



YOUTH FOR UNDERSTANDING

# Coloured Glasses

Riktlinjer för hur man genomför  
**Coloured Glasses - workshops för utbildare**



*“ Så en tanke, skörda en handling;  
Så en handling, skörda en vana;  
Så en vana, skörda en egenskap;  
Så en egenskap, skörda ett öde ”*

**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

Introduktion till riktlinjerna. . . . .	4
Mål för Coloured Glasses seminarier för utbildare. . . .	4
Hur ska man använda arbetsbladen för utbildare?. . . .	4

<b>1. 1. Att främja informell utbildning - CGs koncept. . . .</b>	<b>6</b>
1.1. Formell och informell utbildning.....	6
1.2. Coloured Glasses utbildningskoncept .....	7
1.3. Viktigt med efterbehandling i informell utbildning.....	8

<b>2. Riktlinjer för facilitatorer* (handledare). . . . .</b>	<b>9</b>
2.1. Vad är bästa sättet att genomföra en workshop?.....	9
2.2. En Coloured Glasses-handledare är någon som.....	9
2.3. Handledarens roll för att främja EQ.....	9
2.4. Handledarens roll när det gäller emotionell intelligens.....	10

<b>3. Coloured Glasses-workshop. . . . .</b>	<b>11</b>
3.1. Standard-struktur för en workshop.....	11
3.2. Bra råd före workshop.....	11
3.2.1. Förberedelser. . . . .	11
3.2.2. Anpassning av innehållet för olika grupper. . . . .	11
3.3. Goda råd under en workshops gång .....	12
3.4. Workshop-innehåll - (kom-igång-övningar, modeller, slutsatser, simuleringar etc.).....	12
3.4.1. Kom-igång-övningar. . . . .	12
3.4.2. Modeller och slutsatser. . . . .	14
3.4.3. Simuleringar. . . . .	16
3.4.4. Sammanfattande aktiviteter. . . . .	16
3.5. Exempel på workshops.....	18

<b>BILAGA A:Coloured Glasses arbetsblad för utbildare,.,</b>	<b>24</b>
--	-----------

# Introduktion till riktlinjerna

Lärande sker hela tiden och är livslångt. Därför är det rätt att säga att det finns ett samband mellan formell och informell utbildning. "Coloured Glasses" (CG) erbjuder ett brett utbud med seminarier om kulturutbyten och internationell mångfald.

Dagens värld förändras snabbt. Skolan spelar fortfarande en viktig roll, när det gäller attityder, men att vara gatu-smart har blivit mer och mer viktigt i dagens blandning av kulturer och livsstilar. Detta innebär att ni som arbetar med ungdomar - utbildare - får mer och mer utmaningar och ansvar. Utifrån dessa skäl kan det vara användbart att hitta nya metoder som förenar formell och informell utbildning på det sätt som Coloured Glasses-workshops gör. I dessa workshops används informella metoder i en formell struktur som skolan, men det är också fullt möjligt att ta del av dessa i en informell miljö.

## Mål för CG-seminarier för utbildare

Ett av målen för seminarierna med vuxna är att öka den interkulturella förståelsen hos utbildare i en multikulturell miljö. En del utbildare är redan förtrogna med interkulturella teorier, men seminarierna kan påvisa sambandet mellan dessa teorier och erfarenheterna som görs i simuleringarna som presenteras senare.

Ett annat mål för Coloured Glasses-seminarier är att marknadsföra det arbete som vår huvudorganisation Youth for Understanding (YFU) gör. Utbildare som har deltagit i Coloured Glasses-seminarier är mer benägna att boka fler workshops för sina ungdomar i framtiden, eftersom de vet vilka metoder som används och de vill gärna dela med sig av den positiva erfarenheten.

Ett skäl för att ha enskilda workshops bara för utbildare är att de ibland bara bokar workshops för sin grupp ungdomar, utan att själva delta eller observera aktiviteten. Som ett resultat av detta, kan de inte fortsätta samtala efteråt. Om de i stället deltar i workshops för bara utbildare så undviker vi detta problem.

## Hur kan man använda "Arbetsblad för utbildare"?

Arbetsbladet (bilaga A) är utarbetad för att hjälpa utbildare som deltar i workshops reflektera över vad de lärt sig och, när diskussionen är slut, föreställa sig hur de kan använda sina kunskaper i sitt dagliga arbete eller i sitt vardagsliv. Du, som handledare, har möjlighet att använda detta material under workshops. Det är du som bestämmer hur du vill leda aktiviteten. Därför presenteras materialet indelat i tre olika delar som kan användas före, under eller efter din workshop.

### 1) Arbetsblad för efterbehandling (förklaringar på arbetsbladet)::

Arbetsblad 1: Egen analys - i början av workshop

Arbetsblad 2: Reflektion efter simuleringen

Arbetsblad 3: Hur kan man använda detta i sitt arbetsliv?

### 2) Arbetsblad för egen utveckling:

Arbetsblad 4: Förberedelse för egen workshop

Arbetsblad 5: Analys av egen workshop

### **3) Arbetsblad baserade på teman:**

Tema 1: Kultur och identitet

Tema 2: Stereotyper och fördomar

Tema 3: Diskriminering och ojämlikhet

Tema 4: Mänskliga rättigheter och ansvar

När du ska använda de ovan nämnda arbetsbladen, se till att läsa igenom allt material minst en gång innan du sätter igång aktiviteten. Det kan finnas frågor och delar av materialet som du kan behöva fundera över när du ska arbeta med deltagarna. Även om det är ditt teams beslut hur och hur mycket ni ska använda arbetsbladen, så rekommenderar vi att ni använder dem och att deltagarna bör fylla i delar hemma efteråt, som en del av reflektionsprocessen. Processen kan ytterligare förstärkas om du ställer lämpliga frågor. Du bör också tänka på när och om det kan vara lämpligt att ha lite tyst reflektionstid under seminariet, så att deltagarna kan fylla i arbetsbladen. Det kan också vara lämpligt med en muntlig diskussion omkring dem för att förbereda slutsatserna och sammanfattningen.

Exempel: I början av seminariet kan det vara en god idé att förklara syftet med arbetsbladen och sedan direkt börja med frågorna inför själva seminariet.

Efteråt kan det vara bra med en snabb sammanfattning så att alla är med, men det kan också visa på överraskande och välgörande skillnader när alla först har reflekterat individuellt. Prova gärna några olika sätt utifrån den grupp du har, det finns inget "rätt" sätt, så experimentera gärna.



# 1. Att främja informell utbildning - Coloured Glasses synsätt

## 1.1. Formell respektive informell utbildning

Utbildning, som en del av ett livslångt lärande, kan ske med olika metoder. Den vanligaste formen av formell utbildning är när en utbildare vänder sig till en viss målgrupp, där målet är att överföra ett förutbestämt innehåll (kunskap eller information), där man följer en specifik kursplan. Utbildning under sådana förhållanden innebär för den lärande (eleven, studenten) att man tar emot korrekt information från utbildaren. Dock så kan detta formella synsätt skapa distans och specialisering mellan “givaren” och “mottagaren” av kunskap. Det är inte heller anpassat till alla situationer eller lärtilar.

Lärandet beror på hur vi förenar olika aspekter av våra personliga erfarenheter:

- Sinneserfarenheter - det vi ser, hör, känner, luktar, smakar...
- Tankar och mentala processer - det vi kommer ihåg, uppfattar, tror, tänker, värderar....
- Känsломässiga tillstånd - det vi känner inombords

Vi lär oss genom att antingen styrka redan existerande samband eller genom att låta nya samband komma fram i vårt medvetande. I detta avseende är lärande en individuell process som vi bara kan göra själva. Lärandet kan underlättas genom formell utbildning där man får information från någon, men det kan också göras möjligt genom våra egna erfarenheter. I detta hänseende, om man jämför med en traditionell föreläsning, kan Coloured Glasses erbjuda ett mer informellt synsätt som låter oss komma framåt i vårt lärande. Resultatet kan bli likadant men med ett annat synsätt.

Coloured Glasses-erfarenheten innebär att experimentera, dela med sig genom dialog och bygger på reflektion. Det handlar inte om att bli undervisad, utan om att lära sig tillsammans. Informella utbildningsaktiviteter, som t ex Coloured Glasses-workshops, kan betraktas som roliga och kreativa; men resultatet av lärandet är lika värdefullt jämfört med vad andra utbildningssätt kan åstadkomma, eftersom de inte alltid når fram till känslorna..

## 1.2. Coloured Glasses synsätt

Coloured Glasses synsätt när det gäller utbildning består av sju aspekter som förklaras i detalj i Coloured Glasses-manualen (sektion 2, s 12-16):

- Uppmuntra respekt genom öppenhet och nyfikenhet
- Skapa en trygg lärande-situation
- Stimulera alla att bli delta
- Blanda lärande genom erfarenhet med teori
- Värdesätta mångfald som ett positivt verktyg för lärande
- Att tillsammans initiera en interkulturell dialog
- Uppmuntra handling

Denna struktur syftar till att främja lärande-cirkeln som bygger på erfarenhet. I en Coloured Glasses-workshop är första aktiviteten vanligtvis en simulering - en direkt och konkret erfarenhet, som ger grunden för observationer och reflektioner. Efter det att simuleringen avslutats, ges deltagarna tid att dela sina observationer och känslor med gruppen, för att påbörja reflektionsprocessen om vad som hänt och hur de reagerade på det som hände. Nästa steg är att generalisera dessa observationer och reflektioner på ett sådant sätt att det sätter igång nya idéer hos deltagarna, där de kan känna igen situationer i sina vardagsliv. En sådan erfarenhet är en viktig del av lärandeprocessen. För att möjliggöra ett givande lärande måste en trygg och strukturerad miljö finnas i alla faser av processen.



Experience=erfarenhet, Share=dela, Process= processa, Generalise=generalisera, Apply=tillämpa, Do=göra  
Reflect=reflektion

## 1.3. Viktigt med efterbehandling i informell utbildning

Efterbehandling (debriefing) är en viktig del av i lärandeprocessen när det gäller informell utbildning. Det gäller att främja reflektion, individuellt och i grupp, av det man varit med om.

Varje workshop har sina egna nyckelfrågor, beroende på vilken aktivitet det är. Man kan ställa nyckelfrågorna som finns till aktiviteten i fråga, men också använda nedanstående frågor under diskussionen (som en uppföljande aktivitet). Efterbehandling är den viktigaste delen av seminariet eftersom det är den del där vi kan försäkra oss om att deltagarna är medvetna om hur de kan använda allt det här i sitt dagliga arbete som lärare eller ungdomsledare. Det är viktigt att hjälpa deltagarna hitta samband mellan simuleringarna och deras arbete med ungdomar (hur de kan hjälpa sina multikulturella grupper att fungera - hur de kan skapa en trygg miljö för deltagarna).

### What happened?

1. Vad hände under aktiviteten?
2. Hur kändes det under simuleringen?  
(Det kan vara bra att fråga varför - då måste deltagaren reflektera över sina känslor och skälen till dessa.)
3. Har du varit med om liknande situationer? När? Hur? Vad lärde du dig från den erfarenheten?
4. Hur kan du bete dig i en liknande situation så att det känns bättre? Hur kan du vägleda dina deltagare så att de beter sig annorlunda in en sådan situation?
5. Är det viktigt för dig som utbildare att få den här erfarenheten från seminariet? Varför?
6. Hur kan du använda erfarenheter från dagens workshop i din grupp?
7. Vad betyder den här erfarenheten för dig?





## 2. Riktlinjer för handledare

### 2.1. Vad är “facilitation” (möjliggörande)?

För att informella utbildningsprocesser ska vara effektiva så behöver de underlättas. Rollen som handledare består i att främja efterbehandlingen så att den blir en positiv och konstruktiv erfarenhet för alla. Man bör försäkra sig om att alla har möjlighet att delta och uttrycka sig utan att bli avbrutna och utan att bli bedömda. Det ger alla en möjlighet att ge uttryck för sina tankar och associationer och genom detta se nya samband, som i ovanstående cirkel. Det är bara när sinnen, känslor och kropp stimuleras som socialt engagerat lärande skapas.

I ett Coloured Glasses-sammanhang är handledarens funktion att se till att deltagarna kan fokusera och komma framåt samtidigt som alla har möjlighet att delta aktivt. Handledaren kan också vara en resurs i gruppen vid problemlösning.

### 2.2. En Coloured Glasses-handledare är en person som....

- ...har erfarenhet eller utbildning inom informell utbildning eller ungdomsarbete
- ...ger perspektiv på temat i den workshop som hålls
- ...fokuserar på styrkan som finns i gruppen
- ...kan skapa och vägleda processer när det gäller att samarbeta mot ett mål
- ...är neutral i största allmänhet och ingriper bara när det är nödvändigt
- ...försäkrar sig om att alla är trygga och deltar
- ...visar uppskattning för alla deltagares bidrag till diskussionen, så att de vågar tala
- ...har kunskap att planera, forma och leda en bra lärande-process
- ...kan bli mer och mer medveten i sitt sätt att leda Coloured Glasses och kan reflektera över sina erfarenheter

### 2.3. Handledarens inställning

När man leder en informell utbildningsaktivitet krävs en speciell inställning. Handledarna ska inte agera som utbildare i en formell utbildningssituation, där målet är att överföra förutbestämda kunskaper utan tvärtom, man ska möjliggöra en utveckling mot kunskap, insikter och förståelse inuti deltagarna. Handledarens inställning bör omfatta följande principer:

**Medveten okunnighet:** Handledaren bör vara medveten om att hen inte har alla svar och hålla inne med sina egna uppfattningar för att ge utrymme åt vad som framkommer i diskussionerna.

**Aktiv nyfikenhet:** Handledaren bör påminna sig att lärande kommer ur konversation med deltagarna. Handledaren lär sig också i den här situationen och de behöver vara nyfikna och intresserade av det som uttrycks och beskrivs.

**Inkluderande lyssnande:** Att handleda betyder inte att man sorterar bort obekvämt lärande och väljer vad som passar in i det tänkta budskapet. Handledare bör vara försiktiga med en "Ja, men..."-inställning, där lyssnandet bara är till för att styra diskussionen. En "Ja och"-inställning där en kollektiv förståelse kan byggas upp utifrån individuella bidrag till diskussionen, är mycket bättre.

**Släpp taget, släpp fram, "Letting go, letting come":** Utöver de tre ovanstående principerna, är det viktigt att ha en känsla av att vara här och nu i diskussionen, att vara process-orienterad i stället för mål-orienterad. Ramarna för aktiviteten ska ses som en plattform där vad som helst kan hända. Naturligtvis har de erfarenheter som deltagarna får med sig ett specifikt syfte, men handledare bör vara beredda på att lärandet kan ta sig olika vägar. Man bör välkomna alternativa vägar till lärande så länge som de inte bryter mot några grundläggande regler för aktiviteten (respekt, förtroende, rätt att vara tyst...).

**Genom att släppa föreställningen om ett specifikt mål, kan man ge plats för nya idéer.**

**Lita på processen:** Nära förknippat med modet att släppa taget är förmågan att förlita sig på processen, genom att ge utrymme åt tystnad, viss förvirring, pinsamheter etc..., som är viktiga delar i lärandeprocessen. Men det är fortfarande viktigt att de formella villkoren för processen - tid, grundläggande regler - är klargjorda för deltagarna i aktiviteten.

## 2.4. Handledarens roll när det gäller emotionell intelligens

Varje workshop är en resa som kan ta såväl deltagarna som handledaren genom en hel del känslor. Lärande är ju faktiskt en personlig förändring. Djup förändring innebär vanligtvis djupa känsloreaktioner. Det handlar inte bara om att få ny kunskap eller utveckla en intellektuell förståelse, särskilt när det gäller interkulturellt lärande. Således, genom att genomföra informella lärande-processer möjliggör man också emotionell intelligens som en kraft i gruppen. Det börjar då med att handledare gör sig medvetna om de känslor som kan komma upp inom dem själva eller i gruppen, som t ex:

**Före en workshop:** Stressad, ängslig, avslappnad, förvirrad, orolig, tvekande, svettig, rastlös, irriterad, obekvämt, vänlig, engagerad, fokuserad, nyfiken, entusiastisk, energisk, tillitsfull.....

**Under en workshop:** Förvånad, förbryllad, nöjd, generad, upplivad, arg, förvirrad, rädd, lycklig, uttråkad....

**Efter en workshop:** Upprymd, besviken, skamsen, uppskattad, slutkörd, belåten, likgiltig, lugn...

Detta är också skälet till varför handledare alltid ska komma ihåg att själva processen är viktigare än resultatet av den workshop man haft. Det viktigaste målet för en handledare är att vara närvarande och se vad som händer, även om det leder till något annat än det man förväntade sig. Att handleda en workshop är en dialog och deltagarnas reaktioner - eller icke-reaktioner - är deras sätt att reagera på upplevelsen.



## 3. Coloured Glasses - Workshop

### 3.1. Standardstruktur för en workshop

En workshop ska alltid innehålla en simulering innan man ger utrymme för teoretisk information (erfarenhetsbaserat lärande först, sedan kunskapsinhämtning). Dock kan de olika delarna i en workshop ändras om av erfarna handledare, om det behövs.

### 3.2. Bra tips före en workshop

#### 3.2.1. Förberedelse

Vilka **förväntningar har deltagarna?** (jfr checklisten för hur man organiserar en workshop).

**Förbered några frågor** före din workshop, för att kunna komma tillbaka till fokus för ämnet i fråga

**Förbered några metoder** så att alla får säga något (t ex att alla skriver ner sin egen erfarenhet och sedan kan gruppen gå runt och läsa vad alla skrivit. Efter det kan man starta en ny konversation...)

#### 3.2.2. Anpassa innehållet för olika målgrupper

**Välj metod noggrant.** Man bör antagligen välja mer komplexa simuleringar för vuxna deltagare så att de som redan känner till några simuleringar inte kan gissa "lösningarna".

Kom ihåg att **praktiska exempel** är användbara för alla åldersgrupper. Bara för att deltagarna är äldre och har mera erfarenhet, så betyder det inte att de är mer bekanta eller mer bekväma med innehållet.

**Anpassa exemplen** till den ålder och kunskap som utbildarna har. Vuxna deltagare har naturligtvis mera livserfarenhet än unga människor. Därför är det viktigt att tänka på det när man planerar sin workshop. När man frågar konkreta frågor, behöver man kanske vara lite mera specifik, till exempel "Har du erfarenhet av kulturella stereotyper från ditt arbetsliv?". Det hjälper dem att fokusera på sitt vardagsliv jämfört med semester i ett annat land.

### 3.3. Bra råd för din workshop

**Tänk på språket**, försäkra dig om att alla förstår och blir förstådda. Uppmuntra deltagarna att vara specifika.

**Anpassa språket** till deltagarna. Detta är särskilt viktigt under slutsatsdelen och när man ska introducera någon teoretisk modell. Dock kan några utbildare också vara intresserade i förklaringar som lämpar sig för yngre deltagare.

Var respektfull och låt gruppen förstå att du ska inte föreläsa för dem, utan erbjuda erfarenheter som kan berika dem.

Man kan använda mer tid för teoretisk bakgrund av innehållet med vuxna. Några deltagare kan vara bekanta med några av modellerna och teorierna, men du kan tillföra nya perspektiv.

### 3.4. Innehållet i en workshop - kom-igång-övningar, modeller, simuleringar, slutsatser

#### 3.4.1. Kom-igång-övningar

##### Vad är syftet med kom-igång-övningar?

Det kan vara en lek eller en aktivitet som används för att presentera deltagarna för varandra så att de känner sig mera avslappnade i gruppen.

##### Vilken typ av kom-igång-övningar används i Coloured Glasses?

Det finns tre sorters komma-igång-övningar:

1. En övning som bara är kul. Den hjälper deltagarna att lära känna varandra, så att de får skratta och prata som uppvärmning. Genom att lära sig något om varandra så är de inte längre främlingar för varandra.
2. En övning som introducerar temat för aktiviteten. Den kan också leda till skratt och prat, men syftet är främst att komma igång med själva temat.
3. En övning som ska framkalla speciella känslor. Dessa känslor används sedan i nästa moment av aktiviteten.

Den viktigaste förutsättningen för en lyckad övning är att handledaren känner sig trygg med den. Det är klokt att använda en B- eller C-övning, men om man saknar erfarenhet kan man använda någon sorts A-övning. För att kunna uppnå det förväntade resultatet av en workshop är det nödvändigt att ha bra kontakt med deltagarna och det är en nödvändig förutsättning för lärande att de känner sig trygga i gruppen.

##### Vad ska man komma ihåg när man väljer kom-igång-övning för en workshop?

Hur väl känner deltagarna varandra?

Vilken är genomsnittsåldern?

Finns det några kulturella fördomar att beakta?

Övningarna bör vara relevanta för åldersgruppens erfarenhet (dvs referera till kulturella företeelser som de känner igen) och de bör inte vara stötande. Man ska skapa en stämning så att man skrattar med varandra, inte åt varandra.

##### Tips och knep när man väljer metod:

Försök hitta en liknande person eller grupp i din bekantskapskrets som tänkt deltagare i en arbetsgrupp och föreställ dig hur de skulle reagera på övningarna. Tänk till exempel på din egen utbildare eller familjemedlem och försök föreställa dig deras reaktion på en särskild övning - skulle de gilla den?

### 3.4.1.1. Lätta kom-igång-övningar

#### Min olikhet (frågorna kan varieras på många sätt)

**Material:** pappersboll eller någon sak som man kan bolla mellan varandra

**Tid:** 5-10 min

**Metod:** Gruppen står i cirkel med handledarna. Handledaren kastar bollen till en deltagare och denna tar då ett steg framåt i cirkeln. Deltagaren med bollen avslöjar något från sin personliga erfarenhet \* som hen tror är unikt i den här gruppen. Alla andra med liknande erfarenhet tar också ett steg framåt. Efter det att man upptäckt likheterna, går alla tillbaka till cirkeln och bollen kastas till en annan deltagare. Målet är att hitta så många olikheter och likheter som möjligt i gruppen.

**Utvecklingsmöjlighet:** Den här uppgiften går lätt att kombinera med temat för er workshop genom att ställa olika sorters frågor, t ex:

Din mest unika erfarenhet

Din hobby

Några av dina egenskaper

Prestation du gjort

Din framtidsdröm

Följande video kan ge dig ett exempel på hur en komma-igång-övning kan användas: <https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc> - Danish boxes

#### Namnlek (i en grupp där man redan känner varandra)

**Material:** inget

**Tid:** beror på gruppens storlek. 20 deltagare = 7-10 minuter

**Metod:** Gruppen står i cirkel. Alla säger sitt namn en gång. Handledaren väljer slumpvis en person som ska säga alla namn igen. Den personen ska då gå på utsidan av cirkeln och nudda vid varje persons axel samtidigt som hen säger personens namn. Syftet är att komma tillbaka till början utan misstag och att göra det så snabbt som möjligt.

#### Energibollar (bra för att få deltagarna fokuserade och att lägga märke till andra)

**Material:** inget

**Tid:** 5-10 min

**Metod:** Deltagarna står i cirkel. Handledaren presenterar en osynlig boll genom att titta på en deltagare, kollar om hen uppmärksammar den och säger samtidigt färgen på bollen (blå, röd, grön...) och "kastar" bollen till den personen. Personen som får bollen skickar den vidare till nästa deltagare. Det börjar sakta med 1 boll, sedan kan man ta in andra färger. När deltagarna blir förvirrade, stoppa dem och fråga vart bollen tog vägen. Om en boll försvunnit, fråga vart den tog vägen.

### 3.4.1.2. Förberedda kom-igång-övningar

#### Olika sätt att hälsa

**Material:** pappersbitar med hälsnings-instruktioner på

**Tid:** 5-10 min

**Metod:** Varje deltagare får en papperslapp med någon sorts sätt att hälsa på. De ska sedan gå runt i rummet och hälsa på varandra utifrån instruktionen på sin lapp och samtidigt säga sitt namn (eller så går de runt tills handledaren blåser i visselpipa och då parar de ihop sig och hälsar på varandra). Det här upprepas några gånger, beroende på hur mycket tid man har, men varje person bör hinna presentera sig själv för åtminstone tre andra.

*(Följande sätt att hälsa är vanliga stereotyper och inte absoluta sanningar - efter att ha gjort dem, kan man fråga om deltagarna kan gissa vilken kultur de kommer ifrån.)*

#### **Förslag på olika sätt att hälsa på varandra:**

Håll ett avstånd av omkring 70 cm och skaka hand med ett lätt handslag

Krama varandra och kyss varandra tre gånger på kinderna

Krama varandra och kyss varandra två gånger på kinderna, en på varje

Krama varandra och kyss varandra fyra gånger på kinderna

Håll ihop händerna som när man ber och buga framåt

Gnugga näsorna mot varandra

Ge en riktigt stor, varm kram

Ge den andre ett hårt och bestämt handslag

Placera din hand på bröstet om du hälsar på någon av motsatt kön

Ge den andre ett så hårt handslag att den andre dras mot dig

Andra sätt att hälsa som du känner till

**Utvecklingsmöjlighet 1:** Det kan vara bra att diskutera lite om dessa sätt att hälsa bygger på stereotyper, efter det att man gissat var de används.

**Utvecklingsmöjlighet 2:** Man kan också få snabb återkoppling från deltagarna hur det kändes att hälsa på olika sätt och om de har några liknande erfarenheter när de rest eller gjort pinsamma misstag etc.

**Utvecklingsmöjlighet 3:** Det finns möjlighet att dela dem i grupper inför nästa del av er workshop, där indelningen baseras på vilka hälsnings-gester de fick på sina papperslappar. Kolla då att det blir ungefär lika många i varje grupp.

### **Te, kaffe eller varm choklad (bra för att göra nya grupper)**

**Material:** Ett stort rum

**Tid:** 5-10 min

**Metod:** Deltagarna uppmanas att strosa runt i rummet, utan något särskilt mål. Handledaren instruerar dem att de spontant ska göra nya grupper utifrån ett val. Till exempel, handledaren erbjuder val mellan te, kaffe eller varm choklad och deltagarna formar tre grupper utifrån önskemålen. När gruppen formats, kommer handledaren dit och frågar vad de är, för att ge energi till varje undergrupp. Sedan kan deltagarna gå runt igen och andra valmöjligheter presenteras.

## **3.4.2. Modeller och slutsatser**

**Modeller** är teorier som man presenterar för deltagarna. Utifrån resultatet av simuleringen blir det en diskussion och teorin som hör ihop med temat för er workshop presenteras via diskussionen.

**Slutsatser** är redskap som hjälper till att visualisera/illustrera teorin, klargöra och göra den förståelig för deltagarna. Välj dem noga så att de passar er målgrupp.

För mera exempel, se CG-manualen, kapitel 7.3 Pointmakers och 7.4 Models

### 3.4.2.1. World Values Survey

**World Values Survey (WVS)** är ideell organisation som utforskar människors åsikter och värderingar i ca 100 länder och dokumenterar ändringarna över tid sedan 1981. Det är ett globalt samhällsvetenskapligt forskarnätverk som studerar ändrade värderingar och deras påverkan på det sociala och politiska livet i nästan 100 länder. Samma frågor ställs i alla inblandade länder, i nationellt representativa undersökningar. Frågorna handlar om sociala, religiösa, ekonomiska, etiska och politiska värderingar, men också om demografi, korruption, migration och teknik.

Analyser av WVS-data görs av statsvetenskapliga forskarna Ronald Inglehart och Christian Welzel som visar på att det finns två viktiga dimensioner för tvärkulturella variationer i världen:

**Traditionella värderingar** kontra **Sekulära-rationella värderingar**  
**Överlevnads-värderingar** kontra **Självförverkligande värderingar**

Den globala kulturella kartan (nedan) visar hur olika samhällen placerar sig i de här två dimensionerna.

**Traditionella värderingar** fäster stor vikt vid religion, föräldra-barn-banden, respekt för auktoriteter och traditionella familjevärderingar. Människor som har dessa värderingar är också emot skilsmässa, abort, dödshjälp och självmord. Dessa samhällen har hög grad av nationell stolthet och en nationalistisk inställning.

**Sekulära-rationella värderingar** föredrar det motsatta mot traditionella värderingar. Dessa samhällen fäster mindre vikt vid religion, traditionella familjevärderingar och auktoriteter. Skilsmässa, abort, dödshjälp och självmord ses som relativt acceptabelt. (Självmord är inte nödvändigtvis vanligare.)

**Överlevnadsvärderingar fäster** vikt vid ekonomisk och fysisk trygghet. Det hör ihop med en relativt etnocentrisk inställning och har låga nivåer av tillit och tolerans.

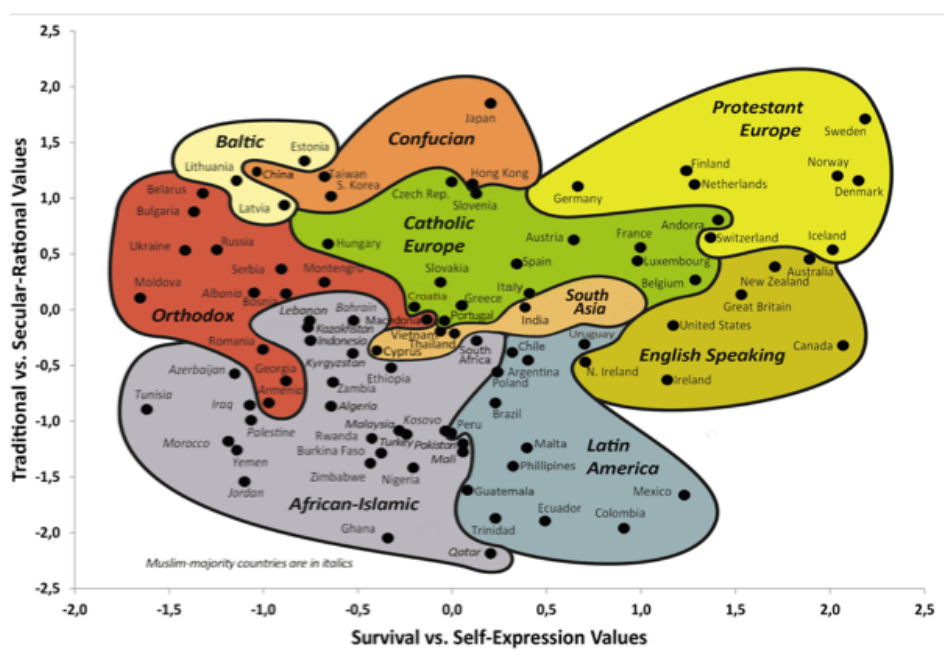
**Självförverkligande-värderingar** ger hög prioritet till miljövard, ökad tolerans för utlänningar, sexuella olikheter och jämlikhet mellan könen, samt ökade krav på deltagande i beslutsfattande i politiskt och ekonomiskt liv.

I en Coloured Glasses workshop, är det här en sorts modell som kan användas för att diskutera värderingar och kulturella olikheter när det handlar om kontroversiella ämnen som abort, skilsmässa, jämlikhet mellan könen och sexuella olikheter.

Exempel på frågor är:

1. "Vad skulle människor från olika kulturer tänka om skilsmässa?"
  2. "Om du har växt upp med att tro på att traditionella värderingar är viktiga, hur kan det påverka dig om du flyttar till en annorlunda kultur?"
  3. "Hur kan människor från norra Europa reagera när man möter mer traditionella värderingar i en annan kultur när de är på semester?"
  4. "Vad är en extrem åsikt när det gäller äktenskap och skilsmässa?"
  5. "Vem litar du på i olika kulturer?"
  6. "Hur viktig är religionen i olika kulturer?"
  7. "Ändras värderingar över tid?" För individer? För hela kulturer? Hur sker dessa förändringar?
- Etc.

Frågorna bör inte vara personliga, utan mera ge exempel på hur påverkade vi alla är av de värderingar som omger oss när vi växer upp. Försök också ge exempel på hur man kan överbrygga kulturella olikheter.



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

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

### 3.4.3. Simuleringar

**Simuleringar** (se Coloured Glasses-manualen p 68 ff) är verktyg som används inom informell utbildning. De hjälper deltagarna att komma in i en speciell situation eller kan göra att de känner något speciellt. Lärandet underlättas av simuleringar. De är vanligtvis det första man gör i en workshop, och de kan variera från grupparbete till en aktiv lek.

### 3.4.4. Sammanfattande aktiviteter

#### Vad är syftet med sammanfattande aktiviteter?

Syftet är att sammanfatta aktiviteter som deltagarna har varit med om under en workshop. För att hjälpa deltagarna formulera sina nya erfarenheter och kunskaper, men även föreställa sig hur de kan använda sig av dessa i sitt vardagsliv och sitt arbete med ungdomar.

#### Vilken sorts sammanfattande aktivitet kan användas i CG-innehållet?

De här aktiviteterna är viktiga för att summera den erfarenhet de fått, knyta den till deltagarnas egen erfarenheter och anpassa dem så att de passar deras egna liv. När man ska välja metod, tänk återigen på vilka som målgrupp och vilka deltagare man har framför sig. Till exempel: en del grupper känner sig mer bekväma med att dela med sig av sina tankar högt, medan andra inte vill det. Tänk också på hur mycket tid du har för den sammanfattande delen.



### 3.4.4.1. “Skriv-för-dig-själ” för att sammanfatta erfarenheter du fått

**Material:** Post-it-lappar

**Tid:** 5-10 min

Be deltagarna att antingen skriva på post-it-lappar, eller formulera svaren i huvudet, till följande frågor: Vad har du lärt dig? Vad är det väsentliga som du lärt dig? Vad kan du göra eller förändra med det framöver? Deltagare som tycker det känns bra att dela med sig av sina idéer/svar i gruppen kan gärna göra det.

#### **Hur man kan använda sig av den här sammanfattningen: (10 min)**

För en kreativ och tydliggörande avslutning kan man ge deltagarna färgpennor och tomma papper. Be varje deltagare att rita en bild eller symbol som visar vad som varit det viktigaste de lärt sig. Sedan kan man låta dem dela med sig av sina bilder i gruppen. Man kan också sätta upp alla bilderna på en vägg som ett collage eller föreslå att deltagarna kan ta sina bilder med sig. Om gruppen samlar ihop sina samlade lärdomar kan man följa upp med att be dem rita en bild som sammanfattar hela gruppens lärande.

#### **Skiss över blädderblocksbladet:**

Positivt	Informativt
Negativt	Inte informativt

### 3.4.4.2. Konstruktiv återkoppling

Efter det att varje deltagare har hittat lämplig plats för sin post-it-lapp på blädderblocket. kan handledaren presentera “**sandwich-metoden**” för deltagarna.

(Sandwichmetoden=börja med positiv återkoppling; ge konstruktiv kritik; avsluta med något positivt.) Det är viktigt att förklara metoden (man kan t o m rita en sandwich för att tydliggöra teorin). När alla förstått vad metoden går ut på kan handledaren börja se över post-it-lapparna och läsa dem högt. Deltagarna ska då värdera om post-it-lappen hör hemma i rätt ruta eller, om den inte är det, var den i så fall skulle passa in. Fråga alltid varför de tycker att en lapp hör hemma i en viss ruta och vad som fattas utifrån Sandwich-metoden.

Det är viktigt att alla förstår varför bra kritik är informativ och positiv och hur man ger sådan återkoppling till sina elever/ungdomar/medarbetare etc.

### 3.4.4.3. Att tala är också en handling”

Om en workshop är kortare, kan det här vara ett bra val.

#### **Exempel:**

##### **a) Hiss-snack Bra i små grupper.**

Varje deltagare säger kort vad de ska förändra i sitt liv efter den här erfarenheten.

##### **b) En sak. Bra i större grupper.**



I stället för att fokusera på en massa saker man lärt sig, be deltagarna svara för sig själva på den här frågan: “Vilken är den sak jag lärt mig som jag kan omsätta på en gång och som kan göra skillnad i mitt arbete?”


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

## 3.5. Exempel på workshops

Inom ramen för Coloured Glasses bygger alla workshops på de redan nämnda tre verktygen (simuleringar, modeller, slutsatser). De kan lätt kombineras för att göra nya workshops utifrån de som redan finns. I det här kapitlet kommer du att hitta workshops som är färdiga att använda men man kan alltid blanda och ge bland dem!



### 3.5.1. “Intercultural Dialogue”

	1 hour 15 min			
<b>Simulation Objectives</b>	Better the participants' understanding of intercultural dialogue. Improve participants' understanding why this topic is important in their field of work.			
<b>Resources needed</b>	Enough room to put chairs in a circle, printed/written labels (if you want: Handouts for educators)			
	<b>Phase</b>	<b>Description</b>	<b>Key Questions/Announcements</b>	<b>Aim</b>
10'	Welcome	Ask the expectations of each participant. Introduction to Colored Glasses what is this workshop about and not	Who are you and why are you here today? What do you want to learn today? What experience do you have with intercultural contexts?	Make the participants feel comfortable Make sure the participants know the aims of the workshop
5'	Icebreaker	Choose what you think appropriate		


	<i>Phase</i>	<i>Description</i>	<i>Key Questions/ Announcements</i>	<i>Aim</i>
50' 	Simulation Modified Labels	<p>Divide participants into 3-5 groups (depending on the size of the whole group) and tell them that some of them (or all) are going to get a piece of paper with a label on it. The group's task is to organize an event and it's important that all the members are included during this process. The people with a label have to behave according to their new role without showing their label to others. Pick the labels according to your target group. Example: person with a hearing loss; person who is addicted to their phone; person who is speaking a different language, etc.</p> <p>This workshop's event is "Anti-bullying campaign day" at a local school. The event can be anything: a school fashion show, an educational event, a debate etc.</p> <p>Explain to the participants that this is their group's second meeting and previously they have decided that their task today is to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>group: put together the schedule for the event.</li> <li>group: decide on the narrower focus for the event.</li> <li>group: put together an activity to conduct with the students during this event.</li> <li>group: put together an activity to conduct with the teachers during this event.</li> <li>group: put together a plan on how to communicate the results of this event to all the related parties.</li> </ul> <p>They have 10 minutes. Afterwards each group shortly presents their outcome to the others.</p>		Labels is a great simulation to also use when your topic is along the lines of teamwork, perception, noticing others etc.
	Debriefing Wrap-up-activity		Ask the participants: what did you do? How did you feel? How did they include others if at all? What could have been done differently? How can they use this experience in their daily life?	

	Phase	Description	Key Questions/ Announcements	Aim
	Model			
	Pointmaker			
15'	Feedback			

### 3.5.2. Human Rights in an Intercultural Environment - human rights from an individual's perspective and prejudices' role in it

	40 min			
<b>Simulation Objectives</b>	Participants understand how YFU works in an intercultural environment and how YFU is connected to human rights: human rights from an individual's perspective; how do prejudices play a role in teamwork; involving is an important part of a healthy relationship.			
<b>Resources needed</b>	role cards, sweets, chairs			
				
-	Welcome	When the participants arrive give them name tags	This way it is easier for you to call them by their name.	Name tags
2	Brief presentation of the team	the facilitators introduce themselves briefly and tell them that there is not only one given truth for the subjects	Try to avoid that the participants feel that you are lecturing them.	

	<b>Phase</b>	<b>Description</b>	<b>Key Questions/ Announcements</b>	<b>Aim</b>
2	Brief presentation of YFU and CG	Explain briefly YFU, Explain briefly what CG workshops are for. Mention that the participants can get more information about CG with students after the workshop.		CG brochures (for the end)
5	Introduction	Ask the expectations of the participants.	Make sure that all people understand why they are doing and what can be the use of it.	
5	Icebreaker	Choose from the part of the guidelines	Get the participants relaxed and open-minded to new methods	
15	Simulation	Circle of society (cf. CG Manual page 103 - 7.2.8)		
15-20	Debriefing part 1	After conducting the Circle of Society (find it in CG manual) you can conduct a brainstorm on the topic of Global Citizenship/Global Citizen (how do the participants understand the phrase etc.) and tie it together with the topic of this workshop. Wrap-up (5 minutes)	The participants share their experiences	
	Debriefing part 2		The participants reflect on their behaviour during the simulation and translate their experiences to everyday life	

	Phase	Description	Key Questions/ Announcements	Aim
5	Model			
5-10	Debriefing 3	Use some wrap-up activity (cf. guidelines) or the handout.	The participants think about the use of their new experience in their professional life	
5-10	Pointmaker	Choose for example	Use the simple message of the point-maker to lead the participants to understand and elaborate the global message.	
5	Feedback			
	Closure	Collect the written feedback sheets, thank the participants for their attention and participation Remind them about CG Workshops/YFU	CG brochures	

**Key questions to remember:** What is the message of the “game”. How can you connect this message to the overall point of the workshop?

# Appendix 1: Handouts for educators

## Table of contents

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

# 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.”

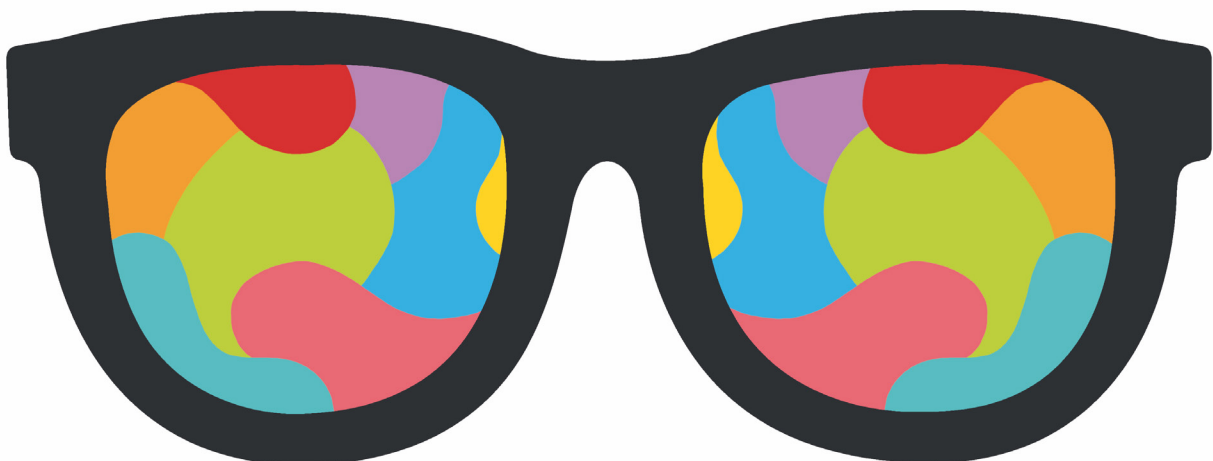
## 1.1. Background

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.

.....

.....

.....

.....

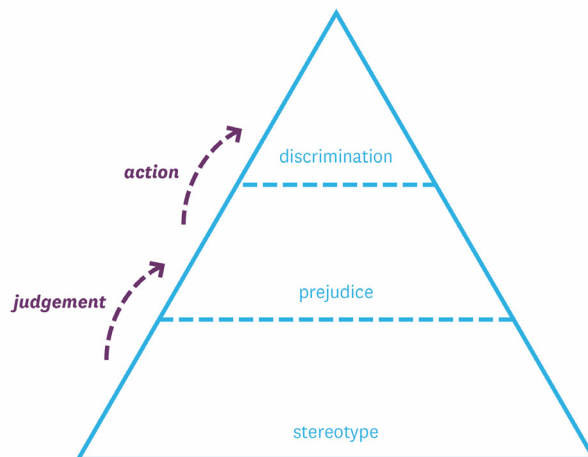
Try to find ways for you to behave differently.

.....

.....

.....

.....





## 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](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](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](http://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**

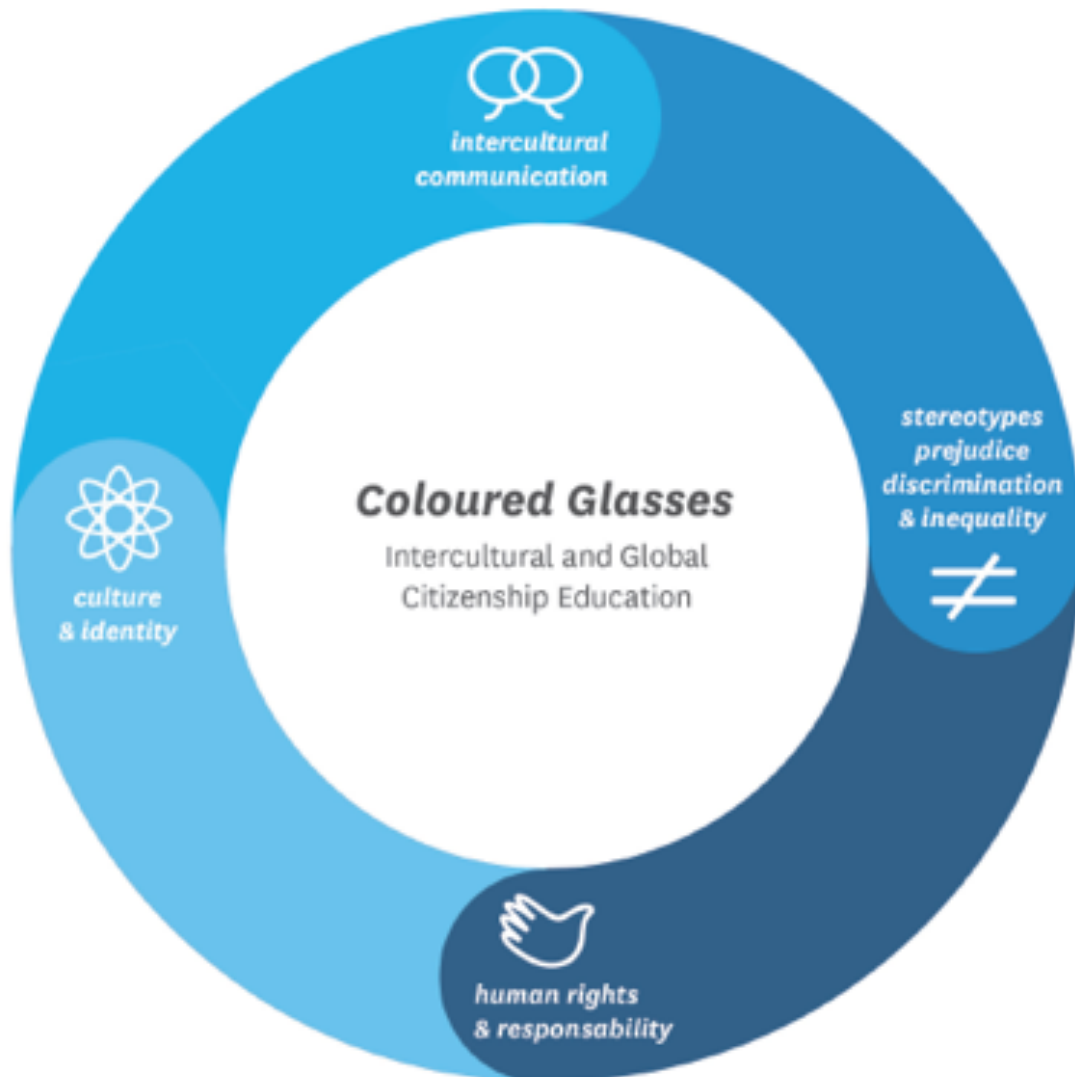
### **Intercultural Communication**

### **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](http://www.yfu.org)