



YOUTH FOR UNDERSTANDING

Coloured Glasses

Käsiraamat töötubade läbiviijale: kuidas viia läbi Coloured Glasses töötube õpetajatele



*“ Külva mõte, korja tegu;
Külva tegu, korja harjumus;
Külva harjumus, korja iseloom;
Külva iseloom, korja saatus. ”*

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

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.

Table of Contents

Sissejuhatus.	4
Õpetajatele suunatud CG töötubade eesmärgid.	4
Kuidas käsiraamatut kasutada?.	4
1. Mitte-formaalse õppe toetamine - Coloured Glasses lähenemine.	6
1.1. Formaalne vs mitte-formaalne õpe.....	6
1.2. Coloured Glasses metoodiline lähenemine	7
1.3. Arutelude olulisus mitte-formaalses õppes.....	8
2. Juhised läbiviijale.	9
2.1. Mis on facilitation?.....	9
2.2. Coloured Glasses töötoa läbiviija.....	9
2.3. Läbiviija mõtteviis(id).....	9
2.4. The facilitators' role in managing emotional intelligence.....	10
3. Coloured Glasses töötuba.	11
3.1. Töötoa tavapärase ülesehitus.....	11
3.2. Enne töötoa toimumist.....	11
3.2.1. Ettevalmistus.	11
3.2.2. Sisu kohandamine erinevatele gruppidele.	11
3.3. Töötoa ajal.....	12
3.4. Töötoa osad - jäämurdjad, Models, Point Makers, simulatsioonid, kokkuvõtvad tegevused.....	12
3.4.1. Jäämurdjad.	12
3.4.2. Model-id ja Pointmaker-id.	14
3.4.3. Simulatsioonid.	16
3.4.4. Kokkuvõtvad tegevused.	16
3.5. Näidistöötoad.....	18
Appendix 1: Handouts for educators.	24

Sissejuhatus

Õppimine toimub pidevalt ning on läbi elu kestev protsess. Seega on oluline näha seost formaalse ning mitte-formaalse õppe vahel. “Coloured Glasses” pakub laialdast valikut kultuuridevahelise suhtluse ja rahvusvahelise mitmekesisuse teemadel.

Tänane maailm on pidevalt muutuv. Koolid mängivad ühiskonnas küll jätkuvalt olulist rolli, kuid aina olulisemaks on muutumas ka nn. tänavatarkus. Koolid küll mõjutavad tugevalt meie hoiakuid, kuid vajadus mitmekultuuriliste hoiakute kujunemise järgi on tihedalt seotud just nn. tänavatarkuse olulisusega. Seetõttu langeb õpetajate, ja teiste haridustöötajate (noorsootöötajad, sotsiaaltöötajad jt) õlule aina laialdasem vastutus. Just nimetatud põhjustel on oluline, et omandataks uusi meetodeid, mis seovad formaalse ja mitte-formaalse õppe, nagu seda teevad Coloured Glasses töötoad, mis kasutavad mitte-formaalse õppe võtteid formaalse õppe keskkonnas (nt. koolid). Samas on võimalik antud töötube läbi viia ja läbida ka mitte-formaalses õpikeskkonnas

Õpetajatele suunatud CG töötubade eesmärgid

Selles käsiraamatus oeme õpetajate all silmas kõiki neid, kes tegelevad erinevas vanuses õppijatega. See tähendab kooliõpetajad, lasteaiaõpetajad, noorsootöötajad ja teisi, kes õpetavad, suunavad ja/või juhendavad noori.

Üks töötubade eesmärkidest täiskasvanutega on tekitada haridusvaldkonnas tegutsevates inimestes (üli) tundlikkus mitmekultuurilise keskkonna suhtes. Osa õpetajatest on mitmekultuuriliste käsituste teooriatega tuttavad läbi koolituste, kuid CG töötoad annavad võimaluse kogu teoreetiline teadmine siduda konkreetse kogemusega.

CG töötubade eesmärgiks on ka edendada teadmist YFU-st ja YFU tegemistes haridusmaastikul. Õpetajad, kes on ise CG töötoas osalenud, on kutsuvad tõenäolisemalt YFUt ka oma õpilaste või kolleegide juurde, sest omavad positiivset kogemust ning arusaama kasutatavast metoodikast.

Tihti “tellivad” õpetajad küll töötoa oma õpilastele, kuid ise jäävad töötoa ajal väga passiivsesse rolli, mis omakorda toob kaasa olukorra, kus õpetaja ei ole võimeline arutlema toimunu üle ning saadud kogemust igapäevaselt klassiruumis/koolis ära kasutama. Seetõttu on soovituslik lisaks noortele suunatud töötubadele viia töötube läbi ka nende õpetajate hulgas.

Kuidas käsiraamatut kasutada?

Töölehtede eesmärk on anda osalejatele võimalus analüüsida/peegeldada kogetut ning õpitut; leida puutepunkte uue kogemuse ning professionaalse elu vahel; leida võimalusi, kuidas läbitud töötoas nähtut ja kuuldot päriselt kasutada oma töökeskkonnas või igapäevaelus. Sinul läbiviijana on võimalus neid töölehti oma töötoas kasutada, kuigi töötoa juhtimisel võid olla loominguline. Seetõttu on töölehed jaotatud kolme kategooriasse töötoa struktuuri kaudu: enne, kestel või pärast töötuba.

1) Arutelude töölehed (täpsem selgitus töölehtedel):

Tööleht 1: Eneseanalüüs - töötoa algus

Tööleht 2: Simulatsiooni järgne analüüs

Tööleht 3: Professionaalse arengu analüüs, ülekanne töösse

2) Töölehed enesearenguks:

Tööleht 4: Uue/enda töötoa ettevalmistamine

Tööleht 5: Töötoale järgnev analüüs

3) Teemakohased töölehed:

Teema 1: Kultuur & identiteet

Teema 2: Stereotüübid & eelarvamused

Teema 3: Diskrimineerimine & ebavõrdsus

Teema 4: Inimõigused & vastutus

Ülalnimetatud töölehtede puhul on oluline siiski lähtuda konkreetse koolituse osalejatest -- soovitame töölehed enne läbi töötada ning analüüsida, kas need on olemasoleval kujul (nt. konkreetsed küsimused) sihtgrupile sobilikud. Läbiviija(te) otsustada on, kas töölehti kasutatakse, kuid meie poolt on see kindlasti tugevalt soovitatud; lisaks soovitame läbiviijatel leida ka viis, kuidas osalejad saaksid hiljem kodus veelkord reflekteerida ning seeläbi oma õppeprotsessi mõtestada. Kogu protsess on lihtsam, kui küsida osalejatelt suunavaid küsimusi. Mõelda aga enda jaoks läbi, millal on oluline analüüsida/reflekteerida vaikuses ja üksinda, millal arutledes ja osana kokkuvõttest.

Näide: töötoa algus on hea aeg, millal selgitada töölehtede ülesehitust ning eesmärki ja seejärel suunduda sujuvalt töötoale eelnevatel küsimuste juurde.

Seejärel võib teha lühida kokkuvõtte, kus osalejad saavad jagada oma mõtteid. See võib omakorda välja tuua huvitavaid erinevusi osalejate vahel. Oluline on siiski lähtuda konkreetsest sihtgrupist -- ühte "õiget" viisi ei ole, seega eksperimenteeri mõnuga!



1. Mitte-formaalse õppe toetamine - Coloured Glasses lähenemine

1.1. Formaalne vs mitte-formaalne õpe

Haridus, osa elukestvast õppest, hõlmab erinevaid meetodeid ja metoodikaid. Tavapäraselt nähakse haridust formaalsena -- õpetajapoolne eelnevalt määratletud sisu ülekandmine konkreetsele sihtgrupile, järgides spetsiifilist (õppe)kava. Sellistel asjaoludel on õppija vastuvõtja rollis ning formaalses õppes ongi just selline “andja” ja “vastuvõtja” suhte tekkimise oht. Ei kohandata protsessi erinevatele situatsioonidele ning õpistiilidele.

Õppimine tegelikult sõltub sellest, kuidas seostatakse erinevad aspektid isiklikes kogemustes:

- Sensoorne kogemus -- mida me näeme, kuuleme, tunneme, maitseme...
- Mõtted ja vaimsed protsessid -- mida me mäletame, usume, mõtleme, hindame...
- Emotsionaalsed seisundid -- millised on meie emotsioonid, mis toimub meie sees...

Me õpime läbi olemasolevate seoste kinnistamise või uute seoste tekkimise. Nii võttes on õppimine individuaalne protsess, mida vaid meie ise enda heaks teha saame. Õppimist saab suunata läbi formaalse õppe, saades informatsiooni andjalt, kuid õppeprotsessi saab tekitada ka meie isiklik kogemus. Võrreldes formaalõppekeskkonnaga, võimaldab Coloured Glasses-i raamistik mitte-formaalsema lähenemise, mis võimaldab inimesel õppida iseendast lähtuvalt. Tulemus saab olla sama ka erineva lähenemisviisiga.

Coloured Glasses-i kogemus on seotud eksperimenteerimisega, dialoogi astumisega ning refleksiooni teel mõtestamisega. See ei seisne õpetamises, vaid koostöises õppimises. Mitte-formaalse õppe tegevused, nagu Coloured Glasses töötoad, tunduvad tihti lõbusamad ja loomingulisemad, kuid õpiväljundid on siiski oma olulisuse poolest võrreldavad formaalõppe õpiväljunditega.

1.2.Coloured Glasses metoodiline lähenemine

Coloured Glasses lähenemisviis koosneb seitsmest osast, mille detailsem kirjeldus on leitav Coloured Glasses Manual-ist (section 2, lk. 12-16):

Austuse õhutamise avatuse ja uudishimu kaudu.

Turvalise õpikeskkonna loomine.

Kõigi kaasamine.

Kogemusel põhineva õppe sidumine teooriaga.

Mitmekesisuse kui positiivse õppimise vahendi väärtustamine.

Kultuuridevahelise dialoogi õhutamise. Koos.

Tegutsemise julgustamine.

Raamistiku eesmärk on toetada avastavat õpistiili. Coloured Glasses töötubades on esimeseks tegevuseks tavaliselt simulatsioon, seega õppimine algab kohese kogemisega, mis annab võimaluse aruteludeks ning refleksiooniks. Simulatsiooni järel on osalejatel võimalus jagada oma tähelepanekuid ja tundeid, et alustada reflekteerimise protsessi. Järgmiseks sammuks on tähelepanekute üldistamine ning refleksiooni suunamine nii, et osalejates käivitaks seoste nägemine kogetu, eelnevate kogemuste ja isikliku elu vahel. Väärtusliku õppeprotsessi tekkimiseks on oluline luua turvaline ja struktureeritud keskkond igaks õppefaasiks.



1.3. Arutelude olulisus mitte-formaalses õppes

Arutelud on hädavajalik osa mitte-formaalses õppeprotsessis. See toetab indiviidi ja grupi kogetu refleksiooni. Arutelud on see aeg, mil kõik osalejad saavad läbi grupidünaamika, jagatud teadmiste ning mõistmise peegeldada oma mõtteid juhtunu/toimunu osas.

Igal töötoa tegevusel on toetavad võtmeküsimused. Läbiviijana võid kasutada nii antud võtmeküsimusi kui allpool toodud diskussiooni õhutavaid küsimusi. Arutelu on töötoa olulisim osa, sest see on aeg, mil lisaks uue kogemuse saamisele ning uute teadmiste omandamisele, saavad osalejad ka teadvustada, kuidas seda kõike kasutada oma igapäevases töös õpetaja või noorsootöötajana. Tähtis on aidata osalejatel leida neid seoseid simulatsioonide ja professionaalse elu vahel (kuidas tulla toime mitmekultuurilise grupiga -- kuidas luua turvaline õpikeskkond kõikidele õpilastele).

1. Mis juhtus/toimus?
2. Kuidas sa end simulatsiooni ajal tundsid?
(Võib olla vajalik küsida ka miks – nii saab inimene päriselt peegeldada oma tundeid ning nende põhjuseid.)
3. Oled sa sarnases olukorras varem olnud? Millal? Kuidas? Mida sa (tol korral) sellest olukorrast õppisid?
4. Kuidas sa saaksid sarnases olukorras käituda, et su enesetunne oleks parem? Kuidas sa saaksid suunata oma õpilasi sarnases olukorras teisiti käituma?
5. Miks on sinu jaoks õpetajana oluline sellise kogemuse omandamine siin töötoas?
6. Kuidas saaksid sa täna kogetut kasutada oma õpilastega?
7. Mida tänane kogemus sinu jaoks tähendab?



2. Juhised läbiviijale

2.1. Mis on läbiviimimine/fasiliteerimine?

Selleks, et mitte-formaalne õpe toimiks efektiivselt, tuleb seda protsessi fasiliteerida/juhtida. Läbiviija/fasilitaatori ülesanne on suunata ja toetada arutlusprotsessi, et see oleks positiivne ning konstruktiivne kogemus kõigile osalejatele. Oluline osa läbiviijaks olemisest on anda võimalus igal osalejal avaldada arvamust ning jagada oma tundeid ilma, et teda segataks või arvustataks. Fasiliteerimine annab võimaluse isiklike mõtete edastamiseks, nende sünteesimiseks ning seoste tekkimiseks -- moodustades nii tervikliku protsessi. Sotsiaalne õppimine toimub inimese füüsilise, mõtete ja tunnete üheaegsel stimuleerimisel.

CG töötubade raames on fasilitaatori/läbiviija ülesandeks suunata osalejate tähelepanu, hoida fookust ning tagada, et kõik osalejad on aktiivselt kaasatud.

2.2. Coloured Glasses töötoa läbiviija...

- ... omad kogemusi/haridust mitte-formaalses õppes või noorsootöös
- ... omab ülevaadet töötoa teemadest
- ... keskendub grupis olemasolevatele oskustele
- ... oskab suunata protsessi nii, et ühised eesmärgid saaksid täidetud
- ... suudab jääda neutraalseks ning sekkub vaid vajadusel
- ... tagab, et osalejatel oleks mugav ning nad oleksid kaasatud
- ... märkab osalejate panust
- ... oskab planeerida, suunata ja läbi viia õppeprotsessi
- ... kasvatab pidevalt enesekindlust ja oskust CG töötubade juhtimiseks läbi eneseanalüüsi ning pideva õppimise.

2.3. Läbiviija mõtteviis(id)

Mitte-formaalses keskkonnas töötoa läbiviimine nõuab väga konkreetset mõtteviisi -- läbiviija/fasilitaator ei tohiks käituda nagu lektor ega viitama oma käitumisega formaalse õppe keskkonnale, mille eesmärgiks on CG-le vastupidiselt teadmisi lineaarselt edasi anda. CG läbiviija ülesanne on tegevusi juhtida ja suunata ning läbi selle kutsuda esile uute teadmiste, arvamuste ja oskuste tekke. Selline mõtteviis hõlmab järgmisi põhimõtteid:

Teadlik teadmatus: Läbiviija peab arvestama sellega, et ta ei pruugi teada vastuseid, olema oma teadmatuses teadlik ning arvestama, et osalejate teadmised võivad erineda tema omadest. Seeläbi oskama ka oma veendumusi nn alla suruda, et teha ruumi vestlusringist tekkivatele arusaamadele, teadmistele jm.

Teadlik uudishimu: Läbiviija peab pidama meeles, et õppimine toimub läbi osalejate endi vestluste/arutluste. Läbiviijad on samuti olukordadest õppijad, seega peaksid nad näitama välja ka siirast huvi osalejate öeldu vastu.

Kaasav kuulamine: Läbiviimine/fasiliteerimine ei ole ebamugavate olukordade, inimeste, ütluste jm vältimine ega vaid ideaalselt teemaga sobituvate arvamuste küsimine/kuulamine. Selle asemel, et vastata: “jah, aga...”, kasuta sõnapaari: “jah ja veel...” Seeläbi ei minimaliseeri sa kellegi öeldut ega anna signaali, et tema vastus on vale, vaid suunad tema öeldut nii, et sellest kasvaks kogu grupile kasulik teadmine.

Lase lahti, lase tulla: Ülalnimetatud põhimõtetest peegeldub hästi, et oluline osa läbiviimisest/fasiliteerimisest on hetkes olemine ning konkreetsetes vestluses osalemine. On hädavajalik, et läbiviija oleks protsessile, mitte lõppeesmärgile, orienteeritud. Töötoa raamistik (aeg ja koht) on see, mille sees on kõigel uuel võimalik tekkida ja areneda. Igal läbiviijal on oma eelnevast kogemusest tulenevalt mingid ootused ja eesmärgid, kuid on oluline arvestada sellega, et õppimine saab toimuda erinevaid teid pidi ning neid alternatiivseid radu tuleb võtta omaks. Seda muidugi vaid siis, kui tekkinud õppeviis ei riku kellegi heaolu, konfidentsiaalsust jms. Mõnest eesmärgist loobumine võib olla aga vajalik selleks, et midagi uut saaks üles kerkida.

Usalda protsessi: Läbiviija julgeb toetuda protsessile ning laseb sel kulgeda. See tähendab, et vaikus, piinlikkustunne, segadus jne on kõik osa protsessist ning kindlasti mitte halvad. Neil tulebki lasta tekkida, sest need on olulised komponendid õppeprotsessis. Samas on siiski oluline kohe töötoa alguses osalejatega jagada töötoa ajalist pikkust, reegleid, eesmärki jm.

2.4. Fasilitaatori roll emotsioonide juhtimises

Iga töötoa läbiviimine on teekond, mis nii läbiviijal endal kui osalejatel palju erinevaid emotsioone esile võib kutsuda. Õppimine ongi isiklik muutus ning sügavad muutused on seotud tugevate emotsioonidega. Mitmekultuurilisusest rääkides ei ole oluline vaid uute teadmiste kogumine ning professionaalsete oskuste arendamine, vaid ka sügavam muutus hoiakutes, arusaamades, tõekspidamistes. Mitte-formaalse õppe puhul on oluline juhtida ka osalejate emotsioonidega toimetulekut. Algab see läbiviijast endast -- ole teadlik emotsioonidest, mis võivad töötoa ajal tekkida sinus endas või osalejates:

Enne töötuba: stress, ärevus, lõõgastunud, segadus, mure, kõhklus, rahutus, ebamugavus, sõbralikkus, keskendunud, uudishimulik, entusiastlik, energiline, usaldav...

Töötoa ajal: üllatud, rahulolu, piinlikkustunne, viha, hirm, õnn, igavus, põnevus...

Pealt töötuba: pettumus, väsimus, rahulolu, energiline/virgas, tänulik, ükskõikne...

Sel põhjusel on oluline, et läbiviija peaks meeles, et läbiviimise protsess ise on olulisem, kui töötoa lõpplahendus -- peamine eesmärk on siiski osalejate jaoks olemas olla ning vajadusel töötuba ümber mängida, kui grupilt selleks signaal tuleb.



3. Coloured Glasses töötuba

3.1. Töötoa tavapärase ülesehitus

Töötoas peaks simulatsioon olema enne teoreetilise tausta avamist (esmalt kogemuspõhine õpe, seejärel uute teadmiste omandamine). Töötoa ülesehitust võib aga kogenud failotaator/läbiviija muuta, kui ta selleks vajadust näeb.

3.2. Enne töötoa toimumist

3.2.1. Ettevalmistus

- Mis on **osalejate ootused**?
- Enne töötuba **mõtle läbi küsimused**, mis aitavad tegevuste fookust suunata.
- **Valmista ette meetodid**, mis toetavad osalejate kaasatust (nt. kõik osalejad kirjutavad oma kogemused ühele suurele paberile ning teised saavad neid lugeda ja kommenteerida/arutleda).

3.2.2. Sisu kohandamine erinevatele gruppidele

- **Ole teadlik meetodite valikul.** Vali pigem keerukamad simulatsioonid, et pikaajalise kogemusega õpetajad ei oskaks “lahendust” ära arvata.
- Pea meeles, et **praktilised näited** on iga vanusegrupi puhul kasulikud. Osalejate vanus ning eelnev kogemus ei tähenda alati, et nad töötoa teemades end mugavalt tunnevad.
- **Kohanda näiteid** vastavalt õpetajate vanusele ja kogemusele. Täiskasvanud osalejad omavad rohkem elukogemust kui noored. Seetõttu on oluline seda ka töötoa planeerimisel silmas pidada. Küsimuste küsimisel võib olla vajalik täpsemalt “sihtida”, näiteks: “Kas sa oled kogenud stereotüüpe oma töös?” aitab neil keskenduda just oma igapäevasele elule Eestis vs. mõelda välismaal viibimisele turistina.

3.3. Töötoa ajal

- **Mõttele keelekasutusele** -- taga, et kõik saavad aru ning kõigist saadakse aru. Julgusta inimesi täpsustama.
- **Kohanda oma keelekasutust** -- kõige olulisem on see just arutelude ning teooriast rääkimise ajal. Lisaks võivad õpetajad olla huvitatud sellest, kuidas antud teemal noortega rääkida.
- Ole lugupidav ning taga, et grupp teaks, et sa **ei võistle nendega ega pea loengut**. Sa oled seal, et anda neile uus kogemus.
- Võid teoreetiliste teadmiste edastamisel rääkida ka pikemalt. Õpetajatel võivad olla juba eelteadmised mingite teemade ja/või mudelite kohta, kuid sinu ülesanne on nende teadmisi **rikastada oma kogemustega**.

3.4. Töötoa osad - jäämurdjad, Models, Point Makers, simulatsioonid, kokkuvõtvad tegevused

3.4.1. Jäämurdjad

Mis on jäämurdjate eesmärk?

Jäämurdja on mäng või tegevus, mille eesmärgiks on inimesi omavahel tuttavaks teha ning aidata neil end grupis mugavalt tunda. Nii on edukam ka grupitöö ning koostöö.

Milliseid jäämurdjaid CG raames peamiselt kasutatakse?

1. Jäämurdja on lihtsalt lõbuks. Juhul, kui osalejad juba teineteist tunnevad, aitab jäämurdja gruppi ka üles soojendada. Juhul, kui osalejad teineteist ei tunne, aitab jäämurdja neil üksteist tundma õppida.
2. Jäämurdjad tutvustavad või juhatavad sisse töötoa temaatikasse. Tegevused/mängud võivad küll pakkuda nalja, kuid eesmärk on siiski teha asjakohane algus töötoaga.
3. Osa jäämurdjatest on ka selleks, et inimestes mingeid konkreetseid emotsioone esile kutsuda. Sellisel juhul toimib jäämurdja väga konkreetse sissejuhatusena simulatsiooni, et läbiviija/fasilitaator saaks antud emotsioone seal ära kasutada.

Peamine eeltingimus jäämurdja õnnestumiseks on läbiviija/fasilitaatori enda enesekindlus ja eneseusk. Soovitame kasutada b või c tüüpi jäämurdjaid, kuid laialdase kogemuse puudumisel on siiski oluline, et vähemalt a tüüpi jäämurdja töötoas oleks. Selleks, et töötoa eesmärgid saaksid saavutatud, on oluline, et läbiviija/fasilitaatoril oleks osalejatega hea suhe ning selle jaoks on omakorda oluline, et osalejad tunneksid end grupis hästi ja turvaliselt.

Millest lähtuda CG töötoa jaoks jäämurdja valimisel?

Kui hästi osalejad üksteist tunnevad?

Mis on osalejate keskmine vanus?

Kas tuleks arvestada konkreetsete (sotsiaal)kultuuriliste aspektidega?

Jäämurdjad peaksid olema vastavad konkreetse grupi teadmistele ja kogemustele (nt. too näiteid, mis antud grupile päriselt korda lähevad -- näiteks popstaaride nimetamisel arvesta osalejate vanust jm.) ning ei tohiks olla ka solvavad. Oluline on luua keskkond, kus naeratakse koos, mitte kellegi üle.

Nipid õige meetodi valikuks:

Püüa leida sihtgrupile sarnane inimene oma tutvusringkonnast ning kujuta teda ette osalejana sinu töötoas; mõtle, kuidas ta mingile jäämurdjale reageeriks/kuidas tema ennast tunneks. Küsi endalt: "Kas neile meeldiks see? Kas see oleks nende jaoks ebameeldiv/ebamugav?"

3.4.1.1. Lihtsad jäämurdjad

Minu erinevus(ed) (küsimusi võib muuta)

Vaja: paberist pall või mõni teine viskamiseks sobiv ese

Aeg: 5-10 min

Meetod: Grupp seisab ringis koos läbiviija(te)/fasilitaatori(te)ga. Läbiviija/fasilitaator viskab kellelegi palli ning palli püüdnud isik astub ühe sammu võrra ringi sisse. Ringi astunu räägib ühest enda kogemusest, mida ta eriliseks peab*. Kõik, kes midagi sarnast kogenud on, astuvad samuti sisse. Seejärel astuvad kõik tagasi ning pall visatakse järgmisele, nii jätkub tegevus, kuni kõik on saanud nimetada ühe kogemuse/asja. Eesmärk on leida grupis võimalikult palju sarnasusi.

***Tegevust** saab siduda ka töötoa teemaga, selleks tuleb vaid muuta küsimust.

Sinu unikaalseim kogemus

Sinu hobi

Sinu saavutus

Sinu unistus jne.

See video annab sulle näite sellest, kuidas seda jäämurdjat veel kasutada saab: <https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc> - Taani kastid

Nimemäng (grupis, kus üksteist ei tunta)

Aeg: oleneb grupi suuruselt, u. 20 osalejat = 7-10 min.

Meetod: Grupp seisab ringis. Kõik ütlevad oma nime ühe korra. Läbiviija/fasilitaator valib suvaliselt ühe osaleja, kelle ülesanne on nimeringi järel kõikide nimed ise ära nimetada. Valitu kõnnib väljaspool ringi ning nimetab kõikide osalejate nimed, pannes samal ajal käe neile õlale. Nimetaja ülesanne on ring ära teha võimalikult kiiresti ning ilma vigadeta.

Energiapallid (hea osalejate tähelepanu saamiseks ja suunamiseks)

Aeg: 5-10 min

Meetod: Osalejad seisavad ringis. Läbiviija näitab nähtamatut palli vaadates ühele osalejatest otsa. Saades tema tähelepanu ütleb läbiviija palli värvuse ning viskab palli sellele osalejale. Püüdja viskab palli edasi järgmisele ning kordab läbiviija öeldud värvi jne. Alustatakse vaid ühe palliga, järk-järgult võib aga uusi "palle" mängu lisada erinevate värvustega. Juhul, kui näed osalejate silmis segadust, peata tegevus ning küsi, kuhu pall läks. Juhul, kui pall on kadunud, uurige ühiselt, kuhu see kadus.

3.4.1.2. Ettevalmistatud jäämurdjad

Tervitused

Vaja: paberid, kuhu on erinevad tervitusviisid peale kirjutatud

Aeg: 5-10 min

Meetod: Iga osalejale antakse paber ühe tervitamise viisiga. Seejärel jalutavad osalejad ruumis ringi ning tutvuvad omavahel kasutades paberil olnud viisi. Kokkupuudete arv sõltub sellest, kui palju aega tegevuse jaoks on, kuid iga osaleja võiks siiski saada end vähemalt kolmele inimesele tutvustada.

(Järgmised tervitamise viisid on üldtuntud stereotüübid, mitte absoluutne tõde, tegevuse lõppedes küsi ka osalejatelt, kust need viisid tulla võivad.)

Tervitamise viisid:

Hoidke u. 70 cm pikkust vahemaad partnerist ning suruge õrnalt kätt
Kallistage ning tehke kolm põsemusi (vahelduvatele põskedele)
Kallistage ning tehke kaks põsemusi (vahelduvatele põskedele)
Kallistage ning tehke neli põsemusi (vahelduvatele põskedele)
Pange käed kokku palve asendisse ning kummardage
Hõõruge ninasid kokku
Tehke üks suur soe kallistus
Suruge jõuliselt kätt
Tugev käepigistus, millega tõmbad partnerit endale lähedale
Võid ise lisada erinevaid viise, mida tead

Täiendav võimalus 1: Arutlege selle üle, kas antud tervitamise viisid on stereotüübid.

Täiendav võimalus 2: Küsi osalejatelt lühike tagasiside selle kohta, kuidas nad end erinevaid viise kasutades tundsid. Kas neil on sarnaseid kogemusi näiteks välisreisidelt?

Täiendav võimalus 3: Võid vastavalt saadud tervitamise viisile osalejad hiljem ka grupeerida. Selleks on aga oluline, et oleks võrdne arv erinevaid viise või nende ühisosi (päritoluriik, sarnased omadused vm).

Tee, kohv, küpsis (hea gruppide moodustamiseks)

Vaja: Suur ruum.

Aeg: 5-10 min

Meetod: Osalejad jalutavad ruumis ringi ning läbiviija palub neil moodustada grupid vastavalt märksõnale, mis öeldakse. Näiteks annab läbiviija kolm valikut: kas kohv, tee või shokolaad. Osalejate ülesanne on grupeeruda vastavalt oma eelistusele. Seejärel jalutavad osalejad edasi, kuni neile antakse uus valik jne.

3.4.2. Model-id ja Pointmaker-id

Model-id on teooriad, mida töötoas kasutada võib. Simulatsiooni(de) järel toimub arutelu ning oluline on see arutelu siduda teooriaga. Selleks saab kasutada model-eid.

Point Maker-id on tööriistad, mille abil on võimalik lihtsustada/visualiseerida teoreetilist osa, et see osalejatele lihtsamini arusaadav oleks. Vali kindlasti oma sihtgrupile sobiv!
Näited leiad CG käsiraamat, peatükk 7.3 Pointmakers ja 7.4 Models.

3.4.2.1. Uuring: World Values Survey

World Values Survey on MTÜ, mis uurib inimeste uskumusi ja väärtushinnanguid umbes sajase erinevas riigis ning toob välja muudatusi alates 1981. aastast. See on grupp sotsiaalteadlasi, kes uurivad muutuvaid väärtushinnanguid, nende mõju sotsiaalsele ning poliitilisele maastikule. Igas riigis küsitavad küsimused kattuvad ning teemad varieeruvad sotsiaalmajanduslikest, usulistest, eetilistest ning poliitilistest väärtustest demograafia, korrupsiooni, migratsiooni ja tehnoloogia valdkonna küsimusteni.

Politoloogid Ronald Inglehart ja Christian Welzel analüüsisid WVS tulemusi ning jõudsid järeldusele, et ülemaailmselt on kaks peamist kultuuridevaheliste erinevuste dimensiooni:

Traditsioonilised väärtused vs. ilmalik-ratsionaalsed väärtused

Ellujäämisväärtused vs. eneseväljendamise väärtused. Globaalne kultuuride kaart (all) näitab, millised on erinevate ühiskondade hinnangud nendele dimensioonidele.

Traditsioonilised väärtused rõhuvad religiooni, vanema-lapse sidemete, autoriteedi austamise ja traditsiooniliste perekonnaväärtuste olulisusele. Inimesed, kes hindavad kõrgelt just neid väärtusi ei poolda (abielu) lahutust, aborti, eutanaasiat ega enesetappe. Sellistes ühiskondades ollakse väga uhked oma riigi üle ning valitseb natsionalistlik maailmavaade.

Ilmalik-ratsionaalsed väärtused vastanduvad traditsioonilistele väärtustele. Need ühiskonnad rõhuvad vähem religioonile, traditsioonilistele pereväärtustele ning autoriteedile. Lahutus, abort, eutanaasia ja enesetapp on võrdlemisi vastuvõetavad (see ei tähenda, et enesetappe oleks sagedamini).

Ellujäämisväärtused on ülekaalus nendes ühiskondades, mis rõhuvad majanduslikule ja füüsilisele turvalisusele. See on küllaltki seotud etnotsentrilisusega, madala usalduse ja madala tolerantsusega.

Eneseväljendamise väärtused on kõrgel kohal nendes ühiskondades, mis panevad olulisele kohale keskkonnakaitse, kasvava sallivuse välismaalaste vastu, LGBT+ ja soolise võrdõiguslikkuse ning nõuavad aina suuremat õigust lüüa kaasa poliitiliste ja majanduslike otsuste tegemisel.

Coloured Glasses käsiraamatus on World Values Survey point maker ja model, mida saab kasutada väärtushinnangutest ja kultuurilistest erinevustest rääkimisel. Seda eriti siis, kui räägitakse sellistel vastuolulistel teemadel nagu lahutus, abort, sooline võrdõiguslikkus või homoseksuaalsus.

Küsimused:

“Mida võiksid teistest riikidest pärit inimesed arvata (abielu)lahutusest?”

“Kuidas võiks sind mõjutada uude riiki kolimisel uskumus, et traditsioonilised väärtused on kõige olulisemad?”

“Milline on äärmuslik nägemus abielust ja lahutusest?”

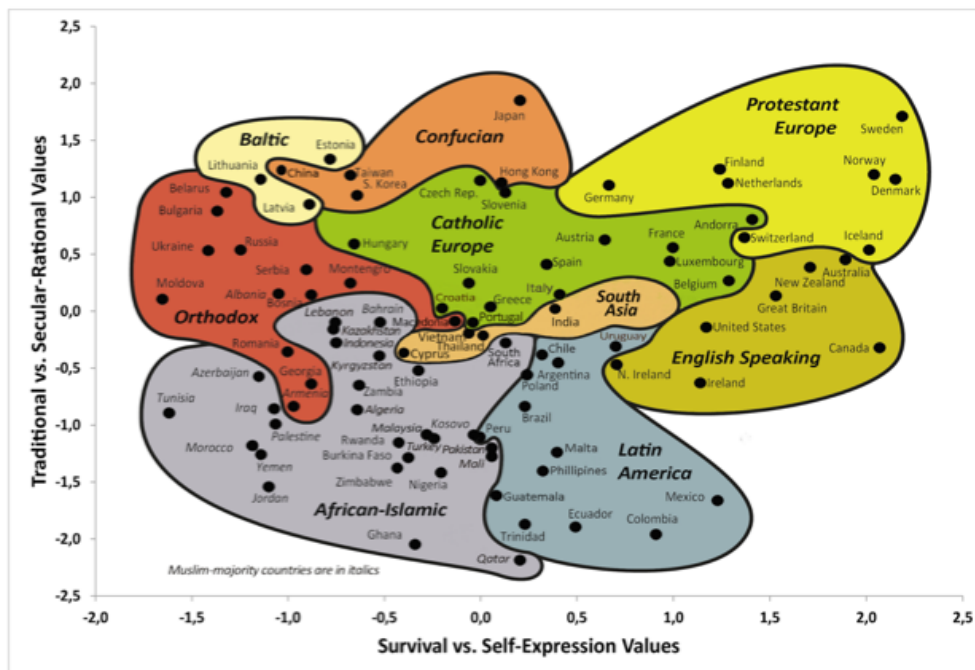
“Keda usaldada uues kultuuriruumis?”

“Kui oluline on religioon erinevates kultuuriruumides?”

“Kas väärtused on ajas muutuvad?”

Jne.

Küsimused ei tohiks olla liialt isiklikud. Nende eesmärk on näitlikustada, kui mõjutatud me oleme nendest väärtustest, mis meid ümbritsevad (eriti üles kasvades). Proovi läbiviijana tuua ka näiteid, kuidas tulla toime erinevustega, kui puututakse kokku erinevate kultuuridega.



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

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

3.4.3. Simulatsioonid

Simulatsioonid (vt. Coloured Glasses Manual, lk. 68 ff.) on tööriistad, mida kasutatakse mitte-formaalses õppes. Need võimaldavad mudeldada vajalike situatsioone, mis osalejates konkreetseid kogemusi ja emotsioone tekitavad. Õppimine toimub läbi simulatsioonide. Tavapärastelt on need töötoa esimeses osas ning varieeruvad grupitööst aktiivsete mängudeni.

3.4.4. Kokkuvõtvad tegevused

Mis on kokkuvõtivate tegevuste eesmärk?

Võtta kokku see, mida osalejad töötoas kogesid. Aidata osalejatel formuleerida oma kogemust ning teadmisi, siduda see igapäevase töö ja eraeluga, leida uuele kogemusele väljund professionaalses arengus.

Milliseid kokkuvõtvaid tegevusi CG raames peamiselt kasutatakse?

Kokkuvõtvad tegevused on olulised, et üldistada ning mõtestada saadud kogemust, siduda seda enda eelnevate kogemustega ning sobitada uus kogemus oma ellu/töösse. Valides kokkuvõtvaid tegevusi pea järele silmas sihtgruppi ning konkreetseid osalejaid. On grupe, kes tunnevad end mugavamalt ja seetõttu jagavad hea meelega kõvahäälselt oma mõtteid, kuid on ka neid grupe, kes seda teha ei tahaks. Pea silmas ka seda, kui palju aega sul reaalselt kokkuvõtva tegevuse jaoks on.

3.4.4.1. “Kiri endale” kogemuse analüüs

Vaja: Post-it paberid

Aeg: 5-10 min.

Palu osalejatel kirjutada post-it paberile või mõelda enda peas vastused järgmistele küsimustele: Mida sa õppisid? Mis on selle tähtsus? Mida sa edaspidi teisiti teed?

Soovijad võivad oma mõtteid/vastuseid ka grupiga jagada. Ära aga kedagi selleks sunni!

Näidis - Kokkuvõte (10 minutit)

Loominguliseks ja visuaalseks kokkuvõtteks jaga osalejatele värvilised pliiatsid/vildikad/pastakad ja valge paber. Palu igal õpilasel visualiseerida oma olulisim õpikoht. Seejärel palu neil oma visuaale grupiga jagada. Võid valminud pildid panna seinale või lasta osalejatel endale jätta. Võid veel paluda grupil ka visualiseerida kogu grupi õppeprotsessi nähtud visuaalide põhjal.

Flip chart-i struktuur:

Positiivne	Informatiivne
Negatiivne	Mitteinformatiivne

3.4.4.2. Konstruktiivne tagasiside

Iga osaleja leiab oma post-itle koha flip chartil ning seejärel tutvustab läbiviija hamburgeri meetodit (hamburger: alusta positiivsest, anna konstruktiivne tagasiside (nõuanded jm), lõpeta positiivse noodiga). Oluline on meetodit tutvustada (joonista hamburger näitlikustamiseks). Kui osalejad on meetodist aru saanud, hakkab läbiviija ette lugema post-iteid ning palub osalejatel hinnata, kas post-it on pandud õigesse kasti. Juhul, kui ei ole, siis palub läbiviija osalejatel pakkuda, millesse kastikesse kirjutatu sobib, kindlasti tuleb küsida ka põhjendusi ning paluda mõelda, mis on tagasisidest veel puudu, et kirjutatu vastaks hamburgeri meetodile. Oluline, et osalejad saaksid aru, et õige tagasiside on informatiivne ning positiivne ja nad oskaksid sellist tagasisidet anda ka oma õpilastele/noortele/kolleegidele jne.

Täiendav võimalus: läbiviija palub ühel vabatahtlikul end tutvustada minuti jooksul, hiljem annavad teised tagasisidet tema tutvustusele.

3.4.4.3. “Kõne on samuti tegu!”

Juhul, kui töötuba on lühem, võib kõne-formaadi kasutamine olla kasulik valik.

Examples:

a) Liftikõne. Sobivam väikestele gruppidele. .

Iga osaleja räägib lühidalt, mida nad sellest kogemusest lähtuvalt oma elus muudavad/muuta saavad

b) Üks asi. Sobiv suurematele gruppidele..



Selle asemel, et keskenduda kõikidele õpiväljunditele, palu osalejatel vastata iseenda jaoks küsimusele: ”mis on üks uus teadmine, mille kohene kasutamine võib suuresti muuta minu tööd?”

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


3.5. Näidistöötoad

Coloured Glasses-i raamistikus on kõik töötoad ehitatud üles kolme eelpool nimetatud tüürista kasutades (simulatsioonid, model-id, point maker-id). Neid on omavahel lihtne kombineerida ning seejärel mudeldada uusi töötube olemasolevate seast. Selles peatükis leiad sa juba loodud töötoad, kuid pea meeles, et sul on vabadus neid omavahel kombineerida -- ole loominguiline!



3.5.1. "Kultuuridevaheline dialoog"

	1 hour 15 min			
Simulatsioonide eesmärgid	Laiendada osalejate teadmisi kultuuridevahelisest suhtlusest ning kujundada nende arusaama kultuuridevahelise dialoogi olemusest. Toetada osalejaid teema ja nende töövaldkonna vahelise seose loomisel. Luua seos teema ja osalejate eriala vahel.			
Vaja	Piisavalt ruumi, et luua ringikujuline toolide asetus, prinditud/kirjutatud sedelid, kirjutusvahendid (soov ikorral: töölehed)			
	Tegevus	Kirjeldus	Küsimused/ Kommentaariid	Eesmärk
10'	Sissejuhatus	Uuri iga osaleja ootusi töötoale. Sissejuhatus Coloured Glasses-i teemasse. Millest see töötuba on, millest ei ole.	Kes sa oled ja miks sa täna siin oled? Mida sa tahad täna õppida? Milliseid kogemusi on sul mitmekultuurilisusega?	Tekita osalejates mugavustunne. Kindlusta, et osalejad teavad töötoa eesmäärke
5'	Jäämurdja	Vali endale ja sihtgrupile sobiv.		

	Tegevus	Kirjeldus	Küsimused/ Kommentaariid	Eesmärk
50'	Simulatsioon Sildid	<p>Jaga osalejad 3-5 gruppi (olenevalt kogugrupi suurusest) ning selgita, et osa neist (või kõik) saavad endale sildi. Grupi ülesanne on korraldada sündmus ning oluline on, et protsessi oleks kaasatud kõik grupi liikmed. Sildiga inimesed peavad käituma/olema vastavalt sildil kirjeldatule ilma, et sildil kirjutatud kaastastele näitaks. Siltide valimisel lähtu sihtgrupist! Näiteks: kuulmisvaegusega inimene; nutisõitlane; erineva emakeelega inimene jne.</p> <p>Korraldatav sündmus on "Kiusamist ennetav teabepäev" kohalikus koolis.</p> <p>Sündmus võib olla mis tahes: kooli moeshow, hariduskonverents; väitlus jne.</p> <p>Selgita osalejatele, et täna on nende töögrupi teine kohtumine ning varasemalt on nad otsustanud, et nende tänaseks ülesandeks on:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. grupp: koostada ürituse ajakava; 2. grupp: otsustada, mis on sündmuse täpsem fookus; 3. grupp: mudeldada aktiivne tegevus õpilastele; 4. grupp: mudeldada aktiivne tegevus õpetajatele; 5. grupp: koostada plaan edasise kommunikatsiooni osas -- kuidas teavitada sündmuse tulemus(t)est kõiki osapooli. <p>Osalejatel on gruppitööks 10 minutit. Seejärel saavad grupid oma mõtteid teistele lühidalt tutvustada.</p>		Sildid on hea simulatsioon, mida kasutada ka siis, kui töötoa temaatika puudutab koostööd, perspektiivi, empaatiat, märkamist, kaasamist vms.
	Arutlus Kokkuvõttev tegevus		Küsi osalejatelt: mis te tegite? Mis tunne teil oli? Kas ja kuidas kaasasid nad grupikaaslasti? Mida oleksite saanud teha teisiti? Kuidas saab antud kogemust kasutada igapäevaelus?	

	Tegevus	Kirjeldus	Küsimused/ Kommentaarisid	Eesmärk
	Model			
	Pointmaker			
15'	Tagasiside			

3.5.2. Inimõigused mitmekultuurilises keskkonnas - inimõigused indiviidi perspektiivist ning eelarvamuste roll selles

	40 min			
Eesmärgid	Osalejad mõistavad, kuidas YFU töötab mitmekultuurilises keskkonnas ning milline on YFU seos inimõigustega: inimõigused indiviidi perspektiivist; milline roll on eelarvamustel tiimitöös; kaasamine on oluline osa tervislikust suhtest.			
Vaja	role cards, sweets, chairs			
	Tegevus	Kirjeldus	Küsimused/ Kommentaarisid	Eesmärk
-	Tervitussõnad	Anna saabujatele nimesildid	Nii on lihtne osalejate poole kohe nimeliselt pöörduda	Nimesildid
2	Kiire läbivijate tutvustus	Läbivijad tutvustavad end ning räägivad, et antud teemadel ei ole õigeid ega valesid vastuseid.	Proovi vältida olukorda, kus osalejad tunnevad, et sa pead neile loengut.	

	Tegevus	Kirjeldus	Küsimused/ Kommentaarisid	Eesmärk
2	Kiire YFU ja CG tutvustus	Selgita lühidalt, mis on YFU; tutvusta lühidalt, miks on ellu kutsutud CG töötöad. Ütle, et osalejatel on hiljem võimalus saada lisainformatsiooni õpilastele suunatud CG töötöade kohta.		CG lende lehed (lõpuks)
5	Sissejuhatud	Palu osalejatel jagada oma ootusi.	Proovi jõuda selleni, et kõik osalejad mõistavad, miks nad täna siin on ning mis on nende jaoks selle töötoa laiem kasutegur.	
5	Jäämurdja	Vali endale ja sihtgrupile sobiv.	Get the participants relaxed and open-minded to new methods	
15	Simulatsioon	Ühiskonna Ring (CG Manual lehekülg 103 - 7.2.8)		
15-20	Arutus osa 1	Simulatsiooni järel võid viia läbi ajurünnaku teemal "globaalne kodakondsus/ ülemaailmne kodanik" (kuidas osalejad neid fraase mõistavad), see ajurünnak töötoa temaatikaga. Kokkuvõtte (5 minutit).	Osalejad saavad jagada oma kogemusi.	

🕒	Tegevus	Kirjeldus	Küsimused/ Kommentaaris	Eesmärk
	Arutlus osa 2		Osalejad reflekteerivad oma käitumist simulatsioonis ning leiavad saadud kogemuses väärtuse ning seose igapäevaeluga.	
5	Model			
5-10	Kokkuvõttev tegevus	Vali sobiv kokkuvõttev tegevus või kasuta töölehti.	Osalejad mõtestavad, kuidas saavad nad saadud kogemust kasutada oma töös.	
5-10	Pointmaker	Soovi korral vali temaatikaga sobiv.		
5	Tagasiside	Kasuta endale meeldivat tagasisidestamise meetodit (nt. hamburgeri meetod)	Hinda ja võimalusel parenda töötuba	paber/pliatsi osalejatele
	Kokkuvõte	Kogu kokku kirjalik tagasiside, täna osalejaid. Meenuta neile veelkord, et CG töötube on võimalik "tellida" ka noortele/õpilastele.		CG lendid

Olulised küsimused, mida silmas pidades: Mis on selle "mängu" sõnum? Kuidas saad antud sõnumi siduda kogu tööta eesmärgiga?

Appendix 1: Handouts for educators

Table of contents

1. Introduction to Coloured Glasses.24
1.1. Background.....	25
1.2. Youth for Understanding.....	25
2. How to use the material.25
3. Worksheets for debriefing.26
Worksheet 1: Self-analysis beginning of the workshop.....	26
Worksheet 2: Reflection after the simulation.....	27
Worksheet 3: Implementation in professional life.....	28
4. Worksheets for self-development.29
Worksheet 4. Preparation of new/own workshop.....	29
Worksheet 5. The workshop subsequently analysis.....	30
5. Worksheets based on themes.31
Theme 1: Culture & Identity.....	31
Theme 2: Stereotypes & Prejudice.....	32
Theme 3: Discrimination & Inequality.....	33
Theme 4: Human Rights & Responsibility.....	34
6. Further literature.35
7. Coloured Glasses Workshops for Students.36

1. Introduction to Coloured Glasses

“Every encounter in our lives has an impact on who we grow to be and how we see the world. Some encounters might have a bigger impact on us than others, but in every case, we are not exactly the same person after the encounter. The Coloured Glasses programme uses glasses as an analogy for this: We all wear a pair of glasses that influences how we see the world. As we grow, our glasses are constantly influenced by the experiences we have in our daily lives. These encounters will then leave various impressions of different sizes and colours (spots, patterns, etc.) on our glasses.”

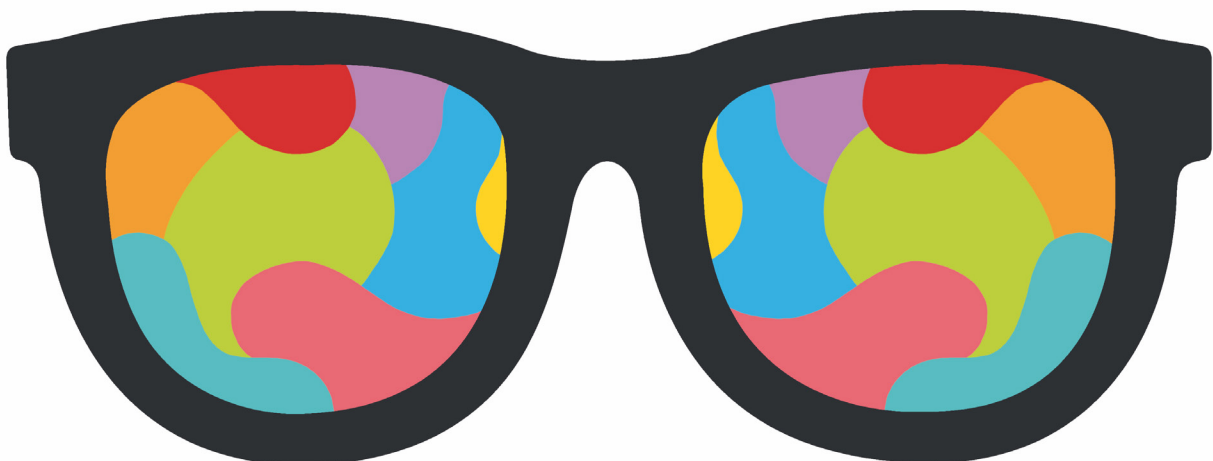
1.1. Background

The Coloured Glasses workshops started in 1996 through a Socrates Programme Comenius project partnership of YFU organisations. The aim of the workshops is to allow people to examine their own attitudes towards their own cultures as well as other cultures. During the workshops the participants are to gain an understanding of issues such as culture and identity, intercultural communication, stereotypes, prejudice, discrimination and inequality, human rights and responsibility, in order to develop their intercultural and global citizenship competences. The workshop design is flexible enough to be customised for different age groups, time constraints and participants’ specific needs.

Coloured Glasses workshops use the approach and values of Non-Formal Education. They are centred on participants’ learning needs, promote peer-to-peer learning, are lively, and engage participants in activities that allow them to experience some aspects of intercultural interaction in a safe environment. The simulations are followed by group discussions where the participants can express their feelings and difficulties encountered during the exercises and relate them to cultural theories introduced by the facilitators. This kind of learning is called experiential learning, as the participants have the chance to be actively involved in their own learning and then relate it to different theoretical approaches.” (Colored Glasses Manual 2016, page 6)

1.2. Youth for Understanding

YFU is one of the world’s respected international educational youth exchange organisations. Since 1951, YFU organisations around the world have exchanged over 260,000 participants. European Educational Exchanges - Youth for Understanding (EEE-YFU) is the umbrella for national YFU organisations in Europe and currently has 29 member organisations. The purpose of EEE-YFU is “to provide individuals with exceptional learning and growth opportunities both for their own educational benefit and to enable them to break the barriers separating nations, cultures and beliefs.”(Colored Glasses Manual 2016, p. 7)



2. How to use the material

Intercultural competences tend to be more and more important in a globalised world. Therefore, intercultural education is often a part of the curriculum in national education systems. For more tolerant society it is important to transmit global citizenship competences values to their students. The current handout could be helpful as a foundation for further reflections or discussions during a workshop for teachers and youth workers.

The current material is leading you through the process of self-reflection. The different parts of the handout, as questions and exercises are possible to use before, during or after the workshop. Others may be filled in afterwards, to further advance your reflection process or you might find them helpful when preparing your lessons or your work with the students. There is no need to fill in all of them or to do them in the order, and some of the questions will be the subject of a discussion with the other participants of the course.

This process is thought to be a long-term project and you can maybe find some more useful suggestions after having tried some new methods with your students. If you are more interested in the topics Intercultural and Global Citizenship Education, than here you can find also included explanations of terms, which will give you further information [media libarile link....](#)

This material is divided into three blocks. The first block contains worksheets to help you better understand, analyse and memorize content of the CG workshop topics. These are designed for use during the workshop and for further independent work. Worksheets in the second block help to improve the subject. To get deeper knowledge, deconstructing it for yourself and if necessary preparing activities for students or youth. The third block is auxiliary material based on specific topics.

3. Worksheets for debriefing

Worksheet 1: Self-analysis beginning of the workshop

What are the first keywords that come to mind when you think about the subject of workshop?

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

What are your professional reasons for participating this workshop?

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

Describe your personal expectations of the workshop.

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

Describe any specific needs and/or difficulties you've already encountered concerning the subject.

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

Why is this subject to be discussed with students and when?

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

Add further thoughts from the other participants.

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

Worksheet 2: Reflection after the simulation

Give an account of situation where you experienced something similar as you did during the simulation.

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

Provide solutions on how you can behave in a situation like the one in the simulation so that you feel better.

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

Reflect on how you can behave in a situation like that in a classroom environment or in an environment working with youth.

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

Point out what surprised you when you think of your experience. If not, try to analyse why you weren't surprised.

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

Comment on what was difficult for you to understand.

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

List ideas that you think are helpful for your professional life.

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

Worksheet 3: Implementation in professional life

Analyse why is it so important to talk about these subjects.

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

How to justify this in my lessons/ in my youth work?

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

How will I carry forward what I have learned during the workshop?

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

Search for implementation of the workshop's subject in the curriculum.

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



*Stereotypes, Prejudice,
Discrimination & Inequality*



Culture and Identity



*Intercultural
Communication*



*Human Rights
& Responsibility*

4. Worksheets for self-development

Worksheet 4. Preparation of new/own workshop

Outline the attitudes that you will try to change in approach with working with youth.

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

Collect at least three different methods from colleagues.

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

Illustrate how you can combine the collected methods and implement the following values in your lessons and transmit to your students.

How to understand other perspectives?

.....
.....

How to find out the reason for different behaviour?

.....
.....

How can you hold other cultures in a high regard?

.....
.....

How to promote fair discussions between students?

.....
.....

How to promote diversity and respect of otherness?

.....
.....

Write down the concrete situation where you'd use your gained knowledge.

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

Worksheet 5. The new/own workshop subsequently analysis

Evaluate how you succeeded to implement intercultural education and values in your work

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

Reflect on the things that were successful.

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

List the feedback you got from your students.

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

Name the things you would like to try in a different way.

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

Share your experience with your colleagues. Outline the colleagues' opinions.

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

5. Worksheets based on themes

Theme 1: Culture & Identity

When I think of the notion/concept of culture, I think of

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

Give an account of situations where you have met culture or misunderstandings because of culture before.

In which situation?

In the classroom?

With colleagues?

With students' parents?

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

How did you cope with this situation?

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

Try to find another way to resolve with your newly gained knowledge.

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

Theme 2: Stereotypes & Prejudice

Explain for yourself the stereotype concept.

.....

.....

.....

.....

Explain a prejudice like you would to your students.

.....

.....

.....

.....

Point out the difference between the two of them.

.....

.....

.....

.....

Think about a situation where you experienced prejudice.

.....

.....

.....

.....

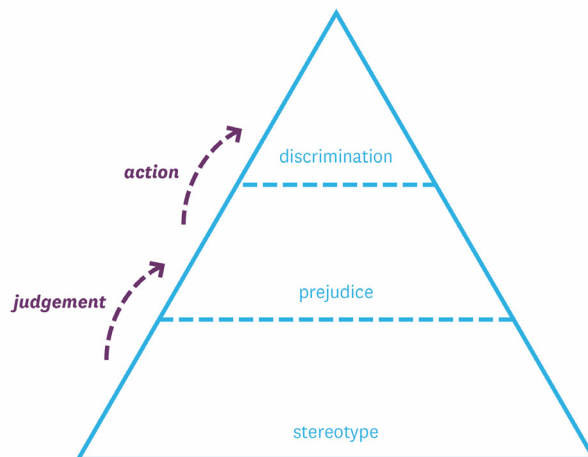
Try to find ways for you to behave differently.

.....

.....

.....

.....



Theme 3: Discrimination & Inequality

Explain discrimination as if you would to your students.

.....

.....

.....

.....

Give examples of discrimination.

.....

.....

.....

.....

Describe institutionalized discrimination.

.....

.....

.....

.....

Try to find a situation where you noticed discrimination.

.....

.....

.....

.....

What can you do as a teacher to avoid discrimination or to stop it?

.....

.....

.....

.....

Theme 4: Human Rights & Responsibility

What are the most important rights for you? Try firstly to formulate at least 10 rights without external help.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

How can you show the importance of these rights to your students?

.....

.....

.....

.....

Why is it important to talk about the Human Rights?

.....

.....

.....

.....

“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

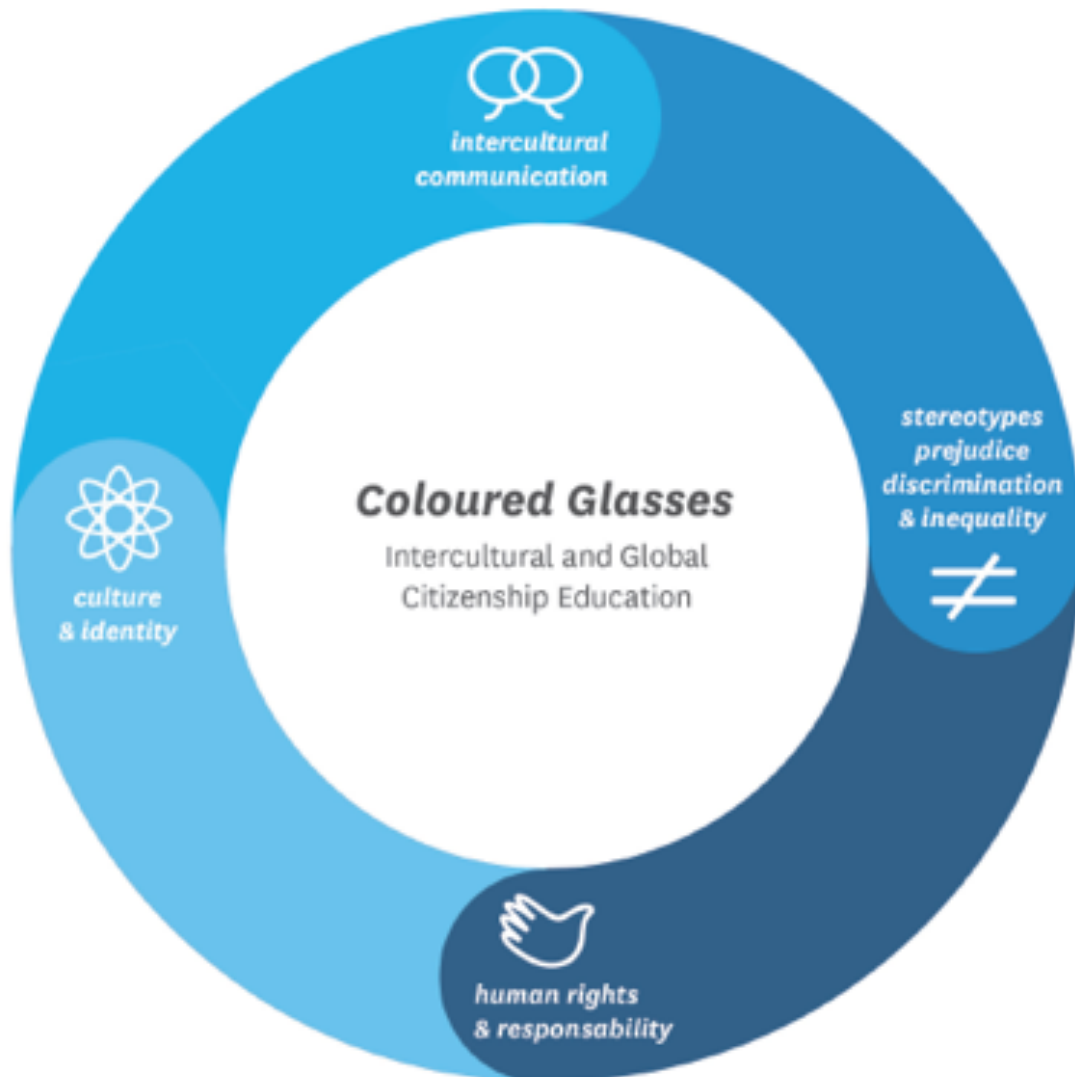
Intercultural Communication

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.





EEE-YFU
European Educational Exchanges
Youth for Understanding

www.yfu.org