



YOUTH FOR UNDERSTANDING

Coloured Glasses

Leitfaden für Teamer zur Gestaltung von Colored Glasses Workshops mit Menschen, die in der Jugendarbeit tätig sind.



***“ Säe einen Gedanken, ernte eine Handlung;
säe eine Handlung, ernte eine Gewohnheit;
säe eine Gewohnheit, ernte einen Charakter;
säe einen Charakter, ernte ein Schicksal. ”***

Stephen Covey



“Coloured Glasses Grow: Expanding Intercultural Education” (CGrow) is a 2-year project that contributed to increasing the number of young people who develop intercultural competences, thus equipping them to engage in non-discriminatory practices and intercultural dialogue.

This project, running from **December 2016 until November 2018**, was coordinated by **European Educational Exchanges – Youth For Understanding (EEE-YFU)**, and implemented in partnership with **FernUniversität in Hagen, OBESSU, YEU International, YFU Austria, YFU Bulgaria, YFU Estonia, YFU France, YFU Germany, YFU Italy, and YFU Sweden**. Funding was provided by the European Commission, via Erasmus+ funding (KA3 - Support for Policy Reform – Initiatives for Policy Innovation, Social Inclusion through Education, Training and Youth).

Three key approaches were used in this project to scale up and disseminate Coloured Glasses:

- **Upscaling through new and strengthened geographies at grassroots level** - A major part of this project was to bring Coloured Glasses to local regions where it previously did not exist.
- **Upscaling through pedagogical adaptation to new target audiences** - With the scaling up approach, this manual was developed to deliver Coloured Glasses to those who work with young people: teachers and youth workers.
- **Disseminating and networking to change beliefs and inspire action** - Additional dissemination activities were initiated to increase awareness about the importance of intercultural education and how it can be implemented.

Graphic Design: Andreea Madar

Special thank you to **Kristen Hope** for the proofreading.

This manual has been funded with the support of the the European Commission, via Erasmus+ funding (KA3 - Support for Policy Reform – Initiatives for Policy Innovation, Social Inclusion through Education, Training and Youth). This publication reflects the views only of the authors, and the European Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



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

The electronic version of this manual can be found at: <https://training.yfu.org/educational-resources>

Youth For Understanding (YFU) is a volunteer-based global non-profit community driven by the passion of people, consisting of 55+ Member Organizations across six continents. As a leader in intercultural exchange and educational programs for more than 60 years, YFU has impacted more than 270.000 students – and their host families, schools and networks – and more than 70.000 volunteers.

EEE-YFU is an international non-profit organisation under Belgian law (AISBL) and the umbrella organisation of Youth For Understanding (YFU) in Europe. EEE-YFU supports its 28 European Member Organisations to have a strong impact in youth exchanges and intercultural education and be a visible and growing community.

Inhalt

Einführung	4
Die Ziele der Coloured Glasses Workshops für Menschen in der Jugendarbeit	4
Hinweise zur Benutzung des Leitfadens	4

1. Der Ansatz von Colored Glasses auf der Basis von non-formalen Bildungsmethoden **6**

1.1. Formale und non-formale Bildung	6
1.2. Der Bildungsansatz von Coloured Glasses Worskhops	7
1.3. Formale und non-formale Bildung	8

2. Leitfaden für Teamende **9**

2.1. Was bedeutet Teamen?	9
2.2. Ein Coloured Glasses Teamer ist jemand, der...	9
2.3. Die Haltung eines Teamers	9
2.4. Die Rolle des Teamenden beim Steuern von emotionaler Intelligenz ..	10

3. Das Konzept eines Coloured Glasses Workshop **11**

3.1. Der Ablauf eines Workshops	11
3.2. Einige hilfreiche Tipps vor dem Workshop	11
3.2.1. Vorbereitung.11
3.2.2. Adapting the content to different target groups.11
3.3. Einige Tipps, die während des Workshops hilfreich sein könne	12
3.4. Workshopinhalte -Eisbrecher- Modelle – Pointmaker-Simulationen etc.....	12
3.4.1. Eisbrecher/Kennenlernspiele.12
3.4.2. Schnelle Eisbrecher.13
3.4.3. Simulationen.14
3.4.4. Wrap-up activities/Aktivitäten zum Abschluss.17
3.5. Beispielworkshops	19

Anhang A: Arbeitsblätter **24**

Einführung

Lernen geschieht überall und das ganze Leben über. Deshalb besteht auch eine Verbindung zwischen formaler und non-formaler Bildung. Coloured Glasses bietet eine große Anzahl an Workshops zu den Themen kultureller Austausch und internationale Vielfalt an.

Die Welt änderte sich heute sehr schnell. Die Schule spielt immer noch eine wichtige Rolle, z. B. In Bezug auf Grundhaltungen, aber informiert und auf dem aktuellen Stand zu sein ist bei der heutigen kulturellen Vielfalt in allen möglichen Lebensumständen zunehmend wichtiger. Dadurch haben Menschen, die in der Jugendarbeit tätig sind (Lehrer, Sozialarbeiter, Ehrenamtliche etc.) eine immer größere und herausfordernde Verantwortung. Aus diesem Grund ist es wichtig, sich neue Methoden anzueignen, die sowohl formale als auch non-formale Bildung verbinden, wie es bei den Coloured Glasses Workshops der Fall ist. Diese Workshops setzen non-formale Methoden in einer formalen Bildungsstruktur wie z. B. Schulen ein, aber man kann diese Angebote auch in einer non-formalen Umgebung erleben.

Die Ziele der Coloured Glasses Workshops für Menschen in der Jugendarbeit

One of the goals of the workshops with adults is the sensibilisation of educators to this multicultural
Eines der Ziele der Workshops mit Erwachsenen ist es, die interkulturelle Wirksamkeit und das Gespür für interkulturelle Gegebenheiten der Menschen, die in einem Kontext mit jungen Menschen arbeiten, in dieser multikulturellen Umgebung zu erhöhen. Manche haben vielleicht schon eine Ausbildung mit Bezug auf interkulturelle Theorien absolviert, aber die Coloured Glasses Workshops können solche Theorien mit Erfahrungen, die in durch die im Konzept dargestellten Simulationen erlebt werden können, verbinden.

Ein weiteres Ziel der Coloured Glasses Workshops ist es, die Arbeit des Trägervereins Youth for Understanding (YFU) zu bewerben. Lehrer und Erzieher sowie andere Personen, die mit Jugendlichen arbeiten und die selbst an einem Coloured Glasses Workshop teilgenommen haben werden, in Zukunft eher einen Workshop für ihre eigenen Schüler/Jugendlichen buchen, da sie die angewandten Methoden kennen und ihre positive Erfahrung teilen möchten.

Hinweise zur Benutzung des Leitfadens

Die Arbeitsblätter (Anhang A) sind dazu bestimmt, die Erwachsenen, die am Workshop teilnehmen, durch eine Reflexion über ihre Erfahrungen zu leiten und, sobald der Workshop vorüber ist, zum Nachdenken anzuregen, wie sie das Gelernte in ihr Beschäftigungsfeld und ihren Alltag integrieren. Als Teamer kann man dieses Material während des Workshops verwenden. Es ist die Aufgabe der Teamer zu entscheiden, wie genau sie den Workshop durchführen. Deshalb sind die Handouts in drei Teile aufgeteilt, Reflexionsfragen vor, während und nach dem Workshop.

1) Arbeitsblatt zur Auswertung (weitere Erläuterungen siehe im Anhang Arbeitsblatt)

Worksheet 1: Self-analysis - beginning of the workshop

Worksheet 2: Reflection after the simulation

Worksheet 3: Implementation in professional life

2) Arbeitsblatt zur Selbstreflexion:

Arbeitsblatt 4: Vorbereitung eines neuen/eigenen Workshops

Arbeitsblatt 5: Analyse des neuen /eigenen Workshops

3) Themenbezogenen Arbeitsblätter

Thema 1: Kultur und Identität

Thema 2: Stereotype und Vorurteile

Thema 3: Diskriminierung und Ungleichheit

Thema 4: Menschenrechte und Verantwortung

Wenn man die oben genannten Arbeitsblätter verwendet, ist es sinnvoll, alle Arbeitsblätter vor der zu lesen, bevor man den Workshop durchführt. Einige Fragen sollten dann schon gemeinsam mit den Teilnehmern während des Workshops ausgefüllt werden. Auch wenn es die Entscheidung des Teams ist, auf welche Art und wie intensiv diese Arbeitsblätter im Workshop einbezogen werden, kann es sehr hilfreich sein, auf die Fragen zurückzugreifen, auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Teilnehmer einige fehlenden Fragen nach dem Workshop selbst ausfüllen können, um den Lernprozess zu reflektieren. Durch die Leitfragen kann es leichter sein, die Diskussion zu führen. Auch sollte bedacht werden, an welchen Phasen des Workshops eine kurze Zeit der eigenen, schriftlichen Reflexion angebracht ist, um die Fragen auch während des Workshops zu beantworten, wenn sich eine Gelegenheit bietet oder zu welchem Zeitpunkt sich eine mündliche Diskussion als zur Auswertung anbietet.

Zu Beginn des Workshops kann man zum Beispiel die Ziele der Arbeitsblätter verwenden und anschließend die Fragen zur Selbsteinschätzung ausfüllen. Darauf kann man noch eine kurze Phase folgen, in der alle ihre Erfahrungen der Gruppe mitteilen, so dass alle auf dem gleichen Stand sind, aber vorher kann es gut sein, dass jeder sich selbst erst einmal Gedanken machen muss. Probiere verschiedene Möglichkeiten je nach Gruppe aus, denn es gibt hierbei kein falsch oder richtig.



1. Der Ansatz von Colored Glasses auf der Basis von non-formalen Bildungsmethoden

1.1. Formale und non-formale Bildung

Bildung ist ein lebenslanger Lernprozess und kann auf ganz unterschiedliche Arten geschehen. Im Allgemeinen versteht man unter formaler Bildung die Art von Lernen, bei der eine Person eine bestimmte Zielgruppe in einem vorher definierten Inhalt unterrichtet (meist konkretes Wissen oder Informationen) und ein bestimmter Lehrplan erfüllt wird. Bildung besteht unter diesen Umständen darin, dass der Lernende die wichtigsten Informationen vom Lehrer erhält. Diese formale und etwas veraltete Herangehensweise schafft allerdings eine Distanz und teilt dem „Gebenden“ und dem „Erhaltenden“ jeweils ein spezielles Gebiet von Wissen zu. Es ist meist nicht für alle Lernsituationen und Lernstile geeignet.

Der Erfolg von Lernen hängt nämlich auch davon ab, wie wir verschiedene Aspekte mit unserer persönlichen Erfahrung verknüpfen.

- Sinneseindrücke – was wir sehen, hören, fühlen, riechen, schmecken...
- Gedanken und mentale Prozesse – an was wir uns erinnern, was wir uns vorstellen, glauben, denken, beurteilen
- Gefühlszustände - was wir fühlen und innerlich empfinden

Wir lernen sowohl indem wir bereits existierende Verknüpfungen verstärken als auch dadurch, dass wir neue in unserem Bewusstsein zutage treten lassen. So gesehen ist Lernen ein sehr individueller Prozess, den nur wir selbst durchlaufen können. Dieser Prozess kann durch formale Bildung gelenkt werden, indem man Kenntnisse oder einen Sinngehalt von einem Lehrer erhält, aber es kann auch über eigene Erfahrungen geschehen. Diesbezüglich bietet Coloured Glasses im Vergleich zu einem traditionelleren Unterricht eine ungezwungenere Herangehensweise, bei der die eigene Lernerfahrung entstehen kann. Das Ergebnis kann dasselbe sein, wenn auch über eine andere Vorgehensweise.

Bei Coloured Glasses geht es darum, etwas zu erfahren, die Erkenntnisse in einer Diskussion mit anderen zu teilen und auf einer Reflexion aufzubauen. Es geht nicht darum, etwas gelehrt zu werden, vielmehr geht es darum, gemeinsam zu lernen. Aktivitäten der non-formalen Bildung wie zum Beispiel Coloured Glasses Workshops können Spaß machen und als kreativ empfunden werden. Die Lernergebnisse sind genauso hochwertig wie andere Bildungsmaßnahmen und das emotionale Lernen ist durch andere Methoden nicht immer so leicht zu erzielen.

1.2. Der Bildungsansatz von Coloured Glasses Workshops

Der Bildungsansatz von Coloured Glasses Workshops besteht aus sieben Aspekten die sehr ausführlich im Coloured Glasses Konzept beschrieben werden (cf. Coloured Glasses Konzept).

- Fördern von Respekt durch Offenheit und Neugier
- Schaffen einer geschützten Lernumgebung
- Anregen aller Personen zu Teilnahme und Engagement
- Verbinden von Erfahrungslernen mit theoretischem Input
- Wertschätzen von Vielfalt als positivem Mittel zum Lernen
- Aufwecken/Entzünden eines gemeinsamen interkulturellen Dialogs
- Ermuntern zum Handeln

Dieses Konzept zielt darauf ab den erfahrungsbasierten Lernzyklus zu unterstützen. Coloured Glasses Workshops beginnen in der Regel mit einer Simulation - eine unmittelbare oder konkrete Erfahrung, die die Basis für die Beobachtungen und Reflexion bildet. Nach der Simulation wird den Teilnehmenden der Raum gegeben, ihre Beobachtungen und Gefühle mit der Gruppe zu teilen, um dann den Prozess der Reflexion über das Geschehen und die Reaktionen zu beginnen. Der nächste Schritt ist dann, diese Beobachtungen und Reflexionen auf die Art zu verallgemeinern, dass die Teilnehmer das Gelernte auf Situationen in ihrem wirklichen Leben anwenden können. So eine Erfahrung ist der essentielle Teil des Lernprozesses. Es zeigt, dass es kein abgeschlossenes System ist. Um einen hochwertigen Lernerfolg zu erzielen, sollte während der gesamten Lernphasen eine sichere und strukturierte Lernumgebung geschaffen werden.



1.3. Die Bedeutung der Auswertung in einem non-formalen Bildungsansatz

Die Auswertung ist der essentielle Teil im Lernprozess in einem non-formalen Bildungsansatz. Es geht darum, Reflexion über das gerade Erlebte zu fördern, sowohl die des Einzelnen als auch in der Gruppe.

Jede Simulation hat eigene Schlüsselfragen die von der Art der Simulation abhängen. Man kann die Schlüsselfragen, die für die jeweilige Simulation im Konzept zur Verfügung stehen, stellen und diese Fragen während der Diskussion, die auf die Simulation folgt, verwenden. Die Auswertung ist deshalb so wichtig, weil dies der Teil des Workshops ist, bei dem man dafür sorgen kann, dass die Teilnehmer sich dessen bewusst werden, wie sie all die im Workshop gemachte Erfahrung in ihr tägliches Leben als ein Lehrer oder jemand, der mit Jugendlichen arbeitet, integrieren können. Es ist wichtig, den Teilnehmern zu helfen, die Zusammenhänge zwischen den Simulationen und deren Arbeit zu finden (z. B. Wie lässt man eine multikulturelle Gruppe zusammenwachsen – wie stellt man eine angenehme Umgebung für die Schüler/Jugendlichen her?)

1. Was ist während der Simulation passiert?
2. Wie hast du dich während der Simulation gefühlt? (Es kann hilfreich sein, die Frage warum zu stellen – auf diese Weise kann die jeweilige Person nämlich darüber angeregt werden, über ihre Gefühle und die Gründe dafür nachzudenken)
3. Hast du bereits ähnliche Situationen erlebt? Wann, Wie, Was hast du durch die Erfahrung gelernt?
4. Wie kannst du dich in einer ähnlichen Konfliktsituation verhalten, um dich besser dabei zu fühlen? Wie kannst du deinen Schülern helfen, in einer solchen Situation sich anders zu verhalten?
5. Ist es wichtig, als Lehrer etc. diese Erfahrung in diesem Workshop zu machen? Warum?
6. Wie kannst du diese Erfahrung in diesem Workshop in deiner Jugendgruppe/Klasse etc. anwenden?
7. Was bedeutet diese Erfahrung für dich?



2. Leitfaden für Teamende

2.1. Was bedeutet Teamen?

Damit non-formale Bildung wirksam ist, müssen Teamer den Prozess unterstützen. Die Rolle eines Teamers ist es, den Prozess der Auswertung einer Simulation zu leiten, so dass es eine positive und sinnvolle Erfahrung für alle Teilnehmer wird. Der Teamer muss dafür sorgen, dass jeder teilnehmen kann und sich ausdrücken kann, ohne dass er unterbrochen oder verurteilt wird. Das soll jedem ermöglichen, dass er seine Gedanken und Assoziationen äußern und anschließend neue Verbindungen herstellen kann, um wieder zum Ausgangspunkt zurückzukehren. Dies geschieht nur, wenn Verstand, Gefühle und Körper so animiert werden, dass sozial eingebundenes Lernen stattfindet.

Im Kontext von Coloured Glasses Workshops ist die Aufgabe eines Teamenden sicherzugehen, dass die Teilnehmer zielgerichtet diskutieren und vorankommen und gleichzeitig jeder den Raum hat, aktiv teilzunehmen. Die Teamenden sollen also Hilfestellung zu Problemlösungsansätzen bieten.

2.2. Ein Coloured Glasses Teamer ist jemand, der...

- ...Erfahrung oder eine Ausbildung auf Gebiet von non-formaler Bildung oder in der Jugendarbeit hat.
- ...Blickwinkel/Perspektiven zu den Themen des Workshops zur Verfügung stellt
- ...auf die in der Gruppe vorhandenen Fähigkeiten eingeht
- ...den Prozess der Zusammenarbeit in der Gruppe gestaltet und leitet, um gemeinsame Ziele zu erreichen
- ...im Allgemeinen neutral ist und nur dann eingreift, wenn es notwendig ist
- ...fortwährend darauf achtet, dass sich jeder in der Gruppe wohlfühlt und teilnimmt
- ...Wertschätzung für alle Beiträge der Teilnehmer zeigt, so dass diese sich wertvoll und ermutigt fühlen, sich auszudrücken
- ...die Fähigkeit hat, einen Lernprozess zu planen, zu gestalten und durchzuführen
- ...der immer mehr Erfahrung bei der Durchführung von Colored Glasses Workshops erwirbt und seine Erfahrungen reflektiert und dadurch immer noch hinzulernt.

2.3. Die Haltung eines Teamers

Teamen im non-formalen Bildungskontext erfordert eine besondere Haltung. Teamer sollen nämlich nicht wie Lehrer in einem formalen Bildungskontext agieren, deren Ziel es ist, vorgegebenes Wissen zu vermitteln, sondern das Gegenteil: Sie sollen die Entwicklung von Wissen, Einblicken und Erkenntnissen der Lerner selbst unterstützen. Die Haltung der Teamer sollte die folgenden Prinzipien umfassen:

Bewusste Unwissenheit: Der Teamer sollte sich bewusst sein, dass er nicht auf alle Fragen eine Antwort hat und sollte seine eigenen Überzeugungen hintenanstellen, um für Ideen Platz zu schaffen, die in der Diskussion aufkommen.

Aufmerksames Interesse: Teamer sollten immer daran denken, dass Lernen aus dem Gespräch mit den Lernenden geschieht. Die Teamer lernen ebenso aus der Situation und brauchen ein Gefühl von Ehrfurcht/Staunen und Interesse für die Meinungen und Ausführungen der Teilnehmer.

Aktives Zuhören, dass andere miteinbezieht: Beim Teamen geht es nicht darum, unbequeme Lernprozesse auszuschließen nur um diejenigen auszuwählen, die zur beabsichtigten Botschaft passen. Teamer sollten sich vor einer „Ja, aber“-Denkweise hüten, wenn Zuhören nur zum Mittel zu Umlenkung des Gesprächs dienen würde. Eine Geisteshaltung „Ja und ebenso“ könnte förderlicher sein, damit ein gemeinsames Verständnis von den einzelnen Beiträgen hergestellt werden kann.

Loslassen und entstehen lassen: Zusätzlich zu den drei oben genannten Prinzipien umfasst Teamen klar auch ein Gefühl für das Hier und Jetzt des Gesprächs. Es ist wesentlich, dass man den Fokus auf den Prozess und nicht auf das Ziel legt. Der Rahmen des Workshops (Zeit und Raum zusammen) sollten als Plattform für alles was aufkommt gesehen werden. Natürlich sollen die Erfahrungen, die durch die Teamer begünstigt werden, ein spezielles Ziel haben, aber die Teamenden sollten darauf gefasst sein, dass Lernen über unterschiedliche Wege geschehen kann und sollten alle alternativen Wege ebenso begrüßen, vorausgesetzt, die Grundregeln des Workshops werden nicht gefährdet (Respekt, Vertraulichkeit, das Recht zu Schweigen...). Aber durch das Loslassen eines bestimmten Zieles können die Teamenden Raum für Entwicklung schaffen.

Vertrauen in den Verlauf (des Workshops): Sehr eng mit dem Gespür zum Loslassen ist die Fähigkeit des Teamenden verknüpft, auf den Prozess zu vertrauen. Dies bedeutet auch Raum für Stille, unbequeme Verwirrung oder überraschte Betretenheit oder Anderes zuzulassen. Allerdings ist es dabei wichtig, dass die Rahmenbedingungen des Ablaufs, wie z. B. Dauer, Grundregeln, Grundprinzipien zu Beginn des Workshops den Teilnehmern klar mitgeteilt werden.

2.4. Die Rolle des Teamenden beim Steuern von emotionaler Intelligenz

Jede Anleitung eines Workshops ist eine Reise die die Teilnehmer ebenso wie die Teamenden durch eine Anzahl von verschiedenen Emotionen führen kann. Beim Lernen handelt es sich nämlich um einen persönlichen Veränderungsprozess. Es geht nicht nur darum, neues Wissen hinzuzugewinnen oder ein klareres intellektuelles Verständnis zu entwickeln, besonders in dem Bereich des interkulturellen Lernens. Also geht es beim Leiten eines non-formalen Bildungsprozesses auch darum, emotionale Intelligenz in der Gruppe zu unterstützen. Das beginnt für die Teamenden damit, dass sie mehr auf die Emotionen achten, die bei ihnen oder in der Gruppe entstehen wie z. B.

Vor dem Workshop: Stress, Verunsicherung, Entspannung, Verwirrung, Beunruhigung, Zögern, Nervosität, Rastlosigkeit, Gereiztheit, Unbehagen, Freundlichkeit, Vertiefung, Konzentration, Neugier, Enthusiasmus, Energie, Sorge, Vertrauen...

Während des Workshops: Überraschung, Faszination, Freude, Verlegenheit, Belebtheit, Ärger, Orientierungslosigkeit, Furcht, Glück, Langeweile...

Nach dem Workshop: Begeisterung, Enttäuschung, Scham, Wertschätzung, Erschöpfung, Zufriedenheit, Gleichgültigkeit, Gelassenheit

Das ist der Grund, warum Teamende immer daran denken sollten, dass der Ablauf der der Anleitung wichtiger ist als die Lernergebnisse des Workshops. Das erste Ziel eines Teamenden ist es, am Workshop zugegen zu sein, egal, was mit der Gruppe passiert, sogar, wenn es zu etwas anderes führen sollte als die eigentlichen Erwartungen waren. Teamen bedeutet einen Dialog und die Reaktion der Teilnehmer, oder manchmal das Fehlen von Reaktion ist nur ihre Art, auf die Erfahrung antworten.



3. Das Konzept eines Coloured Glasses Workshop

3.1. Der Ablauf eines Workshops

Bei einem Workshop sollte vor dem theoretischen Input jeweils eine Simulation stattfinden (Erfahrungslernen vor dem Wissenserwerb). Die verschiedenen Elemente des Workshops können allerdings von erfahrenen Teamern falls nötig umorganisiert werden.

3.2. Einige hilfreiche Tipps vor dem Workshop

3.2.1. Vorbereitung

- Was erwarten die Teilnehmer ? (siehe Checkliste für die Organisation eines Workshops im Konzept)
- Bereite einige Fragen vor dem Workshop vor, um den Fokus wieder auf das Hauptthema des Workshops lenken zu können
- Bereite einige Methoden vor, um sicher zu gehen, dass jeder etwas sagen kann (z. B. jeder schreibt seine eigenen Erfahrungen auf und dann können die Teilnehmer umhergehen und die Erfahrungen der anderen lesen, dann erst wird das Gespräch aufgenommen...)

3.2.2. Den Inhalt an die verschiedenen Zielgruppen anpassen

Wähle die Methoden sorgfältig aus. Für Erwachsene solle man eher komplexere Simulationen auswählen, so dass Teilnehmer mit einiger Erfahrung die „Lösung“ erraten können.

Beispiele aus dem wirklichen Leben können mit jeder Gruppe hilfreich sein. Es heißt nicht, dass die Teilnehmer, nur weil sie etwas älter sind und mehr Lebenserfahrung haben, mit dem Inhalt vertraut oder sich behaglich fühlen.

Passe die Beispiele an das Alter und den Wissenstand der Teilnehmer an. Erwachsene Teilnehmer haben selbstverständlich mehr Lebenserfahrung als jüngere Leute. Trotzdem ist es wichtig, daran zu denken, wenn man einen Workshop plant. Wenn man konkrete Fragen vorbereitet, sollte man diese präziser formulieren wie z. B. „Haben Sie kulturelle Stereotype in Ihrem Berufsleben erlebt?“, um die Teilnehmer dabei zu unterstützen, sich auf ihren Alltag zu konzentrieren anstatt an ihren Urlaub im Ausland zu denken.

3.3. Einige Tipps, die während des Workshops hilfreich sein können

- Achte auf deine Sprache. Vergewissere dich, dass jeder dich versteht und jeder verstanden wird. Ermuntere die Teilnehmer konkret zu formulieren.
- Passe deine Sprache an die Teilnehmer an. Dies ist besonders wichtig während der Auswertung und bei der Einführung aller theoretischen Modelle. Außerdem werden einige Teilnehmer daran Interesse haben, wie man mit jüngeren Personen über die Workshopthemen spricht.
- Sei respektvoll und lasse die Gruppe wissen, dass du keine Vorlesung hältst, sondern dass du Erfahrungen anbietest, die die Teilnehmer bereichern können.
- Du kannst mit erwachsenen Teilnehmern mehr Zeit für das theoretische Hintergrundwissen verwenden. Auch wenn einige Teilnehmer mit einigen Modellen und Theorien bereits vertraut sind, könntest du neue Perspektiven hinzubringen.

3.4. Workshopinhalte- Eisbrecher- Modelle – Pointmaker-Simulationen – zusätzliche Aktivitäten

3.4.1. Eisbrecher/Kennenlernspiele

Eisbrecher sind Spiele oder Aktivitäten, bei denen die Leute sich gegenseitig etwas kennenlernen und somit die Stimmung in der Gruppe gelockert wird.

Es gibt drei Arten von Eisbrechern:

1. Ein Eisbrecher nur zum Vergnügen: Die Teilnehmer können sich kennenlernen und der Eisbrecher kann zum Lachen bringen und Gespräche ermuntern, so dass die Gruppe etwas auftaut. Dadurch, dass die Teilnehmer etwas über die anderen erfahren, sind sie sich nicht mehr total fremd.
2. Ein Eisbrecher, der in das Thema des Workshops einführt. Er kann auch Lachen bringen und Gespräche ermuntern, aber Ziel ist es, das Thema des Workshops zu eröffnen.
3. Ein Eisbrecher, der dazu bestimmt ist, spezielle Emotionen auszulösen. Diese Emotionen werden anschließend in der nächsten Phase des Workshops wiederaufgegriffen.

Die hauptsächliche Voraussetzung für den Erfolg eines Eisbrechers ist, dass der Teamer sich sicher fühlt. Es ist ratsam, die Typen B oder C zu verwenden, aber bei weniger Erfahreneren ist es empfehlenswert zumindest eine Übung des Typs A zu verwenden. Außerdem sollte man darauf achten, dass man, um die gewünschten Ergebnisse zu erreichen, mit der Gruppe einen guten Kontakt aufbauen sollte und einen sicheren Rahmen schaffen sollte.

Was sollte man bei einem Eisbrecher beachten?

Wie gut kennen sich die Teilnehmer untereinander?

Was ist das Durchschnittsalter der Teilnehmer?

Gibt es eine kulturelle Prägung zu bedenken?

Eisbrecher sollten für die Lebenserfahrung der Gruppe relevant sein (z. B. bezieht euch auf kulturelle Bilder, die für die Gruppe relevant sind) und sollten nicht beleidigend sein. Es geht darum, eine lockere Atmosphäre zu schaffen, bei der man sich nicht auslacht.

3.4.1.1. Schnelle Eisbrecher

My Difference/Unterschiede

Material: Papierball oder ähnlicher Gegenstand zum werfen

Dauer: 5 – 10 min

Ablauf: Die Gruppe steht mit den Teamern im Kreis. Der Teamer wirft den Ball zu einem Teilnehmer und die Person tritt einen Schritt in den Kreis. Der Teilnehmer mit dem Ball verrät eine persönliche Erfahrung, von der er denkt, dass sie einzigartig in der Gruppe ist. Die anderen, die das selbe erfahren haben, treten dann ebenso in den Kreis. Nachdem Ähnlichkeiten wahrgenommen wurden, tritt jeder wieder in den Kreis zurück und der Ball wird zum nächsten Teilnehmer geworfen. Das Ziel ist es, so viele Unterschiede und Ähnlichkeiten wie möglich zu finden.

Die Fragen können beliebig variiert werden.

Erweiterungsmöglichkeit: Diese Aktivität ist sehr einfach mit dem Workshopthema zu kombinieren, in dem man die Frage abändert:

Deine ungewöhnlichste Erfahrung

Dein Hobby

Einige Eigenschaften

Einige Leistungen

Dein Zukunftstraum

Das folgende Video zeigt ein Beispiel, wie dieser Eisbrecher verwendet werden kann: <https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc> - Danish boxes

Namensspiel (in einer Gruppe, in der sich jeder bereits kennt)

Material: keines

Dauer: von der Gruppengröße abhängig: 20 Teilnehmer = 7 -10 min

Ablauf: Die Gruppe steht im Kreis. Jeder nennt einmal seinen Namen. Der Teamer wählt eine Person zufällig aus, der die Aufgabe hat, alle Namen noch einmal zu sagen. Diese Person geht aus dem Kreis und berührt jede Person an der Schulter und nennt dabei den Namen der Person. Das Ziel ist es so schnell wie möglich zum Anfangspunkt ohne Fehler zurück zu kommen.

Energy balls (zur Förderung der Konzentration und Aufmerksamkeit der Teilnehmer)

Material: keines

Dauer: 5 – 10 min

Ablauf: Die Teilnehmenden stehen im Kreis. Der Teamende bringt einen imaginären Ball ins Spiel, in dem er einen Teilnehmenden ansieht, überprüft, ob dieser aufmerksam ist, die Farbe des Balls nennt (blau, rot, grün) und schließlich den Ball zu dieser Person wirft. Die Person, die den Ball erhalten hat, wirft ihn anschließend einem anderen Teilnehmer zu.

Man beginnt zunächst langsam und kann dann verschiedenen Bälle mit unterschiedlichen Farben ins Spiel bringen. Sobald die Leute verwirrt sind, hält man an und fragt, wo die Bälle waren. Falls ein Ball verloren geht, fragt man, wo er hingekommen ist.

3.4.1.2. Eisbrecher mit Vorbereitung

Greetings

Material: Papierzettel mit Anweisungen zur Begrüßung

Dauer: 5 -10 min

Ablauf: Jeder Teilnehmer bekommt einen Zettel mit einer Begrüßungsart. Anschließend sollen die Teilnehmer sich im Raum bewegen und sich gegenseitig mit der jeweiligen Begrüßungsgeste begrüßen und ihren Namen nennen (oder sie bewegen sich im Raum, bis ein Teamer ein Signal gibt (z. B. pfeifen, klatschen etc. und dann begrüßen sich jeweils zwei Personen). Die Anzahl an Wiederholungen hängt von der verfügbaren Zeit ab, aber jede Person sollte zumindest drei Personen begrüßen können.

Achtung: Die folgenden Begrüßungsarten sind allgemein bekannte Stereotype und treffen nicht immer zu, nach dem Spiel kann man fragen, aus welchem Land sie kommen.

Einige Vorschläge für Begrüßungsarten:

Halte einen Abstand von ca. 70 cm zur Person, die du begrüßt und gib der Person mit einem leichten Druck die Hand

Gib drei Küsschen abwechselnd auf die linke und rechte Wange

Gib jeweils ein Küsschen auf die rechte und linke Wange

Gib jeweils abwechselnd 2 Küsschen auf die rechte und linke Wange

Führe die Hände vorne deinem Körper zu einer Gebetshaltung und verneige dich nach vorne

Reibe die Nase deines Gegenübers mit deiner Nase

Umarme dein Gegenüber

Gib der Person einen sehr festen Handschlag

Lege deine Hand auf die Brust, wenn du eine Person eines anderen Geschlechts grüßt

Sehr fester Handschlag, ziehe die andere Person fast zu dir her

Andere Begrüßungsarten sind auch möglich.

Erweiterungsmöglichkeit 1: Eine gute Diskussionsmöglichkeit bietet die Frage, ob die Begrüßungsarten Stereotype darstellen, nach dem man die Begrüßungsarten einem Herkunftsland zugewiesen hat.

Erweiterungsmöglichkeit 2: Man kann ein kurzes Feedback von den Personen erfragen, wie sie sich bei den unterschiedlichen Begrüßungsarten gefühlt haben und ob sie diese Erfahrung z. B. bei Reisen bereits gemacht haben.

Erweiterungsmöglichkeit 3: Eine weitere Möglichkeit wäre, die Gruppe in Kleingruppen nach Begrüßungsart zu unterteilen. Dabei muss man die Begrüßungsarten gleichmäßig verteilen.

Tee, Kaffee oder heiße Schokolade (zur Gruppenbildung)

Material: großer Raum

Dauer: 5-10 min

Ablauf: Die Teilnehmer werden dazu aufgefordert, im Raum herumzulaufen. Der Teamer erklärt, dass sie spontan Gruppen zu einer Wahl bilden sollen. Beispielsweise gibt der Teamer die Möglichkeit zwischen Tee, Kaffee oder heiße Schokolade zu wählen und die Teilnehmer müssen drei Gruppen bilden. Sobald sich die Gruppen gebildet haben, geht der Teamer auf die Gruppen zu und fragt deren Wahl, um eine kurze Eigendynamik in dieser Gruppe zu erhalten. Die Teilnehmer werden wieder dazu aufgefordert, im Raum herumzulaufen und andere Wahlmöglichkeiten werden genannt.

3.4.2. Modelle und Pointmaker

Modelle liefern den theoretischen Input für die Teilnehmer. Ausgehen von der Simulation wird eine Diskussion eingeleitet und während dieser Diskussion wird die Theorie zum jeweiligen Thema eingebracht.

Pointmaker sind Hilfsübungen, die die Theorie verdeutlichen und für die Teilnehmer klarmachen und verständlicher aufzeigen. Achte darauf, sie an die Zielgruppe anzupassen.

Für weitere Beispiele siehe im Colored Glasses Konzept

3.4.2.1. World Values Survey

Die World Values Survey ist eine gemeinnützige Organisation, die Überzeugungen und Werte von Menschen in ungefähr 100 Ländern untersucht und die Veränderungen seit 1981 verfolgt. Es handelt sich um ein globales Netzwerk aus Sozialwissenschaftlern die die sich verändernden Werte und deren Auswirkung auf das soziale und politische Leben in fast 100 Ländern erforschen. Es werden dieselben Fragen in allen beteiligten Ländern in national repräsentativen Umfragen gestellt. Die Fragen umfassen soziale, religiöse, ökonomische, ethnische und politische Werte ebenso wie Fragen zur Demographie, Korruption, Migration und Technologie.

Die Analyse der WWS Daten der Politikwissenschaftler Ronald Inglehart und Christian Welzel gibt an, dass es zwei Hauptdimensionen von kulturübergreifenden Veränderungen in der Welt gibt:

Traditionelle Werte versus **Säkulare – rationale Werte** und **Werte zum Überleben** versus **Werte zur Selbstentfaltung**.

Die folgende kulturelle Weltkarte zeigt, wie die Ergebnisse der Gesellschaften in diesen beiden Dimensionen liegen.

Traditionelle Werte betonen die Bedeutung der Religion, Eltern-Kind-Beziehungen, Respekt vor Autorität und traditionellen Familienwerten. Leute, die diese Werte vertreten, lehnen auch Scheidung, Abtreibung, Sterbehilfe und Suizid ab. Diese Gesellschaften haben ein sehr hohes Niveau an Nationalstolz und nationalistischer Einstellung.

Säkuläre-rationale Werte haben gegensätzliche Einstellungen zu den traditionellen Werten. Diese Gesellschaften legen weniger Wert auf Religion, traditionelle Familien Werte und Autorität. Scheidung, Abtreibung, Sterbehilfe, und Suizid werden als relativ akzeptable angesehen (Suizid ist nicht unbedingt weitverbreitet.)

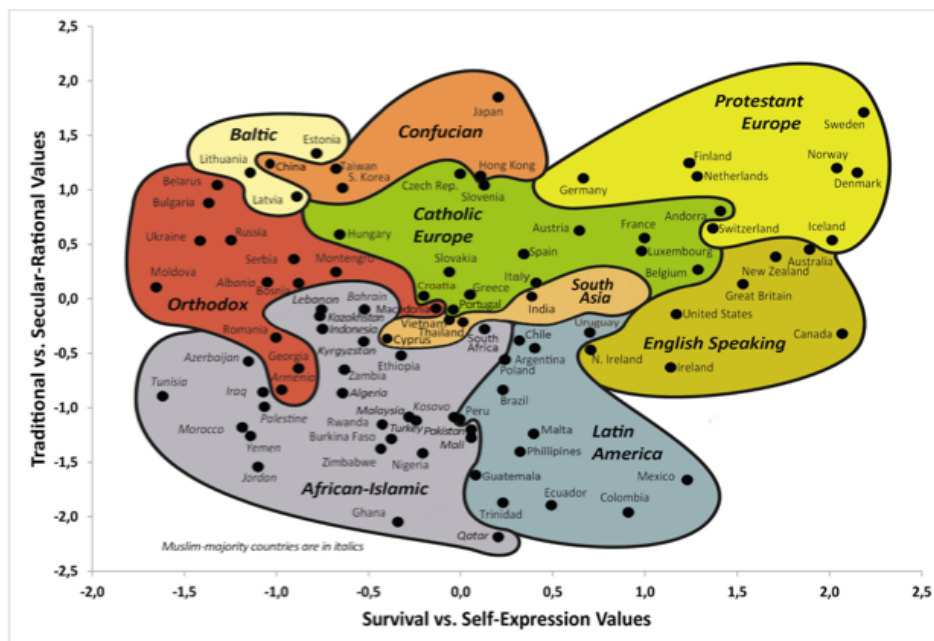
Werte zum Überleben heben die ökonomische und physische Sicherheit hervor. Dies ist mit einer relativ ethnozentrischen Ansicht und einem niedrigen Niveau an Vertrauen und Toleranz verbunden. Werte zur Selbstentfaltung legen viel Wert auf Umweltschutz, wachsende Toleranz für Ausländer, sexuelle Vielfalt und Gleichberechtigung der Geschlechter und ansteigenden Anspruch zur Teilnahmen an Entscheidung in Politik und Wirtschaft.

Bei Coloured Glasses Workshops kann dies ein Pointmaker und Modell sein, um Werte zu diskutieren und kulturelle Unterschiede zu thematisieren, wenn man in der Diskussion auf kontroverse Themen wie z. B. Abtreibung, Scheidung, Gleichberechtigung oder sexuelle Vielfalt stößt

Hier einige Fragen für die Diskussion:

- Was würden Personen aus unterschiedlichen Kulturen über Scheidung denken?
- Wie könnte sich das auswirken, wenn du in eine andere Kultur kommst, wenn die mit dem Glauben in traditionelle Werte aufgewachsen bist?
- Wie können beispielsweise Leute aus Nordeuropa reagieren, wenn sie mit traditionelleren Werten in einer anderen Kultur z. B. im Urlaub konfrontiert werden?
- Welche extremen Ansichten zum Thema Ehe und Scheidung gibt es?
- Wem vertraut man in unterschiedlichen Kulturen?
- Wie wichtig ist Religion in unterschiedlichen Kulturen?
- Wie verändern sich Werte mit der Zeit? Für Individuen? Für Kulturen? Wie kommt es zu diesen Veränderungen?

Die Fragen sollten nicht persönlich gestellt werden, sondern man sollte eher Beispiele geben, wie wir davon beeinflusst werden, dass uns Werte umgeben, während wir aufwachsen. Versuche auch Beispiele zum Überwinden der Unterschiede beim Zusammentreffen von Kulturen zu geben.



<http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>

<http://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp>

3.4.3. Simulationen

Simulationen (vgl. Coloured Glasses Konzept) werden als Hilfsmittel in non-formaler Bildung eingesetzt. Diese tragen dazu bei, dass die Teilnehmer in eine bestimmte Situation gebracht werden oder dazu gebracht werden, ein bestimmtes Gefühl zu erfahren. Das Lernen geschieht über die Simulationen und sind meist die erste größere Aktivität in einem Workshop. Es gibt Varianten von einer Gruppenarbeit bis zu einem großen Rollenspiel.

3.4.4. Wrap-up activities/Aktivitäten zum Abschluss

Was ist das Ziel einer Wrap-up-activity?

Das Ziel ist es bei einer Wrap-up-activity die Erfahrungen der Teilnehmer aus dem Workshop zusammenzufassen. Dies dient dazu, dass die Teilnehmer ihre neuen Erfahrungen und Wissen formulieren um sichtbar zu machen, wie die Teilnehmer dies in ihren Alltag integrieren können und mit Jugendlichen zu arbeiten.

Welche Arten von Wrap-up activities können im Coloured Glasses Kontext verwendet werden?

Um die neu gewonnenen Erfahrungen zusammenzufassen, sie mit der Erfahrung jedes einzelnen zu verbinden und auf das Leben jedes Einzelnen abzustimmen, sind Wrap-up activities wesentlich. Beim Auswählen der Vorgehensweise sollte man wieder die Zielgruppe im Blick haben und die einzelnen Teilnehmer, die man vor sich hat. Manche Gruppen kommen vielleicht besser damit zurecht, ihre Gedanken mit anderen zu teilen, während andere es nicht tun. Bedenke auch wie viel Zeit man jeweils für die Aktivität einplant.

3.4.4.1. Für sich selbst schreiben

Material: Notizzettel/Post-its

Dauer: 5 – 10 min

Bitte die Teilnehmer, die Antworten auf die folgenden Fragen entweder auf den Zettel zu schreiben oder im Kopf zu formulieren. Was habe ich gelernt? Welche Bedeutung hat dieses Lernen für mich? Was werde ich mit dieser Erfahrung machen, oder verändern?

Diejenigen Teilnehmer, die möchten, können ihre Ideen und Antworten der Gruppe mitteilen.

Erweiterung- Wrap-up (10 minutes)

Material: bunte Stifte

Um den Workshop kreativ und bildlich zu beenden kann man alle Teilnehmer mit bunten Stiften und weißem Papier ausstatten. Bitte alle Teilnehmer darum, ein Bild oder eine Zeichnung zu erstellen, die ein Schlüsselerfahrung für sie darstellen. Dann bitte sie, das Bild den anderen Teilnehmern zu zeigen. Man kann die Bilder alle als Collage an die Wand heften oder sie den Teilnehmern mitgeben. Falls die Gruppe ihre Erfahrungen sammeln, kann man sie auch bitten, ein Bild zu gestalten, dass das Gelernte in der Gruppe zusammenfasst.

3.4.4.2. Konstruktives Feedback

Richte das Flipchart folgendermaßen ein:

Positive Bemerkungen	Informative Erkenntnisse
Negative Bemerkungen	Weniger informative Erkenntnisse

Nach dem jeder Teilnehmer sein Post-it an der Flipchart angebracht hat, führt der Teamer die „Sandwich-Methode“ ein. Dies bedeutet, dass man mit positivem Feedback beginnt, anschließend konstruktiv Kritik übt und mit einer positiven Bemerkung endet. Es ist wichtig, dass man die Vorgehensweise erklärt. Eventuell kann man sie auch durch eine Zeichnung mit einem Sandwich verdeutlichen. Wenn es jeder verstanden hat, beginnt der Teamer, die Zettel durchzugehen und liest sie vor. Die Teilnehmer sollen beurteilen, ob die Zettel sich jeweils im richtigen Feld befinden falls nicht, in welchem Feld der jeweilige Zettel sein sollte. Die Teilnehmer sollen jeweils begründen, warum eine Aussage in ein bestimmtes Feld gehört und was beim Sandwich fehlen würde. Es ist wichtig, dass jeder versteht, warum gut formulierte Kritik informativ und positiv ist und wie man solches Feedback seinen Schülern, den Jugendlichen, Kollegen gibt.

Variation: Ein Teilnehmer stellt sich in einer Minute vor und die anderen Teilnehmer geben zu dieser Vorstellung Rückmeldung.

3.4.4.3. Reden ist auch Handeln

Falls der Workshop nicht so lange ist, könnte mündliches Feedback eine Alternative sein.

Beispiele:

a) Elevator Speech (für kleinere Gruppen geeignet):

Jeder Teilnehmer sagt kurz, was er in seinem Leben nach dieser Erfahrung ändern wird

b) One Thing (für größere Gruppen)

Ohne eine große Anzahl von Punkten zu benennen, soll jeder Teilnehmer die Frage für sich selbst beantworten: Wenn ich jetzt anfangen würde, das Gelernte umzusetzen, welcher Punkt könnte einen großen Unterschied für meine Arbeit ausmachen?



Für weitere Informationen siehe:

<http://blog.trainerswarehouse.com/memorable-debriefing/>

3.5. Beispielworkshops

In the Coloured Glasses framework all workshops are built using the already mentioned three tools (simulations, models, point makers). They are all easily combined to make new workshops from existing ones. In this chapter you will find workshops that are ready to use but you are welcome to mix-and-match them!



3.5.1. Interkultureller Dialog/Begegnung

	1h15 min			
Lernziel	Die Teilnehmer haben ein besseres Verständnis für interkulturelle Begegnungen. Die Teilnehmer verstehen die Bedeutung dieses Themas für ihr Arbeitsfeld			
Material	Raum für einen Stuhlkreis, ausgedruckte Labels, falls verwendet: Handouts			
	Abschnitt	Beschreibung	Schlüsselfragen	Ziel
10'	Begrüßung	Fragen nach den Erwartungen der Teilnehmer Einführung zu Coloured Glasses Um was geht es im Workshop	Wer sind Sie/du? Warum sind sie heute hier? Was möchten Sie heute lernen? Welche Erfahrungen haben Sie mit interkulturellen Begegnungen?	Die Teilnehmer sollen sich wohlfühlen und die Ziele des Workshops kennen
5'	Eisbrecher	Wähle aus der Liste aus		

	Abschnitt	Beschreibung	Schlüsselfragen	Ziel
50'	Simulation Modified Labels	<p>Einteilung der Teilnehmer in 3 – 5 Gruppen ein (abhängig von der Gruppen-größe)</p> <p>Einige oder alle Teilnehmer werden anschließend einen Zettel bekommen, auf die eine Eigenschaft geschrieben ist.</p> <p>Die Gruppe/n soll/en nun ein Event organisieren und alle Teilnehmer sollen in diesen Prozess eingeschlossen werden.</p> <p>Die Personen mit Zettel sollen sich nun nach ihrem Label verhalten. Wählt die verschiedenen Eigenschaften also nach Zielgruppe aus. Bsp. schwerhörige Person, Handsüchtige Person, Person, die eine andere Sprache spricht, etc.</p> <p>Das Event, das organisiert werden soll, ist ein Anti-mobbing Tag an einer Schule. Wie das Event aussieht, ist egal, es kann z. B. Eine Modenschau sein, eine pädagogische Schulung etc.</p> <p>Die Gruppe trifft sich bei dem Workshop zum zweiten Mal und beim ersten Treffen wurde die Tagesordnung des heutigen Treffens festgelegt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zeitplan für das Event festlegen 2. einen engeren Rahmen für das Event auswählen 3. eine Aktivität mit den Schülern festlegen 4. eine Aktivität mit den Lehrern festlegen 5. einen Plan festlegen, wie die Ergebnisse des Events allen betroffenen Personen kommuniziert werden. <p>Für diesen Plan haben die Teilnehmer 10 min. Anschließend präsentiert jede Gruppe ihre Ergebnisse.</p>		
	Debriefing Wrap-up-activity		<p>Was ist passiert? Was habt ihr getan? Wie habt ihr euch gefühlt? Wie habt ihr die anderen in eure Arbeit miteinbezogen? Was hätte man anders machen können? Wie kann man diese Erfahrung in den Alltag übertragen?</p>	

	Abschnitt	Beschreibung	Schlüsselfragen	Ziel
	Model			
	Pointmaker			
15'	Feedback			

3.5.2. Menschenrecht in einer interkulturellen Umgebung – Menschenrechte aus einer interkulturellen Perspektive und die Rolle von Vorurteilen

	40 min			
Ziele	Die Teilnehmer verstehen wie YFU in einer interkulturellen Umgebung arbeitet und wie yfu mit Menschenrechten verbunden ist. Menschenrechte aus einer individuellen Perspektive, welche Rolle Vorurteile bei Teamarbeit spielen, Verständnis dafür, dass das Integrieren ein wichtiger Teil einer Beziehung ist.			
Material	Rollenkarten, Süßigkeiten, Stühle			
	Abschnitt	Beschreibung	Ziele	Material
-	Begrüßung	Die Teilnehmer erhalten bei ihrer Ankunft ein Namensschild	So kann man sich gegenseitig leichter beim Namen nennen	Namensschilder

🕒	Abschnitt	Beschreibung	Ziele	Material
2	Kurze Präsentation des Teams	Die Teamer stellen sich kurz vor und sagen, dass es für das Thema des Workshops nicht nur eine Wahrheit gibt.	So vermeidet man den Eindruck einer Vorlesung. Versuche, viele Informationen von den Teilnehmern zu bekommen und halte deinen Redeanteil so gering wie möglich	
2	Kurze Vorstellung von Yfu und CG	Erkläre kurz, wozu Yfu und CG da sind. Gib den Hinweis, dass die Teilnehmer nach dem Workshop mehr Informationen bekommen können		CG Brochures (für das Workshopende)
5	Einleitung	Frage nach den Erwartungen der Teilnehmer	Sichergehen, dass alle Teilnehmer verstehen, warum es den Workshop gibt und was der Nutzen davon sein kann.	
5	Icebreaker	Suche einen Eisbrecher aus dem Leitfaden aus	Für eine entspannte Atmosphäre	
15	Simulation	Circle of society (vgl. Coloured Glasses Konzept)		
15-20	Auswertung 1	Nach der Simulation kann man ein kurzes Brainstorming zum Thema Global Citizenship durchführen (Was verstehen die Teilnehmer darunter?) und kann sie mit den Themen der Simulation verknüpfen		

🕒	Abschnitt	Beschreibung	Ziele	Material
	Auswertung 2		Die Teilnehmer reflektieren ihren Verhalten während der Simulation und überlegen sich, wo sie ähnlichen Erfahrungen im Alltag erleben	
5	Model			
5-10	Auswertung 3	Vgl. Wrap-up activities oder Arbeitsblätter	Die Teilnehmer überlegen sich, wie sie ihre neuen Erfahrungen in ihrem Beruf anwenden können	
5-10	Pointmaker	Vgl. Konzept	Die Teilnehmer sollen anhand der einfachen Aussage der Pointmaker einen Bezug zur Gesamtbotschaft erarbeiten	Papier/Stifte für die Teilnehmer
5	Feedback	Vgl. Konzept	Evaluation und Verbesserung der Workshops	Papier/Stifte für die Teilnehmer
	Abschluss	Einsammeln des Feedbacks, Dank an die Teilnehmer für die Aufmerksamkeit und Teilnahme evtl. Erinnerung an Yfu/CG	CG brochures	

Schlüsselfragen: Was ist die Aussage der Simulation? Wie ist die Aussage mit dem Thema des Workshops verknüpft

Anhang A: Arbeitsblätter

Inhalt

1. Kurze Einführung zu Coloured Glasses.25
1.1. Hintergrund zu den Workshops.....	.25
1.2. Youth for Understanding.....	.25
2. Hinweise zur Verwendung der Arbeitsblätter.26
3. Arbeitsblätter zur Auswertung des Workshop.27
Arbeitsblatt 1: Selbsteinschätzung zu Beginn des Workshops.....	.27
Arbeitsblatt 2: Gedanken nach der Simulation.....	.28
Arbeitsblatt 3 Transfer auf das tägliche Leben.....	.29
4. Arbeitsblätter zur selbständigen Bearbeitung im Na-	
chhinein30
Arbeitsblatt 4: Arbeitshaltung vorbereiten.....	.30
Arbeitsblatt 5: Analyse der Umsetzung.....	.31
5. Themenspezifische Arbeitsblätter.32
Thema 1: Kultur und Identität.....	.32
Thema 2: Stereotype und Vorurteile.....	.33
Thema 3: Diskriminierung und Ungleichheit.....	.34
Thema 4: Menschenrechte und Verantwortung.....	.35
6. Weiterführende Literatur.36
7. Werbung für Coloured Glasses Workshops.37

1. Kurze Einführung zu Coloured Glasses

„Jede Begegnung in unserem Leben hat Auswirkungen darauf, wer wir werden und wie wir die Welt sehen. Manche Begegnung hat vielleicht eine größere Auswirkung als andere, aber in jedem Fall sind wir nicht mehr dieselbe Person nach dieser Begegnung. Coloured Glasses Workshops verwenden für dieses Phänomen ein Modell: Wir alle tragen eine Brille, die unsere Perspektive auf die Welt beeinflusst. Bei unserer Entwicklung werden unsere Brillengläser ständig durch unsere Erfahrungen im täglichen Leben beeinflusst. Diese Begegnungen hinterlassen Eindrücke unterschiedlicher Größe und Farbe (einzelne Tupfer, Muster) auf unseren Brillengläsern.“ (übersetzt nach dem Coloured Glasses Manual for Intercultural & Global Citizenship Education 2016, S. 6)

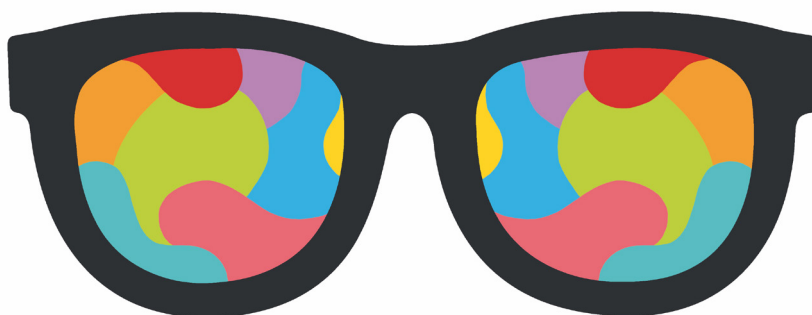
1.1. Hintergrund zu den Workshops

„Coloured Glasses begann 1996 als eine Partnerschaft von YFU Organisationen im Rahmen eines Socrates-Comenius-Projekts. Ziel dieser Workshops ist es, den Teilnehmern zu ermöglichen, dass sie ihre Haltung gegenüber ihrer eigenen sowie anderen Kulturen bewusst werden. Während der Workshops sollen die Teilnehmer ein Verständnis für die Themen Kultur, Identität, interkulturelle Kommunikation, Stereotype, Vorurteile, Diskriminierung und Ungleichheit, Menschenrechte und Verantwortung erwerben, um ihre interkulturellen Kompetenzen und Global Citizenship zu entwickeln. Die Konzeption ist dabei flexibel, so dass die Workshops an verschiedene Altersgruppe, Zeitrahmen und an die speziellen Bedürfnisse der Teilnehmer angepasst werden können.

Coloured Glasses Workshops setzen Ansätze und Werte der non-formalen Bildung ein. Sie konzentrieren sich auf die Lernbedürfnisse der Teilnehmer, fördern das Peer-to-Peer- Lernen, sind anregend und verwickeln die Teilnehmer in Aktivitäten, die ihnen Erfahrungen zu einigen Aspekten der interkulturellen Begegnung in einer sicheren Lernumgebung ermöglichen. Auf die Simulationen folgen Diskussionen, während dieser die Teilnehmer ihre Gefühle und Schwierigkeiten, die sie während des Spiels erlebt haben, ausdrücken können und diese mit Kulturtheorien, die von den Teamern vorgestellt werden, in Verbindung setzen können. Diese Art zu Lernen wird auch Erfahrungslernen genannt, da die Teilnehmer die Gelegenheit haben, aktiv an ihrem Lernen beteiligt zu sein und dann diese mit verschiedenen theoretischen Ansätzen zu verbinden“

1.2. Youth for Understanding

„YFU ist eine international anerkannte Jugendaustauschorganisation. Seit 1951 haben über 260000 Schüler am Austausch mit YFU teilgenommen. European Educational Exchanges – Youth for Understanding (EEE-YFU) ist die Dachorganisation für die nationalen europäischen YFU Organisationen und hat aktuell 29 Mitglieder. Das Ziel von EEE-YFU ist es, den Teilnehmern außergewöhnliche Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten für ihre eigene Bildung zu bieten und sie außerdem zu befähigen, Grenzen die Nationen, Kulturen und Überzeugungen trennen, zu überwinden.“ (übersetzt nach dem Coloured Glasses Manual for Intercultural & Global Citizenship Education 2016, S. 7)



2. Hinweise zur Verwendung der Arbeitsblätter

Interkulturelle Kompetenzen spielen eine immer größer werdende Rolle in einer globalisierten Welt. Aus diesem Grund ist interkulturelle Erziehung häufig Teil des Lehrplans in unterschiedlichen Schulsystemen. Damit eine Gesellschaft toleranter wird, ist es wichtig, Kompetenzen zur Global Citizenship und deren Werte an die Schüler zu vermitteln. Diese Arbeitsblätter können eine Grundlage für weiterführende Reflexionen oder Diskussionen während des Workshops für Lehrer und Menschen, die in der Jugendarbeit tätig sind darstellen.

Das hier vorliegende Material führt durch einen Prozess der Selbstreflexion. Die verschiedenen Teile des Handouts, Fragen und Übungen können vor, während oder nach dem Workshop ausgefüllt werden. Andere können noch später interessant sein, wenn man z. B. den Unterricht oder andere Aktivitäten mit Schülern vorbereitet. Man muss sie nicht alle der Reihenfolge nach ausfüllen. Manche der Fragen werden auch Gegenstand der Diskussion mit anderen Teilnehmern darstellen.

Die Bearbeitung und Überlegungen sind als längerfristiges Projekt gedacht und manche Anmerkungen werden nützlich sein, wenn man neue Methoden mit Schülern ausprobiert. Die Fragen sind in drei Gruppen unterteilt.

Der erste Teil enthält Arbeitsblätter, die das Verständnis und die Analyse der Coloured Glasses Themen erleichtern können und als Gedächtnisstützen dienen können. Diese können bei Bedarf bereits während des Workshops ausgefüllt werden oder anschließend selbstständig ausgefüllt werden. Die Arbeitsblätter im zweiten Teil gehen jeweils genauer auf die unterschiedlichen Themen ein, z. B. um weiteres Wissen zu erhalten, um es selbst genauer auseinanderzunehmen oder eventuell selbst Workshops mit den Schülern oder Jugendlichen vorzubereiten. Der dritte Abschnitt ist Hilfsmaterial für die jeweiligen Themen.

3. Arbeitsblätter zur Auswertung des Workshops

Arbeitsblatt 1: Selbsteinschätzung zu Beginn des Workshops

Welche Stichworte kommen Ihnen zum Thema des Workshops in den Sinn?

.....
.....
.....
.....

Aus welchen Gründen nehmen Sie am Workshop teil?

.....
.....
.....
.....

Beschreiben Sie Ihre persönlichen Erwartungen an den Workshop!

.....
.....
.....
.....

Beschreiben Sie spezielle Bedürfnisse, Schwierigkeiten, Interessen, die Sie z. B. bei der Begegnung mit dem Thema des Workshops bereits hatten!

.....
.....
.....
.....

Warum sollte dieses Thema auch mit Schülern/Jugendlichen diskutiert werden?

.....
.....
.....
.....

Hier ist Platz für Notizen, eventuell Gedanken von anderen Teilnehmern

.....
.....
.....
.....

Arbeitsblatt 2: Gedanken nach der Simulation

Nennen Sie mindestens eine Situation, bei der Sie etwas Ähnliches wie während der Simulation erlebt haben.

.....
.....
.....
.....

Stellen Sie Lösungsmöglichkeiten vor, wie man sich in einer ähnlichen Situation verhalten könnte, damit man sich selbst besser dabei fühlt.

.....
.....
.....
.....

Überlegen Sie, wie sie damit im Kontext von Schule oder Jugendarbeit umgehen können.

.....
.....
.....
.....

Zeigen Sie auf, was Sie überrascht hat bezüglich der Simulation. Wenn nicht, überlegen Sie, warum Sie nicht überrascht waren.

.....
.....
.....
.....

Kommentieren Sie, was für Sie schwer zu verstehen war.

.....
.....
.....
.....

Führen Sie Ideen auf, die für Ihr Berufsfeld hilfreich sein könnten

.....
.....
.....
.....

Arbeitsblatt 3 Transfer auf das tägliche Leben

Analysieren Sie, warum es so wichtig ist über die Themen des Workshops zu reden oder diese zu erfahren

.....
.....
.....
.....

Wie können Sie dies in Ihrem Unterricht, in Ihrer Arbeit begründen?

.....
.....
.....
.....

Wie kann und möchte ich das, was ich während des Workshops erfahren und gelernt habe weiter geben?

.....
.....
.....
.....

Suchen Sie Überschneidungspunkte mit dem Lehrplan zu den Themen

.....
.....
.....
.....



*Stereotypes, Prejudice,
Discrimination & Inequality*



Culture and Identity



*Intercultural
Communication*



*Human Rights
& Responsibility*

4. Arbeitsblätter zur selbständigen Bearbeitung im Nachhinein

Arbeitsblatt 4: Arbeitshaltung vorbereiten

Skizzieren Sie Einstellungen und Haltungen, die Sie vielleicht nach dem Workshop in der Herangehensweise in ihrem professionellen Leben ändern möchten

.....
.....
.....
.....

Sammeln Sie mindestens drei Methoden von Kollegen

.....
.....
.....
.....

Erläutern Sie, wie man die folgenden Methoden und Werte in den Unterricht integrieren kann und an die Schüler vermitteln kann

Perspektivwechsel ermöglichen ?

.....
.....

Gründe für unterschiedliches/ungewohntes Verhalten finden ?

.....
.....

Respekt für andere Kulturen ?

.....
.....

Faire Diskussionen zwischen Schülern ?

.....
.....

Vielfalt und Toleranz für Andersartigkeit fördern?

.....
.....

Schreiben Sie auf, in welcher konkreten Situation Sie das neue Wissen anwenden können.

.....
.....
.....
.....

Arbeitsblatt 5: Analyse der Umsetzung

Evaluieren Sie, wie sie interkulturelle Bildung und Werte in Ihrer Arbeit umsetzen konnten

.....
.....
.....
.....

Überlegen Sie, welche Ansätze erfolgreich waren .

.....
.....
.....
.....

Nenne Sie Feedback und Ideen, die Sie von Ihren Schülern erhalten haben

.....
.....
.....
.....

Benenne Sie Punkte, die Sie noch einmal anders machen würden

.....
.....
.....
.....

Teilen Sie Ihre Erfahrungen mit Kollegen. Notieren Sie auch hilfreiche Ideen von Kollegen.

.....
.....
.....
.....

5. Themenspezifische Arbeitsblätter

Thema 1: Kultur und Identität

Wenn ich an den Begriff Kultur denken, dann denke ich an:

.....
.....
.....
.....

Notieren Sie Situationen, in denen Sie sich Kultur bewusst waren, oder in denen es aufgrund von Kultur Missverständnisse gab.

- In welcher Situation?**
- Im Klassenzimmer**
- Mit Kollegen**
- Mit Eltern von Schülern?**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Wie sind Sie mit dieser Situation umgegangen?

.....
.....
.....
.....

Suchen Sie nach anderen Verhaltensmöglichkeiten und beziehen Sie ihre neuen Erfahrungen des Workshops mit ein!

.....
.....
.....
.....

Thema 2: Stereotype und Vorurteile

Erklären Sie für sich selbst den Begriff Stereotype

.....

.....

.....

.....

Wie würden Sie den Begriff Vorurteil einem Schüler erklären?

.....

.....

.....

.....

Arbeiten Sie den Unterschied zwischen den beiden Begriffen heraus!

.....

.....

.....

.....

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie Vorurteilen bereits begegnet sind!

.....

.....

.....

.....

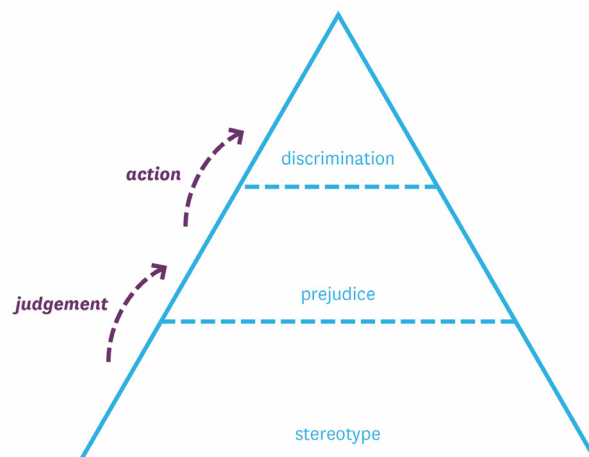
Notieren Sie unterschiedliche Möglichkeiten, wie man sich verhalten kann.

.....

.....

.....

.....



Thema 3: Diskriminierung und Ungleichheit

Nennen Sie Beispiele für Diskriminierung

.....

.....

.....

.....

Beschreiben Sie systematische Diskriminierung

.....

.....

.....

.....

Beschreiben Sie Situationen, in denen Sie sich Diskriminierung bewusst wurden.

.....

.....

.....

.....

Was kann man als Lehrer/Erwachsener tun, um Diskriminierung zu vermeiden, oder zu beenden?

.....

.....

.....

.....

Thema 4: Menschenrechte und Verantwortung

Nenne Sie die wichtigsten Rechte für Sie persönlich!

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Formulieren Sie mindestens 10 Menschenrechte ohne Hilfsmittel

.....

.....

.....

.....

Stellen Sie dar, wie kann man Schülern/ Jugendlichen die Bedeutung dieser Rechte verdeutlichen?

.....

.....

.....

.....

Begründen Sie warum man über Menschenrechte reden sollte.

.....

.....

.....

.....

“To deny people their human rights is to challenge their very humanity.”

- Nelson Mandela, South African civil rights activist

6. Further literature

1. **Compass:** MANUAL FOR HUMAN RIGHTS EDUCATION WITH YOUNG PEOPLE

2. **Compasito:** MANUAL FOR HUMAN RIGHTS EDUCATION WITH CHILDREN

3. **CAFOD On the Move**

<https://cafod.org.uk/content/download/32682/383880/version/2/file/On%20the%20move%20refugee%20game%20for%20children.pdf>

4. **Salto Youth MANUAL FOR EDUCATORS**

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1107/Manual-Can-Ya-Makan-EN-.pdf

5. **Intercultural Learning T-Kit**

http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1667917/4_methodso1.pdf/off6c6ed-a978-41c5-a968-f92cfb23a74a

6. **UNESCO Guidelines on Intercultural Education**

<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001478/147878e.pdf>

7. **Training kit (t-kit) 4: Intercultural Learning**

www.training-youth.net

4. Coloured Glasses Workshops for Students

Coloured Glasses is firmly anchored with the Intercultural and Global Citizenship Education fields. The Educational Framework consist of our pillars or thematic areas:

Culture & Identity

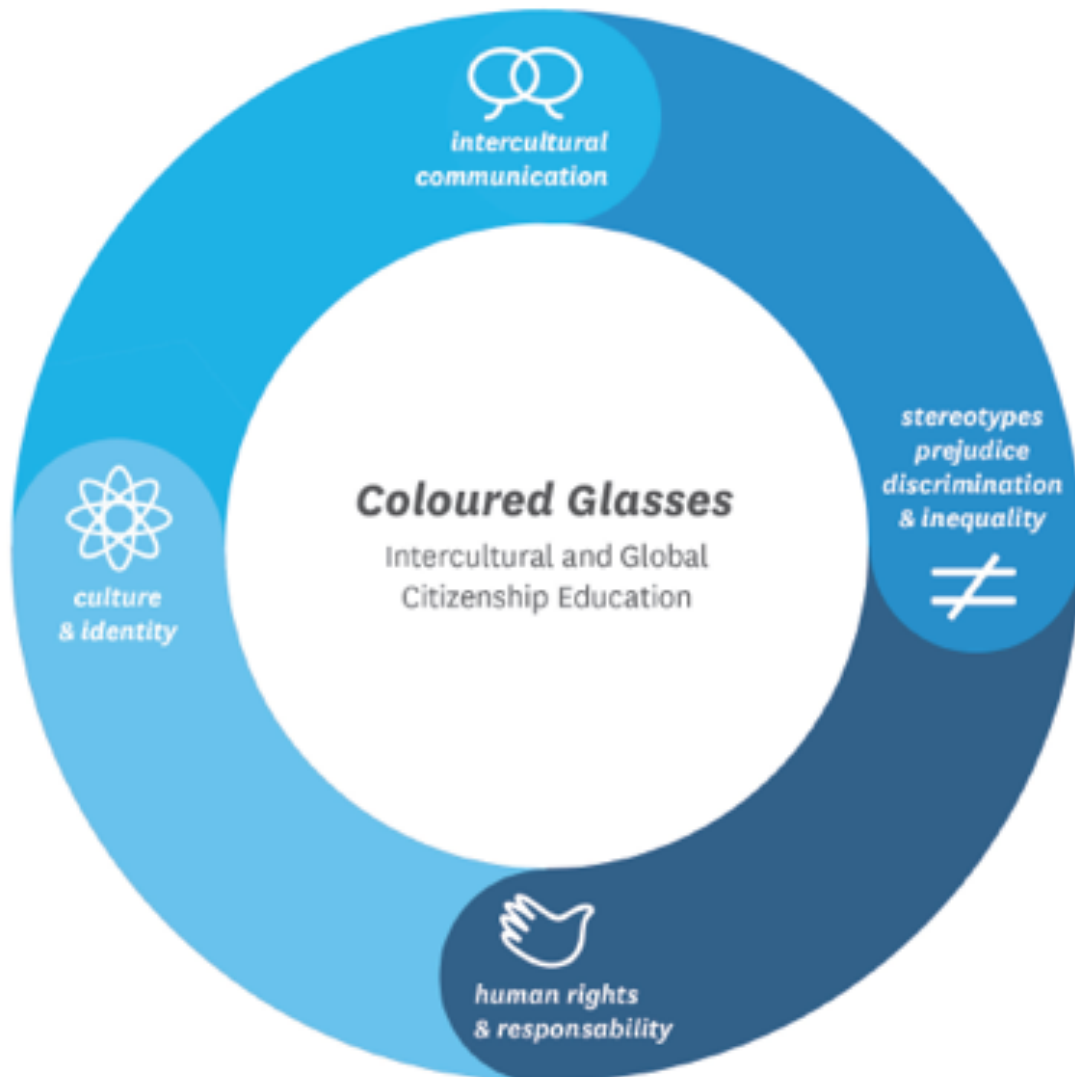
Intercultural Communication

Stereotypes, Prejudice, Discrimination & Inequality

Human Rights & Responsibility

Knowledge and understanding of as well as reflection about the 4 themes empower you and the participants in the workshops to become active citizens. Our experienced CG trainers are offering knowledge, understanding and critical thinking about global, regional, national and local issues and the interconnectedness and the interdependency of different countries and populations for you students.

Contact your nearest YFU organization and together we will find a solution.



Own remarks:

A series of horizontal dotted lines for writing.



EEE-YFU
European Educational Exchanges
Youth for Understanding

www.yfu.org