ERASMUS+

Deep Democracy

Democrația profundă

Curs organizat și susținut de Europass Teacher Academy - Atena, Grecia

Trainer: Dimitris Zisimopoulos
Participante: profesor Nicolae Rozina Beatrice, profesor Sandu Sanda Laura, profesor Botez Paula Pompilia
Şcoala Gimnazială ,,Sfânta Vineri” Ploiești, România

2025-1-RO01-KA121-SCH-000322883



Atena · Grecia · 24–29 august 2026

O experiență Erasmus+ centrată pe dialog

Cursul a combinat fundamentele metodei Lewis Deep Democracy cu exerciții de grup, reflecție și aplicare în contexte educaționale.

Participare activă

Fiecare zi a alternat explicațiile cu activități în care participanții au testat instrumentele.

Învățare colaborativă

Exercițiile au oferit spațiu pentru ascultare, schimb de perspectivă și lucru în echipă.

Transfer profesional

Situațiile discutate au fost conectate la viața de zi cu zi din școli și echipe.



Ce cuprinde Democrația profundă?



1	**Diferență și conflict**	Cum recunoaștem tensiunea și de ce merită ascultată.
2	**Icebergul grupului**	Ce se spune deschis și ce rămâne sub suprafață.
3	**Linia rezistenței**	Semnalele timpurii ale neparticipării și escaladării.
4	**Instrumente de dialog**	Început dialog, Sfârșit dialog, Soft Shoe Shuffle (participanții stau în cerc și își arată acordul, dezacordul ori nuanțele prin deplasare în spațiu, dezbatere și 4 pași.

De unde pornește Deep Democracy?



Metoda Lewis Deep Democracy s-a născut în tranziția Africii de Sud de la apartheid la democrație și a fost dezvoltată de Myrna și Greg Lewis.

Fundament

Metoda are legătură cu psihologia orientată spre proces, asociată cu Arnold Mindell.

Schimbare de perspectivă

Nu caută doar acordul rapid; explorează tensiunea și informația din diferențe.

Idee centrală

O decizie devine mai solidă atunci când și vocile alternative pot contribui.

DEFINIȚIE

A include toate vocile importante

Deep Democracy este o practică de creare a unei culturi a incluziunii, capabilă să recunoască și să lucreze cu diversitatea, tensiunea și conflictul.

Nu evită diferența

Opiniile contradictorii nu sunt tratate ca obstacole, ci ca date necesare pentru înțelegere.

Nu izolează minoritatea

Persoana care exprimă un «nu» poate formula o preocupare împărtășită și de alții.

Nu se oprește la vot

După stabilirea majorității, procesul întreabă ce are nevoie minoritatea pentru a susține decizia.



Conflictul: informație, nu eșec



În curs, conflictul este privit ca o confruntare de interese, opinii sau valori. El apare inevitabil în relațiile umane și poate avea forme diverse.

Conflict de valori

Apare când credințe, identități sau valori de bază se află în opoziție.

Conflict relațional

Poate porni din diferențe de personalitate, neînțelegeri sau mesaje nespuse.

Conflict social

Se poate lega de mediu, politică, segregare, rasism sau percepția nedreptății.

Ce se întâmplă când evităm diferența?

În fața emoțiilor incomode, oamenii pot deveni politicoși și tăcuți, se pot retrage sau pot reacționa exploziv. În toate aceste cazuri, dialogul se reduce.

Tăcere și evitare

Oamenii pot să nu vorbească de teamă să nu ofenseze sau să nu fie respinși.

Sentimente care se acumulează

Subiectele devin tabu, iar nevoile și frustrările nespuse se intensifică.

Relații deteriorate

Pot apărea stereotipuri, atacuri și contraatacuri, în locul curiozității față de celălalt.



Grupul are o parte vizibilă și una ascunsă

Analogia icebergului arată că o parte mică din viața unui grup este conștientă și exprimată, iar o parte importantă rămâne sub nivelul discuției deschise.

Deasupra apei

Agenda declarată, deciziile și observațiile pe care toți le cunosc și le pot discuta.

Sub apă

Temeri, presupuneri, preocupări, discuții informale și semnale pe care nu le cunoaște întregul grup.

Potențial nevalorificat

Metoda propune un spațiu sigur în care aceste elemente pot deveni resurse pentru decizie.



Cum folosim icebergul într-o echipă școlară?



Un exemplu propus la curs: introducerea unei noi metode de predare, asupra căreia membrii echipei nu sunt de acord.

Ce devine vizibil?

Afirmațiile și acțiunile formulate deschis în cadrul întâlnirii.

Ce rămâne ascuns?

Emoțiile, temerile, tabu-urile și presupunerile pe care oamenii nu le exprimă ușor.

Care este învățarea?

Comunicarea și rezolvarea conflictului devin mai eficiente când partea ascunsă poate fi abordată cu grijă.

Linia rezistenței începe adesea discret

Rezistența apare atunci când persoanele nu se simt incluse în procesul de decizie. În fazele inițiale, ea este de obicei mascată și mai ușor de reparat.

Gluma

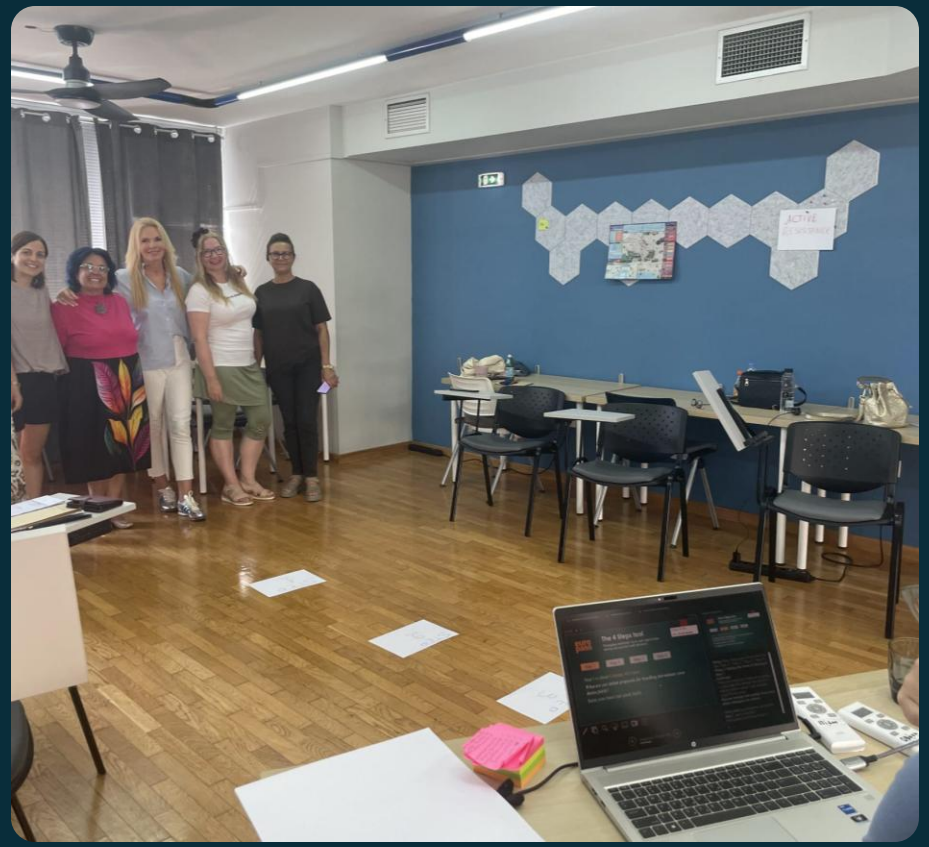
Iritarea, rana sau resentimentul pot fi exprimate indirect prin remarci aparent nevinovate.

Scuza

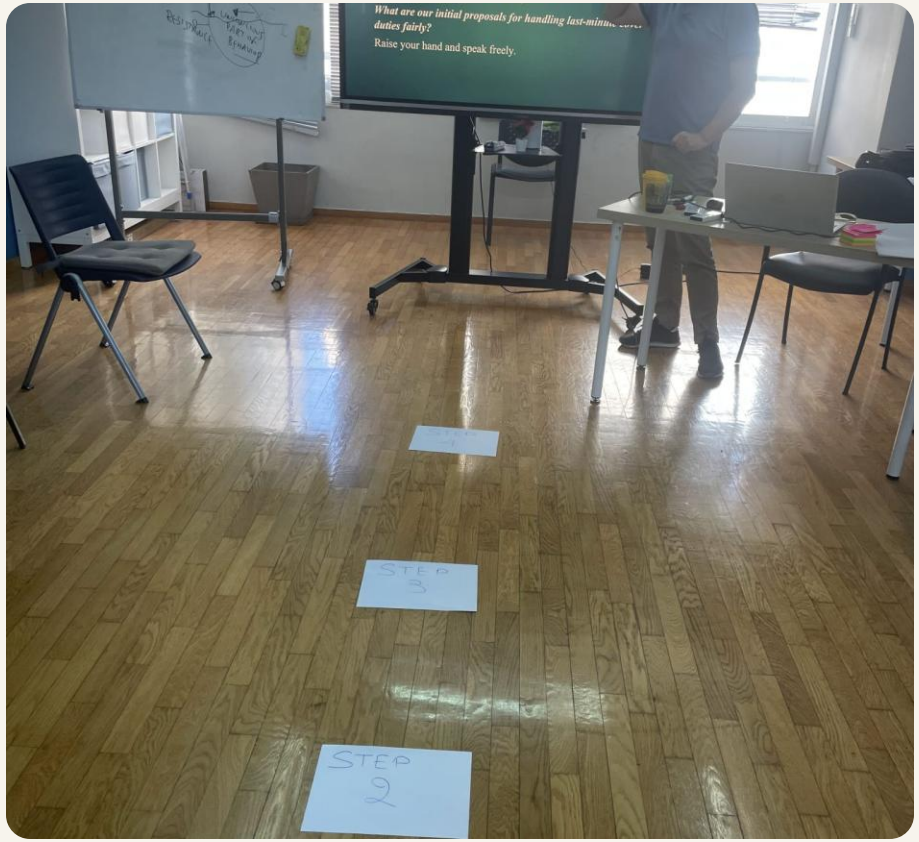
Explicațiile repetate pot avea un sâmbure de adevăr, dar pot semnala și o opoziție care nu a fost exprimată direct.

Bârfa

Când oamenii nu se simt auziți, conversația se poate muta în spații laterale, în afara dialogului real.



Când rezistența nu este ascultată



Dacă semnalele timpurii sunt ignorate, tensiunea poate deveni evidentă și poate produce ruptura relației sau blocarea acțiunii comune.

Comunicare slabă

Dialogul direct este înlocuit de mesaje reci, scurte sau de lipsa unei conversații autentice.

Perturbare și încetinire

Oamenii pot întârzia, pot bloca sau pot acționa împotriva unei hotărâri pe care nu o pot susține.

Retragere sau separare

În etapa extremă, pozițiile se rigidizează, relația se rupe, iar oamenii încetează să mai participe.

Răspunsul: invităm opinia alternativă

Cursul subliniază că prevenirea liniei rezistenței începe cu decizii incluzive și cu atenție la comportamentele care semnalează neparticipare.

Oprim problema devreme

Este mai ușor să abordăm un semnal subtil decât să reparăm un conflict deja polarizat.

Întrebăm explicit

Facilitatorul poate invita puncte de vedere diferite, inclusiv cele care contrazic direcția majoritară.

Ascultăm «nu»-ul

Opinia alternativă nu este o piedică; poate arăta ce trebuie corectat sau completat.



Începem întâlnirea prin conectare



Check-in-ul este o modalitate simplă de a începe o întâlnire sau o activitate de grup. Le oferă participanților un moment pentru a se conecta cu grupul, pentru a-și exprima pe scurt starea sau așteptările și pentru a intra pregătiți în tema întâlnirii.

Pentru un grup nou

Poate sprijini prezentarea participanților și primele legături dintre ei.

Pentru un grup format

Poate reconecta oamenii, clarifica scopul întâlnirii și face vizibile așteptările.

Regulă importantă

Check-in-ul este o ocazie de exprimare, nu o discuție sau o dezbatere asupra răspunsurilor.

Cum facilităm un check-in sigur?

Facilitatorul explică procesul, propune câteva întrebări și invită răspunsurile fără a forța participarea.

Fără obligativitate

A nu răspunde poate fi, la rândul lui, un semnal relevant; nu este nevoie de presiune.

Stilul „popcorn”

Participanții intervin când sunt pregătiți, nu într-o ordine rigidă care crește anxietatea.

Rezumat de teme

La final, facilitatorul sintetizează teme și așteptări generale, fără a atribui ideile unor persoane.



Încheiem întâlnirea cu claritate

Check-out-ul oferă închidere și permite fiecăruia să numească starea, ideile principale, nivelul de confort sau pașii următori.

Închidere, nu dezbatere

Fiecare poate împărtăși fără a fi întrerupt, chestionat sau contrazis în acel moment.

Decizii și responsabilități

În contexte profesionale, check-out-ul poate consolida deciziile, sarcinile, responsabilii și termenele.

Indicator al angajamentului

Răspunsurile pot arăta dacă grupul are claritate, aliniere și disponibilitate pentru următorii pași.



Instrumentul celor patru pași

1

Adunăm toate opiniile

Toți cei prezenți sunt invitați să contribuie; inclusiv opiniile neobișnuite sau emoționale au loc.

2

Este în regulă să spui și «nu»

Se creează o atmosferă în care diferența nu este ridiculizată, respinsă sau intimidată.

3

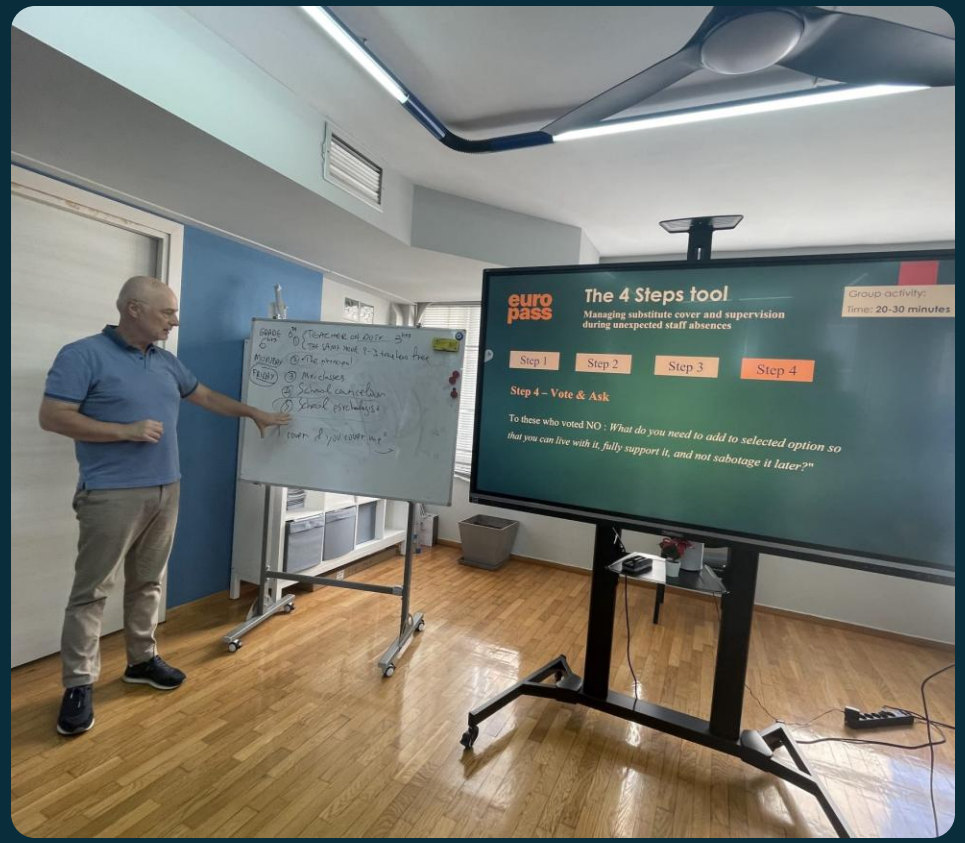
Răspândim opinia alternativă

Grupul caută alte persoane care recunosc măcar o parte de adevăr în punctul de vedere diferit.

4

Votăm și întrebăm ce mai este necesar

Majoritatea se vede clar, dar decizia se îmbogățește cu înțelepciunea minorității.



PASUL 1

Adunăm toate opiniile



Primul pas urmărește să creeze incluziune reală: fiecare voce este dorită și apreciată în discuție, nu doar cea mai rapidă sau mai puternică.

Puterea poate domina

Persoanele cu statut sau influență pot ocupa spațiul fără intenția de a exclude, dar efectul poate fi tăcerea celorlalți.

Invitație autentică

Facilitatorul cere nu doar opinii convenabile, ci și contribuții diferite, contradictorii sau încărcate emoțional.

Fără ierarhii de valoare

Mesajul practic este că fiecare perspectivă poate conține informație importantă pentru grup.

PASUL 2

Este în regulă să spui și «nu»

A exprima o poziție alternativă poate fi dificil într-un grup în care aparent toată lumea este de acord. De aceea, siguranța este un obiectiv explicit.

Invităm opinii neconvenționale

Întrebările pot solicita direct o variantă diferită, o reținere sau un posibil risc al opțiunii alese.

Nu confundăm tăcerea cu acordul

O lipsă de răspuns poate arăta că oamenii nu se simt încă în siguranță pentru a contribui.

Modelăm vulnerabilitatea

Facilitatorul poate exprima propriile îndoieli sau poate formula el însuși o perspectivă alternativă.



PASUL 3

Răspândim opinia alternativă



Atunci când cineva își exprimă dezacordul, nu este lăsat singur în această poziție. Grupul explorează împreună ce alte perspective, rezerve sau preocupări se regăsesc în acel «nu».

Dincolo de aparențe

Un grup nu este împărțit perfect între «da» și «nu»; pot exista persoane care au rezerve nespuse.

Întrebarea care deschide

«Mai simte cineva la fel sau are o altă perspectivă?» poate scoate la lumină informația ascunsă.

Evităm țapul ispășitor

Persoana curajoasă nu este tratată ca excepție, ci ca purtătoare a unei posibile teme a grupului.

PASUL 4

Votăm și întrebăm ce este necesar

Votul ajută grupul să stabilească direcția cu cea mai mare susținere. Metoda continuă însă dincolo de acest moment.

Majoritatea devine vizibilă

Un vot simplu arată care variantă are susținerea cea mai largă.

Minoritatea rămâne în conversație

După vot, întrebarea este: «De ce aveți nevoie ca să puteți susține decizia?»

Decizia se rafinează

Răspunsurile minorității pot fi integrate în hotărârea majoritară, apoi grupul verifică din nou nivelul de acord.



Explorăm părțile unei dileme, nu etichetele oamenilor



În Dynamic Dilemma Debate, oamenii se deplasează între puncte de vedere. Metoda urmărește să fie auzite complet ambele părți ale unei teme.

Fără identități fixe

Nimeni nu «deține» o poziție; participanții pot explora argumentele fiecărei laturi.

Fără întreruperi

Scopul este să se asculte argumentele până la capăt, fără ca dezbaterea să devină o ceartă între persoane.

Căutarea unor puncte comune de adevăr

După ce au explorat ambele perspective, participanții discută ce au înțeles din argumentele opuse și încearcă să formuleze o concluzie comună, mai echilibrată.

O conversație în mișcare

Soft Shoe Shuffle este o formă de dialog care implică întregul grup. Acordul, dezacordul și nuanțele devin vizibile prin poziționare și mișcare.

În cerc

O persoană începe cu o idee, iar ceilalți arată acordul sau respingerea ocupând alte locuri în spațiu.

Libertatea de a nuanța

Participanții care nu sunt de acord cu niciuna dintre variante pot propune și argumenta o perspectivă diferită.

Rolul facilitatorului

Facilitatorul poate susține persoana care vorbește și verifică înțelesul contribuției, fără a prelua vocea acesteia.



Ce rămâne relevant pentru comunitatea școlară?

Metoda nu oferă o formulă rapidă pentru orice conflict. Ea oferă o disciplină a dialogului: să observăm, să invităm, să ascultăm și să includem.

În întâlniri

Check-in-ul și check-out-ul ajută la conectare, claritate și asumarea următorilor pași.

În decizii

Cei patru pași reduc riscul ca o hotărâre să lase în urmă îngrijorări importante.

În conflicte

Ascultarea opiniei alternative poate preveni izolarea, polarizarea și comportamentele de rezistență.



Mulțumim!

Democrația profundă începe atunci când diferența nu mai este exclusă, ci ascultată.

Erasmus+ · Atena 2026

Europass Teacher Academy

