorile oferă standarde sau criterii pentru: evaluarea acțiunilor, atât cele

1. Argumentele care stau la baza modelului de competențe și procesul prin care au fost identificate aceste competențe specifice sunt descrise pe larg în: Consiliul European (2016), *Competences for democratic culture: living together as equals in culturally diverse democratic societies* (Competențe pentru cultura democratică: trăind împreună ca egali în societăți democratice diverse din punct de vedere cultural), Council of Europe Publishing, Strasbourg, www.coe.int/en/web/education/competences-for-democratic-culture.

proprii, cât și cele ale altor oameni; justificarea opiniilor, atitudinilor și comportamentelor; alegerea dintre mai multe alternative; și încercarea de a-i influența pe alții.

Cititorii familiarizați cu alte scheme de competențe existente pot fi surprinși de prezența valorilor ca tip distinct de competență în modelul de față. Este important totuși să nu uităm că termenul de „competență” nu este folosit aici cu sensul său cotidian obișnuit ca sinonim al termenului „capacitate”, ci într-un sens mai tehnic, pentru a se referi la resursele psihologice (ca atitudini, abilități și cunoștințe) care trebuie să fie mobilizate și puse în aplicare pentru a răspunde cerințelor și provocărilor situațiilor democratice și interculturale. Valorile sunt un tip de resurse de acest gen. De fapt, alte scheme de competențe includ deseori valorile, dar nu le identifică ca atare, unindu-le cu atitudinile. Spre deosebire de acestea, modelul actual face o distincție clară între valori și atitudini, în care numai cele dintâi au o înșușire normativă și prescriptivă.

Valorile sunt esențiale în contextul conceptualizării competențelor care fac posibilă participarea la o cultură a democrației. Motivul este că fără o precizare a valorilor specifice care susțin aceste competențe, acestea nu ar fi competențe democratice, ci competențe politice cu un caracter mai general, ce ar putea servi multor altor tipuri de ordine politică, inclusiv celor de tip anti-democratic. De exemplu, cineva ar putea fi un cetățean responsabil, eficient personal și bine informat din punct de vedere politic într-o dictatură de tip totalitar, dacă ar exista un alt tip de valori la baza judecăților, deciziilor și acțiunilor sale. Astfel, valorile pe care le conține modelul cadrului de referință se află în centrul competenței democratice și sunt esențiale pentru caracterizarea acestui tip de competență.

Există trei seturi de valori care sunt cruciale pentru participarea la o cultură a democrației, după cum urmează.

Valorizarea demnității umane și a drepturilor omului

Primul set de valori se bazează pe convingerea generală că toate ființele umane au aceeași valoare, aceeași demnitate și au dreptul la același respect și la aceleași drepturi ale omului și libertăți fundamentale și ar trebui să fie tratate ca atare. Această convingere presupune că: drepturile omului sunt universale, inalienabile și indivizibile și se aplică tuturor fără deosebire; drepturile omului asigură un set minim de mijloace de protecție care sunt esențiale pentru ca ființele umane să ducă o viață demnă; drepturile omului asigură o bază esențială pentru libertate, egalitate, dreptate și pace în lume. Acest set de valori implică prin urmare:

1. Recunoașterea faptului că toți oamenii au în comun aceeași umanitate și au aceeași demnitate, indiferent de afilierile lor culturale specifice, de statut, capacități sau circumstanțe.
2. Recunoașterea naturii universale, inalienabile și indivizibile a drepturilor omului.
3. Recunoașterea faptului că drepturile omului trebuie să fie întotdeauna promovate, respectate și protejate.
4. Recunoașterea faptului că libertățile fundamentale trebuie să fie întotdeauna apărute, cu excepția cazului în care împiedică sau încalcă drepturile altor persoane.

5. Recunoașterea faptului că drepturile omului asigură baza conviețuirii ca egali în societate și a libertății, dreptății și păcii în lume.

Valorizarea diversității culturale

Al doilea set de valori se bazează pe convingerea generală că alte afilieri culturale, variabilitatea și diversitatea culturală și pluralismul perspectivelor, punctelor de vedere și practicilor ar trebui să fie privite pozitiv, apreciate și prețuite. Această convingere presupune că: diversitatea culturală este un bun al societății; oamenii pot învăța și beneficia de pe urma perspectivelor diverse ale altor oameni; diversitatea culturală ar trebui să fie promovată și protejată; oamenii ar trebui să fie încurajați să interacționeze între ei indiferent de diferențele culturale percepute; dialogul cultural ar trebui să fie utilizat pentru a dezvolta o cultură democratică a conviețuirii ca egali în societate.

Să remarcăm că există o tensiune potențială între valorizarea drepturilor omului și valorizarea diversității culturale. Într-o societate care a adoptat drepturile omului ca valoare fundamentală, valorizarea diversității culturale va avea anumite limite. Aceste limite sunt impuse de nevoia de a promova, respecta și apăra drepturile omului și libertățile altor oameni. Astfel, se presupune aici că diversitatea culturală ar trebui să fie întotdeauna apreciată doar dacă nu încalcă drepturile omului și libertățile altora.

Acest al doilea set de valori implică prin urmare:

1. Recunoașterea faptului că diversitatea culturală și pluralismul de opinii, viziuni asupra lumii și practici este un bun al societății și oferă o ocazie de dezvoltare pentru toți membrii societății.
2. Recunoașterea faptului că toți oamenii au dreptul să fie diferiți și dreptul de a-și alege propriile perspective, puncte de vedere, convingeri și opinii.
3. Recunoașterea faptului că oamenii trebuie să respecte întotdeauna perspectivele, punctele de vedere, convingerile și opiniile altor oameni, cu excepția cazului când acestea urmăresc să încalce drepturile omului și libertățile altora.
4. Recunoașterea faptului că oamenii trebuie să respecte întotdeauna stilurile de viață și practicile altor oameni, cu excepția cazului când acestea încalcă drepturile omului și libertățile altora.
5. Recunoașterea faptului că oamenii trebuie să asculte ce au de spus și să se implice în dialog cu cei pe care îi percep ca fiind diferiți.

Valorizarea democrației, justiției, echității, egalității și a statului de drept

Al treilea set de valori se bazează pe o serie de convingeri legate de felul în care ar trebui să funcționeze și să fie guvernate societățile, inclusiv convingerile următoare: toți cetățenii ar trebui să poată să participe la fel (direct sau indirect prin reprezentanți aleși) la procedurile prin care sunt formulate și stabilite legile care servesc pentru a organiza societatea; toți cetățenii ar trebui să se implice activ în procedurile democratice care funcționează la nivelul societății lor (permițând ca aceasta să însemne și să nu participe ocazional din motive ce țin de conștiință sau de situație); chiar dacă deciziile trebuie să fie luate de majoritate, trebuie să fie asigurat și tratamentul corect și echitabil al minorităților de orice fel; dreptatea socială, echitatea și egalitatea ar

trebui să funcționeze la toate nivelurile societății; statul de drept ar trebui să predomine astfel încât toți cei care fac parte din societate să fie tratați corect, echitabil, imparțial și la fel în conformitate cu legile care se aplică tuturor. Acest set de valori implică prin urmare:

1. Sprijin pentru procesele și procedurile democratice (recunoscând în același timp că procedurile democratice existente pot să nu fie cele mai bune și că poate fi necesar uneori să fie schimbate sau îmbunătățite prin mijloace democratice).
2. Recunoașterea importanței cetățeniei active (recunoscând în același timp că neparticiparea poate fi uneori justificată din motive ce țin de conștiință sau de situație).
3. Recunoașterea importanței implicării cetățenilor în luarea deciziilor politice.
4. Recunoașterea necesității protejării libertăților civile, inclusiv libertățile civile ale persoanelor care au puncte de vedere minoritare.
5. Sprijin pentru soluționarea pașnică a conflictelor și disputelor.
6. Un simț al dreptății sociale și responsabilității sociale pentru tratamentul corect și echitabil al tuturor membrilor societății, inclusiv șanse egale pentru toți, indiferent de originile naționale, etnie, rasă, religie, limbă, vârstă, sex, gen, opinii politice, naștere, origini sociale, proprietate, dizabilitate, orientare sexuală sau alt statut.
7. Sprijin pentru statul de drept și tratamentul egal și imparțial al tuturor cetățenilor în fața legii ca mijloc de asigurare a dreptății.

ATTITUDES

O atitudine reprezintă orientarea mentală generală pe care o adoptă o persoană față de cineva sau ceva (de exemplu, o persoană, un grup, o instituție, o problemă, un eveniment, un simbol). Atitudinile au de obicei patru componente: o convingere sau opinie despre obiectul atitudinii, o emoție sau un sentiment față de obiect, o evaluare (pozitivă sau negativă) a obiectului și o tendință de a se comporta într-un anumit fel față de obiect.

Există șase atitudini importante pentru o cultură a democrației, după cum urmează.

Deschiderea față de alteritate culturală și față de alte convingeri, viziuni asupra lumii și practici

Deschiderea este o atitudine fie față de alte persoane care sunt percepute ca având afilieri culturale diferite de cele proprii, fie față de viziuni asupra lumii, convingeri, valori și practici care diferă de cele proprii. Atitudinea de deschidere față de diferențele culturale trebuie să fie deosebită de atitudinea caracteristică interesului legat de colectarea de experiențe „exotice” pentru plăcerea sau beneficiul personal. Deschiderea implică în schimb:

1. Sensibilitate față de diversitatea culturală și față de viziuni asupra lumii, convingeri, valori și practici care diferă de cele proprii.
2. Curiozitate și interes pentru a descoperi și a învăța despre alte orientări și afilieri culturale și alte viziuni asupra lumii, convingeri, valori și practici.

3. Dispoziția de a amâna judecarea și neîncrederea în viziunile asupra lumii, convingerile, valorile și practicile altor oameni și dispoziția de a pune sub semnul întrebării caracterul „firesc” al viziunii asupra lumii, convingerilor, valorilor și practicilor proprii.
4. Disponibilitatea emoțională de a avea relații cu alții care sunt percepuți ca fiind diferiți de sine.
5. Dispoziția de a căuta sau a accepta oportunități de a se implica, a coopera și a interacționa cu cei care sunt percepuți ca având afilieri culturale diferite de cele proprii, într-o relație de egalitate

Respectul

Respectul este o atitudine față de cineva sau ceva (de exemplu, o persoană, o convingere, un simbol, un principiu, o practică), caracterizată de faptul că obiectul atitudinii respective este apreciat ca având un fel de importanță, merit sau valoare care garantează o părere pozitivă și considerați.¹ În funcție de natura obiectului care este respectat, respectul poate lua forme foarte diferite (a se compara respectul față de o regulă a unei școli/instituții cu respectul față de înțelepciunea unei persoane în vârstă și cu respectul față de natură).

Un tip de respect care este deosebit de important în contextul unei culturi a democrației este respectul acordat altor persoane care sunt percepute ca având afilieri culturale diferite sau convingeri, opinii sau practici diferite de cele proprii. Un astfel de respect presupune demnitatea intrinsecă și egalitatea tuturor ființelor umane și dreptul uman inalienabil al acestora de a-și alege afilierile, convingerile, opiniile sau practicile. Ceea ce este important este că acest tip de respect nu impune minimalizarea sau ignorarea diferențelor propriu-zise care pot exista între sine și celălalt, care uneori pot fi semnificative și profunde, nici nu necesită aprobarea, adoptarea sau „convertirea” la ceea ce este respectat. În schimb, este o atitudine care implică aprecierea demnității și dreptului celeilalte persoane de a avea acele afilieri, convingeri, opinii sau practici, recunoscând și confirmând în același timp diferențele care există între sine și celălalt. Atitudinea de respect este necesară pentru a facilita atât interacțiunea democratică, cât și dialogul cu alți oameni. Totuși, trebuie să remarcăm că respectul trebuie să aibă anumite limite. De exemplu, nu trebuie să se acorde respect față de conținutul convingerilor și opiniilor sau stilurilor de viață și practicilor care împiedică sau încalcă demnitatea, drepturile omului și libertățile altora.²

-
1. Să remarcăm că între respect și valori există o strânsă legătură în două moduri: o valoare poate face obiectul respectului (adică o valoare poate fi respectată) și poate funcționa și ca fundament al respectului (adică poți să respectezi pe cineva sau ceva deoarece exemplifică sau pune în practică o anumită valoare).
 2. Din perspectiva drepturilor omului, dreptul altei persoane la libertatea convingerilor trebuie să fie respectat întotdeauna, dar nu se poate acorda respect conținutului convingerilor care urmăresc să împiedice sau să încalce demnitatea, drepturile omului și libertățile fundamentale ale altora. În cazul convingerilor al căror conținut nu poate fi respectat, restricțiile se aplică nu dreptului de a avea convingerile respective, ci libertății de a manifesta acele convingeri, dacă astfel de restricții sunt necesare pentru siguranța publică, protecția ordinii publice sau protecția drepturilor și libertăților altora (a se vedea Articolul 9 din Convenția europeană a drepturilor omului: www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf).

Conceptul de respect reflectă mai bine decât conceptul de toleranță atitudinea care este necesară pentru o cultură a democrației. Toleranța poate, în unele contexte, să transmită conotația îndurării pur și simplu sau a împăcării cu starea de diferență și o atitudine de superioritate pentru că se tolerează ceva ce persoana ar prefera să nu îndure. Toleranța poate fi uneori interpretată și ca implicând un act de putere care permite existența diferenței prin simpla tolerare a ei, acest act de toleranță crescând puterea și autoritatea persoanei care tolerează. Respectul este un concept mai puțin ambiguu decât toleranța, bazându-se pe recunoașterea demnității, drepturilor și libertăților celorlalți și a relației de egalitate între sine și ceilalți.

Prin urmare, respectul implică:

1. O părere pozitivă și considerație față de cineva sau ceva pe baza aprecierii că acestea au importanță, merit sau valoare intrinsecă.
2. O părere pozitivă și considerație față de alte persoane ca ființe umane egale, care au în comun o demnitate și au exact același set de drepturi și libertăți, indiferent de afilierile lor culturale, convingeri, opinii, stiluri de viață sau practici.
3. O părere pozitivă și considerație față de convingerile, opiniile, stilurile de viață și practicile adoptate de alți oameni, atât timp cât acestea nu încalcă demnitatea, drepturile omului și libertățile altora.

Spiritul civic

Spiritul civic reprezintă o atitudine față de o comunitate sau un grup social. Termenul de „comunitate” este utilizat aici pentru a denota un grup social sau cultural, care este mai mare decât cercul apropiat al familiei și prietenilor și de care persoana simte că aparține. Există numeroase tipuri de grupuri care pot fi relevante în acest sens, de exemplu, oamenii care trăiesc într-o anumită zonă geografică (cum ar fi un cartier, un oraș, o țară, un grup de țări ca Europa sau Africa sau chiar lumea, în cazul „comunității globale”), un grup mai difuz din punct de vedere geografic (precum un grup etnic, un grup confesional, un grup bazat pe activități recreative, un grup bazat pe orientare sexuală) sau orice alt fel de grup social sau cultural căruia persoana simte că îi aparține. Fiecare persoană aparține unor grupuri multiple și poate avea o atitudine de spirit civic față de un număr dintre acestea. Spiritul civic implică:

1. Un sentiment de apartenență și de identificare cu comunitatea.
2. Interesul față de alți oameni din comunitate, față de legăturile dintre acești oameni și efectele acțiunilor proprii asupra acestor oameni.
3. Un sentiment de solidaritate cu alți oameni din comunitate, inclusiv disponibilitatea de a coopera și a colabora cu aceștia, sentimentele de preocupare și grijă față de drepturile și bunăstarea lor și dorința de a-i apăra pe cei care ar putea fi lipsiți de putere sau defavorizați în cadrul comunității.
4. Interesul și atenția față de activitățile și preocupările comunității.
5. Un sentiment de datorie civică, disponibilitatea de a contribui activ la viața comunității, disponibilitatea de a participa la deciziile care privesc activitățile, preocupările și binele comun al comunității și disponibilitatea de a se implica în dialog cu alți membri ai comunității, indiferent de afilierile lor culturale.

6. Anagajamentul de a îndeplini, în măsura abilităților proprii, responsabilități, îndatoriri sau obligații aferente rolurilor sau funcțiilor pe care persoana le ocupă în cadrul comunității.
7. Un simț al răspunderii față de alți oameni din cadrul comunității și acceptarea răspunderii în fața celorlalți pentru deciziile și acțiunile proprii.

Responsabilitatea

Termenul de „responsabilitate” are multe sensuri. Două sensuri care sunt în mod special pertinente pentru o cultură a democrației sunt responsabilitatea rolului și responsabilitatea morală. Primul este un aspect al spiritului civic (a se vedea punctul 6 de mai sus); aici ne interesează cel de-al doilea. Responsabilitatea morală este o atitudine cu privire la propriile acțiuni. Aceasta apare atunci când o persoană are obligația de a acționa într-un anumit mod și merită laude sau reproșuri pentru a fi acționat sau nu în acel mod. Condițiile necesare pentru ca persoanele să poată fi judecate ca fiind demne de laudă sau de reproșuri sunt ca acestea să fie capabile să reflecteze la propriile acțiuni, să fie capabile să formuleze intenții despre modul în care vor acționa și să fie capabile să execute acțiunile pentru care au optat (de aceea, atunci când lipsa resurselor sau condițiile structurale împiedică o persoană să îndeplinească o acțiune, este impropriu să i se atribuie laude sau reproșuri persoanei în cauză). Responsabilitatea poate necesita curaj în măsura în care luarea unei atitudini principiale poate impune să acționezi pe cont propriu, să acționezi împotriva normelor comunității sau să contești o decizie colectivă pe care o consideri greșită. Astfel, poate exista uneori o tensiune între spiritul civic (înțeles ca solidaritate și loialitate față de alți oameni) și responsabilitatea morală. O atitudine de responsabilitate cu privire la propriile acțiuni implică prin urmare:

1. Adoptarea unei abordări reflective și bine gândite față de acțiunile proprii și consecințele posibile ale acestor acțiuni.
2. Identificarea îndatoririlor și obligațiilor proprii și a modului în care persoana ar trebui să acționeze cu privire la o situație anume, pe baza unei valori sau a unui set de valori.¹
3. Luarea de decizii cu privire la acțiunile care vor fi întreprinse (ceea ce în unele cazuri poate însemna să nu se întreprindă nicio acțiune), având în vedere circumstanțele care se aplică.
4. Efectuarea acțiunii (sau evitarea acțiunii) în consecință, ca agent autonom.
5. Disponibilitatea de a se considera răspunzător pentru natura sau consecințele propriilor decizii sau acțiuni.
6. Disponibilitatea de a se evalua sau judeca pe sine.
7. Disponibilitatea de a acționa cu curaj atunci când acest lucru este considerat necesar.

1. Astfel, manifestarea atitudinii de responsabilitate în situații democratice și interculturale necesită punerea în aplicare simultană a unuia sau mai multor seturi din cele trei seturi de valori indicate de modelul de față (adică Valorizarea democrației, justiției, echității, egalității și a statului de drept). În absența punerii în aplicare simultane a unuia sau mai multora dintre aceste seturi de valori, responsabilitatea nu ar fi o competență democratică, ci o competență politică cu caracter mai general (a se compara cu textul introductiv despre valori de mai sus).

Autoeficacitate

Autoeficacitatea este o atitudine față de sine. Aceasta implică o încredere în capacitatea proprie de a întreprinde acțiuni care sunt necesare pentru a îndeplini anumite obiective. Această încredere necesită la rândul său convingerile că poți să înțelegi ceea ce se cere, să formulezi judecăți corespunzătoare, să selectezi metode potrivite pentru a realiza anumite sarcini, să treci de obstacole, să influențezi ceea ce se întâmplă și să schimbi evenimentele care îți influențează viața și viețile celorlalți oameni. Astfel, autoeficacitatea este asociată cu sentimente de încredere în abilitățile proprii. O autoeficacitate scăzută poate descuraja comportamentul democratic și intercultural, chiar și atunci când există un nivel ridicat de competență, în timp ce o autoeficacitate nerealist de mare poate duce la frustrare și dezamăgire. Atitudinea optimă constă într-o autoeficacitate relativ mare combinată cu un nivel ridicat de competență, realist estimat, care încurajează persoanele să abordeze noi provocări și le dă posibilitatea să acționeze legat de problemele care le preocupă. Astfel, eficiența personală implică:

1. Încrederea în capacitatea proprie de a înțelege probleme, de a emite judecăți și de a selecta metode adecvate pentru îndeplinirea sarcinilor.
2. Încrederea în capacitatea proprie de a organiza și a executa acțiunile care sunt necesare pentru a îndeplini anumite obiective și a depăși obstacolele ce pot să apară.
3. Sentimentul de încredere legat de abordarea unor noi provocări.
4. Sentimentul de încredere legat de implicarea democratică și întreprinderea acțiunilor considerate necesare pentru a îndeplini obiectivele democratice (inclusiv contestarea și tragerea la răspundere a celor care dețin puterea și autoritatea, atunci când deciziile și acțiunile lor sunt considerate inechitabile sau nedrepte).
5. Sentimentul de încredere legat de participarea la dialogul intercultural cu cei care sunt percepuți ca având afilieri culturale diferite de cele proprii

Toleranța la ambiguitate

Toleranța la ambiguitate reprezintă o atitudine față de obiecte, evenimente și situații care sunt percepute ca fiind nesigure și fac obiectul unor interpretări multiple opuse sau incompatibile. Persoanele cu o toleranță mare față de ambiguitate evaluează aceste obiecte, evenimente și situații într-o manieră pozitivă, acceptă voit lipsa inerentă de claritate a acestora, sunt dispuse să admită că perspectivele altor oameni pot fi la fel de adecvate ca perspectivele proprii și abordează ambiguitatea în mod constructiv. Astfel, termenul „toleranță” trebuie să fie înțeles aici în sensul său pozitiv de a accepta și a primi ambiguitatea (mai degrabă decât în sensul negativ de a îndura sau de a se împăca cu ambiguitatea). Persoanele cu o toleranță scăzută la ambiguitate adoptă în schimb o singură perspectivă asupra situațiilor sau problemelor neclare, au o atitudine închisă față de situațiile și problemele nefamiliare și apelează la categorii fixe și inflexibile când gândesc despre lume. Astfel, în contextul de față, toleranța la ambiguitate implică:

1. Recunoașterea și confirmarea faptului că pot să existe perspective multiple și interpretări ale oricărei situații sau probleme date.

2. Recunoașterea și confirmarea faptului că perspectiva proprie asupra unei situații poate să nu fie cu nimic mai bună decât perspectivele altor oameni.
3. Acceptarea complexității, contradicțiilor și a lipsei de claritate.
4. Disponibilitatea de a-și asuma sarcini atunci când există numai informații incomplete sau parțiale.
5. Disponibilitatea de a tolera nesiguranța și de a o aborda în mod constructiv.

ABILITĂȚI

O abilitate reprezintă capacitatea de a pune în practică tipare complexe, bine organizate de gândire sau de comportament, într-o manieră adaptivă, pentru a îndeplini un anumit scop sau obiectiv.

Există opt seturi de abilități care sunt importante pentru o cultură a democrației, după cum urmează.

Abilități de învățare autonomă

Abilitățile de învățare autonomă sunt acele abilități de care o persoană are nevoie pentru a desfășura, a organiza și a-și evalua activitatea de învățare, în funcție de nevoile proprii, într-o manieră dirijată de sine și după propriile reguli, fără a fi îndemnată de alții. Abilitățile de învățare autonomă sunt importante pentru o cultură a democrației fiindcă le dau posibilitatea oamenilor să învețe singuri despre aspectele politice, civice și culturale, apelând la surse multiple și diverse, la îndemână și nu numai, în loc să se bazeze pe agenți din mediul lor imediat care să le ofere informații despre aceste probleme. Abilitățile de învățare autonomă cuprind următoarele capacități sau abilități:

1. Identificarea nevoilor proprii de învățare – aceste nevoi pot izvorî din golurile de cunoștințe sau înțelegere, lipsa sau un nivel scăzut al abilităților sau din dificultăți care au apărut ca o consecință a atitudinilor sau valorilor actuale.
2. Identificarea, localizarea și accesarea surselor posibile de informații, sfaturi sau îndrumări care sunt necesare pentru a răspunde acestor nevoi – aceste surse ar putea include experiențele personale, interacțiunile și discuțiile cu alții, întâlnirile cu oameni care sunt percepuți ca având afilieri culturale diferite de cele proprii sau care au convingeri, opinii sau viziuni asupra lumii diferite de cele proprii și surse precum cele vizuale, tipărite, radioul și televiziunea și mass-media digitală.
3. Aprecierea veridicității diferitelor surse de informații, sfaturi sau îndrumări, evaluându-le din punct de vedere al părtinirii sau denaturării posibile și selectând sursele cele mai potrivite din gama disponibilă.
4. Procesarea și învățarea informațiilor, utilizând cele mai adecvate strategii și metode de învățare sau adoptarea și urmarea sfaturilor sau îndrumărilor, din sursele cele mai sigure, rearanjând în consecință repertoriul propriu de cunoștințe, înțelegere, abilități, atitudini sau valori.
5. Reflecția cu privire la ceea ce s-a învățat, progresele făcute, evaluarea strategiilor de învățare care au fost utilizate și formularea concluziilor cu privire la ceea ce

ar mai trebui învățat în continuare și noi strategii de învățare care ar mai trebui să fie însușite.

Abilități de gândire critică și analitică

Abilitățile de gândire critică și analitică constau într-un grup extins și complex de abilități interconectate. Abilitățile de gândire analitică sunt acele abilități care sunt necesare pentru a analiza materiale de orice fel (de exemplu, texte, argumente, interpretări, controverse, evenimente, experiențe), în mod sistematic și logic. Acestea includ capacități sau abilități de:

1. Descompunere sistematică a materialelor de analizat în elemente constitutive și organizarea logică a acestor elemente.
2. Identificare și interpretare a semnificației (semnificațiilor) fiecărui element, prin compararea și raportarea acestor elemente la ceea ce se cunoaște deja și identificarea similarităților și diferențelor.
3. Examinare a elementelor unele în raport cu celelalte și identificarea conexiunilor care există între acestea (logice, cauzale, temporale).
4. Identificare a oricăror discrepanțe, contradicții sau divergențe dintre elemente.
5. Identificare a semnificațiilor și a relațiilor alternative posibile pentru fiecare element, generând noi elemente care pot să lipsească din întreg, modificând sistematic elementele pentru a determina efectele asupra întregului și generând noi sinteze ale elementelor care au fost examinate – cu alte cuvinte, imaginarea și explorarea unor noi posibilități și alternative.
6. Extragere a rezultatelor analizei, într-un mod organizat și coerent, pentru a formula concluzii logice și justificabile cu privire la întreg

Abilitățile de gândire critică sunt acele abilități care sunt necesare pentru a evalua și a emite judecăți despre materiale de orice fel. Acestea includ, prin urmare, capacități sau abilități de:

1. Realizare de evaluări pe baza coerenței interne și pe baza coerenței cu experiența și dovezile disponibile.
2. Formulare de judecăți cu privire la valabilitatea, exactitatea, acceptabilitatea, veridicitatea, adecvarea, utilitatea și/sau caracterul persuasiv al materialelor analizate.
3. Înțelegere și evaluare a ideilor preconceptuate, supozițiilor și convențiilor textuale sau de comunicare pe care se bazează materialele.
4. Luare în calcul nu numai a sensului propriu al materialelor, ci și a scopului lor retoric mai amplu, incluzând motivele care stau la baza acestora, intențiile și obiectivele urmărite de cei care le-au produs sau creat (în cazul comunicărilor politice, aceasta include capacitatea de a identifica propaganda și capacitatea de a descompune motivele subiacente, intențiile și scopurile celor care au produs propaganda).
5. Plasare a materialelor în contextul istoric în care au fost produse pentru a putea formula aprecieri evaluative cu privire la acestea.

6. Generare și elaborare de diferite opțiuni, posibilități și soluții alternative la cele cuprinse în materialele supuse analizei.
7. Cântărire a argumentelor pentru și contra opțiunilor disponibile – aceasta poate include analiza costuri-beneficii (încorporând atât perspectivele pe termen scurt, cât și pe cele pe termen lung), analiza resurselor (a stabili dacă resursele necesare pentru fiecare opțiune sunt disponibile în practică) și analiza riscurilor (înțelegerea și evaluarea riscurilor asociate cu fiecare opțiune și a modului în care acestea ar putea fi gestionate).
8. Extragere a rezultatelor procesului de evaluare la o altă, într-un mod organizat și coerent, pentru a formula un argument logic și justificabil pentru sau împotriva unei anumite interpretări, concluzii sau a unui mod de acțiune, pe baza unor criterii, principii sau valori explicite și/sau dovezi convingătoare.
9. Recunoaștere a propriilor supoziții și idei preconcepute care ar fi putut să influențeze procesul de evaluare și admiterea faptului că propriile convingeri și judecăți sunt condiționate și dependente de afilierile culturale proprii și de perspectivă.

Gândirea analitică eficientă încorporează gândirea critică (evaluarea materialelor supuse analizei), iar gândirea critică eficientă încorporează gândirea analitică (făcând distincții și conexiuni). De aceea abilitățile de gândire critică și analitică sunt în mod firesc conectate.

Abilități de ascultare și observare

Abilitățile de ascultare și observare sunt abilități care sunt necesare pentru a înțelege ce spun alți oameni și pentru a învăța din comportamentul altor oameni. Pentru a înțelege ce spun alți oameni este nevoie de o ascultare activă – a fi foarte atent nu numai la ce se spune, ci și la cum se spune prin tonul utilizat, volum, sonoritate, ritmul și fluența vocii și a fi foarte atent și la limbajul trupului care însoțește vorbirea, în special mișcările ochilor, expresiile feței și gesturi. Cercetarea atentă a comportamentului altor oameni poate fi de asemenea o sursă importantă de informații despre comportamentele care sunt cele mai adecvate și eficiente în diferite situații sociale și contexte culturale și îl pot ajuta pe cel care învață să-și însușească acele comportamente prin reținerea informațiilor respective și copierea comportamentului celorlalte persoane în situații similare ulterioare. Astfel, abilitățile de ascultare și observare includ capacități sau abilități de:

1. Urmărire nu numai a ceea ce se spune, ci și a modului în care se spune și a limbajului corporal al vorbitorului.
2. Urmărire a posibilelor discrepanțe între mesajul verbal și cel non-verbal.
3. Urmărire a subtilităților semantice și a ceea ce este posibil să se spună numai parțial sau chiar să nu fie spus deloc.
4. Urmărire a relației dintre ceea ce se spune și contextul social în care se spune.
5. Acordare a unei atenții sporite comportamentului altor oameni și reținerii informațiilor despre comportamentul acestora, în special comportamentul celor care sunt percepuți ca având afilieri culturale diferite de cele proprii.

6. Acordare a unei atenții sporite similarităților și diferențelor privind modul în care oamenii reacționează la aceeași situație, în special oameni care sunt percepuți ca având afilieri culturale diferite unii față de alții.

Empatie

Empatia reprezintă setul de abilități necesare pentru a înțelege și a se raporta la gândurile, convingerile și sentimentele altor oameni și a vedea lumea din perspectiva altor oameni. Empatia presupune capacitatea de a ieși din propriul cadru de referință psihologic (a se depărta de propria perspectivă) și capacitatea de a percepe și de a înțelege la nivelul imaginației cadrul de referință psihologic și perspectiva altei persoane. Această abilitate este fundamentală pentru a-ți forma o idee despre afilierile culturale, viziunile asupra lumii, convingerile, interesele, emoțiile, dorințele și nevoile altor oameni. Se pot distinge mai multe forme diferite de empatie, incluzând:

1. Asumarea cognitivă a unei perspective – capacitatea de a percepe și a înțelege percepțiile, gândurile și convingerile altor oameni.
2. Asumarea afectivă a unei perspective – capacitatea de a percepe și a înțelege emoțiile, sentimentele și nevoile altor oameni.
3. Simpatia, denumită uneori „empatie plină de compasiune” sau „grijă empatică” – capacitatea de a trăi sentimente de compasiune și grijă față de alți oameni pe baza percepției stării sau condiției lor cognitive sau afective sau a situației ori circumstanțelor lor materiale.¹

Flexibilitate și adaptabilitate

Flexibilitatea și adaptabilitatea sunt acele abilități care sunt necesare pentru adaptarea propriilor gânduri, sentimente sau comportamente într-o manieră principală la noi contexte și situații, astfel încât persoana să poată răspunde eficient și adecvat provocărilor, cerințelor și oportunităților legate de acestea. Flexibilitatea și adaptabilitatea le dau oamenilor posibilitatea de a se adapta într-un mod pozitiv la noutate și schimbare și la așteptările sociale sau culturale, la stilurile de comunicare și comportamentele altor oameni. Ele le permit oamenilor și să-și adapteze tiparele de gândire, simțire sau comportament ca răspuns la noi împrejurări neprevăzute, experiențe, întâlniri și informații. Flexibilitatea și adaptabilitatea, astfel definite,

1. Să remarcăm poziționarea empatiei ca abilitate în modelul de față. Termenul de „empatie” este desigur utilizat în multe alte feluri în vorbirea curentă. De exemplu, este uneori utilizat atunci când o persoană trăiește aceeași emoție resimțită de o altă persoană (adică fenomenul de „contagiune emoțională”, când o persoană „ia” bucuria, panica, frica etc. de la altă persoană), uneori pentru a se referi la o stare de conexiune sau identificare emoțională cu altă persoană (de exemplu, „am simțit multă empatie pentru personajul principal al cărții”) și alteori pentru a se referi la compasiunea sau grija față de altă persoană care decurge din simpatie (de exemplu, „simt empatie pentru tine în situația grea prin care treci”). Termenul de „empatie” este folosit uneori și pentru a se referi la o mulțime mai mare de reacții pe care cineva le poate avea față de altă persoană, în care se amestecă deschiderea și respectul față de celălalt, implicarea cognitivă și emoțională în raport cu celălalt și sentimente de conexiune emoțională cu celălalt. Modelul prezent utilizează în schimb termenul de „empatie” într-un mod mai specific și focalizat, pentru a denumi setul de abilități care sunt necesare pentru a înțelege și a se raporta la gândurile, convingerile și sentimentele altor oameni, acesta reprezentând un set crucial de abilități pentru participarea la o cultură a democrației. Această definiție nu este menită să excludă mobilizarea posibilă și simultană și punerea în aplicare în unele situații a empatiei, deschiderii, respectului etc., ca grup întreg de competențe sau capacități.

trebuie să fie distinse de adaptarea neprincipală sau oportunistă a comportamentului pentru beneficiul sau câștigul personal. De asemenea, trebuie să fie distinse de adaptarea impusă cu forța din exterior.¹ Thus, flexibility and adaptability include abilities or skills in:

1. Prin urmare, flexibilitatea și adaptabilitatea includ capacități sau abilități de:
1. Adaptare a modului uzual de gândire ca urmare a schimbării circumstanțelor sau a trecerii temporare la o perspectivă cognitivă diferită ca răspuns la repere culturale.
2. Reexaminare a propriilor opinii ținând cont de noi dovezi și/sau argumente raționale.
3. Controlare și reglare a propriilor emoții și sentimente cu scopul de a facilita o comunicare mai eficientă și corespunzătoare și cooperarea cu ceilalți.
4. Depășire a neliniștilor, grijilor și nesiguranței legate de întâlnirea și interacțiunea cu alți oameni care sunt percepuți ca având afilieri culturale diferite de cele proprii.
5. Reglare și reducere a sentimentelor negative față de membrii altui grup cu care grupul propriu s-a aflat în conflict în trecut.
6. Adaptare a comportamentului propriu într-un mod corespunzător din punct de vedere social, în funcție de mediul cultural predominant.
7. Adaptare la diferite stiluri de comunicare și comportament și trecerea la stiluri de comunicare și comportamente adecvate pentru a evita încălcarea normelor culturale ale celorlalți și a comunica cu aceștia prin mijloace pe care pot să le înțeleagă

Abilități lingvistice, de comunicare și plurilingve²

Abilitățile lingvistice, de comunicare și plurilingve sunt acele abilități care sunt necesare pentru a comunica eficient și corespunzător cu alți oameni. Acestea includ, printre altele, următoarele capacități și abilități:³

1. Capacitatea de a comunica clar într-o serie de situații – aceasta include exprimarea propriilor convingeri, opinii, interese și nevoi, explicând și clarificând idei, susținând, promovând, argumentând, judecând, discutând, dezbătând, convingând și negociind.

1. De exemplu, nu trebuie să fie niciodată acceptată asimilarea impusă a minorităților culturale de către cultura majoritară. Toate persoanele au dreptul fundamental de a-și alege afilierile culturale, convingerile și stilul de viață (a se vedea nota de subsol nr. 8).

2. Termenul „limbă” este utilizat în cadru pentru a indica toate sistemele lingvistice, fie că sunt recunoscute ca limbi, fie că sunt considerate variante ale limbilor recunoscute, indiferent de tipul lor. Termenul include limba vorbită și limbajul semnelor și toate celelalte forme de limbă nevorbită. În acest context, termenii de comunicare „verbală” și „non-verbală” înseamnă prin urmare „comunicare efectuată prin intermediul limbii”, respectiv „comunicare efectuată prin alte mijloace decât limba”

3. Mai întâi de toate, desigur, comunicarea eficientă și corespunzătoare necesită abilități lingvistice (a produce și a înțelege propoziții și enunțuri vorbite și scrise), abilități socio-lingvistice (a analiza accentul, dialectul, registrul și markerii lingvistici ai relațiilor sociale dintre vorbitori) și abilități discursive (a construi porțiuni lingvistice coerente mai lungi, prin utilizarea convențiilor de comunicare corespunzătoare și a exprima discursuri orale și texte scrise în scopuri specifice de comunicare). Totuși, deoarece acestea sunt abilități generice (la fel ca scrierea și citirea și aritmetica), au fost omise din modelul cadrului de referință. Cititorii care sunt interesați de o descriere detaliată a abilităților lingvistice, socio-lingvistice și discursive sunt invitați să consulte Cadrul european comun de referință pentru limbi al Consiliului Europei (2001), unde acestea sunt descrise pe larg

2. Capacitatea de a răspunde cerințelor de comunicare ale situațiilor interculturale utilizând mai mult decât o singură limbă sau variantă de limbă sau utilizând un limbaj comun ori o limbă mixtă pentru a înțelege o altă limbă.
3. Capacitatea de a se exprima cu încredere și fără agresiune, chiar și în situații în care persoana este dezavantajată de o diferență de putere și de a exprima un dezacord fundamental față de o altă persoană într-un mod care respectă totuși demnitatea și drepturile persoanei respective.
4. Capacitatea de a recunoaște diferite forme de exprimare și diferite convenții de comunicare (verbală și non-verbală) în comunicările utilizate de alte grupuri sociale și în culturile lor.
5. Capacitatea de a-și adapta și modifica propriul comportament astfel încât să se folosească acele convenții de comunicare (verbală și non-verbală) care sunt adecvate pentru interlocutor(i) și pentru contextul cultural predominant.
6. Capacitatea de a adresa întrebări de clarificare într-un mod adecvat și sensibil în cazurile în care semnificațiile exprimate de altă persoană sunt neclare sau când se detectează discrepanțe între mesajele verbale și cele non-verbale.
7. Capacitatea de a gestiona întreruperile din comunicare, de exemplu, cerându-le celorlalți să repete sau să reformuleze sau oferind reformulări, corectări sau simplificări ale comunicărilor proprii care au fost greșit înțelese.
8. Capacitatea de a acționa ca mediator lingvistic în schimburile interculturale, incluzând abilitățile de traducere, interpretare și explicare, și de a acționa ca mediator intercultural ajutându-i pe alții să înțeleagă și să aprecieze caracteristicile unei persoane sau ale unui lucru care este perceput ca având o afiliere culturală diferită de cea proprie.

Abilități de cooperare

Abilitățile de cooperare sunt acele abilități care sunt necesare pentru a participa cu succes alături de alții la activități, sarcini și acțiuni comune. Acestea includ capacități sau abilități de:

1. Exprimare a punctelor de vedere și opiniilor în contextul unui grup și încurajarea celorlalți membri ai grupului să-și exprime punctele de vedere și opiniile într-un astfel de context.
2. Ajungere la un consens și compromis în cadrul unui grup.
3. Întreprindere a unei acțiuni împreună cu alții într-o manieră reciprocă și coordonată.
4. Identificare și stabilire a obiectivelor grupului.
5. Urmărire a obiectivelor grupului și adaptare a comportamentului propriu în scopul îndeplinirii acestor obiective.
6. Aprecieare a talentelor și punctelor forte ale tuturor membrilor grupului și ajutorarea altor persoane să se dezvolte în domeniile în care au nevoie și doresc să se dezvolte.
7. Încurajare și motivare a altor membri ai grupului să coopereze și susținerea reciprocă în vederea îndeplinirii obiectivelor grupului.

8. Ajutare a altor persoane în activitatea lor, atunci când este indicat.
9. Împărtășire a cunoștințelor, experienței sau expertizei relevante cu grupul și convingerea celorlalți membri ai grupului să procedeze în același fel.
10. Recunoașterea conflictului în contextul grupului, inclusiv identificarea semnalelor emoționale ale conflictului la sine și la alții și reacția corespunzătoare utilizând mijloace pașnice și dialogul

Abilități de gestionare a conflictelor

Abilitățile de soluționare a conflictelor sunt acele abilități care sunt necesare pentru a aborda, gestiona și soluționa conflictele într-un mod pașnic. Acestea includ capacități sau abilități de:

1. Reducere sau prevenire a agresiunii și negativității și creare a unui mediu neutru în care oamenii să se simtă liberi să-și exprime diferitele opinii și preocupări fără frica de reprimare.
2. Încurajare și sporire a receptivității, înțelegerii reciproce și încrederii între părțile aflate în conflict.
3. Recunoaștere a diferențelor de putere și/sau statut ale părților aflate în conflict și luarea de măsuri pentru a reduce impactul posibil al unor astfel de diferențe asupra comunicării dintre acestea.
4. Gestionare eficientă și reglare a emoțiilor – capacitatea de a interpreta stările emoționale și motivaționale proprii, precum și pe cele ale altora și de a face față stresului emoțional, neliniștii și nesiguranței proprii și ale altora.
5. Ascultare și înțelegere a diferitelor perspective ale părților implicate în conflicte.
6. Exprimare și rezumare a diferitelor puncte de vedere aparținând părților aflate în conflict.
7. Contracarare sau reducere a interpretărilor greșite aparținând părților aflate în conflict.
8. Recunoaștere a faptului că uneori poate fi necesară o perioadă de tăcere, o întrerupere sau o perioadă lipsită de acțiune, pentru a permite părților aflate în conflict să reflecteze la perspectivele altora.
9. Identificare, analiză, raportare și contextualizare a cauzelor și a altor aspecte ale conflictelor.
10. Identificare a elementelor comune pe baza cărora se poate construi un acord între părțile aflate în conflict, identificare a opțiunilor de soluționare a conflictelor și perfecționarea compromisurilor sau soluțiilor posibile.
11. Sprijinire a altor persoane în vederea soluționării unor conflicte, ajutându-le să înțeleagă mai bine opțiunile disponibile.
12. Sprijinire și îndrumare a părților implicate pentru a cădea de acord cu privire la o soluție optimă și acceptabilă a conflictului.

CUNOȘTINȚE ȘI ÎNȚELEGERE CRITICĂ

Cunoștințele reprezintă corpul de informații deținut de către o persoană, în timp ce înțelegerea reprezintă comprehensiunea și aprecierea semnificațiilor. Termenul de „înțelegere critică” este utilizat pentru a sublinia nevoia ca, în contextul proceselor democratice și al dialogului intercultural, comprehensiunea și aprecierea semnificațiilor să implice reflecția activă și evaluarea critică a ceea ce se înțelege și se interpretează (spre deosebire de interpretarea automată, uzuală și lipsită de reflecție).

Diferitele forme de cunoștințe și înțelegere critică necesare pentru o cultură a democrației alcătuiesc trei mari seturi, după cum urmează.

Cunoștințe și înțelegere critică referitoare la sine

Conștientizarea și înțelegerea cu privire la sine sunt esențiale pentru a participa eficient și corespunzător la o cultură a democrației. Cunoașterea și înțelegerea critică a sinelui are multe aspecte distincte, incluzând:

1. Cunoașterea și înțelegerea propriilor afilieri culturale.
2. Cunoașterea și înțelegerea perspectivei proprii asupra lumii și a propriilor aspecte și părtiniri cognitive, emoționale și motivaționale.
3. Cunoașterea și înțelegerea supozițiilor și a ideilor preconcepute care stau la baza perspectivei proprii asupra lumii.
4. Înțelegerea felului în care perspectiva proprie asupra lumii și propriile supoziții și idei preconcepute sunt condiționate și dependente de propriile afilieri culturale și experiențe și influențează la rândul lor percepțiile, judecățile și reacțiile față de alte persoane.
5. Conștientizarea propriilor emoții, sentimente și motivații, în special în contextele care presupun comunicarea și cooperarea cu alți oameni.
6. Cunoașterea și înțelegerea limitelor propriei competențe și expertize.

Cunoștințe și înțelegere critică referitoare la limbă și comunicare

Cunoașterea și înțelegerea critică a limbii și comunicării au cuprind diferite aspecte cum ar fi:

1. Cunoașterea convențiilor de comunicare verbală și non-verbală acceptabile din punct de vedere social, valabile pentru limba folosită (limbile folosite).
2. Înțelegerea faptului că persoanele cu afilieri culturale diferite pot urma convenții de comunicare verbală și non-verbală diferite de cele proprii, care au sens din perspectiva lor, chiar și atunci când folosesc aceeași limbă.
3. Înțelegerea faptului că persoanele cu afilieri culturale diferite pot percepe semnificațiile comunicărilor în moduri diferite.
4. Înțelegerea faptului că există feluri multiple de a vorbi în orice limbă dată și o varietate de moduri de a folosi aceeași limbă.

5. Înțelegerea felului în care utilizarea limbii reprezintă o practică culturală ce funcționează ca purtătoare a informațiilor, semnificațiilor și identităților care circulă în cadrul culturii în care este încorporată limba respectivă.
6. Înțelegerea faptului că limbile pot exprima idei comune unei culturi anume într-un fel unic sau pot exprima idei unice care sunt greu de accesat prin intermediul altei limbi.
7. Înțelegerea impactului social și a efectelor asupra altora ale diferitelor stiluri de comunicare, inclusiv înțelegerea felului în care diferite stiluri de comunicare pot intra în conflict sau duce la o întrerupere a comunicării.
8. Înțelegerea felului în care propriile supoziții, idei preconcepute, percepții, convingeri și judecăți sunt legate de limba specifică (limbile specifice) pe care persoana o (le) vorbește.

Cunoștințe și înțelegere critică referitoare la a lume (inclusiv politică, legi, drepturile omului, cultură, culturi, religii, istorie, mass-media, economie, mediu și sustenabilitate)

Cunoașterea și înțelegerea critică a lumii include o gamă largă și complexă de cunoștințe și o înțelegere în domenii variate, incluzându-le pe toate cele care urmează.

(a) Cunoștințe și înțelegere critică referitoare la politici și a legi, incluzând:

1. Cunoștințe și înțelegere cu privire la conceptele politice și juridice, inclusiv democrația, libertatea, dreptatea, egalitatea, cetățenia, drepturi și responsabilități, necesitatea legilor și a reglementărilor și statul de drept.
2. Cunoștințe și înțelegere cu privire la procesele democratice, modul în care funcționează instituțiile, inclusiv rolul partidelor politice, procesele electorale și votarea.
3. Cunoștințe și înțelegere cu privire la modurile diverse în care cetățenii pot participa la deliberările publice și la luarea deciziilor și pot influența politicile și societatea, înțelegerea rolului pe care îl au societatea civilă și ONG-urile în această privință.
4. Înțelegerea relațiilor de putere, a dezacordului politic și a conflictului de opinii în societățile democratice și a modului în care astfel de dezacorduri și conflicte pot fi soluționate pașnic.
5. Cunoștințe și înțelegere cu privire la situația actuală, problemele sociale și politice contemporane și punctele de vedere politice ale altora.
6. Cunoștințe și înțelegere cu privire la amenințările contemporane la adresa democrației.

(b) Cunoștințe și înțelegere critică referitoare la drepturile omului, incluzând:

1. Cunoașterea și înțelegerea faptului că drepturile omului sunt fondate pe demnitatea care este inerentă tuturor ființelor umane.

2. Cunoașterea și înțelegerea faptului că drepturile omului sunt universale, inalienabile și indivizibile și că orice persoană are nu numai drepturi, ci și responsabilitatea de a respecta drepturile altora, indiferent de originile, etnia, rasa, religia, limba, vârsta, sexul, genul, opinia politică, naștere, origine socială, proprietate, dizabilitate, orientare sexuală sau alt statut.
3. Cunoștințe și înțelegere cu privire la obligațiile statelor și guvernelor legate de drepturile omului.
4. Cunoștințe și înțelegere cu privire la istoria drepturilor omului, inclusiv Declarația universală a drepturilor omului, Convenția europeană a drepturilor omului și Convenția cu privire la drepturile copilului a Organizației Națiunilor Unite.
5. Cunoștințe și înțelegere cu privire la relația dintre drepturile omului, democrație, libertate, dreptate, pace și securitate.
6. Cunoașterea și înțelegerea faptului că pot exista diferite moduri de a interpreta și experimenta drepturile omului în societăți și culturi diferite, dar că variațiile posibile se încadrează în limitele prevăzute de instrumentele juridice adoptate la nivel internațional, care stabilesc standardele minime pentru drepturile omului, indiferent de contextul cultural.
7. Cunoașterea și înțelegerea modului în care principiile referitoare la drepturile omului sunt puse în practică în situații specifice, a felului în care pot apărea încălcări ale drepturilor omului, a modului în care pot fi abordate încălcările drepturilor omului și cum pot fi soluționate posibilele conflicte între drepturile omului.
8. Cunoștințe și înțelegere cu privire la provocările critice la adresa drepturilor omului în lume în prezent.

(c) Cunoștințe și înțelegere critică referitoare la cultură și culturi, incluzând:

1. 1. Cunoașterea și înțelegerea modului în care afilierile culturale ale persoanelor le modelează viziunea asupra lumii, ideile preconcepute, percepțiile, convingerile, valorile, comportamentele și interacțiunile cu alții.
2. Cunoașterea și înțelegerea faptului că toate grupurile culturale sunt variabile și eterogene la nivel intern, nu au caracteristici inerente fixe, au membri care contestă și pun în discuție semnificațiile culturale tradiționale și sunt în continuă evoluție și schimbare.
3. Cunoașterea și înțelegerea modului în care funcționează structurile de putere, practicile discriminatorii și barierele instituționale din interiorul și dintre grupurile culturale pentru a restricționa oportunitățile pentru persoanele lipsite de putere.
4. Cunoștințe și înțelegere cu privire la convingeri, valori, norme, practici, discursuri și produse specifice care pot fi utilizate de persoanele cu anumite afilieri culturale, în special cele utilizate de persoanele cu care se interacționează și se comunică și care sunt percepute ca având afilieri culturale diferite de cele proprii.

(d) Cunoștințe și înțelegere critică referitoare la religii, incluzând:

1. Cunoștințe și înțelegere cu privire la aspectele cheie ale istoriei anumitor tradiții religioase, textele cheie și doctrinele cheie ale anumitor tradiții religioase și cu privire la punctele comune și diferențele care există între diferite tradiții religioase.
2. Cunoștințe și înțelegere cu privire la simboluri religioase, ritualuri religioase și utilizările religioase ale limbii.
3. Cunoștințe și înțelegere cu privire la caracteristicile cheie ale convingerilor, valorilor, practicilor și experiențelor persoanelor care practică anumite religii.
4. Înțelegerea faptului că experiența subiectivă și expresiile personale ale religiilor probabil diferă în moduri variate de reprezentările standard ale acestor religii în manuale.
5. Cunoașterea și înțelegerea diversității interne a convingerilor și practicilor care există la nivelul fiecărei religii.
6. Cunoașterea și înțelegerea faptului că toate grupurile religioase au persoane care contestă și pun în discuție semnificațiile religioase tradiționale, că acestea nu au caracteristici inerente fixe și evoluează și se schimbă permanent.

(e) Cunoștințe și înțelegere critică referitoare la istorie, incluzând:

1. Cunoașterea și înțelegerea naturii fluide a istoriei și a felului în care interpretările trecutului variază în timp și de la o cultură la alta.
2. Cunoașterea și înțelegerea anumitor relatări din diferite perspective despre forțele și factorii istorici care au modelat lumea contemporană.
3. Înțelegerea proceselor de investigație istorică, în special a modului în care faptele sunt selectate și interpretate și cum acestea ajung să servească drept dovezi în relatările, explicațiile și argumentele istorice.
4. Înțelegerea faptului că este nevoie să se acceseze surse alternative de informații istorice, deoarece contribuțiile grupurilor marginalizate (de exemplu, minoritățile culturale și femeile) sunt deseori excluse din relatările istorice standard.
5. Cunoașterea și înțelegerea modului în care istoria este deseori prezentată și predată dintr-un punct de vedere etnocentric.
6. Cunoașterea și înțelegerea felului în care au evoluat de-a lungul timpului conceptele de democrație și cetățenie în diferite moduri, în diferite culturi.
7. Cunoașterea și înțelegerea modului în care prejudecățile reprezintă o formă de discriminare care a fost utilizată pentru a nega individualitatea și diversitatea ființelor umane și a submina drepturile omului, iar în unele cazuri a dus la crime împotriva umanității.
8. Înțelegerea și interpretarea trecutului prin prisma prezentului și având în vedere viitorul și înțelegerea relevanței trecutului pentru preocupările și problemele lumii contemporane.

(f) Cunoștințe și înțelegere critică referitoare la mass-mediei, incluzând:

1. Cunoștințe și înțelegere cu privire la procesele prin care mass-media selectează, interpretează și editează informațiile înainte de a le transmite publicului.
2. Cunoașterea și înțelegerea mijloacelor mass-media ca bunuri de larg consum care implică producători și consumatori și a posibilelor motive, intenții și scopuri pe care le pot avea producătorii conținuturilor, imaginilor, mesajelor și reclamelor din mass-media.
3. Cunoștințe și înțelegere despre mediile digitale, despre felul în care sunt produse conținuturile, imaginile, mesajele și reclamele din mass-media și despre posibilele motive, intenții și scopuri diverse ale celor care le creează sau le reproduc.
4. Cunoașterea și înțelegerea efectelor pe care conținuturile din mass-media și din mediul digital le pot avea asupra judecăților și comportamentelor persoanelor.
5. Cunoașterea și înțelegerea modului în care sunt produse mesajele politice, propaganda și discursul care incită la ură din mass-media și din mediul digital, a modului în care pot fi identificate aceste forme de comunicare și a felului în care oamenii se pot feri și proteja de efectele acestor comunicări.

(g) Cunoștințe și înțelegere critică referitoare la economie, mediu și sustenabilitate, incluzând:

1. Cunoștințe și înțelegere cu privire la economie și procesele economice și financiare care influențează funcționarea societății, inclusiv relația dintre ocuparea forței de muncă, câștiguri, profit, impozite și cheltuielile guvernamentale.
2. Cunoștințe și înțelegere cu privire la relația dintre venituri și cheltuieli, natura și consecințele datoriei, costul real al împrumuturilor și riscurile împrumuturilor care depășesc capacitatea de rambursare.
3. Cunoștințe și înțelegere cu privire la interdependența comunității globale și a impactului pe care alegerile personale și tiparele de consum îl pot avea în alte părți ale lumii.
4. Cunoștințe și înțelegere cu privire la mediul natural, factorii cu impact asupra mediului, riscurile asociate cu daunele provocate mediului, provocările actuale legate de mediu și nevoia de consum responsabil și de protecție a mediului și sustenabilitate.
5. Cunoștințe și înțelegere cu privire la conexiunile dintre procesele economice, sociale, politice și mediu, în special atunci când sunt văzute din perspectivă globală.
6. Cunoștințe și înțelegere cu privire la problemele etice asociate cu globalizarea.

Conceptul de grupuri de competențe revăzut

După cum am remarcat mai înainte, potrivit cadrului, aceste 20 de competențe sunt rareori mobilizate și puse în aplicare individual. În schimb, este mult mai probabil ca un comportament competent să implice activarea și aplicarea simultană sau succesivă a

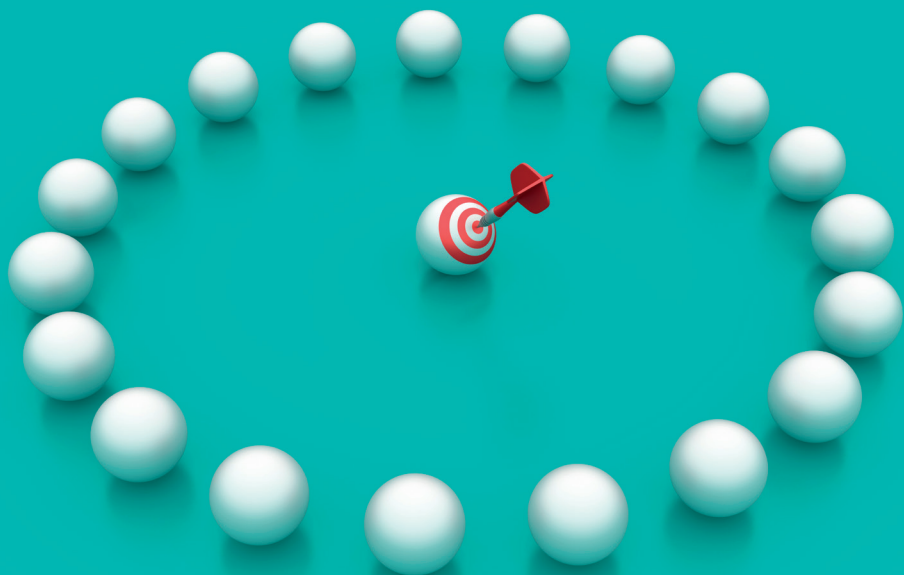
unui întreg grup de competențe, într-o manieră dinamică și orchestrată, care permite persoanei să se adapteze corespunzător și eficient la cerințele și provocările specifice pe care le prezintă o situație dată. Competențele dintr-un grup anume sunt extrase variabil din gama completă de valori, atitudini, abilități, cunoștințe și înțelegere critică. Aceasta înseamnă că utilizatorii cadrului trebuie să acorde o atenție deosebită tuturor celor patru categorii de competențe atunci când concep un curriculum nou.

Se poate ca nu toate cele 20 de competențe să fie incluse în curriculum. Aceasta ar putea fi din cauza limitărilor în ceea ce privește resursele materiale disponibile cadrelor didactice sau timpul disponibil. Totodată, pot exista considerații la nivel de politici care impun ca unele competențe să fie vizate cu prioritate sau pot exista preocupări politice sau culturale mai ample care înseamnă că nu este acceptabil să se vizeze o anumită competență prin educație.

Dacă se ia decizia de a omite anumite competențe în curriculum, utilizatorii cadrului trebuie să țină cont de următoarele două considerații. Prima, în măsura în care un comportament competent necesită ca o persoană să apeleze la un grup întreg de competențe, dacă persoana respectivă nu a fost înzestrată cu gama completă de competențe, vor exista inevitabil situații în care aceasta nu va putea să răspundă competent. Utilizatorii cadrului trebuie să țină cont de consecințele omiterii anumitor competențe în curriculum atunci când iau decizii.

În al doilea rând, trebuie să se ia în considerare dacă omisiunile nu afectează scopul principal al cadrului, care constă în promovarea și apărarea democrației, drepturilor omului și dialogului intercultural. De exemplu, omiterea tuturor valorilor ar însemna că elevii și studenții ar dobândi nu o competență democratică, ci o competență politică cu caracter mai general, care, după cum s-a remarcat deja, ar putea fi utilizată în slujba regimurilor politice nedemocratice (cu alte cuvinte, omiterea valorilor din curriculum nu înseamnă în mod necesar că abilitățile și cunoștințele vor fi neutre). În schimb, concentrarea numai pe abilități, cunoștințe și înțelegere critică și omiterea tuturor valorilor și atitudinilor ar însemna că deși cursanții ar putea fi înzestrați cu abilitățile, cunoștințele și înțelegerea critică relevantă, aceștia ar fi prea puțin dispuși sau hotărâți să le utilizeze în practică, deoarece tocmai valorile și atitudinile îi predispun pe oameni să își utilizeze abilitățile, cunoștințele și înțelegerea critică.

Pe scurt, este necesară precauție cu privire la omiterea anumitor competențe din curriculum. Astfel de decizii ar trebui să se ia numai ținându-se cont de o analiză completă a consecințelor probabile ale omisiunilor propuse.



Capitolul 7

Descriptorii – utilizări și scopuri

Necesitatea descriptorilor de competență

O cultură democratică se bazează pe deținerea de către cetățeni a valorilor, atitudinilor, abilităților și cunoștințelor și înțelegerii critice descrise în modelul de competențe. Există două elemente care sunt esențiale pentru a asigura formarea CCD ale cursanților:

1. posibilitatea de a evalua nivelul actual al cursanților pentru fiecare dintre competențe, în vederea identificării nevoilor de învățare ale acestora și a ariilor de aprofundare; și
2. referințele pentru cadrele didactice, care pot fi utile în proiectarea, implementarea și evaluarea intervențiilor educaționale, în contexte formale și nonformale.

Pentru a răspunde acestor nevoi, cadrul oferă descriptori pentru fiecare din cele 20 de competențe care fac parte din modelul competențelor. Acești descriptori ajută la operaționalizarea competențelor și oferă unele instrumente importante și utile pentru planificarea curriculumului, predare și învățare și evaluare. Descriptorii de competență reprezintă enunțuri care descriu comportamente observabile ce arată că persoana în cauză a atins un anumit nivel de stăpânire a unei competențe. Ca să fie relevanți pentru planificarea curriculumului, predare și învățare și evaluare, descriptorii trebuie să fie formulați utilizând limbajul rezultatelor învățării.

Cum au fost elaborați descriptorii

S-au folosit următoarele criterii pentru a formula descriptorii cadrului:

- ▶ *Exprimarea: a trebuit ca descriptorii să fie formulați utilizând limbajul rezultatelor învățării, începând cu un verb de acțiune lipsit de ambiguitate și descriind un comportament observabil legat de o realizare din punct de vedere al învățării.*
- ▶ *Concizia: a trebuit ca descriptorii să fie mai degrabă scurți decât lungi, în mod ideal, nu mai lungi de aproximativ 25 de cuvinte.*
- ▶ *Caracterul pozitiv: fiecare descriptor a trebuit să exprime capacitatea printr-un enunț pozitiv (de exemplu, „poate”, „exprimă”, „sprijină”), nu unul negativ (de exemplu, „nu poate”, „nu reușește”, „este limitat”). În mod ideal, scopul a fost acela de a se asigura că fiecare descriptor îi poate permite profesorului să spună „Da, această persoană poate face asta/deține această (valoare, atitudine, abilitate, cunoștințe, înțelegere) sau „Nu, această persoană nu poate face asta/nu deține această (valoare, atitudine, abilitate, cunoștințe, înțelegere)”.*
- ▶ *Claritatea: fiecare descriptor a trebuit să fie transparent și să nu conțină mulți termeni ce țin de jargon și să fie scris utilizând construcții gramaticale relativ simple.*
- ▶ *Independența: fiecare descriptor a trebuit să fie independent de toți ceilalți descriptori. Altfel spus, niciun descriptor nu poate să aibă înțeles doar prin raportare la alți descriptori incluși în set. Din acest motiv, s-a evitat folosirea în conținutul descriptorilor a aceluiași enunț de mai multe ori pentru a forma un set doar prin substituirea unui cuvânt sau a unei sintagme cu rol calificativ la nivelul enunțurilor (de exemplu, slab/moderat/bun, puține/câteva/multe/cele mai multe, destul de extins/foarte extins), ceea ce ar fi însemnat că itemii nu sunt independenți unul față de altul.*
- ▶ *Caracterul definitiv: a fost necesar și ca fiecare descriptor să descrie comportamente sau realizări concrete, care să indice dacă o persoană stăpânește sau nu valoarea/atitudinea/abilitatea/cunoștințele/înțelegerea relevantă.*

Utilizând aceste criterii, a fost creat un set inițial de 2085 de descriptori posibili care acopereau toate cele 20 de competențe. Acești descriptori au fost reduși treptat ca număr și perfecționați ca formulare cu ajutorul unei serii de sarcini de feedback și ierarhizare, de validare și de clasare, la care au participat 3094 de profesioniști din domeniul educației din toată Europa. Datele de la aceste sarcini au fost utilizate pentru a identifica un set de 447 de descriptori validați și clasați pe poziții superioare și un set mai restrâns de 135 de descriptori cheie care au fost apreciați ca fiind în mod special utili pentru a indica nivelul stăpânirii celor 20 de competențe conținute de modelul cadrului.¹

Datele colectate de la profesioniștii din domeniul educației au fost utilizate și pentru a grada descriptorii în funcție de trei niveluri diferite de competență: de bază, intermediar și avansat. S-a constatat că mulți descriptori puteau fi asociați în mod clar doar cu unul dintre aceste niveluri de competență. Totuși, au existat unii descriptori

1. O descriere completă a procesului pe baza căruia au fost dezvoltati descriptorii este oferită în volumul 2 al prezentei publicații.

care, deși considerați validați, la procedura de gradare s-au situat fie între nivelul de bază și cel intermediar, fie între nivelul intermediar și cel avansat.

Prin această activitate empirică extinsă, au fost stabiliți descriptori gradați pentru fiecare dintre cele 20 de competențe. Acești descriptori arată că o persoană care manifestă comportamentul respectiv în mod consecvent are o probabilitate mare de a fi atins nivelul corespunzător de competență (de bază, intermediar sau avansat) pentru competența respectivă. Listele complete cu descriptorii cheie și colecția mai amplă de descriptori validați sunt prezentate în volumul 2 al actualei publicații și sunt disponibile și online pe pagina web a Consiliului Europei dedicată cadrului.

În scop ilustrativ, sunt prezentați aici descriptori cheie gradați pentru două competențe, în casetele 6 și 7.

Caseta 6: Descriptori cheie pentru abilitățile de ascultare și observare

- Nivel de bază
 - Ascultă cu atenție ce spun alte persoane
 - Urmărește cu atenție opinii care sunt diferite
- Nivel intermediar
 - Poate să asculte în mod eficient pentru a descifra ce vrea să spună cealaltă persoană și care sunt intențiile sale
 - Urmărește gesturile și limbajul corporal general al vorbitorilor pentru a-și da seama ce vor să spună
- Nivel avansat
 - Acordă atenție la ceea ce sugerează alți oameni, dar nu spun
 - Observă cum reacționează persoane cu alte afilieri culturale în diferite moduri la aceeași situație

Caseta 7: Descriptori cheie pentru cunoașterea și înțelegerea critică a politicii, legilor și drepturilor omului

- Nivel de bază
 - Poate să explice semnificația conceptelor politice de bază, inclusiv democrație, libertate, cetățenie, drepturi și responsabilități
 - Poate să explice de ce toată lumea are responsabilitatea de a respecta drepturile omului cu privire la alți oameni
- Nivel intermediar
 - Poate să explice natura universală, inalienabilă și indivizibilă a drepturilor omului
 - Poate să reflecteze în mod critic la cauzele primare ale încălcării drepturilor omului, inclusiv rolul clișeeilor și prejudecăților în procesele care duc la abuzuri ale drepturilor omului
- Nivel avansat
 - Poate să descrie diverse moduri în care cetățenii pot influența politicile

- Poate să reflecteze în mod critic la caracterul evolutiv al cadrului drepturilor omului și la dezvoltarea actuală a drepturilor omului în diferite regiuni ale lumii

Utilizarea descriptorilor

Procesul de elaborare a descriptorilor a avut așadar drept rezultat două seturi de descriptori validați și gradați: colecția generală de 447 de descriptori (unii descriptori fiind conectați la cele trei niveluri de competență, iar alții fiind situați între aceste niveluri) și un set mai redus de 135 de descriptori cheie, care sunt conectați clar la fiecare dintre cele trei niveluri de competență. O supoziție de bază (care este fondată pe procedura statistică utilizată pentru a grada descriptorii) este aceea că dacă o persoană manifestă comportamentul corespunzător descriptorului la nivel avansat, atunci este foarte probabil că persoana aceea va fi capabilă să manifeste și comportamentele corespunzătoare descriptorilor la nivelurile de bază și intermediar pentru aceeași competență.

Există câteva utilizări posibile ale ambelor liste de descriptori. Există totuși și câteva utilizări potențiale greșite, care trebuie să fie evitate.

Descriptorii pot fi utilizați în diferite moduri în contextul educației formale și educației nonformale. Fiind formulați în limbaj de rezultate ale învățării, aceștia sunt relevanți direct ca puncte de referință pentru elaborarea curriculumului la diferite niveluri, de la curriculumul național la curriculumul la decizia școlii, cât și pentru proiectarea, implementarea și evaluarea activităților de învățare.

Deoarece competențele sunt de regulă mobilizate în grupuri, cadrele didactice pot proiecta activități de învățare care creează oportunități pentru cursanți de a manifesta și a exersa comportamentele asociate cu combinații de descriptori ai unor competențe diferite. Aceste activități vor contribui prin urmare la dezvoltarea acelor competențe. Totuși, descriptorii pot constitui și o sursă de inspirație pentru specialiști în ceea ce privește proiectarea activităților educaționale, iar rezultatele învățării pot fi de asemenea definite prin combinarea și adaptarea descriptorilor existenți.

Acest lucru simplifică sarcina specialiștilor în domeniul educației de a acoperi cu oportunități de învățare relevante cât mai multe din cele 20 de competențe. Ar fi incorect să presupunem că ar trebui să se urmărească acoperirea cu activități de învățare separate a fiecăruia dintre cei 447 de descriptori sau chiar a celor 135 de descriptori cheie. În primul rând, colecția de descriptori trebuie să fie văzută ca un set de instrumente din care se pot alege și combina cele mai relevante elemente, ținând cont de nivelul cursanților și de contextul specific. Colecția nu trebuie să fie văzută ca o listă cu ce e de făcut. În al doilea rând, atunci când se aleg descriptorii relevanți care să fie stabiliți ca rezultate anticipate ale învățării, specialiștii trebuie să țină cont de faptul că activitățile de învățare trebuie să ofere oportunități cu semnificație pentru ca toți cursanții să avanseze la niveluri mai ridicate de competență sau să-și stabilizeze și consolideze nivelul pentru diverse competențe. Astfel, obiectivul nu trebuie să fie fixat prea sus, prin concentrarea pe descriptorii de nivel avansat, atunci când un număr mare de cursanți nu sunt pregătiți pentru acest lucru, și nici prea

jos, alegând doar descriptori la nivelul de bază, atunci când posibilitățile cursanților sunt mai mari.

Acest lucru are legătură și cu o altă utilizare importantă a descriptorilor, și anume evaluarea. Deoarece constituie rezultate ale învățării, este indicat ca descriptorii să fie folosiți drept referință în scopul evaluării. Trebuie să subliniem totuși că descriptorii se referă la nivelul general de competență, nu doar la execuția într-o singură situație specifică.

Astfel, este posibil ca un elev/student să manifeste din întâmplare un anumit comportament într-un context specific, de exemplu, în contextul unei activități de învățare, dar fără să reproducă acest comportament și alte situații. Simpla observare la un elev/student a comportamentului ilustrat de descriptor o singură dată nu înseamnă în mod necesar că acesta a atins nivelul de competență indicat de descriptorul respectiv.

Și invers, faptul că un elev/student nu manifestă într-o situație educațională comportamentul ilustrat de descriptor nu este suficient pentru a ajunge la concluzia că acesta are un nivel mai scăzut de competență. Se poate ca în situația aceea specifică, la momentul respectiv, comportamentul să nu fi fost vizibil, însă în alte circumstanțe ar putea fi capabil să manifeste comportamentul relevant.

De asemenea, datorită caracterului cumulativ al descriptorilor (și validării gradării, pe baza unei proceduri statistice riguroase), atunci când se efectuează o evaluare, cadrele didactice nu au nevoie să utilizeze listele descriptorilor ca liste de verificare pentru a se asigura că au fost acoperiți toți descriptorii. De exemplu, dacă un elev/student manifestă în mod consecvent comportamentul ilustrat de un descriptor la nivel intermediar pentru o anumită competență, nu este necesar să se verifice ceilalți descriptori la nivel intermediar pentru aceeași competență sau descriptorii la nivel de bază, deoarece este foarte probabil ca aceștia să fie stăpâniți. În schimb, cadrul didactic ar trebui să verifice dacă elevul sau studentul manifestă comportamente corespunzătoare descriptorilor competenței respective la nivel avansat, iar dacă nu se observă acele comportamente, ele pot constitui punctul de interes al activităților de învățare viitoare.

Utilizarea descriptorilor permite, datorită faptului că aceștia sunt formulați în termeni pozitivi, să se identifice ceea ce pot face elevii/studenții, iar absența comportamentelor trebuie să orienteze intervențiile viitoare și nu să fie utilizată pentru a-i eticheta negativ. După cum se poate vedea verificând descriptorii gradați din casetele 6 și 7, chiar și descriptorii la nivel de bază necesită un grad semnificativ de competență.

Un alt risc de utilizare greșită este atunci când comportamentul care este ilustrat de un descriptor la nivel de bază nu este observat. Ar fi greșit să se concluzioneze că elevul sau studentul nu are niciun nivel de competență. Chiar și în acest caz, acesta poate avea un anumit nivel de competență și descriptorii la nivel de bază pot fi vizați atunci drept următorul obiectiv de învățare.

Pe lângă diversele utilizări de către cadrele didactice în contexte formale și nonformale, descriptorii pot fi utili pentru cei care învață în mai multe feluri.

Deoarece cadrul include atât abilități de eficiență personală, cât și abilități de învățare autonomă, elevii/studenții pot reflecta la descriptorii tuturor celor 20 de competențe

pentru a-și planifica și a pune în aplicare un parcurs propriu de dezvoltare. Lista descriptorilor îi poate ajuta să-și orienteze obiectivele de învățare în mod structurat și realizabil, sporind astfel șansele de reușită și dezvoltarea personală.

Descriptorii sunt relevanți și pentru autoevaluare și ca mijloc de sprijinire a reflecției critice asupra învățării, indiferent dacă are loc într-un context educațional formal, nonformal sau informal. Elevii/studentii pot folosi descriptorii pentru a analiza modul în care s-au purtat în situații specifice relevante din trecut și a se gândi la ceea ce ar putea face în viitor. Cu privire la valori, elevii/studentii pot reflecta și la ceea ce s-ar putea întâmpla cu societatea dacă cetățenii ar ignora sau respinge conținutul descriptorilor respectivi.

În concluzie, descriptorii reprezintă un instrument valoros atât pentru cadrele didactice, cât și pentru elevi și studenți. Riscurile de utilizare potențială greșită pot fi evitate dacă se țin cont de principiile și sugestiile incluse în capitolele orientative din volumul 3 al prezentei publicații, în special capitolele despre curriculum, pedagogie, evaluare și abordare la nivelul întregii școli. Recomandăm utilizatorilor cadrului să consulte aceste capitole înainte de a utiliza descriptorii.



Concluzii

După cum s-a remarcat anterior, modelul de competențe descris în acest volum oferă o descriere detaliată a competențelor care trebuie să fie dobândite de către elevi/studenți pentru ca aceștia să devină cetățeni eficienți și implicați și să trăiască pașnic alături de alți oameni, ca egali în societăți democratice diverse din punct de vedere cultural. De asemenea, descriptorii oferă un mijloc de operaționalizare a competențelor în vederea utilizării de către specialiștii din domeniul educației pentru planificarea curriculumului, predare și învățare și evaluare.

Se speră că modelul de competențe și descriptorii se vor dovedi utili pentru luarea deciziilor și planificarea în domeniul educației și că vor contribui la valorificarea resurselor sistemelor de educație în scopul pregătirii elevilor/studenților pentru viață ca cetățeni competenți din punct de vedere democratic și intercultural.

Se speră de asemenea că sistemele de educație vor putea cu ajutorul cadrului să îi ajute pe elevi să devină agenți sociali autonomi, capabili să-și aleagă și să urmărească propriile scopuri în viață, în cadrul asigurat de instituțiile democratice și de respectul față de drepturile omului. Mai multe competențe ale modelului sunt în mod deosebit adecvate pentru acest scop.

De exemplu, dacă își dezvoltă o atitudine de deschidere față de alte culturi, convingeri, viziuni asupra lumii și practici, elevii/studenții vor fi dispuși să exploreze și să investigheze alte perspective și moduri de viață, în afara sferei celor tradiționale cu care aceștia au crescut, îmbogățindu-și gama experiențelor și lărgindu-și orizonturile. Dacă dobândesc abilități de învățare autonomă, vor fi capabili să învețe în mod independent despre aceste noi practici și moduri de viață și nu vor depinde numai de informațiile oferite de alte persoane din mediul lor imediat. Dacă dobândesc abilități

de gândire critică și analitică, elevii/studentii vor putea supune unei cercetări atente perspective și moduri de viață alternative și noi informații și idei și vor fi capabili să facă judecăți de valoare cu privire la acceptabilitatea sau dezirabilitatea acestora. De asemenea, dacă tinerii învață să prețuiască demnitatea umană și drepturile omului, diversitatea culturală și democrația, atunci aceste valori vor fi utilizate ca fundament pentru toate alegerile și acțiunile lor, iar ei își vor trăi în mod voluntar viața într-un fel care respectă drepturile omului și demnitatea altor oameni și principiile democrației.

Pe scurt, înzestrarea elevilor/studentilor cu competențele menționate de cadru reprezintă un pas esențial care trebuie făcut pentru a le da acestora puterea de a alege și a-și urma propriile scopuri într-un context al respectului pentru drepturile omului și pentru procesele democratice. Înzestrarea lor cu aceste competențe prin intermediul sistemului de educație, împreună cu luarea de măsuri în privința dezavantajelor structurale și a inegalităților, este crucială pentru a asigura sănătatea societăților noastre democratice, diverse din punct de vedere cultural și pentru abilitarea și prosperitatea tuturor tinerilor care trăiesc în aceste societăți.

Glosar de termeni cheie

Lista termenilor în ordine alfabetică

Abilitate
Atitudine
Autoeficacitate
Cetățean
Cetățenie
Competență
Competență interculturală
Cultură
Cultură democratică
Cunoștințe
Democrație
Descriptor
Dialog intercultural
Educație formală
Educație informală
Educație nonformală
Educație pentru cetățenie democratică (ECD)
Educație pentru drepturile omului (EDO)
Empatie
Etnocentrism
Înțelegere critică
Plurilingvism
Pluralitate de perspective
Predispoziție
Respect
Responsabilitate
Rezultat al învățării
Spirit civic
Toleranță
Toleranță la ambiguitate
Valoare

Lista termenilor în funcție de categorie

Termeni legați de conținut	Termeni tehnici
Autoeficacitate	Abilitate
Cetățean	Atitudine
Cetățenie	Competență
Competență interculturală	Cunoștințe
Cultură	Descriptor
Cultură democratică	Educație formală
Democrație	Educație informală
Dialog intercultural	Educație nonformală
Educație pentru cetățenie democratică (ECD)	Înțelegere critică
Educație pentru drepturile omului (EDO)	Predispoziție
Empatie	Rezultat al învățării
Etnocentrism	Valoare
Plurilingvism	
Pluralitate de perspective	
Respect	
Responsabilitate	
Spirit civic	
Toleranță	
Toleranță la ambiguitate	

Glosar

Abilitate

În contextul cadrului, o abilitate reprezintă capacitatea de a pune în practică tipare complexe, bine organizate de gândire sau de comportament, într-o manieră adaptivă, pentru a îndeplini un anumit scop sau obiectiv.

Atitudine

O atitudine reprezintă orientarea mentală generală pe care o adoptă o persoană față de cineva sau ceva (de exemplu, o persoană, un grup, o instituție, o problemă, un eveniment, un simbol). Atitudinile au în mod normal patru componente: o convingere sau o opinie despre obiectul atitudinii, o emoție sau un sentiment față de obiect, o evaluare (pozitivă sau negativă) a obiectului și o tendință de a se comporta într-un anumit fel față de obiect.

Atitudinile variază ca forță, adică din punct de vedere al stabilității, durabilității și impactului asupra comportamentului. Se poate distinge între atitudinile explicite și cele implicite. Atitudinile explicite pot fi accesate și controlate în mod conștient și pot fi exprimate verbal. Atitudinile implicite nu pot fi accesate sau controlate în mod conștient și sunt exprimate în schimb prin comportamente mai subtile sau ascunse,

precum expresii ale feței, limbajul corpului și timpii de reacție. Schimbările referitoare la atitudinile explicite pot să nu se reflecte în schimbări corespunzătoare ale atitudinilor implicite. Este posibil ca o persoană să aibă două sau mai multe atitudini diferite față de același obiect cu ocazii diferite, să aibă atitudini ambivalente, iar în cazul atitudinilor explicite și implicite față de același obiect, să manifeste sentimente și evaluări contradictorii.

Autoeficacitate

Autoeficacitatea este o atitudine față de sine. Aceasta implică o încredere în capacitatea proprie de a întreprinde acțiuni care sunt necesare pentru a îndeplini anumite obiective și convingerea că persoana poate să înțeleagă anumite probleme, să selecteze metode potrivite pentru a realiza anumite sarcini, să treacă de obstacole și de noi provocări, să influențeze ceea ce se întâmplă și să provoace o schimbare în lume.

Astfel, autoeficacitatea este asociată cu sentimente de încredere în abilitățile proprii. O autoeficacitate scăzută poate descuraja comportamentul democratic și intercultural, chiar și atunci când există un nivel ridicat de competență, în timp ce o autoeficacitate nerealist de mare poate duce la frustrare și dezamăgire. Atitudinea optimă constă într-o autoeficacitate relativ mare combinată cu un nivel ridicat de competență, realist estimat, care încurajează persoanele să abordeze noi provocări și le dă posibilitatea să acționeze legat de problemele care le preocupă. Autoeficacitatea implică și un sentiment de încredere legat de implicarea democratică și întreprinderea acțiunilor considerate necesare pentru a îndeplini obiectivele democratice (inclusiv contestarea și tragerea la răspundere a celor care dețin puterea și autoritatea, atunci când deciziile și acțiunile lor sunt considerate inechitabile sau nedrepte) și un sentiment de încredere legat de participarea la dialogul intercultural cu cei care sunt percepuți ca având afilieri culturale diferite de cele proprii

Cetățean

Termenul de „cetățean” are două sensuri diferite:

- ▶ cineva care are statutul juridic obiectiv al cetățeniei unui stat, așa cum este definit de legile și reglementările acelui stat; acest statut este de obicei indicat de deținerea de către persoana respectivă a pașaportului acelui stat;
- ▶ orice persoană care este influențată de luarea deciziilor politice sau civice de către o formă de guvernare sau de o comunitate și care poate să se implice în procesele politice și civice printr-un mijloc sau altul. Nu toți cei care sunt cetățeni în acest sens mai larg al termenului sunt și cetățeni legali. De exemplu, imigranții la prima generație pot să nu aibă cetățenia legală a țării în care locuiesc; totuși, chiar dacă nu pot vota la alegerile naționale, aceștia pot participa la procesele politice și civice printr-o varietate de alte mijloace, inclusiv organizațiile comunitare, apartenența la sindicate și activitățile sindicale și apartenența la grupuri de presiune (de exemplu, organizații anti-rasism, organizații în domeniul drepturilor omului sau în domeniul mediului).

În contextul cadrului, termenul „cetățeni” este utilizat pentru a denumi toți cetățenii care sunt influențați de luarea democratică a deciziilor și care se pot implica în

procesele și instituțiile democratice (mai degrabă decât a se referi numai la cei care dețin cetățenia legală a unui stat).

Cetățenie

Termenul „cetățenie” are două sensuri diferite:

- ▶ statutul juridic al unei persoane în relația cu un stat (care este dovedit de pașaport);
- ▶ exercitarea drepturilor și responsabilităților unui cetățean într-o societate democratică (participativă).

O persoană poate fi cetățean al unui stat fără a se implica în chestiunile publice, în timp ce o persoană care nu este cetățean (în sens juridic) poate da dovadă de cetățenie activă prin implicarea în diverse activități civice.

În contextul cadrului, termenul de „cetățenie” se referă la implicarea activă a cetățenilor în procesele și instituțiile democratice, exercitându-și drepturile și responsabilitățile

Competență

Competența reprezintă capacitatea de a mobiliza și a pune în aplicare valori, atitudini, abilități, cunoștințe relevante și/sau o înțelegere relevantă pentru a răspunde adecvat și eficient cerințelor, provocărilor și oportunităților pe care le prezintă un anumit tip de context. Aceasta implică selectarea, activarea, organizarea și coordonarea setului relevant de valori, atitudini, cunoștințe, înțelegere și abilități și aplicarea acestora prin comportamentul adecvat situațiilor respective. În afară de această utilizare generală și integratoare a termenului de „competență”, termenul de „competențe” (la plural) este utilizat în cadru cu referire la resursele psihologice specifice (și anume valorile, atitudinile, abilitățile, cunoștințele specifice și înțelegerea specifică) care sunt mobilizate și puse în aplicare pentru exercitarea comportamentului competent.

Competență interculturală

Competența interculturală reprezintă capacitatea de a mobiliza și de a pune în aplicare resurse psihologice relevante pentru a răspunde adecvat și eficient cerințelor, provocărilor și oportunităților prezentate de situațiile interculturale. Mai precis, aceasta implică o combinație de valori, atitudini, abilități, cunoștințe și înțelegere critică aplicate printr-o acțiune care permite persoanei:

- ▶ să înțeleagă și să respecte persoanele care sunt percepute ca având afilieri culturale diferite de cele proprii;
- ▶ să răspundă adecvat, eficient și cu respect atunci când interacționează și comunică cu astfel de persoane;
- ▶ să stabilească relații pozitive și constructive cu astfel de persoane.

„Respect” înseamnă că o persoană are o părere pozitivă despre cealaltă persoană, că o apreciază și prețuiește; „adecvat” înseamnă că toți participanții implicați sunt mulțumiți în aceeași măsură de faptul că interacțiunea se desfășoară în limitele normelor culturale previzibile; iar „eficient” înseamnă că toți cei implicați sunt capabili să-și îndeplinească obiectivele legate de interacțiune, cel puțin parțial

Cultură

Cultura reprezintă un set de trăsături spirituale, materiale, intelectuale și emoționale ale societății sau ale unui grup social care cuprinde nu numai artele și literatura, ci și stilurile de viață, modurile de conviețuire, sistemele de valori, tradițiile și convingerile. Se poate face o distincție între aspectele materiale (obiecte fizice precum alimente, îmbrăcăminte, locuințe, bunuri, unelte, produse artistice etc.), sociale (limbă, religie, legi, reguli, structură familială, muncă, folclor, simboluri culturale etc.) și subiective (cunoștințe, convingeri, amintiri, identități, atitudini, valori și practici comune) ale culturii. Acest set de resurse culturale este distribuit la nivelul întregului grup social, fiecare membru individual însușindu-și și utilizând numai o parte din resursele culturale potențial disponibile. Aceasta explică variabilitatea din interiorul fiecărui grup cultural și poate avea drept rezultat delimitări contestate sau neclare ale grupului.

Din această perspectivă, orice grup social poate avea o cultură și toate culturile sunt dinamice și se schimbă permanent de-a lungul timpului, ca urmare a factorilor externi și interni. Toți oamenii aparțin unor grupuri multiple și culturilor acestor grupuri și participă la diferite constelații de culturi. Afilierile culturale sunt de asemenea fluide și dinamice, având o puternică dimensiune subiectivă.

Cultură democratică

Democrația înseamnă mai mult decât suma instituțiilor sale. O democrație sănătoasă depinde în mare măsură de dezvoltarea unei culturi civice democratice.

Termenul „cultură democratică” pune accent pe faptul că deși democrația nu poate exista fără instituții și legi democratice, astfel de instituții și legi nu pot funcționa în practică decât dacă se bazează pe o cultură a democrației, adică pe valori, atitudini și practici democratice, comune cetățenilor și instituțiilor. Printre altele, acestea includ angajamentul față de statul de drept și drepturile omului, angajamentul față de sfera publică, convingerea conform căreia conflictele trebuie să fie gestionate pașnic, recunoașterea și respectul față de diversitate, disponibilitatea de a-și exprima opiniile, disponibilitatea de a asculta care sunt opiniile altora, angajamentul față de luarea deciziilor de către majoritate, angajamentul față de protecția minorităților și a drepturilor acestora și disponibilitatea de a se implica într-un dialog dincolo de diviziunile culturale. Termenul include și preocuparea pentru prosperitatea durabilă a semenilor, precum și pentru mediul în care trăim.

Cunoștințe

Cunoștințele reprezintă corpul de informații structurate și interconectate deținut de către o persoană și sunt în strânsă legătură cu noțiunea de înțelegere. În domeniul educației, cunoștințele sunt văzute ca un element esențial al curriculumului, la care se face deseori referire cu termenul de conținut curricular și cuprind elementele esențiale pe care umanitatea le-a acumulat de-a lungul timpului și pe care școala trebuie să le transmită noilor generații, cu scopul de a avansa în ceea ce privește înțelegerea lumii și progresul societății omenești.

Democrație

Democrația reprezintă guvernarea de către popor sau în numele poporului, în care principala trăsătură a guvernării este aceea de a fi sensibilă la opiniile majorității. Într-o democrație, puterea supremă aparține poporului și este exercitată direct de către acesta (democrație directă) sau prin reprezentanți aleși în cadrul unui sistem electoral liber (democrație reprezentativă).

Pilonii pe care se sprijină democrația sunt:

- ▶ să înțeleagă și să respecte persoanele care sunt percepute ca având afilieri culturale diferite de cele proprii;
- ▶ suveranitatea poporului;
- ▶ o guvernare bazată pe consimțământul celor guvernați;
- ▶ guvernarea pe baza majorității;
- ▶ drepturile minorităților;
- ▶ garantarea drepturilor fundamentale ale omului;
- ▶ alegeri libere și corecte;
- ▶ egalitatea în fața legii;
- ▶ procese echitabile;
- ▶ limite constituționale asupra guvernării;
- ▶ pluralism social, economic și politic, inclusiv recunoașterea organizațiilor independente ale societății civile;
- ▶ valorile de cooperare, concurență corectă și compromis.

Standardele democratice actuale depășesc limitele democrației reprezentative clasice, în care rolul cheie al cetățenilor este de a delega reprezentanților prin vot responsabilitatea pentru elaborarea și implementarea politicilor publice. Standardele actuale iau în schimb forma democrației participative, în care instituțiile publice respectă principiile unei bune guvernări, iar cetățenii au legitimitatea de a se implica în toate etapele ciclului de politici publice.

Descriptor

Un descriptor este un enunț ce descrie un comportament observabil și evaluabil al unui cursant, care demonstrează atingerea sau realizarea unui anumit nivel de competență cu privire la o competență specifică. Descriptorii au o formulare pozitivă și sunt independenți unul de altul.

Dialog intercultural

Dialogul intercultural este un schimb deschis de puncte de vedere, pe baza respectului și înțelegerii reciproce, între persoane sau grupuri care se percep ca având afilieri culturale diferite. Acesta necesită libertatea și capacitatea de a se exprima, precum și disponibilitatea și capacitatea de a asculta care sunt punctele de vedere ale altora. Dialogul intercultural încurajează implicarea constructivă la nivelul unor diviziuni culturale percepute, reduce intoleranța, prejudecățile și clișeele și contribuie la integrarea politică, socială, culturală și economică și la coeziunea societăților diverse din

punct de vedere cultural. Încurajează de asemenea egalitatea, demnitatea umană și sentimentul unui țel comun. Dialogul intercultural urmărește să dezvolte o înțelegere mai profundă a unor practici și viziuni asupra lumii diverse, să promoveze cooperarea și participarea (sau libertatea de a face alegeri), să permită dezvoltarea și transformarea personală și să promoveze respectul față de alți oameni.

Dialogul intercultural poate fi un proces dificil. Acesta este în special cazul atunci când participanții se percep reciproc ca reprezentanți ai unor culturi între care există o relație de adversitate (de exemplu, ca urmare a unui conflict armat trecut sau prezent) sau când un participant crede că grupul său cultural a suferit foarte mult (de exemplu, prin discriminare clară, exploatare materială sau genocid) din cauza celui alt grup căruia îi aparține, în percepția sa, interlocutorul. În astfel de situații, dialogul cultural poate fi extrem de dificil, necesitând un nivel ridicat de competență interculturală și o sensibilitate emoțională și socială considerabilă, angajament, perseverență și curaj.

Educație formală

Educația formală reprezintă sistemul structurat de educație și formare profesională care începe cu învățământul preșcolar și primar, continuă cu învățământul secundar și mai departe cu cel universitar. Aceasta se desfășoară, de regulă, în instituții de învățământ general sau profesional și se finalizează cu o certificare.

Educație informală

Educația informală înseamnă procesul ce se desfășoară pe durata vieții, prin care o persoană dobândește atitudini, valori, abilități și cunoștințe din influențele și resursele educaționale din mediul său și din experiența zilnică (familie, grupul de colegi, vecini, întâlniri, bibliotecă, mass-media, muncă, joacă etc.).

Educație nonformală

Educația nonformală înseamnă orice program planificat de educație, conceput pentru a îmbunătăți o serie de abilități și competențe, în afara cadrului educațional formal.

Educație pentru cetățenie democratică (ECD)

Educația pentru cetățenie democratică înseamnă educație, formare, sensibilizare, informare, practici și activități care urmăresc, prin înzestrarea cursanților cu cunoștințe, abilități și înțelegere și prin formarea de atitudini și comportamente, să îi pregătească și să îi încurajeze pe aceștia să își exercite și să-și apere drepturile democratice și responsabilitățile în societate, să aprecieze diversitatea și să joace un rol activ în viața democratică, în vederea promovării și apărării democrației și a statului de drept.

Deoarece cetățenia democratică nu se limitează la statutul juridic al cetățeanului și la dreptul de vot pe care îl conferă acest statut, educația pentru cetățenie democratică include toate aspectele vieții într-o societate democratică și este prin urmare legată de o gamă vastă de subiecte, precum dezvoltarea durabilă, participarea persoanelor cu dizabilități în societate, integrarea aspectelor de gen, prevenirea terorismului și multe altele.

Educație pentru drepturile omului (EDO)

Educația pentru drepturile omului înseamnă educație, formare, creșterea gradului de conștientizare, înfrimare, practici și activități care au ca scop, prin înzestrarea elevilor/studentilor cu cunoștințe, capacități și înțelegere și formarea atitudinilor și comportamentelor, să îi pregătească și să îi încurajeze pe aceștia să contribuie la construirea și apărarea unei culturi universale a drepturilor omului în societate, în vederea promovării și protejării drepturilor omului și libertăților fundamentale. Educația pentru drepturile omului implică trei dimensiuni:

- ▶ învățarea despre drepturile omului, cunoștințe despre drepturile omului, ce sunt acestea și cum sunt apărute sau protejate;
- ▶ învățarea prin intermediul drepturilor omului, recunoscându-se că modul în care învățarea este organizată și în care sunt transmise cunoștințele despre drepturile omului, precum și contextul trebuie să fie compatibile cu valorile drepturilor omului (de exemplu, participarea, libertatea de gândire și de exprimare) și că în educația pentru drepturile omului procesul de învățare și conținutul învățării sunt la fel de importante;
- ▶ învățarea pentru drepturile omului, prin dezvoltarea de abilități, atitudini și valori astfel încât cursanții să aplice valorile drepturilor omului în viață și să acționeze, singuri sau împreună cu alții, pentru a promova și a apăra drepturile omului.

Empatie

Empatia reprezintă setul de abilități necesare pentru a înțelege și a se raporta la gândurile, convingerile și sentimentele altor oameni și a vedea lumea din perspectiva altor oameni. Empatia presupune capacitatea de a ieși din propriul cadru de referință psihologic (a se depărta de propria perspectivă) și capacitatea de a percepe și de a înțelege la nivelul imaginației cadrul de referință psihologic și perspectiva altei persoane. Această abilitate este fundamentală pentru a-ți forma o idee despre afilierile culturale, viziunile asupra lumii, convingerile, interesele, emoțiile, dorințele și nevoile altor oameni.

În cadrul modelului CCD, empatia este văzută prin urmare ca o abilitate, deși are și alte sensuri în discursul curent sau cel științific (de exemplu, referitor la contagiunea emoțională, atunci când o persoană „ia” și împărtășește emoțiile altei persoane). Se pot distinge trei forme diferite de empatie:

- ▶ Asumarea cognitivă a unei perspective – capacitatea de a percepe și a înțelege percepțiile, gândurile și convingerile altor oameni.
- ▶ Asumarea afectivă a unei perspective – capacitatea de a percepe și a înțelege emoțiile, sentimentele și nevoile altor oameni.
- ▶ Simpatia, denumită uneori „empatie plină de compasiune” sau „grijă empatică” – capacitatea de a trăi sentimente de compasiune și grijă față de alți oameni pe baza percepției stării sau condiției lor cognitive sau afective sau a situației ori circumstanțelor lor materiale.

Etnocentrism

Etnocentrismul este acea viziune în care cultura de bază a persoanei se află în centrul tuturor lucrurilor, iar toate celelalte sunt măsurate și clasate prin referire la această cultură. Etnocentrismul este înțeles și ca prejudecată exprimată de ideea că modurile de a vedea lucrurile ale grupului propriu sunt superioare altora. Se pot distinge trei forme de etnocentrism:

- ▶ negare: incapacitatea sau refuzul de a înțelege la nivel cognitiv diferența culturală, ceea ce duce la observații ignorante sau naive cu privire la alte culturi;
- ▶ apărare: recunoașterea diferenței culturale însoțită de o evaluare negativă a variațiilor de la cultura proprie, în care cu cât este mai mare diferența, cu atât este mai negativă evaluarea, și caracterizată de un mod de gândire dualist de genul „noi contra lor”;
- ▶ minimizarea diferenței: recunoașterea și acceptarea diferențelor culturale superficiale, susținând în același timp că toate ființele umane sunt în esență la fel, punând accent pe asemănările dintre oameni și punctele comune ale valorilor de bază, însă definind acele puncte comune din punct de vedere etnocentric (toți sunt în esență la fel „ca noi”)

Înțelegere critică

Înțelegerea critică implică comprehensiunea și aprecierea înțelesurilor și impune un anumit mod de raportare la cunoștințe. Aceasta necesită reflecția cu privire la cunoștințe, analiza critică a conținutului și a surselor acestora, compararea diferitelor perspective asupra aceluiași subiect, conectarea cunoștințelor nou dobândite cu cunoștințele dobândite anterior din diferite surse, plasarea cunoștințelor într-un context sociocultural specific, relativizarea înțelesului acestora și evaluarea diferitelor idei și poziții pe baza unor argumente variate. Astfel, înțelegerea critică implică reflecția activă și evaluarea critică a ceea ce se înțelege și se interpretează (spre deosebire de interpretarea automată, uzuală și lipsită de reflecție). Înțelegerea critică este demonstrată de capacitatea nu numai de a reproduce cunoștințe, ci și de a le aplica în contexte noi și în moduri creative.

Plurilingvism

Plurilingvismul reprezintă capacitatea unei persoane de a utiliza mai multe limbi la nivel receptiv și/sau productiv, indiferent de nivelul de competență deținut în cazul fiecăreia dintre ele.

Pluralitate de perspective

Pluralitatea de perspective reprezintă analiza și prezentarea situațiilor, evenimentelor, practicilor, documentelor, reprezentărilor mass-media, societăților și culturilor, luând în considerare puncte de vedere multiple pe lângă cel propriu. Pluralitatea de perspective presupune:

- ▶ recunoașterea faptului că toată lumea, inclusiv propria persoană, are perspective parțiale și părtinitoare, care sunt determinate de mediul cultural, educațional și familial, de trecutul persoanei, personalitate și procesele cognitive și afective;

- ▶ admiterea faptului că perspectivele altor oameni pot fi la fel de valabile ca cele proprii;
- ▶ disponibilitatea și capacitatea de a adopta punctul de vedere psihologic al altor persoane în încercarea de a vedea lumea așa cum o văd acestea (abilitatea de „asumare a perspectivei”, care constituie un aspect al empatiei).

Predispoziție

O predispoziție este o organizare de durată a factorilor psihologici interni, care este exprimată ca o tendință stabilă și consecventă de a manifesta anumite tipare de gândire, simțire sau comportament într-o gamă variată de circumstanțe, în absența coerciției externe sau a recompenselor extrinseci. Predispozițiile trebuie să fie distinse de capacități. De exemplu, oamenii pot fi capabili să genereze argumente care sunt opuse poziției proprii față de o problemă atunci când li se cere acest lucru (au capacitatea), dar în general tind să nu facă acest lucru (nu au o predispoziție în acest sens). Tot astfel, este posibil ca oamenii să dețină abilitățile, cunoștințele și înțelegerea care sunt necesare pentru a adopta un anumit tip de comportament, dar să le lipsească predispoziția de a le utiliza. O predispoziție reprezintă prin urmare o serie de preferințe și intenții plus un set de capacități care permit realizarea acelor preferințe și intenții într-un anumit mod. Predispozițiile sunt excluse din cadru, deoarece acestea sunt implicite în definiția competenței care stă la baza întregului cadru, și anume competența ca mobilizare și punere în aplicare a competențelor prin comportament. În cazul în care competențele nu sunt mobilizate și puse în aplicare (dacă nu există nicio predispoziție pentru utilizarea lor în comportament), atunci persoana nu poate fi considerată ca fiind competentă. Altfel spus, predispoziția de a-și utiliza competențele prin comportament este proprie chiar noțiunii de competență – nu există competență fără această predispoziție.

Respect

Respectul este o atitudine față de cineva sau ceva (de exemplu, o persoană, o convingere, un simbol, un principiu, o practică), caracterizată de faptul că obiectul atitudinii respective este apreciat ca având importanță, merit sau valoare care garantează o părere pozitivă și considerație. În funcție de natura obiectului care este respectat, respectul poate lua forme foarte diferite (a se compara respectul față de o regulă a unei școli/instituții cu respectul față de înțelepciunea unei persoane în vârstă și cu respectul față de natură). Un tip de respect care este deosebit de important în contextul unei culturi democratice este respectul acordat altor persoane care sunt percepute ca având afilieri culturale diferite sau convingeri, opinii sau practici diferite de cele proprii. Un astfel de respect nu necesită aprobarea, adoptarea sau „convertirea” la ceea ce este respectat, ci este în schimb o atitudine care implică aprecierea celeilalte persoane și a diferențelor față de sine, recunoscând și confirmând totuși diferențele care există. Atitudinea de respect este necesară pentru a facilita atât interacțiunea democratică, cât și dialogul cu alți oameni. Totuși, respectul trebuie să aibă anumite limite, de exemplu, nu trebuie să se acorde respect acelor convingeri, opinii, stiluri de viață sau practici care împiedică sau încalcă drepturile omului și demnitatea altora.

Prin urmare, respectul implică:

- ▶ o părere pozitivă și considerație față de cineva sau ceva pe baza aprecierii că acestea au importanță, merit sau valoare intrinsecă;
- ▶ o părere pozitivă și considerație față de alte persoane ca ființe umane egale, indiferent de afilierile lor culturale, convingeri, opinii, stiluri de viață sau practici;
- ▶ o părere pozitivă și considerație față de convingerile, opiniile, stilurile de viață și practicile adoptate de alți oameni, atât timp cât acestea nu împiedică sau încălcă drepturile omului și demnitatea altora

Responsabilitatea

Responsabilitatea este o atitudine cu privire la propriile acțiuni. Responsabilitatea implică reflecția la acțiunile proprii, formularea de intenții despre modul de a acționa potrivit din punct de vedere moral, îndeplinirea conștientă a acțiunilor respective și asumarea răspunderii pentru rezultatele acelor acțiuni.

Responsabilitatea apare atunci când o persoană are obligația de a acționa într-un anumit mod și merită laude sau reproșuri pentru a fi acționat sau nu în acel mod. Responsabilitatea poate necesita curaj în măsura în care luarea unei atitudini principiale poate impune să acționezi pe cont propriu, să acționezi împotriva normelor comunității sau contestarea unei decizii colective care este considerată greșită. Astfel, poate exista uneori o tensiune între spiritul civic (înțeles ca solidaritate și loialitate față de alți oameni) și responsabilitatea morală. O atitudine de responsabilitate cu privire la propriile acțiuni implică prin urmare luarea de decizii referitoare la acțiunile care vor fi întreprinse (ceea ce, în unele cazuri, poate impune să nu se întreprindă nicio acțiune), având în vedere circumstanțele existente

Rezultat al învățării

Un rezultat al învățării este un enunț cu privire la ceea ce se așteaptă ca un elev/student să cunoască, să înțeleagă și/sau să fie capabil să demonstreze la finalizarea unui proces de învățare.

Spirit civic

Spiritul civic reprezintă o atitudine față de alți oameni, în afara familiei și a prietenilor. Acesta implică un sentiment de apartenență la un grup sau o comunitate, sensibilitatea față de alți oameni din cadrul grupului, conștientizarea efectelor acțiunilor proprii asupra acelor oameni, solidaritatea cu alți membri ai grupului și un sentiment de datorie civică față de grup. Printre grupurile sau comunitățile în raport cu care se poate exprima spiritul civic se numără oamenii care trăiesc într-o anumită zonă geografică (precum un cartier, un oraș, o țară, un grup de țări ca Europa sau Africa sau chiar lumea, în cazul „comunității globale”), grupuri etnice, grupuri confesionale, grupuri bazate pe activități recreative sau orice alt fel de grup social sau cultural căruia persoana simte că îi aparține. Fiecare persoană aparține unor grupuri multiple și poate avea o atitudine de spirit civic față de mai multe dintre acestea.

Societățile democratice au nevoie de persoane cu orientare comunitară, care să fie interesate de binele comunității. Interesul și încrederea reciprocă, împreună

cu obiectivele comune și o varietate de resurse, au drept rezultat angajamentul și implicarea. Atunci când au sentimentul că există o miză dincolo de interesul individual imediat, oamenii devin implicați în viața socială. Există o diferență între spiritul civic într-o societate democratică modernă și „datoriile civice” impuse de regimurile totalitare (persoanele cu spirit civic gândesc și acționează pe baza convingerii lor autentice și a propriei decizii) sau preocuparea față de binele comun în societățile colectiviste (persoanele cu spirit civic nu renunță la propriile interese în interesul comunității, ci acționează împreună cu alte persoane pentru a aborda interesele comune și generale).

Toleranță

Toleranța poate fi interpretată fie ca fenomen social, fie ca atitudine a unei persoane. Dacă ne interesează toleranța ca atitudine a persoanei, atunci există trei interpretări posibile ale toleranței:

- ▶ ca antonim al intoleranței, implicând acceptare și deschidere, fără a le impune altora propriile puncte de vedere sau practici;
- ▶ ca atitudine de superioritate, având legătură cu etimologia latină a termenului: toleranța ca „împăcare” cu ceva ce nu ne place sau chiar ceva ce urâm. Această interpretare este deseori asociată cu verbul „a tolera”, care implică o relație dezechilibrată, între cineva care tolerează și altcineva care este tolerat;
- ▶ ca percepție utilă în abordarea problemei cheie legată de reconcilierea la nivel individual a credinței în valoarea egală și demnitatea tuturor ființelor umane cu situația de dezacord puternic față de valori, convingeri sau practici. Din această perspectivă, toleranța este definită ca atitudine corectă și obiectivă față de cei ale căror opinii și practici diferă de cele proprii, pe baza angajamentului față de respectarea demnității umane.

Cea de-a treia viziune presupune că există trei condiții necesare simultan pentru a putea vorbi de toleranță:

- ▶ condiție prealabilă: o situație de diferență sau conflict cu altă persoană;
- ▶ procedură: angajamentul de a evita orice fel de violență, căutarea unor modalități lipsite de violență pentru a soluționa dezacordul sau a îndura/suporta conflictul;
- ▶ motivație: decizia de a căuta o soluție fără violență sau de a accepta dezacordul, care se bazează pe prețuirea drepturilor altor persoane și a demnității umane

În anumite situații nu trebuie să fii tolerant – există limite. De exemplu, nu trebuie să tolerăm rasismul. Cea de-a treia abordare de mai sus, fondată pe respectul față de demnitatea tuturor ființelor umane și pe egalitatea fundamentală a drepturilor omului, este încorporată în definiția dată respectului în acest cadru.

Toleranță la ambiguitate

Toleranța la ambiguitate reprezintă o atitudine față de situații care sunt nesigure și fac obiectul unor interpretări multiple opuse. Persoanele cu o toleranță mare la ambiguitate evaluează aceste obiecte, evenimente și situații într-o manieră pozitivă și le abordează în mod constructiv, în timp ce persoanele cu o toleranță scăzută la

ambiguitate adoptă o singură perspectivă rigidă asupra situațiilor neclare și sunt inflexibile în gândirea lor despre lume.

Valoare

O valoare este o convingere despre un scop dezirabil care motivează acțiunea și servește ca principiu orientativ în viață cu privire la multe situații. Valorile au o însușire normativă și prescriptivă referitor la ce s-ar cuveni să se facă sau să se gândească. Valorile oferă standarde sau criterii pentru: efectuarea de evaluări; justificarea opiniilor, atitudinilor și comportamentului; planificarea comportamentului și alegerea dintre mai multe alternative; încercarea de a-i influența pe alții; și felul de a se prezenta pe sine în fața altora. Valorile sunt legate de emoții prin faptul că, atunci când sunt activate, acestea se îmbină cu sentimentele. Valorile asigură de asemenea structuri în jurul cărora sunt organizate atitudini mai specifice. Ele influențează atitudinile, iar evaluarea valorilor oamenilor poate contribui la anticiparea atitudinilor și comportamentului lor. Oamenii își organizează valorile pe ierarhii în funcție de importanța relativă a acestora, iar importanța relativă a valorilor se schimbă deseori de-a lungul vieții. La nivel psihologic individual, valorile sunt reprezentări sociale sau convingeri morale interiorizate la care oamenii apelează ca rațiune supremă a acțiunilor lor. Cu toate acestea, valorile nu sunt pur și simplu trăsături individuale, ci convenții sociale despre ceea ce este drept, bine sau trebuie să fie prețuit. Ele sunt coduri sau principii generale care orientează acțiunea, nu acțiuni în sine sau liste specifice cu ce trebuie făcut și când trebuie făcut. Valorile stau la baza sancționării anumitor alegeri în ceea ce privește comportamentul și a recompensării altora. Un sistem de valori prezintă ceea ce se așteaptă și se speră, ceea ce se cere și ce este interzis.

Lecturi Suplimentare

Audigier F. (2000), *Basic concepts and core competencies for education for democratic citizenship*, Council of Europe, Strasbourg, available at www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Curriculum/SEEPDFs/audigier.pdf, accessed 14 December 2017.

Ayton-Shenker D. (1995), *The challenge of human rights and cultural diversity*, United Nations Department of Public Information, DPI/1627/HR, New York.

Bandura A. (1994), "Self-efficacy", in Ramachaudran V. S. (ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4), Academic Press, New York.

Bandura A. (1997), *Self-efficacy: the exercise of control*, W. H. Freeman, New York.

Barrett M. (ed.) (2013), *Interculturalism and multiculturalism: similarities and differences*, Council of Europe Publishing, Strasbourg.

Barrett M. and Zani B. (eds) (2015), *Political and civic engagement: multidisciplinary perspectives*, Routledge, London.

Barrett M. et al. (2014), *Developing intercultural competence through education*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, available at www.coe.int/t/dg4/education/pestalozzi/Source/Documentation/Pestalozzi3.pdf, accessed 14 December 2017.

Beacco J.-C. et al. (2010), *Guide for the development and implementation of curricula for plurilingual and intercultural education*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, available at www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Source2010_ForumGeneva/GuideEPI2010_EN.pdf, accessed 14 December 2017.

Bertelsmann Foundation (2003), *Civic-mindedness: participation in modern society*, Bertelsmann Foundation Publishers, Gütersloh.

Boix Mansilla V. and Jackson A. (2011), *Educating for global competence: preparing our youth to engage the world*, Asia Society, New York, available at <http://asiasociety.org/files/book-globalcompetence.pdf>, accessed 14 December 2017.

Brady D., Verba S. and Schlozman K. L. (1995), "Beyond SES: a resource model of political participation", *American Political Science Review* Vol. 89, No. 2, pp. 271-94.

Brander P. et al. (2012), *Compass: manual for human rights education with young people*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, available at www.coe.int/en/web/compass, accessed 14 December 2017.

Brander P. et al. (2016), *Education pack "All different – all equal": ideas, resources, methods and activities for non-formal intercultural education with young people and adults* (3rd edn), Council of Europe Publishing, Strasbourg.

Brett P., Mompoin-Gaillard P. and Salema M. H. (2009), *How all teachers can support citizenship and human rights education: a framework for the development of competences*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, available at <https://rm.coe.int/16802f726a>, accessed 14 December 2017.

Byram M. (1997), *Teaching and assessing intercultural communicative competence*, Multilingual Matters, Clevedon.

Byram M. et al. (2009), *Autobiography of intercultural encounters*, Council of Europe Publishing Strasbourg, available at www.coe.int/t/dg4/autobiography/, accessed 14 December 2017.

Byram M. et al. (eds) (2017), *From principles to practice in education for intercultural citizenship*, Multilingual Matters, Clevedon.

Campaign for the Civic Mission of Schools (CCMS) (2011), *Guardian of democracy: the civic mission of schools*, CCMS, Silver Spring, MD, available at <http://civicmission.s3.amazonaws.com/118/f0/5/171/1/Guardian-of-Democracy-report.pdf>, accessed 14 December 2017.

Cantle T. (2012), *Interculturalism: the new era of cohesion and diversity*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Chiu C.-Y. and Hong Y.-Y. (2006), *Social psychology of culture*, Psychology Press, New York.

Coste D. and Cavalli M. (2015), *Education, mobility, otherness: the mediation functions of schools*, Language Policy Unit, Council of Europe, Strasbourg, available at www.coe.int/t/dg4/Linguistic/Source/LE_texts_Source/LE%202015/Education-Mobility-Otherness_en.pdf, accessed 14 December 2017.

Council of Europe (1950), *European Convention on Human Rights*, European Court of Human Rights, Council of Europe, Strasbourg, available at www.echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf, accessed 14 December 2017.

Council of Europe (2001), *Common European framework of reference for languages: learning, teaching, assessment* (CEFR), Cambridge University Press, Cambridge, available at www.coe.int/t/dg4/linguistic/source/framework_en.pdf, accessed 14 December 2017.

Council of Europe (2007), *Recommendation CM/Rec(2007)6 of the Committee of Ministers to member states on the public responsibility for higher education and research*, Strasbourg: Committee of Ministers, Council of Europe, available at https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d5dae, accessed 14 December 2017.

Council of Europe (2008), *White Paper on intercultural dialogue "Living together as equals in dignity"*, Committee of Ministers, Council of Europe, Strasbourg, available at www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_en.pdf, accessed 14 December 2017.

Council of Europe (2010), *Council of Europe Charter on Education for Democratic Citizenship and Human Rights Education*, Recommendation CM/Rec(2010)7 and explanatory memorandum, Council of Europe, Strasbourg, available at <https://rm.coe.int/16803034e3>, accessed 14 December 2017.

Council of Europe (2011), *Living together: combining diversity and freedom in 21st century Europe*, Report of the Group of Eminent Persons of the Council of Europe, Council of Europe Publishing, Strasbourg, available at www.coe.int/t/dg4/highereducation/2011/KYIV%20WEBSITE/Report%20on%20diversity.pdf, accessed 14 December 2017.

Council of Europe (2012), *Recommendation CM/Rec(2012)13 of the Committee of Ministers to member states on ensuring quality education*, Committee of Ministers, Council of Europe, Strasbourg, available at www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/CMRec2012-13_quality_EN.doc, accessed 14 December 2017.

Council of Europe (2014), *Recommendation CM/Rec(2014)5 of the Committee of Ministers to member states on the importance of competences in the language(s) of schooling for equity and quality in education and for educational success*, Committee of Ministers, Council of Europe, Strasbourg, available at www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/CM-Recom-LangScol-2014_EN.doc, accessed 14 December 2017.

Davis M. H. (1994), *Empathy: a social psychological approach*, Westview Press, Boulder, CO.

Deardorff D. K. (ed.) (2009), *The SAGE handbook of intercultural competence*, Sage, Thousand Oaks, CA.

Dillon R. S. (2014), "Respect", *Stanford Encyclopedia of Philosophy*, available at <http://plato.stanford.edu/entries/respect/>, accessed 14 December 2017.

Donnelly J. (2013), *Universal human rights in theory and practice* (3rd edn), Cornell University Press, Ithaca, NY.

Eisenberg N. (2003), "Prosocial behavior, empathy, and sympathy", in Bornstein M. et al. (eds) (2003), *Well-being: positive development across the life course*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.

Eshleman A. (2014), "Moral responsibility", *Stanford Encyclopedia of Philosophy*, available at <http://plato.stanford.edu/entries/moral-responsibility/>, accessed 14 December 2017.

Feldmann E., Henschel T. R. and Ulrich S. (2000), *Tolerance: basis for democratic interaction*, Bertelsmann Foundation Publishers, Gütersloh.

Flowers N. et al. (2009), *Compasito: manual on human rights education for children* (2nd edn), Council of Europe Publishing, Strasbourg, available at www.eycb.coe.int/compasito/pdf/Compasito%20EN.pdf, accessed 14 December 2017.

Furnham A. and Marks J. (2013), "Tolerance of ambiguity: a review of the recent literature", *Psychology* Vol. 4, No. 9, pp. 717-28.

Hogg M. A. and Vaughan G. M. (2014), *Social psychology* (7th edn), Pearson, Harlow.

Hua C. W. and Wan K. E. (2011), *Civic mindedness: components, correlates and implications for the public service*, Civil Service College, Singapore.

Jackson R. (2014), *Signposts: policy and practice for teaching about religions and non-religious world views in intercultural education*, Council of Europe Publishing, Strasbourg, available at <https://rm.coe.int/16806cd2f5>, accessed 14 December 2017.

Katz L. G. (1993), *Dispositions: definitions and implications for early childhood practice*, ERIC Clearinghouse on Elementary and Early Childhood Education, University of Illinois, Champaign, IL.

Kennedy D., Hyland A. and Ryan N. (2007), "Writing and using learning outcomes: a practical guide", in Froment E. et al. (eds), *EUA Bologna handbook – Making Bologna work*, Article C 3.4-1, Raabe Verlag, Berlin.

Klein M. (1995), "Responsibility", in Honderich T. (ed.), *The Oxford companion to philosophy*, Oxford University Press, Oxford.

Knauth T. (2010), *Tolerance – A key concept for dealing with cultural and religious diversity in education*, The European Wergeland Centre Statement Series, Oslo.

Moore T. (2013), "Critical thinking: seven definitions in search of a concept", *Studies in Higher Education* Vol. 38, No. 4, pp. 506-22.

National Task Force on Civic Learning and Democratic Engagement (NTF) (2012), *A crucible moment: college learning and democracy's future*, Association of American Colleges and Universities, Washington, DC, available at www.aacu.org/sites/default/files/files/Crucible_508F.pdf, accessed 14 December 2017.

North B. (2000), *The development of a common framework scale of language proficiency*, Peter Lang, New York.

North B. and Schneider G. (1998), "Scaling descriptors for language proficiency scales", *Language Testing* Vol. 15, No. 2, pp. 217-63.

North-South Centre of the Council of Europe (2010), *Global education guidelines: a handbook for educators to understand and implement global education*, North-South Centre of the Council of Europe, Lisbon, available at www.coe.int/t/dg4/nscentre/ge/GE-Guidelines/GEguidelines-web.pdf, accessed 14 December 2017.

Oakes P. J., Haslam S. A. and Turner J. C. (1994), *Stereotyping and social reality*, Blackwell, Oxford.

OSCE/ODIHR (2012), *Guidelines on human rights education for secondary school systems*, OSCE, Warsaw, available at www.osce.org/odihr/93969, accessed 14 December 2017.

Osler A. and Starkey H. (2010), *Teachers and human rights education*, Institute of Education Press, London.

Pettigrew T. F. and Tropp L. R. (2006), "A meta-analytic test of intergroup contact theory", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 90, No. 5, pp. 751-83.

Reber A. S. (1985), *The Penguin dictionary of psychology*, Penguin, Harmondsworth.

Risager K. (2007), *Language and culture pedagogy: from a national to a transnational paradigm*, Multilingual Matters, Clevedon.

Rychen D. S. and Salganik L. H. (eds) (2003), *Key competences for a successful life and a well-functioning society*, Hogrefe and Huber, Gottingen.

Schwartz S. H. (1992), "Universals in the content and structure of values: theory and empirical tests in 20 countries", in Zanna M. (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* Vol. 25, pp. 1-65, Academic Press, New York.

Schwartz S. H. (2006), "Les valeurs de base de la personne: théorie, mesures et applications" [Basic human values: theory, measurement and applications], *Revue française de sociologie* Vol. 42, 249-88.

Sherrod L. R., Torney-Purta J. and Flanagan C. A. (eds) (2010), *Handbook of research on civic engagement in youth*, John Wiley and Sons, Hoboken, N.J.

Stradling R. (2003), *Multiperspectivity in history teaching: a guide for teachers*, Council of Europe Publishing, Strasbourg.

Tibbitts F. (2015), *Curriculum development and review for democratic citizenship and human rights education*, UNESCO, Council of Europe, OSCE/ODIHR and Organization of American States, Paris, Strasbourg, Warsaw and Washington, DC, available at <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002343/234386e.pdf>, accessed 14 December 2017.

UNESCO (2013), *Intercultural competences: conceptual and operational framework*, UNESCO, Paris, available at <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002197/219768e.pdf>, accessed 14 December 2017.

UNESCO (2014), *Global citizenship education: preparing learners for the challenges of the 21st century*, UNESCO, Paris, available at <http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002277/227729E.pdf>, accessed 14 December 2017.

United Nations (1948), *Universal Declaration of Human Rights*, United Nations General Assembly, New York, available at www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/, accessed 14 December 2017.

United Nations (2015), *Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development*, available at www.un.org/pga/wp-content/uploads/sites/3/2015/08/120815_outcome-document-of-Summit-for-adoption-of-the-post-2015-development-agenda.pdf, accessed 14 December 2017.

Verba S., Schlozman K. L. and Brady H. E. (1995), *Voice and equality: civic volunteerism in American politics*, Harvard University Press, Cambridge, MA.

Tibbitts F. (2015), *Curriculum development and review for democratic citizenship and human rights education*, UNESCO, Council of Europe, OSCE/ODIHR and Organization

Sales agents for publications of the Council of Europe

Agents de vente des publications du Conseil de l'Europe

BELGIUM/BELGIQUE

La Librairie Européenne -
The European Bookshop
Rue de l'Orme, 1
BE-1040 BRUXELLES
Tel.: + 32 (0)2 231 04 35
Fax: + 32 (0)2 735 08 60
E-mail: info@libeurop.eu
<http://www.libeurop.be>

Jean De Lannoy/DL Services
c/o Michot Warehouses
Bergense steenweg 77
Chaussée de Mons
BE-1600 SINT PIETERS LEEUW
Fax: + 32 (0)2 706 52 27
E-mail: jean.de.lannoy@dl-servi.com
<http://www.jean-de-lannoy.be>

CANADA

Renouf Publishing Co. Ltd.
22-1010 Polytek Street
CDN-OTTAWA, ONT K1J 9J1
Tel.: + 1 613 745 2665
Fax: + 1 613 745 7660
Toll-Free Tel.: (866) 767-6766
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
<http://www.renoufbooks.com>

CROATIA/CROATIE

Robert's Plus d.o.o.
Marasovičeva 67
HR-21000 SPLIT
Tel.: + 385 21 315 800, 801, 802, 803
Fax: + 385 21 315 804
E-mail: robertsplus@robertsplus.hr

CZECH REPUBLIC/ RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Suweco CZ, s.r.o.
Klecakova 347
CZ-180 21 PRAHA 9
Tel.: + 420 2 424 59 204
Fax: + 420 2 848 21 646
E-mail: import@suweco.cz
<http://www.suweco.cz>

DENMARK/DANEMARK

GAD
Vimmelskftet 32
DK-1161 KØBENHAVN K
Tel.: + 45 77 66 60 00
Fax: + 45 77 66 60 01
E-mail: reception@gad.dk
<http://www.gad.dk>

FINLAND/FINLANDE

Akateeminen Kirjakauppa
PO Box 128
Keskuskatu 1
FI-00100 HELSINKI
Tel.: + 358 (0)9 121 4430
Fax: + 358 (0)9 121 4242
E-mail: akatailus@akateeminen.com
<http://www.akateeminen.com>

FRANCE

Please contact directly /
Merci de contacter directement
Council of Europe Publishing
Éditions du Conseil de l'Europe
F-67075 STRASBOURG Cedex
Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81
Fax: + 33 (0)3 88 41 39 10
E-mail: publishing@coe.int
<http://book.coe.int>

Librairie Kléber
1, rue des Francs-Bourgeois
F-67000 STRASBOURG
Tel.: + 33 (0)3 88 15 78 88
Fax: + 33 (0)3 88 15 78 80
E-mail: librairie-kleber@coe.int
<http://www.librairie-kleber.com>

NORWAY/NORVÈGE

Akademika
Postboks 84 Blindern
NO-0314 OSLO
Tel.: + 47 2 218 8100
Fax: + 47 2 218 8103
E-mail: support@akademika.no
<http://www.akademika.no>

POLAND/POLOGNE

Ars Polona JSC
25 Obrońcow Street
PL-03-933 WARSZAWA
Tel.: + 48 (0)22 509 86 00
Fax: + 48 (0)22 509 86 10
E-mail: arspolona@arspolona.com.pl
<http://www.arspolona.com.pl>

PORTUGAL

Marka Lda
Rua dos Correiros 61-3
PT-1100-162 LISBOA
Tel: 351 21 3224040
Fax: 351 21 3224044
E mail: apoio.clientes@marka.pt
www.marka.pt

RUSSIAN FEDERATION/ FÉDÉRATION DE RUSSIE

Ves Mir
17b, Butlerova ul. - Office 338
RU-117342 MOSCOW
Tel.: + 7 495 739 0971
Fax: + 7 495 739 0971
E-mail: orders@vesmirbooks.ru
<http://www.vesmirbooks.ru>

SWITZERLAND/SUISSE

Planetis Sàrl
16, chemin des Pins
CH-1273 ARZIER
Tel.: + 41 22 366 51 77
Fax: + 41 22 366 51 78
E-mail: info@planetis.ch

TAIWAN

Tycoon Information Inc.
5th Floor, No. 500, Chang-Chun Road
Taipei, Taiwan
Tel.: 886-2-8712 8886
Fax: 886-2-8712 4747, 8712 4777
E-mail: info@tycoon-info.com.tw
orders@tycoon-info.com.tw

UNITED KINGDOM/ROYAUME-UNI

The Stationery Office Ltd
PO Box 29
GB-NORWICH NR3 1GN
Tel.: + 44 (0)870 600 5522
Fax: + 44 (0)870 600 5533
E-mail: book.enquiries@tso.co.uk
<http://www.tsoshop.co.uk>

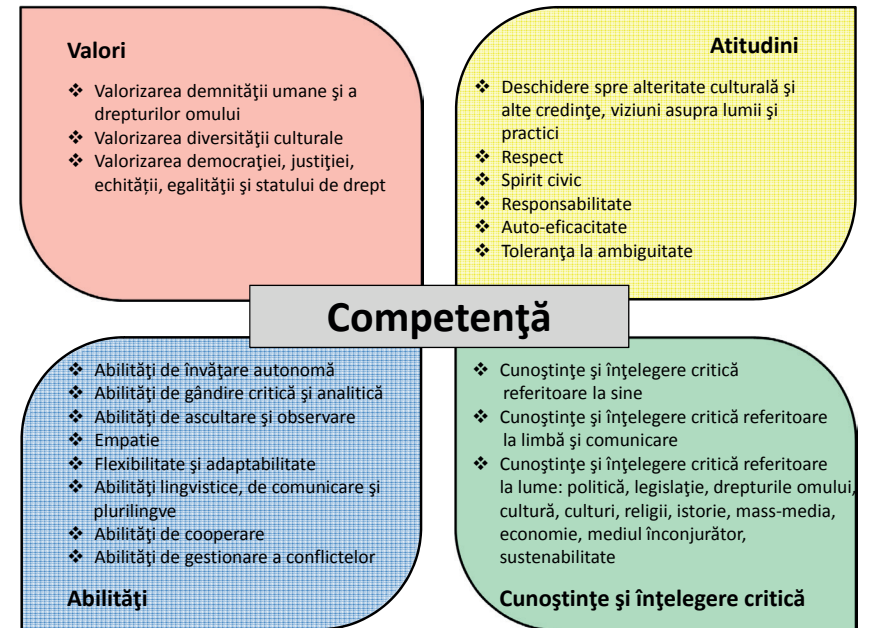
UNITED STATES and CANADA/ ÉTATS-UNIS et CANADA

Manhattan Publishing Co
670 White Plains Road
USA-10583 SCARSDALE, NY
Tel: + 1 914 472 4650
Fax: + 1 914 472 4316
E-mail: coe@manhattanpublishing.com
<http://www.manhattanpublishing.com>

Council of Europe Publishing/Éditions du Conseil de l'Europe
F-67075 STRASBOURG Cedex

Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81 – Fax: + 33 (0)3 88 41 39 10 – E-mail: publishing@coe.int – Website: <http://book.coe.int>

Modelul competențelor pentru cultură democratică



Consiliul Europei promovează și protejează drepturile omului, democrația și statul de drept. Aceste principii sunt fundamentul societăților și sistemelor politice europene de zeci de ani, dar ele trebuie menținute și sprijinite, în special pe timp de criză economică și politică.

Majoritatea persoanelor sunt de acord că democrația este o formă de guvernare de către popor sau în numele poporului și că nu ar putea funcționa fără instituții care să asigure alegeri regulate, libere și corecte, decizia majorității și responsabilizarea celor care guvernează. Totuși, aceste instituții nu pot funcționa dacă cetățenii înșiși nu se implică activ și nu dau dovadă de angajament față de valorile și atitudinile democratice. Educația are un rol esențial în acest sens, iar acest Cadru de Referință sprijină sistemele de educație în procesul de predare, învățare și evaluare a competențelor pentru cultură democratică și oferă o direcție coerentă gamei largi de abordări folosite.

Acest prim volum cuprinde modelul de competențe pentru cultură democratică ce a fost unanim aprobat de miniștri europeni ai educației la Conferința din Bruxelles din aprilie 2016. De asemenea volumul descrie contextul acestui cadru de referință, oferă câteva îndrumări importante privind utilizarea sa, prezintă o introducere a rolului descriptorilor care sunt abordați în cel de-al doilea volum și se încheie cu un glosar de termeni cheie. Îndrumări suplimentare privind implementarea Cadrului de referință sunt oferite în volumul trei.

RO

www.coe.int

Consiliul Europei este cea mai importantă organizație care activează în domeniul drepturilor omului de pe continent. Este formată din 47 de state membre, dintre care 28 sunt membre ale Uniunii Europene. Toate statele membre ale Consiliului Europei au aderat la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, un tratat conceput pentru a proteja drepturile omului, democrația și statul de drept. Curtea Europeană a Drepturilor Omului supraveghează implementarea Convenției în statele membre.

Volumul 1 dintr-un set de trei volume.

Nu se vinde separat.

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE