



YOUTH FOR UNDERSTANDING

Coloured Glasses

Recommandations pour les facilitateurs :
comment dispenser les ateliers Coloured Glasses
aux éducateurs

*“ Qui sème une pensée récolte une action;
Qui sème une action récolte une habitude;
Qui sème une habitude, récolte une identité;
Qui sème une identité récolte un destin ”*

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 des matières

Introduction à ce guide.	4
Objectifs des ateliers CG pour les éducateurs.	4
Comment utiliser les Polycopiés pour les éducateurs? .	4
1. Soutenir l'éducation informelle - L'approche de Coloured Glasses.	6
1.1. Éducation formelle contre éducation informelle.....	6
1.2. L'approche pédagogique de Coloured Glasses.....	7
1.3. L'importance du débriefing dans une démarche d'éducation informelle...	8
2. Recommandations pour les facilitateurs.	9
2.1. Qu'est-ce que la facilitation ?.....	9
2.2. Un facilitateur de Coloured Glasses est quelqu'un qui	9
2.3. La mentalité d'un facilitateur.....	9
2.4. Le rôle des animateurs dans la gestion de l'intelligence émotionnelle...	10
3. L'atelier Coloured Glasses.	11
3.1. Structure standard d'un atelier.....	11
3.2. Conseils utiles avant l'atelier.....	11
3.2.1. Préparation.	11
3.2.2. Adapter le contenu à différents groupes cibles.	11
3.3. Conseils utiles pendant l'atelier.....	11
3.4. Contenu de l'atelier.....	12
3.4.1. Brise-glace.	12
3.4.2. Modèles et atterrissages de messages.	14
3.4.3. Simulations.	16
3.4.4. Activités de synthèse.	16
3.5. Exemples d'ateliers.....	18
ANNEXE A : Documents Coloured Glasses à distribuer destinés aux éducateurs	24

Introduction à ce guide

L'apprentissage se produit tout le temps et tout au long de notre vie. Par conséquent, il est exact d'affirmer qu'il existe un lien entre éducation formelle et informelle. "Coloured Glasses" (CG) offre une large gamme d'ateliers sur les échanges culturels et la diversité internationale.

Le monde d'aujourd'hui se modifie rapidement. L'école joue toujours un rôle important en matière de postures, mais être aguerri aux mœurs de la rue est devenu de plus en plus important avec le mélange culturel d'aujourd'hui dans tous les modes de vie. Aussi, les personnes travaillant dans l'animation socio-éducative — les éducateurs — ont de plus en plus de responsabilités importantes. Pour toutes ces raisons, il est très utile d'acquérir de nouvelles méthodes qui unissent éducation formelle et informelle comme c'est le cas avec les ateliers Coloured Glasses. Ces ateliers utilisent des méthodes informelles dans une structure formelle comme les écoles, mais il est également possible de faire l'expérience de ces ateliers dans un environnement informel.

Objectifs des ateliers CG pour les éducateurs

L'un des objectifs des ateliers avec les adultes est d'accroître l'efficacité interculturelle, ou sensibilité interculturelle, des éducateurs à cet environnement multiculturel. Certains éducateurs sont déjà formés aux théories interculturelles, mais les ateliers peuvent relier de telles théories interculturelles et les expériences dans les simulations présentées ci-après.

Un deuxième objectif des ateliers Coloured Glasses est aussi de promouvoir le travail de notre organisation mère Youth for Understanding (YFU). Les éducateurs ayant participé à un atelier Coloured Glasses sont plus susceptibles d'en réserver un pour leurs étudiants à l'avenir car ils connaissent les méthodes utilisées et veulent partager leur expérience positive.

Une raison pour avoir des ateliers autonomes uniquement pour les éducateurs est que parfois les éducateurs réservent seulement l'atelier pour leur groupe de jeunes et ne participent pas, ni même n'observent la session. En conséquence, ils ne peuvent pas continuer à converser avec leur groupe de jeunes par la suite. S'ils participent plutôt à un atelier réservé aux éducateurs, nous évitons ce problème.

Comment utiliser les "Polycopiés pour les éducateurs"?

Les polycopiés (annexe A) sont conçus pour aider les éducateurs participant à l'atelier à réfléchir à ce qu'ils ont appris et, une fois l'atelier terminé, imaginer comment ils vont réussir à mettre en œuvre ces connaissances acquises dans leur environnement de travail ou même dans leur vie quotidienne. Vous, en tant que facilitateur, avez la possibilité d'inclure cette publication lors d'un atelier. C'est à vous de décider de la façon dont vous dirigez une session. Par conséquent, la documentation proposée est divisée en trois parties différentes à utiliser avant, pendant ou après l'atelier..

1) Fiches de travail pour le débriefing (plus d'explications sur la fiche de travail)

Fiche de travail 1 : Auto-analyse - début de l'atelier

Fiche de travail 2 : Réflexion après la simulation

Fiche de travail 3 : Mise en œuvre dans la vie professionnelle

2)Fiches de travail pour le développement personnel :

Fiche de travail 4 : Préparation d'un nouvel atelier / atelier unique

Fiche de travail 5 : L'analyse d'un nouvel atelier / atelier unique

3)Fiches de travail basées sur des thèmes :

Thème 1 : Culture et identité

Thème 2 : Stéréotypes et préjugés

Thème 3 : Discrimination et inégalités

Thème 4 : Droits de l'homme et responsabilité

En utilisant les documents ci-dessus, assurez-vous de lire toute la documentation au moins une fois avant de commencer : il pourrait y avoir certaines questions et parties qui doivent être prises en compte lorsque vous travaillez avec les participants. Bien que ce soit à l'équipe de décider de comment et combien elle souhaite appliquer le contenu des photocopiés, leur utilisation est fortement recommandée, ainsi que le fait que les participants devraient remplir toute partie manquante à la maison, dans le cadre du processus de réflexion. Ce processus peut être facilité si vous leur posez des questions guidées. Vous devriez également vous demander à quels moments il pourrait être utile d'avoir un temps calme de réflexion pour remplir les documents pendant l'atelier si l'occasion se présente et quand avoir des discussions orales à leur sujet comme une forme de pré-débriefing.

Par exemple : le commencement d'un atelier pourrait être un bon début pour expliquer l'objectif de la documentation et ensuite commencer immédiatement par les questions d'avant atelier.

Après cela, il peut toujours y avoir une révision très rapide, afin que chacun soit sur la même longueur d'ondes, mais on peut susciter des différences surprenantes et bénéfiques quand tout le monde doit d'abord réfléchir soi-même. Essayez simplement différentes manières selon le groupe que vous avez. Il n'y a pas de manière "correcte", alors amusez-vous à expérimenter.



1. Soutenir l'éducation informelle - L'approche de Coloured Glasses

1.1. Éducation formelle contre éducation informelle

L'éducation, dans le cadre d'un processus d'apprentissage continu, implique différentes méthodes. On la comprend le plus généralement comme une approche formelle où un éducateur s'adresse à un groupe cible dans le but de transférer un contenu prédéfini (connaissance ou information), tout en suivant un programme spécifique. L'éducation, dans de telles circonstances, consiste pour l'apprenant à recevoir l'information correcte de l'éducateur. Cependant, cette approche formelle et dépassée crée des distances et attribue une spécialisation entre le "donneur" et le "récepteur" de la connaissance. Elle n'est pas adaptée à toutes situations ou tous les styles d'apprentissage.

L'apprentissage dépend en fait de la manière dont nous connectons différents aspects de notre expérience personnelle :

- Expériences sensorielles - ce que nous voyons, entendons, ressentons, sentons, goûtons...
- Pensées et processus mentaux - ce dont nous nous souvenons, ce que nous concevons, croyons, évaluons, ce à quoi nous réfléchissons, ...
- Les états émotionnels - comment nous ressentons / éprouvons les choses intérieurement.

Nous apprenons soit en renforçant les connexions existantes, soit en en laissant émerger de nouvelles dans notre conscience. À cet égard, l'apprentissage est un processus individuel que nous ne pouvons faire que pour nous-mêmes. Il peut être guidé à travers l'éducation formelle tout en recevant des informations ou un sens de la part d'un donneur, mais il peut aussi être facilité par nos propres expériences. À ce propos, comparé à un cours traditionnel, le cadre de Coloured Glasses fournit une approche plus informelle qui nous permet de sortir nos propres enseignements. Le résultat peut être le même mais avec une approche différente.

L'expérience Coloured Glasses, c'est d'abord l'expérimentation, le partage par le dialogue et savoir s'appuyer sur la réflexion pour avancer. Il ne s'agit pas de recevoir un enseignement, mais plutôt d'apprendre ensemble. Les activités éducatives informelles, telles que les ateliers Coloured Glasses, peuvent être considérées comme amusantes et créatives. Cependant, les résultats de l'apprentissage sont tout aussi précieux que ceux d'autres approches pédagogiques et pas toujours faciles à atteindre sur le plan émotionnel.

1.2. L'approche pédagogique de Coloured Glasses

L'approche pédagogique de Coloured Glasses compte sept aspects qui sont largement détaillés dans le manuel de Coloured Glasses (voir section 2, pages 12 à 16)

- Encourager le respect par l'ouverture et la curiosité
- Créer un espace d'apprentissage sûr
- Stimuler tout le monde pour s'impliquer
- Associer l'apprentissage par l'expérience à l'apport de la théorie
- Valoriser la diversité en tant qu'outil d'apprentissage positif
- Ensemble, susciter le dialogue interculturel
- Encourager l'action

Ce cadre vise à soutenir le cycle d'apprentissage empirique. Dans les ateliers Coloured Glasses, la première activité sera généralement une simulation — une expérience immédiate ou concrète, qui fournit le fondement pour les observations et les réflexions. Une fois la simulation finie, on donne aux participants le temps nécessaire pour partager leurs observations et leurs sentiments avec le groupe, afin de commencer un processus de réflexion sur ce qui s'est passé et comment ils ont réagi à ce qui est arrivé. L'étape suivante consiste à généraliser ces observations et réflexions d'une manière qui déclenche des idées chez les participants ayant trait aux situations dans leur vie réelle.

Une telle expérience est une partie essentielle du processus d'apprentissage. Cela montre que vous ne pouvez pas rester seul. Pour créer un résultat d'apprentissage vraiment utile, un environnement sûr et structuré doit être prévu pour toutes les phases d'apprentissage.



1.3. L'importance du débriefing dans une démarche d'éducation informelle

Le débriefing est une partie essentielle du processus d'apprentissage dans une démarche informelle. Il s'agit de soutenir la réflexion, individuellement et en groupe, sur ce qui vient d'être vécu.

Chaque activité d'atelier a ses propres questions clés en fonction de l'activité. Vous pouvez demander les questions clés fournies pour l'activité elle-même et utiliser les questions fournies ci-dessous pendant la discussion (comme activité de suivi). Le débriefing est la partie la plus importante d'un atelier parce que c'est la partie où nous pouvons nous assurer que les participants sont également conscients de la façon dont ils peuvent mettre en œuvre tout cela dans leur travail quotidien d'enseignant ou de travailleur auprès des jeunes. Il est important d'aider les participants à trouver des liens entre les simulations et leur travail avec les jeunes (comment aider leur groupe multiculturel à s'épanouir - comment créer un environnement confortable pour les participants).

Que s'est-il passé pendant l'activité ?

Comment vous êtes-vous senti pendant la simulation ?

(Il peut être utile de poser la question pourquoi — de cette façon, la personne va vraiment réfléchir à ce qu'elle a ressenti et aux raisons pour cela.)

Avez-vous vécu des situations similaires ? Quand ? Comment ? Qu'avez-vous appris de cette expérience ?

Comment pouvez-vous vous comporter dans une situation similaire pour vous sentir mieux ?

Comment pouvez-vous aider vos élèves à se comporter différemment dans une situation comme celle-là ?

Est-ce important pour vous en tant qu'éducateurs d'acquérir cette expérience avec cet atelier ? Pourquoi ?

Comment pourriez-vous utiliser cette expérience d'avoir participé à l'atelier d'aujourd'hui dans votre groupe d'élèves ?

Que signifie cette expérience pour vous ?



2. Recommandations pour les facilitateurs

2.1. Qu'est-ce que la facilitation ?

Pour que le processus d'éducation informelle soit efficace, il doit être facilité. Le rôle du facilitateur est d'accompagner le processus de débriefing afin qu'il devienne une expérience positive et constructive pour tout le monde. Il s'agit de s'assurer que tout le monde ait la possibilité de participer et de s'exprimer sans être interrompu et sans être jugé. Cela permet à tout le monde d'externaliser ses propres pensées et associations et ainsi commencer à construire de nouvelles connexions, bouclant ainsi la boucle. Ce n'est que lorsque l'esprit, les sentiments et le corps sont stimulés que l'apprentissage engagé socialement a lieu.

Dans le contexte d'un atelier Coloured Glasses, la fonction de facilitation est donc de laisser les participants se concentrer et aller de l'avant tout en s'assurant qu'ils ont tous suffisamment d'espace pour participer activement. Le facilitateur peut également agir comme une ressource pour le groupe dans le domaine des techniques de résolution de problèmes.

2.2. Un facilitateur de Coloured Glasses est quelqu'un qui ...

- ... a de l'expérience ou de l'éducation dans le domaine de l'éducation informelle ou dans le domaine du travail auprès des jeunes
- ... donne une perspective sur les thèmes de l'atelier
- ... se concentre sur les compétences existant dans le groupe
- ... peut façonner et guider les processus de collaboration pour atteindre des objectifs communs
- ... est neutre de façon générale et n'intervient que lorsque cela est nécessaire
- ... s'assure constamment que tout le monde est à l'aise et participe
- ... donne des marques de reconnaissance pour les contributions de tous les participants, pour qu'ils se sentent valorisés et encouragés à prendre la parole
- ... a la capacité de planifier, de façonner et d'exécuter un bon processus d'apprentissage
- ... peut gagner de plus en plus de confiance en animant des ateliers Coloured Glasses et en apprenant de ses propres expériences de manière réfléchie

2.3. La mentalité d'un facilitateur

Faciliter une séance d'éducation informelle implique un état d'esprit spécifique. En effet, les facilitateurs ne vont pas agir comme des éducateurs qui se réfèrent à un contexte d'éducation formelle où l'objectif est de transférer un ensemble prédéfini de connaissances, mais au contraire, ils devront faciliter le développement des connaissances, des idées et de la compréhension chez et par les élèves eux-mêmes. L'état d'esprit du facilitateur devrait englober les principes suivants :

Ignorance consciente: les animateurs doivent être conscients qu'ils n'ont pas toutes les réponses et mettre de côté leurs propres convictions afin de faire de la place pour ce qui émerge du champ des conversations.

Curiosité attentive: les facilitateurs doivent se rappeler que l'apprentissage émergera des conversations avec les élèves. Les facilitateurs apprennent aussi de la situation et devront montrer un sentiment de respect et de vif intérêt pour ce qui est exprimé et élaboré.

Écoute inclusive: Faciliter ne consiste pas à exclure tout apprentissage gênant simplement pour sélectionner ceux qui suivraient le message prévu. Les animateurs doivent se méfier d'un état d'esprit de type «Oui, mais», où l'écoute ne serait qu'un moyen de redirection. Un état d'esprit de type «Oui, et», où une compréhension collective pourrait être construite à partir de contributions individuelles, serait beaucoup plus bénéfique.

Lâcher prise, laisser venir: Sur les 3 principes énumérés ci-dessus, la facilitation implique clairement le sentiment d'être dans la conversation "ici et maintenant". Il est essentiel d'être axé sur le processus plutôt que sur l'objectif. Le cadre de la session (un temps et un lieu ensemble) doit être perçu comme une plate-forme pour tout ce qui pourrait se poser. Bien sûr, les expériences encouragées par les facilitateurs auront un but spécifique, mais les facilitateurs doivent s'attendre à ce que l'apprentissage prenne des chemins différents et devraient bien accueillir ces itinéraires alternatifs aussi, à condition qu'ils ne compromettent pas les règles de base de la session (respect, confidentialité, droit de garder le silence ...). Mais en renonçant à un objectif spécifique, les facilitateurs peuvent faire de la place pour l'émergence d'idées.

Confiance dans le processus: La capacité à lâcher prise est étroitement liée à l'aptitude du facilitateur à s'appuyer sur le processus, laissant ainsi la place au silence, à la confusion embarrassante, à l'embarras perplexe, etc. ... qui sont des composantes essentielles du processus d'apprentissage lui-même. Cependant, il est essentiel que les conditions formelles de ce processus — durée, règles de base, justification — soient clairement transmises aux participants au début de la session.

2.4. Le rôle des animateurs dans la gestion de l'intelligence émotionnelle

Chaque animation est un parcours qui pourrait emmener les participants ainsi que les facilitateurs à travers un certain nombre d'émotions. En fait, l'apprentissage est d'abord un changement personnel. Et un profond changement implique aussi généralement des réactions émotionnelles profondes. Il ne s'agit pas seulement d'acquérir de nouvelles connaissances ou de développer une compréhension intellectuelle plus claire, en particulier dans le domaine de l'apprentissage interculturel. Donc, faciliter un processus d'éducation informelle, c'est aussi faciliter l'intelligence émotionnelle au sein du groupe. Tout commence pour les facilitateurs en élevant leur propre conscience de la gamme des émotions qui peuvent émerger en eux-mêmes ou dans le groupe, telles que :

- **Avant l'atelier:** Stressé, anxieux, détendu, confus, craintif, hésitant, moite, agité, énervé, inconfortable, amical, absorbé, concentré, curieux, enthousiaste, énergique, inquiet, confiant ...
- **Pendant l'atelier :** Surpris, intrigué, content, embarrassé, animé, désorienté, effrayé, heureux, ennuyé ...
- **Après l'atelier :** Exalté, déçu, honteux, reconnaissant, épuisé, satisfait, indifférent, équanime ...

C'est la raison pour laquelle les facilitateurs doivent toujours se rappeler que le processus de facilitation est plus important que le résultat de l'atelier. L'objectif principal des facilitateurs est d'être présent à tout ce qui se passe dans le groupe, même si cela peut conduire à quelque chose de différent de leur attentes initiales. La facilitation est un dialogue et les réactions des participants — ou l'absence — sont juste leur façon de répondre à l'expérience.



3. L'atelier Coloured Glasses

3.1. Structure standard d'un atelier

L'atelier devrait toujours offrir une simulation avant de fournir un espace pour l'apport théorique (apprentissage expérientiel d'abord, puis acquisition de connaissances). Cependant, les éléments des ateliers peuvent être réorganisés par des facilitateurs expérimentés, si nécessaire.

3.2. Conseils utiles avant l'atelier

3.2.1. Préparation

- Quelles sont les attentes des participants ? (voir l'aide-mémoire pour organiser un atelier).
- Préparez quelques questions avant l'atelier pour pouvoir redonner une place centrale au sujet principal.
- Préparez des méthodes qui garantissent que tout le monde puisse dire quelque chose (par exemple : tout le monde écrit sa propre expérience, puis on fait le tour du groupe et chacun lit ce que les autres participants ont écrit. Alors seulement pouvez-vous commencer une nouvelle conversation ...)

3.2.2. Adapter le contenu à différents groupes cibles

- Choisissez la méthode consciemment. Vous devriez probablement choisir des simulations plus complexes pour les participants adultes afin que ceux qui connaissent déjà certaines simulations ne puissent pas deviner les "solutions".
- N'oubliez pas que les exemples pratiques sont utiles avec n'importe quel groupe d'âge. Les participants peuvent bien être plus âgés et avoir plus d'expérience de la vie, cela ne signifie pas qu'ils seront familiarisés ou à l'aise avec votre contenu.
- Adapter les exemples à l'âge et aux connaissances des éducateurs. Les participants adultes ont naturellement une plus grande expérience de la vie que les jeunes. Par conséquent, il est important de prendre ceci en considération lors de la planification d'un atelier. Lorsque vous posez des questions concrètes, il vous faudra peut-être les cibler plus précisément— par exemple : «Avez-vous rencontré des stéréotypes culturels dans votre vie professionnelle ?» — pour les aider à se concentrer sur leur vie quotidienne, par rapport au temps passé en vacances dans un pays étranger.

3.3. Conseils utiles pendant l'atelier

- Attention à la langue, assurez-vous que tout le monde comprenne et que tout le monde soit compris. Encouragez les gens à être précis.

- Adaptez votre langage aux participants. Ceci est particulièrement important pendant le débriefing et l'introduction de tout modèle théorique. Mais certains éducateurs pourraient aussi être intéressés par des explications sur la façon de parler des sujets de l'atelier avec les jeunes gens.
- Soyez respectueux et faites savoir au groupe que vous ne leur faites pas de sermons, mais que vous offrez des expériences qui enrichissent les participants.
- Vous pouvez passer plus de temps sur les origines théoriques du contenu avec les adultes. Il peut arriver que des participants soient familiarisés avec certains des modèles et théories, mais vous pouvez apporter de nouvelles perspectives.

3.4. Contenu de l'atelier - Brise-glace, modèles, atterrissages de messages, simulations, activités de récapitulation

3.4.1. Brise-glace

Quel est le but d'un brise-glace ?

Un brise-glace est un jeu ou une activité qui est utilisé pour présenter les gens les uns aux autres afin qu'ils se sentent plus détendus ensemble en tant que groupe..

Que fait-on couramment pour briser la glace chez les CG ?

Il y a trois façons de briser la glace :

Type A: Un brise-glace qui est juste pour le plaisir. Il aide les participants à se connaître, tout en générant le rire et les conversations pour chauffer le groupe. En apprenant un peu l'un de l'autre, les participants cessent d'être de parfaits inconnus.

Type B: Un brise-glace qui introduit le sujet de la session de formation. Il peut aussi engendrer du rire et des conversations, mais son objectif clair est d'ouvrir le sujet de la session.

Type C: Un brise-glace conçu pour susciter des émotions spécifiques. Ces émotions sont ensuite utilisées dans l'élément suivant de l'atelier.

La principale condition préalable à la réussite d'un brise-glace est que le facilitateur se sente sûr de lui. Il est conseillé d'utiliser les méthodes de type B ou de type C, mais en l'absence d'une expérience plus solide, assurez-vous qu'au moins un brise-glace de type A soit également utilisé. Afin d'atteindre les résultats attendus de l'atelier, il est nécessaire d'avoir un bon contact avec les participants et c'est une condition préalable à un apprentissage réussi s'ils se sentent en sécurité dans le groupe.

Que faut-il garder à l'esprit lors du choix d'un brise-glace pour un atelier CG ?

- Dans quelle mesure les participants se connaissent-ils les uns les autres ?
- Quel est l'âge moyen des participants ?
- Y a-t-il des préjugés culturels à prendre en considération ?

Les brise-glaces devraient être pertinents pour l'expérience générationnelle du groupe (par exemple, faites référence à des personnalités du monde culturel qui sont pertinentes pour les participants) et ne devraient pas être offensant. Il s'agit ici de créer une atmosphère où l'on rit ensemble, pas les uns des autres.

Trucs et astuces pour choisir les méthodes :

Essayez de trouver une personne similaire ou un groupe de personnes de votre connaissance, en tant que participants dans un groupe de travail et imaginez comment ils pourraient réagir à certains brise-glace. Pour un exemple, pensez à votre propre éducateur ou à un membre de la famille et essayez de décrire leur réaction face à la manière choisie de briser la glace. Est-ce qu'ils l'apprécieraient, ou est-ce que ce serait trop pour eux ?

3.4.1.1. Brise-glace faciles

Ma différence (les questions peuvent varier de plusieurs façons)

Ressources : boule de papier ou un autre objet à jeter

Temps : 5 à 10 min

Méthode : Le groupe se tient en cercle avec le ou les facilitateur(s). Celui-ci (ou ceux-ci) lance la balle à un participant et cette personne fait un pas en avant dans le cercle. Le participant ayant le ballon doit alors révéler un élément de son expérience personnelle* qu'il pense unique dans ce groupe.

Tous les autres participants qui ont vécu la même chose entrent aussi dans le cercle. Après que des similitudes ont été détectées, tout le monde revient se replacer en cercle et la balle est lancée au participant suivant. L'objectif est de trouver autant de différences et de similitudes au sein du groupe que possible.

Possibilité d'extension 1: Cette tâche est très facile à combiner avec le thème de l'atelier simplement en changeant le contenu de la question*.

Votre expérience X la plus unique
Votre passe-temps
Quelques-unes de vos particularités
Vos réalisations
Votre rêve du futur

La vidéo suivante vous donnera un exemple de la façon dont ce brise-glace peut être utilisé :

<https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc> - Boîtes danoises

Le jeu du nom (dans un groupe où personne ne se connaît)

Ressources : aucune

Temps : en fonction de la taille du groupe. 20 participants = 7 à 10 min.

Méthode : Le groupe se tient debout en cercle. Tout le monde dit son nom une fois. Après ce tour d'introduction, le facilitateur choisit au hasard une personne qui devra répéter tous les noms. Cette personne sort du cercle et touche l'épaule de chaque participant en prononçant son prénom. Son objectif est de revenir au point de départ sans faire d'erreur, et de faire cela aussi vite que possible.

Balles énergétiques (bon pour rendre les participants concentrés et attentifs aux autres)

Ressources : aucune.

Temps : 5 à 10 min

Méthode : Les participants forment un cercle. L'animateur introduit une balle imaginaire en regardant un participant, vérifiant son attention et en disant la couleur de la balle (bleu, rouge, vert ...) et puis "jette" la balle à cette personne. Ensuite, la personne qui a reçu la balle l'envoie à un autre participant.

Cela commence lentement avec 1 balle. Puis vous pouvez introduire des couleurs différentes. Quand les gens commencent à être embrouillés, arrêtez-vous et demandez-leur où les balles sont allées. Si une balle est manquante, demandez-leur où elle se trouve.

3.4.1.2. Brise-glace préparés

Salutations

Ressources : des morceaux de papier avec des instructions d'accueil écrites dessus.

Temps : 5 à 10 min

Méthode : On donne à chaque participant un morceau de papier avec un type d'action de salutation dessus. Ils doivent ensuite marcher dans la pièce et se saluer les uns les autres en faisant l'action demandée et en disant leur nom (ou alors ils marchent jusqu'à ce que le leader donne un coup de sifflet, puis ils se regroupent par deux et se saluent mutuellement). Le nombre de répétitions dépend du temps dont vous disposez pour ce brise-glace, mais chaque personne devrait se présenter à au moins trois autres personnes.

(Les salutations suivantes sont des stéréotypes communément reconnus et non des vérités absolues - après les avoir faites, vous pouvez demander aux participants de deviner de quelles cultures elles viennent.)

Parmi les salutations suggérées, nous trouvons :

- Gardez une distance d'environ 70 cm et serrez la main avec une poignée légère
- Etreignez et embrassez trois fois sur les joues alternativement
- Etreignez et embrassez deux fois sur les joues alternativement
- Etreignez et embrassez quatre fois sur les joues alternativement
- Joignez les mains en position de prière et inclinez-vous vers l'avant
- Frottez vos nez
- Serrez dans vos bras, donnez une accolade très chaleureuse
- Donnez une poignée de main ferme et forte
- Placez votre main sur la poitrine si vous accueillez une personne de sexe différent
- Forte poignée de main, en tirant presque l'autre personne vers vous

Vous pouvez ajouter d'autres salutations que vous pouvez connaître

Possibilité d'extension 1 : Il est également intéressant de discuter un peu pour savoir si ces salutations sont stéréotypées après que les participants ont deviné d'où elles venaient.

Possibilité d'extension 2 : Vous pouvez également demander les retours des participants sur la façon dont ils se sentaient en utilisant les différents types de salutations et s'ils ont des exemples d'erreurs embarrassantes qu'ils ont faites au cours de leurs voyages, etc.

Possibilité d'extension 3 : Il existe l'option de les répartir en groupes pour la session suivante, en se basant sur le style de salutation qu'ils ont sur leur papier. Assurez-vous d'avoir un nombre égal de personnes pour chaque salutation.

Thé, café ou chocolat chaud (bon pour créer de nouveaux groupes)

Ressources : Une grande pièce.

Temps : 5 à 10 min

Méthode : Les participants sont invités à se promener dans la pièce, de façon aléatoire. Le facilitateur leur explique qu'ils vont devoir spontanément se former en groupes autour d'un choix. Par exemple, le facilitateur propose des options telles que le café, le thé ou le chocolat chaud et les participants constituent trois groupes. Une fois les groupes formés, le facilitateur va voir chaque groupe et leur demande ce qu'ils sont, afin de créer l'impulsion dans chaque sous-groupe. Ensuite, les participants sont invités à reprendre la marche et d'autres options sont offertes.

3.4.2. Modèles et atterrissages de messages

Les modèles sont la théorie que vous apportez à vos participants. Résultant des simulations, une discussion est engagée et c'est cette discussion qui amènera à une théorie liée au sujet de l'atelier.

Les atterrissages de messages sont des outils qui aident à visualiser / illustrer la théorie et à la rendre plus claire et plus compréhensible pour les participants. Assurez-vous simplement de les choisir en fonction de votre groupe cible.

Pour plus d'exemples, voir le manuel CG chapitre 7.3 Atterrissages de messages et 7.4 Modèles.

3.4.2.1. World Values Survey

The World Values Survey (“Enquête sur les valeurs dans le monde”) est une organisation à but non lucratif qui explore les croyances et les valeurs dans près de 100 pays et suit les changements au fil du temps depuis 1981. C’est un réseau mondial de chercheurs en sciences sociales qui étudient les valeurs changeantes et leur impact sur la vie sociale et politique dans près de 100 pays. Les mêmes questions sont posées dans tous les pays concernés, dans des enquêtes représentatives à l’échelle nationale.

Les questions comprennent les valeurs sociales, religieuses, économiques, éthiques et politiques ainsi que la démographie, la corruption, les migrations et la technologie.

Une analyse des données de la WVS conduite par les politologues Ronald Inglehart et Christian Welzel affirme que il y a deux dimensions majeures dans les différences interculturelles dans le monde :

Les Valeurs traditionnelles, par **opposition aux valeurs laïques et rationnelles**, et **Les Valeurs de survie** par opposition aux **valeurs d’expression de soi**. La carte culturelle mondiale (ci-dessous) montre comment des dizaines de sociétés sont situées sur ces deux dimensions.

Les valeurs traditionnelles soulignent l’importance de la religion, les liens parent-enfant, la déférence envers l’autorité et les valeurs familiales traditionnelles. Les personnes qui adhèrent à ces valeurs rejettent également le divorce, l’avortement, l’euthanasie et le suicide. Ces sociétés ont des niveaux élevés de fierté nationale et une vision nationaliste.

Les valeurs laïques et rationnelles ont les préférences opposées aux valeurs traditionnelles. Ces sociétés accordent moins d’importance à la religion, aux valeurs familiales traditionnelles et à l’autorité. Le divorce, l’avortement, l’euthanasie et le suicide sont considérés comme relativement acceptables. (Le suicide n’y est pas nécessairement plus courant)

Les valeurs de survie mettent l’accent sur la sécurité économique et physique. C’est lié à une vision relativement ethnocentrique et de faibles niveaux de confiance et de tolérance.

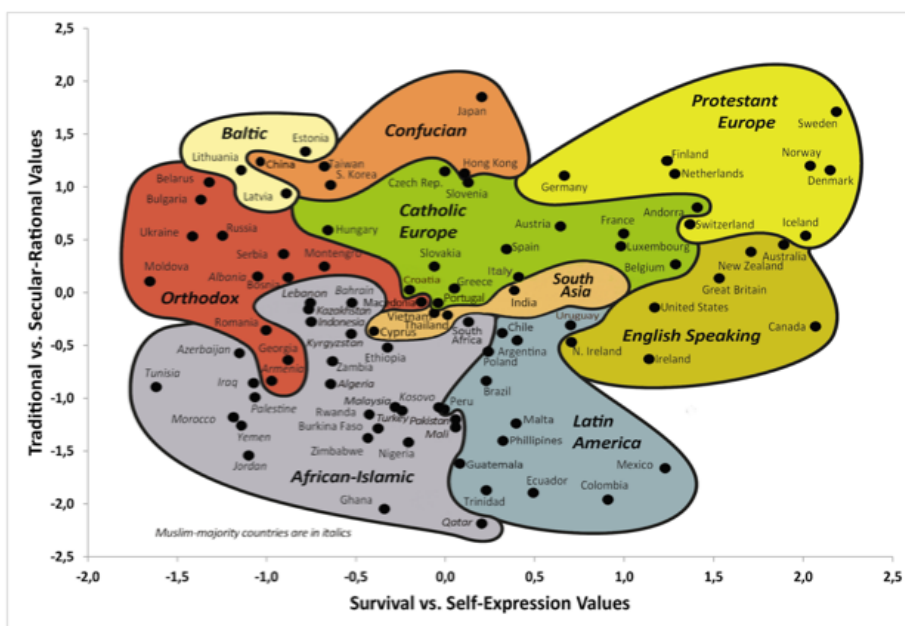
Les valeurs d’expression personnelle donnent une haute priorité à la protection de l’environnement, la tolérance croissante envers les étrangers, la diversité sexuelle et l’égalité des sexes, et aux demandes croissantes de participation à la prise de décision dans la vie politique et économique.

Dans les ateliers Coloured Glasses, il s’agit ici à la fois d’un atterrissage des messages et d’un modèle pouvant être utilisés pour discuter des différences de valeurs et des différences culturelles en ce qui concerne les sujets controversés tels que l’avortement, le divorce, l’égalité des sexes ou la diversité sexuelle.

Des questions telles que :

1. “Que penseraient du divorce les gens de cultures différentes ?”
2. “Si vous avez grandi en croyant que les valeurs traditionnelles sont importantes, comment cela pourrait-il vous affecter si vous déménagez ensuite vers une culture différente ? “
3. “Comment les gens du nord de l’Europe peuvent-ils réagir lorsqu’ils sont confrontés à des valeurs plus traditionnelles quand ils sont en vacances ? “
4. “Qu’est-ce qu’un point de vue extrême sur le mariage et le divorce ?”
5. “À qui faites-vous confiance dans les cultures différentes ?”
6. “Quelle est l’importance de la religion dans les cultures différentes ?”
7. “Les valeurs changent-elles au fil du temps ?” Pour les individus ? Pour des cultures entières ? Comment ce changement se produit-il ?

Les questions posées ne doivent pas être personnelles, mais plutôt donner des exemples sur l'influence que les valeurs qui nous entourent ont sur nous quand nous grandissons. Essayez également de donner des exemples sur la manière de surmonter les différences quand les cultures se rencontrent.



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

3.4.3. Simulations

Les simulations (voir le manuel des Coloured Glasses p. 68 et suiv.) sont des outils utilisés dans l'éducation informelle. Ils aident à mettre les participants dans une certaine situation ou provoquent chez eux toutes sortes de sentiments. L'apprentissage passe par des simulations. Celles-ci sont généralement la première chose à faire pendant un atelier, et elles peuvent varier d'un travail de groupe à un jeu actif.

3.4.4. Activités de synthèse

Quel est le but des activités de synthèse ?

L'objectif des activités de synthèse est de résumer ce que les participants ont vécu pendant l'atelier. Le but est d'aider les participants à bien formuler leur nouvelle expérience et leurs connaissances ainsi qu'à visualiser la manière dont ils pourraient mettre tout cela en œuvre dans leur vie quotidienne et leur travail avec les jeunes.

Quel type d'activités de synthèse peut-on utiliser dans le contenu CG

Les activités de synthèse sont importantes pour résumer l'expérience acquise, pour la relier à sa propre expérience et l'adapter à sa propre vie. Lorsque vous choisissez la méthode de synthèse, une fois encore, gardez à l'esprit votre groupe cible et les participants particuliers que vous avez en face de vous. Par exemple, certains groupes se sentiront plus à l'aise pour donner leur opinion à voix haute, tandis que pour d'autres c'est l'inverse qui sera vrai. Gardez aussi à l'esprit combien de temps vous avez pour l'activité de synthèse.

3.4.4.1. "Écrire pour vous-même" pour rendre compte de l'expérience.

Ressources : des post-it

Temps : 5 à 10 min.

Demandez aux participants soit d'écrire sur un post-it, soit de formuler les réponses dans leur tête aux questions suivantes : Qu'avez-vous appris ? Quelle est la signification de votre apprentissage ? À partir de cette expérience, qu'allez-vous faire ou changer dans votre vie à l'avenir ?

Les participants qui sont suffisamment à l'aise pour partager leurs idées/réponses avec le groupe sont libres de le faire.

Application de ce type de synthèse (10 minutes)

Afin de terminer sur une note créative et visuelle, offrez aux participants des stylos de couleur et du papier ordinaire. Demandez à chacun des participants de créer une illustration ou une image représentant ce qu'ils considèrent comme un point clé de leur apprentissage. Ensuite, demandez-leur de partager leur travail avec le groupe. Vous pouvez afficher toutes les images sur le mur sous forme de collage ou inviter les participants à repartir chez eux avec leur image. Si le groupe met en commun les leçons apprises, vous pouvez très bien leur demander de créer une image qui résume à elle-seule l'apprentissage qu'a reçu le groupe.

Schéma à dessiner sur le tableau de conférence :

Positif	Informatif
Négatif	Non informatif

3.4.4.2. Commentaires constructifs

Après que chaque participant a trouvé une place pour coller son post-it sur le tableau de conférence, le facilitateur présente la "méthode du sandwich" aux participants (le Sandwich : commencez par les commentaires positifs ; apportez vos critiques constructives ; terminez sur une note positive). Il est important d'expliquer la méthode (vous pouvez très bien dessiner un sandwich pour visualiser la théorie). Une fois que tout le monde a bien compris ce qu'est le Sandwich, l'éducateur commence à passer en revue les post-it et les lit à haute voix. Puis il demande aux participants de juger si leur post-it est dans la bonne case, et s'il ne l'est pas, alors de lui dire dans laquelle il aurait dû se trouver.

Demandez toujours aux participants pourquoi ils pensent qu'un post-it devrait appartenir à telle ou telle case et ce qui y manque d'après la théorie du Sandwich. Il est important que tout le monde comprenne pourquoi une critique constructive est quelque chose d'informatif et de positif et comment apporter ainsi votre commentaire à vos étudiants / aux jeunes / aux collègues, etc.

Variante : L'éducateur demande à un volontaire de se présenter en une minute, puis ensuite les participants donnent leur avis sur cette présentation.

3.4.4.3. "Le discours est aussi une action"

Si l'atelier est plus court, la prise de parole peut se révéler être une bonne option à choisir.

Exemples:

a) Présentation éclair. Convient mieux pour les petits groupes

Chaque participant dit en bref ce qu'il changerait dans sa vie à l'issue de cette formation.



b) Une chose. Convient bien aux groupes plus importants.


Plutôt que de se concentrer sur un grand nombre de points clé de l'apprentissage, demandez aux participants de répondre à cette question en leur nom propre : "Des choses que j'ai apprises, quelle est celle qui, si je commence à la faire maintenant, pourra faire une grande différence dans mon travail ?"

3.5. Exemples d'ateliers

Dans le cadre des Coloured Glasses, tous les ateliers sont construits en utilisant les trois outils déjà mentionnés (simulations, modèles, atterrissages de messages). On peut facilement les combiner pour faire de nouveaux ateliers à partir de ceux qui existent déjà. Dans ce chapitre, vous trouverez des ateliers qui sont prêts à l'emploi, mais vous êtes invités à les mélanger et les assortir à loisir!



3.5.1. "Dialogue interculturel"

	1 heure 15 min			
Objectifs de la simulation	Parfaire la compréhension des participants de ce qu'est le dialogue interculturel. Améliorer leur compréhension des raisons pour lesquelles ce sujet est important dans leur domaine de compétence.			
Ressources nécessaires	Suffisamment d'espace pour mettre des chaises en cercle, des étiquettes imprimées / écrites à la main (si vous le souhaitez : Documents à distribuer aux éducateurs)			
		Phase	Description	Key Questions/ Announcements
10'	Bienvenue		<p>Demandez les attentes de chaque participant. Présentation de Coloured Glasses. Ce que cet atelier sera et ce qu'il ne sera pas.</p>	<p>Qui êtes-vous et pourquoi êtes-vous ici aujourd'hui ? Que voulez-vous apprendre aujourd'hui ? Quelle expérience avez-vous des contextes interculturels ?</p>
5'	Brise-glace		Choisissez ce que vous estimez approprié	<p>Mettez les participants à l'aise AS-surez-vous que les participants connaissent les objectifs de l'atelier</p>

	Phase	Description	Key Questions/ Announcements	Aim
 50'	Simulation: Étiquettes modifiées	<p>Divisez les participants en 3 à 5 groupes (selon la taille du groupe entier) et dites-leur que certains d'entre eux (ou tous) vont recevoir un morceau de papier avec une étiquette dessus. La tâche du groupe est d'organiser un événement et il est important que tous les membres soient inclus pendant ce processus. Les personnes avec une étiquette doivent adopter un comportement en application de leur nouveau rôle sans montrer leur étiquette aux autres. Choisissez les étiquettes en fonction de votre groupe cible. Par exemple : une personne avec perte auditive; une personne qui est accro à son téléphone; une personne qui parle une langue différente, etc. L'événement de cet atelier est «La journée de la campagne contre l'intimidation» à l'école locale. L'événement peut être n'importe quoi : un spectacle de mode scolaire, un événement éducatif, un débat, etc.</p> <p>Expliquez aux participants que c'est la deuxième réunion de leur groupe et qu'ils ont décidé préalablement que leur tâche du jour sera de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - groupe 1 : mettre en place la programmation de l'événement. - groupe 2 : choisir l'approche ciblée de l'événement. - groupe 3 : mettre en place une activité à mener avec les étudiants pendant cet événement. - groupe 4 : mettre en place une activité à mener avec les enseignants pendant cet événement. - groupe 5 : mettre en place un plan sur la façon de communiquer les résultats de cet événement à toutes les parties liées. <p>Ils ont 10 minutes pour ce faire. Ensuite, chaque groupe présente brièvement son résultat aux autres</p>		La simulation Étiquettes est excellente et il est recommandé de l'utiliser aussi pour des sujets comme le travail d'équipe, la perception, la prise en compte d'autrui, etc.
Compte rendu Activité de synthèse			Qu'est-ce que vous avez fait ? Comment vous sentiez-vous ? Le cas échéant, comment avez-vous intégré les autres ? Qu'est-ce qui aurait pu être fait différemment ? Comment pensez-vous pouvoir utiliser cette expérience dans votre vie quotidienne ?	

	Phase	Description	Key Questions/ Announcements	Aim
	Modèle			
	Atterrissage des messages			
15'	Commentaires			

3.5.2. Les droits de l'homme dans un environnement interculturel - les droits de l'homme du point de vue d'un individu et le rôle des préjugés dans celui-ci

	40 min			
Objectifs de la simulation	Permettre aux participants de comprendre comment l'association YFU travaille dans un environnement interculturel et de quelle manière YFU est associée à l'idée des droits de l'homme ; les droits de l'homme du point de vue d'un individu ; comment les préjugés jouent un rôle dans le travail d'équipe ; l'implication est une composante importante d'une relation saine.			
Ressources nécessaires	cartes de rôle, bonbons, chaises			
	Phase	Description	Key Questions/ Announcements	Aim
-	Bienvenue	Lorsque les participants arrivent, donnez-leur des badges porte-nom	De cette façon, il vous est plus facile de les appeler par leur nom.	badges porte-nom
2	Brève présentation de l'équipe	les facilitateurs se présentent brièvement et leur disent qu'il n'y a pas qu'une seule vérité donnée pour les sujets	Essayez d'éviter de faire un sermon aux participants — cherchez à puiser le plus de renseignements possible auprès d'eux — réduisez le temps passé à parler ou à être le centre d'attention	

🕒	Phase	Description	Key Questions/ Announcements	Aim
2	Brève présentation de YFU et CG	Expliquez brièvement YFU et à quoi servent les ateliers CG. Evoquez le fait que les participants peuvent obtenir plus d'informations sur Coloured Glasses auprès des étudiants après l'atelier		Brochures CG (pour la fin)
5	Introduction	Demandez aux participants quelles sont leurs attentes.	Assurez-vous que tous les gens comprennent ce qu'ils font et quelle peut être l'utilité	
5	Brise-glace	Choisissez quelque chose dans la partie dédiée des recommandations	Faites en sorte que les participants se dé-tendent et ouvrent leur esprit aux nouvelles méthodes	
15	Simulation	Le Cercle de la société (voir le manuel des CG, page 103 - 7.2.8)		
15-20	Compte rendu partie 1	Après avoir dirigé la simulation "Le Cercle de la société", vous pouvez mener une réflexion sur le sujet de la citoyenneté planétaire / Être un citoyen du monde (comment les participants comprennent-ils cette expression, etc.) et établissez ensuite le lien avec le sujet de l'atelier. Récapitulez le tout (5 minutes)	Les participants partagent leurs expériences	
	Compte rendu partie 2		Les participants réfléchissent sur leur comportement pendant la simulation et cherchent à transcrire leurs expériences dans la vie de tous les jours	

🕒	Phase	Description	Key Questions/ Announcements	Aim
5	Modèle			
5-10	Compte rendu partie 3	Utilisez une activité de synthèse (voir les recommandations) ou les documents à distribuer	Les participants sont invités à penser à l'utilisation de leur nouvelle expérience dans leur vie professionnelle	
5-10	Atterrissage des messages	Choisissez-en un	Utilisez le message simple de l'atterrissage des messages pour amener les participants à comprendre et élaborer le message global.	
5	Commentaires	Choisissez une méthode de retour d'expérience (par exemple, la méthode du Sandwich ...)	Faites une évaluation et permettez ainsi une amélioration de l'atelier	
	Closure	Rassemblez les fiches de commentaires, puis remerciez les participants pour leur attention et leur participation. Faites leur un dernier petit rappel sur les ateliers CG et l'association YFU	Brochures CG	

Questions clés à retenir : Quel est le message du "jeu". Comment pouvez-vous raccorder ce message à l'objet général de l'atelier ?

Appendix 1: Documents Coloured Glasses à distribuer destinés aux éducateurs

Table of contents

1. Introduction to Coloured Glasses.24
1.1. Background.....	24
1.2. Youth for Understanding.....	24
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.”

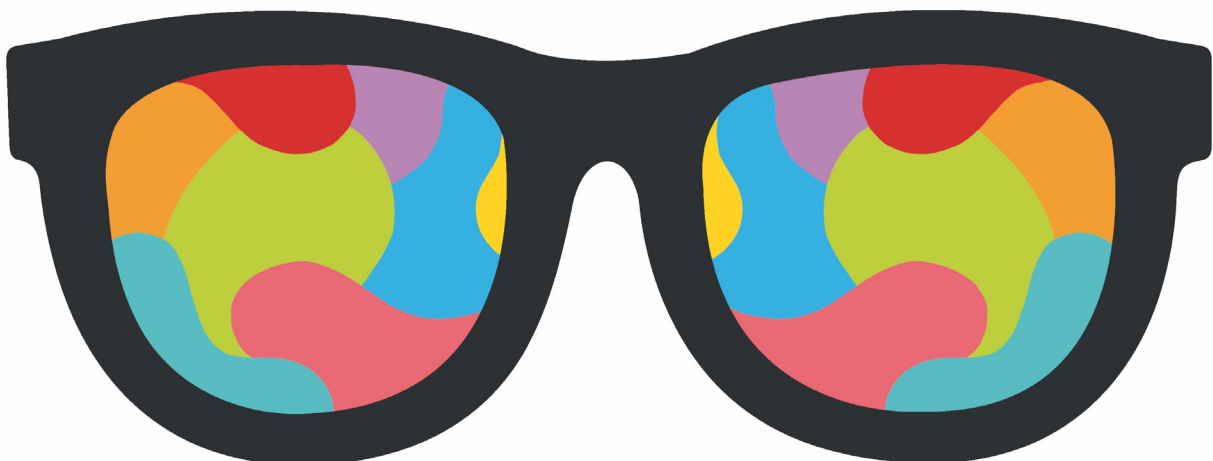
1.1. Background

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.

.....

.....

.....

.....

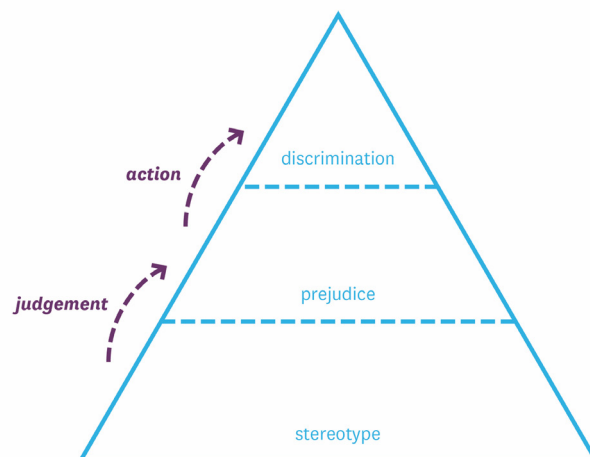
Try to find ways for you to behave differently.

.....

.....

.....

.....



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

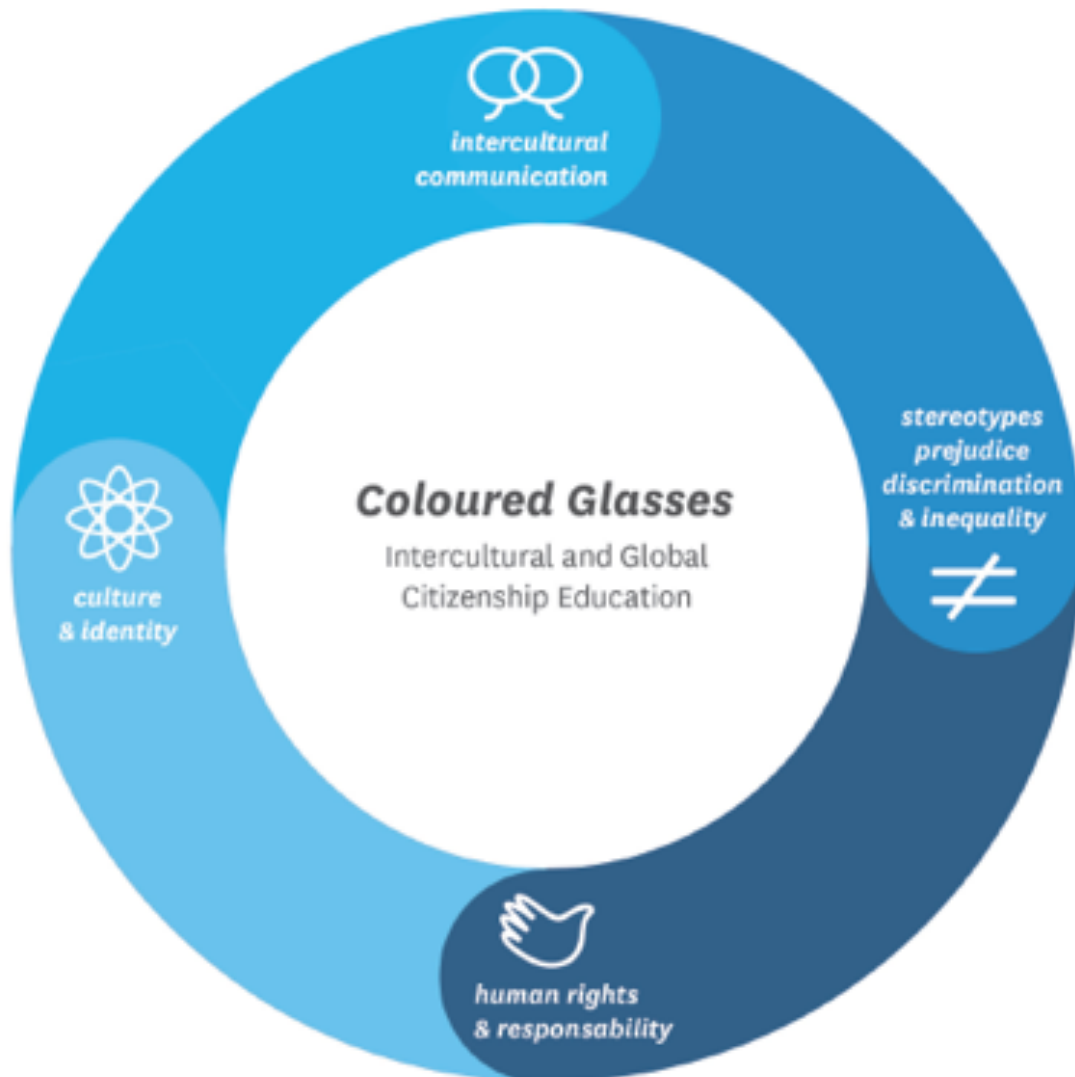
Intercultural Communication

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.



Own remarks:

A series of horizontal dotted lines for writing.



EEE-YFU
European Educational Exchanges
Youth for Understanding

www.yfu.org