



YOUTH FOR UNDERSTANDING

Coloured Glasses

Насоки за фасилитаторите
Как да се провеждат семинари „Цветни очила“
за педагози

*“ Посейте мисъл, пожънете действие;
Посейте действие, пожънете навик;
Посейте навик, пожънете характер;
Посейте характер, пожънете съдба; ”*

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

Въведение към насоките.....	4
Цели на семинарите „Цветни очила“ за педагози. .	4
Как се използват „Наръчниците за педагози“? . . .	4

1. Подкрепа за неформалното образование – Подходът „Цветни очила“.....	6
1.1. Формално и неформално образование.....	6
1.2. Образователният подход „Цветни очила“.....	7
1.3. Значението на дискусиата в подхода на неформалното образование	8

2. Насоки за фасилитаторите.....	9
2.1. Какво представлява фасилитацията?.....	9
2.2. Фасилитатор на „Цветни очила“ е някой, който.....	9
2.3. МНагласата на фасилитатора.....	9
2.4. Ролята на фасилитаторите в управлението на емоционалната интелигентност.....	10

3. Семинарът „Цветни очила“.....	11
3.1. Стандартна структура на семинара.....	11
3.2. Полезни указания преди семинара.....	11
3.2.1. Подготовка.....	11
3.2.2. Адаптиране на съдържанието към различни целеви групи.....	11
3.3. Полезни съвети по време на семинара.....	12
3.4. Съдържание на семинара – разчупване на леда, модели, подчертаване на основни елементи, симулации, приключващи дейности.....	12
3.4.1. Разчупване на леда.....	12
3.4.2. Модели и подчертаване на основни елементи.....	15
3.4.3. Симулации.....	17
3.4.4. Приключващи дейности.....	17
3.5. Примерни семинари.....	19

ПРИЛОЖЕНИЕ А: Цветни очила за преподаватели. . .	25
---	-----------

Въведение към насоките

Учим непрестанно и през целия си живот. Следователно е вярно да се каже, че има връзка между формалното и неформалното образование. „Цветни очила“ (Coloured Glasses) предлага широка гама от семинари за културен обмен и международно многообразие.

Днешният свят се променя бързо. Училището все още играе важна роля от гледна точка на нагласите, но стресът става все по-важен при днешния културен микс и всякакви начини на живот. Така че хората, които работят с младежта – преподавателите – поемат все по-големи отговорности. Поради всички тези причини е много полезно да се придобият нови методи, които обединяват формалното и неформалното образование, както е случаят със семинарите „Цветни очила“. Тези семинари използват неформални методи във формални структури като училищата, но е възможно да се провеждат и в неформална среда.

Цели на семинарите „Цветни очила“ за педагози

Една от целите на семинарите с възрастни е да се увеличи межкултурната ефективност или межкултурната чувствителност на педагозите към тази мултикултурна среда. Някои преподаватели вече са обучени на межкултурни теории, но семинарите могат да свържат такива межкултурни теории и опит в симулациите, представени по-долу.

Втората цел на семинарите „Цветни очила“ също е да популяризира работата на нашата родителска организация „Младежта за разбирателство“ (YFU). Учителите, които са участвали в семинара „Цветни очила“, са по-склонни в бъдеще да организират такъв и за своите ученици, защото познават използваните методи и искат да споделят положителния си опит.

Причината за самостоятелни семинари, които са само за преподаватели, е, че понякога учителите организират семинари само за определена група млади хора и не участват или дори не наблюдават сесията. В резултат на това те не могат да продължат да разговарят с тази група младежи след това. Ако вместо това участват в семинар, предназначен само за преподаватели, избягваме този проблем.

Как се използват „Наръчниците за педагози“?

The handouts are designed to help the workshop participants reflect on what they learned and, once the workshop is over, to see how they will manage to implement this gained knowledge in their working environment or even their everyday life. You, as a facilitator, have the possibility to include this material during a workshop. It is your decision how you lead a session. Therefore the material offered is split into three different parts that can be filled out at different stages by the participants: either before, during or after the workshop.

1) Работни листове за дебрифинг (допълнителни обяснения на работния лист):

Работен лист 1: Самоанализ – начало на семинара

Работен лист 2: Рефлексия след симулацията

Работен лист 3: Въвеждане в професионалния живот

2) Работни листове за самостоятелно развитие:

Работен лист 4: Подготовка на нов/собствен семинар

Работен лист 5: Анализ на новия/собствения семинар

3) Работни листове, базирани на теми:

Тема 1: Култура и идентичност

Тема 2: Стереотипи и предразсъдъци

Тема 3: Дискриминация и неравенство

Тема 4: Човешки права и отговорност

Когато използвате горепосочените брошури, не забравяйте да прочетете целия материал поне веднъж преди да започнете; може да има някои въпроси и части, които трябва да се вземат предвид при работа с участниците. Макар че решението на екипа за това как и доколко искат да използват брошурите, настоятелно се препоръчва те да се използват, както и участниците да попълнят липсващите части у дома като част от процеса на рефлексия. Този процес може да бъде улеснен, ако им задавате насочващи въпроси. Трябва също така да обмислите по кое време би било полезно да имате спокойно време за рефлексия, за да попълните листовите по време на семинара, ако има такава възможност, и кога да проведете разговор с участниците под формата на предварителна информационна среща.

Например: началото на семинара може да е добър старт за обясняване на целта на брошурите, а след това да започнете веднага с въпросите, предхождащи семинара.

След това може набързо да се провери дали всички да са на една и съща позиция, въпреки че това може да предизвика разумни и полезни различия, тъй като всички първо разсъждават от своя гледна точка. Просто изпробвайте няколко различни начина в зависимост от групата – няма „правилен“ начин, така че експериментирайте спокойно.



1. Подкрепа за неформалното образование – Подходът „Цветни очила“

1.1. Формално и неформално образование

Образованието, като част от процеса на непрекъснато обучение, включва различни методи. Най-честото разбиране за образованието е, че то формален подход, където преподавател се занимава с целева група с цел прехвърляне на предварително определено съдържание (знания или информация), като се следва конкретна учебна програма. Образованието при тези обстоятелства се състои в това учащият да получава точната информация от преподавателя. Но този формален, остарял подход създава дистанция и придава специализация между даващия и получаващия знанието. Той не е адаптирана към всички ситуации или всички стилове на учене.

Ученето всъщност зависи от това как свързваме различните аспекти на нашия личен опит:

- **Сензорни преживявания** – това, което виждаме, чуваме, усещаме, миришем, вкуваме...
- **Мисли и умствени процеси** – това, което си спомняме, замисляме, вярваме, мислим, оценяваме...
- **Емоционални състояния** – как се чувстваме вътрешно

Учим чрез укрепване на съществуващите връзки или като даваме на нови да се зародят в нашето съзнание. В това отношение ученето е индивидуален процес, който можем да направим само сами за себе си. То може да се насочва чрез формалното образование, така че да се получава информация или значение от преподаващия, но може да бъде улеснено и от нашия собствен опит. В тази връзка, в сравнение с традиционната лекция, рамката „Цветни очила“ предлага по-неофициален подход, който ни позволява да изведем на преден план наученото от нас самите. Резултатът може да бъде същият, но с различен подход.

„Цветни очила“ е нещо като експериментиране, споделяне чрез диалог и надграждане на базата на рефлексия. Не става въпрос за преподаване, а по-скоро за съвместно учене. Дейностите за неформално образование, като семинарите „Цветни очила“, могат да се разглеждат като забавни и творчески; резултатите от обучението обаче са еднакво ценни в сравнение с други образователни подходи и не винаги емоционално лесни за постигане.

1.2. Образователният подход „Цветни очила“

Подходът „Цветни очила“ на практика се оформя от седем аспекта, които са подробно описани в ръководството за „Цветни очила“ (вж. раздел 2, стр. 12 до 16):

Насърчаване на уважението чрез откритост и любопитство
Създаване на пространство за безопасно обучение
Стимулиране на всички да се включат
Смесване на Ученето чрез опит с въвеждане в дадена теория
Оценяване на разнообразието като инструмент за позитивно обучение
Заедно, проблясващ межкултурен диалог
Насърчаване за действие

Тази рамка има за цел да подпомогне цикъла на учене през целия живот. В семинарите „Цветни очила“ първата дейност обикновено е симулация – непосредствен или конкретен опит, който осигурява основата за наблюдения и рефлексия. След приключване на симулацията участниците получават време да споделят своите наблюдения и чувства с групата, за да започнат процес на рефлексия на случилото се и на реакциите на случилото се. Следващата стъпка е да се обобщят тези наблюдения и разсъждения по начин, който провокира у участниците идеи, които са свързани със ситуации в реалния живот.

Такъв опит е съществена част от учебния процес. Това показва, че не можете да останете сами. За да се създаде ценен учебен резултат, трябва да се осигури безопасна и структурирана среда за всички фази на учене.



1.3. Значението на дискусиата в подхода на неформалното образование

Дебрифингът (разборът) е съществена част от процеса на обучение при неформален подход. Става въпрос за подкрепа на рефлексията, поотделно и в група, за това, което току-що е преживяно.

Всяка дейност на семинара има собствени ключови въпроси в зависимост от дейността. Можете да зададете основните въпроси за самата дейност и да използвате въпросите, дадени по-долу по време на дискусиата (като последваща дейност). Дебрифингът е най-важната част от семинара, защото това е частта, в която можем да се уверим, че участниците са наясно как могат да реализират всичко това в ежедневната си работа като учител или работещ с младежи. Важно е да помогнем на участниците да намерят връзка между симулациите и тяхната работа с младежта (как да помогнат на тяхната мултикултурна група да процъфти – как да създадат удобна среда за участниците).

1. Какво се случи по време на дейността?
2. Как се почувствахте по време на симулацията?
(Може да бъде полезно да зададете въпроса „защо“ – по този начин даденият участник действително ще отрази чувствата си и причините за това)
3. Попадали ли сте в подобни ситуации? Кога? Как? Какво научихте от преживяното?
4. Как бихте могли да се държите в подобна ситуация, за да се чувствате по-добре? Как може да насочите учениците си да се държат по различен начин в такава ситуация ?
5. Важно ли е за вас като преподаватели да придобиете такъв опит на този семинар? Защо?
6. Как бихте могли да използвате своя опит като участник в днешния семинар във вашата група ученици?
7. Какво означава това преживяване за вас?



2. Насоки за фасилитаторите

2.1. Какво представлява фасилитацията?

За да бъде ефективен процесът на неформално обучение, той трябва да бъде фасилитиран. Ролята на фасилитатора е да оказва помощ на процеса на разбор, така че той да стане позитивно и конструктивно преживяване за всички. Става дума за това да се гарантира, че всеки има възможност да участва и да се изразява, без да бъде прекъсван и без да бъде съден. Фасилитаторът позволява на всички да изразяват своите собствени мисли и асоциации и по този начин да започнат да изграждат нови връзки, да затворят пълен кръг. Само когато умът, чувствата и тялото се стимулират, се осъществява социално ангажирано обучение.

В контекста на семинара „Цветни очила“ фасилитацията има за цел да се привлече вниманието на участниците и да се продължи напред, като се гарантира, че всички имат достатъчна възможност да участват активно. Фасилитаторът може също така да служи като ресурс за групата в областта на техниките за решаване на проблеми.

2.2. Фасилитатор на „Цветни очила“ е някой, който...

- ...има опит или образование в областта на неформалното образование или в областта на работата с младежи
- ...дава ясна перспектива към темите на семинара
- ...насочва фокуса върху наличните умения в групата
- ...може да формира и ръководи процесите на съвместна работа за постигане на общите цели
- ...в най-общ смисъл е неутрален и се намесва само когато е необходимо
- ...непрекъснато се уверява, че всички се чувстват добре и участват
- ...показва, че оценява приноса на всеки участник, за да се чувства ценен и окуражен да говори
- ...има способността да планира, оформя и провежда добър процес на учене
- ...може да придобива все по-голяма увереност в провеждането на семинари „Цветни очила“ и придобива знания от собствения си опит

2.3. Нагласата на фасилитатора

Фасилитацията на семинар за неформално обучение изисква специфичен начин на мислене. Фасилитаторите наистина не действат като преподаватели в контекста на формалното образование, където целта е да прехвърлят предварително определен набор от знания, а напротив – те трябва да

улеснят развитието на знания, прозренията и разбирането на и от самите обучаващи се. Нагласата на фасилитатора трябва да обхваща следните принципи:

Съзнателно невежество: Фасилитаторите трябва да са наясно, че не разполагат с всички отговори и сложат настрани собствените си убеждения, за да направят място за това, което се поражда като знание по време на разговорите.

Съзнателно любопитство: Фасилитаторите трябва да си припомнят, че ученето произлиза от разговорите с обучаващите се. Фасилитаторите се учат и от ситуацията и ще трябва да прилагат чувство на благоговение и голям интерес към това, което се изразява и разработва.

Активно слушане: Фасилитацията на включва избягването на неприятни уроци, за да се изберат само онези, които да вървят заедно с планираното послание. Фасилитаторите трябва да се пазят от „Да, ама“ начин на мислене, където слушането служи само като средство за пренасочване. Много по-полезен би бил „Да и“ начинът на мислене, където колективното разбиране би могло да бъде изградено от индивидуалния принос.

Свобода на действие: Съгласно трите принципа, изброени по-горе, фасилитацията включва чувство за присъствие с тук и сега по време на разговора. От съществено значение е да бъдете ориентирани към процеса, а не ориентирани към целите. Рамката на сесията (време и пространство заедно) трябва да се възприема като платформа за всичко, което възниква. Разбира се, опитът, подпомогнат от фасилитаторите, ще има определена цел, но фасилитаторите трябва да очакват ученето да има различни насоки и да приветства тези алтернативни насоки, при условие че те не застрашават основните правила на сесията, конфиденциалността, правото на мълчание...). Но при прекалено отдалечаване от определена цел, фасилитаторите могат да върнат разговора в нормалното русло.

Доверете се на този процес: Тясно свързана с възможността за свобода на действие е способността на фасилитатора да разчита на процеса, като по този начин даде възможност и за мълчание, ужасно объркване, озадачено неудобство и т.н.... които са съществени компоненти на самия процес на учене. Необходимо е обаче формалните условия на този процес – продължителност, основни правила, обосновка – да бъдат ясно съобщени на участниците още в началото на сесията.

2.4. Ролята на фасилитаторите в управлението на емоционалната интелигентност

Всяка фасилитация е пътуване, което може да преведе както участниците, така и фасилитаторите чрез редица емоции. Всъщност ученето е нещо като личностна промяна. И дълбоката промяна обикновено включва и дълбоки емоционални реакции. Не става въпрос само за придобиване на нови знания или за по-ясно разбиране на интелектуално разбиране, особено в областта на межкултурното учене. Така че фасилитацията на процеса на неформално образование е също и фасилитация на емоционалната интелигентност в рамките на групата. Всичко започва от там фасилитаторите да са наясно със собствената си матрица от емоции, които могат да се появят когато са сами или в групата, като например:

Преди семинара: Стреснат, тревожен, спокоен, объркан, притеснен, колеблив, изпотен, неспокоен, нервен, неудобен, приятелски настроен, попиващ, съсредоточен, любопитен, ентузиазизиран, енергичен, притеснен, вярващ...

По време на семинара: Изненадан, заинтригуван, доволен, притеснен, оживен, разгневен, разочарован, уплашен, щастлив, отегчен...

След семинара: развълнуван, разочарован, засрамен, признателен, изтощен, доволен, безразличен, равнодушен...

Ето защо фасилитаторите винаги трябва да помнят, че процесът на фасилитация е по-важен от резултата от семинара. Основната цел на фасилитаторите е да присъстват във всичко, което се случва в групата, дори когато това може да доведе до нещо различно от първоначалните им очаквания. Фасилитацията е диалог и реакциите на участниците – или липсата на реакция понякога – е просто начинът им да отговорят на опита.



3. Семинарът „Цветни очила“

3.1. Стандартна структура на семинара

Семинарът винаги трябва да предлага симулация, преди да отвори място за въвеждане на теория (първо учене чрез опит, а след това придобиване на знания). Въпреки това елементите на семинарите могат да бъдат пренаредени от опитните фасилитатори, ако е необходимо.

3.2. Полезни указания преди семинара

3.2.1. Подготовка

- **Какви са очакванията на участниците?** (вж. списък за организиране на семинар).
- **Преди семинара си подгответе някои въпроси**, за да може да се постави фокусът върху главната тема.
- **Подгответе някои методи**, които да гарантират, че всеки може да каже нещо (както всеки пише своя собствен опит и тогава всеки от групата да прочете какво са написали другите участници. Само тогава можете да започнете нов разговор...)

3.2.2. Адаптиране на съдържанието към различни целеви групи

- **Изберете метода съзнателно.** Вероятно би трябвало да избирате все по-сложни симулации за участниците, така че тези, които може би вече знаят някои симулации, да не могат да отгатнат „решенията“.

- Не забравяйте, че **практическите примери** са полезни за всяка възрастова група. Само защото участниците са по-възрастни и имат повече житейски опит, това не означава, че те ще са по-добре запознати или ще се чувстват в свои води за поднасяното от вас съдържание.

- **Приспособявайте примерите** към възрастта и знанията на преподавателите. Възрастните участници естествено имат по-голям житейски опит от младите хора. Затова при планирането на семинар е важно да се вземе предвид това. Когато задавате конкретни въпроси, може да се наложи да се насочите по-точно, например „Имали ли сте културни стереотипи в твоя трудов живот?“, за да им помогнете да се фокусират върху ежедневието си вместо върху времето, прекарано на почивка в чужда страна.

3.3. Полезни съвети по време на семинара

- **Внимавайте с езика**, уверете се, че всички разбират и всички се разбират. Насърчавайте хората да бъдат себе си.

- **Адаптирайте езика** си към участниците. Това е особено важно по време на обсъждането и въвеждането на теоретични модели. Но някои преподаватели също биха могли да се интересуват от обяснения как да говорят за семинара с младите хора.

- Дръжте се уважително и нека групата знае, че **не ги учите**, а само предлагате опит, който обогатява участниците.

- Можете да отделите повече време за теоретична подготовка на съдържанието с възрастни. Някои участници може да са запознати с някои от моделите и теориите, но бихте могли да **поднесете някои нови перспективи**.

3.4. Съдържание на семинара – разчупване на леда, модели, подчертаване на основни елементи, симулации, приключващи дейности

3.4.1. Разчупване на леда

Каква е целта на разчупването на леда?

Разчупването на леда е игра или дейност, която се използва за запознаване на хората един с друг, така че те се чувстват по-спокойни заедно като група.

Какъв тип „разчупване на леда“ се използва най-често в съдържанието на „Цветни очила“?

Има няколко вида разчупване на леда:

Тип А: Разчупване на леда, което е просто за забавление. То помага на участниците да се опознаят, както и да се засмеят и да поведат разговор, за да се „подгрее“ групата. Като научат по малко един за друг, участниците спират да бъдат напълно непознати.

Тип Б: Разчупване на леда, което въвежда темата на тренировъчната сесия. То може също да провокира смях и разговор, но явната му цел е да въведе темата на сесията.

Тип В: Разчупване на леда, което е предназначено да предизвика специфични емоции. Тези емоции се използват в следващия елемент на семинара.

Основната предпоставка за успех на метода за разчупване на леда е фасилитаторът да се чувства уверен. Препоръчително е да използвате методите тип Б или тип В, но при липса на по-задълбочен опит поне един метод за разчупване на леда от тип А. За постигането на очакваните резултати от семинара е необходимо да има контакт с участниците и е предпоставка за успешно учене, ако се чувстват сигурни в групата.

Какво да имате предвид при избора на метода за разчупване на леда за семинара „Цветни очила“??

Колко от участниците се познават помежду си?

Каква е средната възраст на участниците?

Има ли някакви културни различия, които да се вземат предвид?

Методите за разчупване на леда трябва да са съобразени с възрастта на групата (напр. да се отнасят елементи от културата, които са от значение за участниците) и не трябва да бъдат обидни. Става въпрос за създаване на атмосфера на смях един с друг, а не един на друг.

Съвети и трикове за избор на методите:

Опитайте се да намерите подобен човек или група хора от вашето обкръжение, които да бъдат участници в дадена работна група и си представете как биха могли да реагират на някои отделни методи на разчупване на леда. Например помислете за собствения си преподавател или член на семейството и се опитайте да си представите реакцията им на някой метод за разчупване на леда – биха ли те харесали или би им дошло в повече?

3.4.1.1. Лесни методи за разбиване на леда

Моята разлика (въпросите могат да се променят по най-различни начини)

Ресурси: хартиена топка или някакъв друг предмет за хвърляне

Време: 5 – 10 минути

Метод: Групата стои в кръг с фасилитатора(ите). Фасилитаторът хвърля топката на някой участник и той пристъпва една крачка напред в кръга. Участникът с топката след това разкрива елемент от личния си опит*, който според него е уникален за тази група. Всички останали, които са преживели същото, също стъпват в кръга. След като се открият сходства, всички се връщат обратно в образувания кръг и топката се хвърля на следващия участник. Целта е да се открият колкото се може повече разлики и сходства в рамките на групата.

Възможност за разширяване 1: Тази задача много лесно се комбинира с темата на семинара, като промените съдържанието на въпроса* . .

Вашият най-уникален опит X

Вашето хоби

Някои от характеристиките ви

Постижения

Вашата мечта за бъдещето

Следващото видео ще ви даде пример как може да се използва този метод за разчупване на леда:

<https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc> – Датски кутии

Игра на имена (в група, в която никой никого не познава)

Ресурси: няма

Време: зависи от размера на групата. 20 участници = 7–10 минути.

Метод: Групата е в кръг. Всеки казва името си веднъж. Фасилитаторът избира произволно един от кръга, който трябва да изреди всички съобщени имена. Този участник обикаля извън кръга и докосва рамото на всеки, като казва името му. Целта е да обиколи целия кръг без грешка и да го направят възможно най-бързо.

Енергийни топки (добри са за събиране на участниците и обръщане на внимание на другите)

Ресурси: няма.

Време: 5 – 10 минути

Метод: Участниците стоят в кръг. Фасилитаторът държи въображаема топка, като гледа в участника и привлича вниманието му, като казва цвета на топката (синьо, червено, зелено...), а след това я „хвърля“ на този човек. Тогава човекът, който е получил топката, я хвърля на друг участник. Започва се бавно с 1 топка, след което можете да въведете различни цветове. Когато хората се объркат, спрете ги и попитайте къде са топките. Ако липсва топка, попитайте за местонахождението ѝ.

3.4.1.2. Подготвени методи за разчупване на леда

Greetings

Ресурси: листчета хартия с написани върху тях указания за поздрав.

Време: 5 – 10 минути

Метод: На всеки участник се дава лист хартия с някакъв вид поздравително действие на него. След това те трябва да се разхождат из стаята и да се поздравяват взаимно, като правят това действие и казват името си (или ходят наоколо, докато водещият свирне с уста, а после се събират на двойки и се поздравяват). Повтаря се в зависимост от това колко време имате за разчупване на леда, но всеки трябва да се представи на най-малко трима други.

(Следните поздрави са общоизвестни стереотипи, а не абсолютни истини – след като сте ги направили, можете да поискате да изкажат предположения за това от какви култури идват).

Някои предложени поздрави са:

Стойте на разстояние около 70 см и се здрависайте, без да стискате силно ръката на другия

Прегърнете се и се целунете три пъти, като редувате бузите

Прегърнете се и се целунете два пъти, като редувате бузите

Прегърнете се и се целунете четири пъти, като редувате бузите

Поставете ръцете събрани в молитвена позиция и се поклонете напред

Потъркайте носовете си

Дайте много топла, голяма прегръдка

Силно и здраво ръкостискане

Поставете ръката на гърдите си, ако поздравявате човек с различен пол

Силно ръкостискане, което почти дърпа другия към вас

Можете да добавите други поздрави, които може би знаете

Възможност за разширяване 1: Също така е добре да обсъдите за малко дали тези поздрави са стереотипни, след като участниците са отгатнали откъде идват.

Възможност за разширяване 2: Можете също така да получите бърза обратна връзка от хората за това, как се чувстват като използват различните видове поздрави и дали имат някакъв опит с неудобни грешки, които са направили при пътуване в чужда страна и т.н.

Възможност за разширяване 3: Има възможност да ги разделите на групи за следващата сесия въз основа на стила на поздравления, който имат на хартия. Уверете се, че има еднакво количество хора за всеки вид поздрав.

Чай, кафе или горещ шоколад (добре зе за нови групи)

Ресурси: Голяма стая.

Време: 5 – 10 минути

Метод: Участниците са поканени да ходят из стаята, на случаен принцип. Фасилитаторът им казва, че те трябва спонтанно да се формират в групи около избор. Например фасилитаторът предлага опции за кафе, чай или горещ шоколад, а участниците правят 3 групи. След като се формират групите, фасилитаторът посещава всяка група и ги пита кой какъв е, за да създаде инерция във всяка подгрупа. След това участниците се поканват да възобновят ходенето и се предлагат други опции.

3.4.2. Модели и подчертаване на основни елементи

Моделите са теорията, която предоставяте на участниците. В резултат от симулацията се започва дискусия и се обсъжда теория, свързана с темата на семинара.

Подчертаването на основни елементи са инструменти, които визуализират/илюстрират теорията и я правят по-ясна и разбираема за участниците. Просто не забравяйте да ги изберете според вашата целева група.

а повече примери вижте ръководството на „Цветни очила“, глава 7.3 Подчертаване на основни елементи и 7.4 Модели.

3.4.2.1. World Values Survey (Проучване на световните ценности)

World Values Survey е организация с нестопанска цел, която изследва вярванията и ценностите на хората в около 100 държави и проследява промените им във времето от 1981 г. насам. Това е глобална мрежа от учени по социални науки, които изследват променящите се ценности и тяхното въздействие върху социалния и политическия живот в почти 100 страни. Едни и същи въпроси се задават във всички участващи страни, в национални представителни проучвания.

Въпросите включват социални, религиозни, икономически, етични и политически ценности, както и демография, корупция, миграция и технологии.

Анализът на данните за WVS, направени от политолозите Роналд Инглехарт и Кристиан Уелце твърди, че в света има две основни измерения на кръстосаните културни различия:

Традиционни ценности срещу Светско-рационални ценности и

Ценности за оцеляване срещу ценности за самоизразяване. Глобалната културна карта (по-долу) показва как са разположени десетки общества в тези две измерения.

Традиционните ценности подчертават значението на религията, връзките между родител и дете, почителност към авторитета и традиционни семейни ценности. Хората, които приемат тези ценности, отхвърлят развода, аборта, евтаназията и самоубийството. Тези общества имат високи нива на национална гордост и националистическа нагласа.

Светско-рационалните ценности имат противоположните предпочитания към традиционните ценности. Тези общества отделят по-малко внимание на религията, традиционните семейни ценности и авторитета. Разводът, абортът, евтаназията и самоубийството са сравнително приемливи. (Самоубийството не е задължително по-често.)

Ценностите за оцеляване наблягат на икономическата и физическата сигурност. Те са свързана със сравнително етноцентрична нагласа и ниски нива на доверие и толерантност.

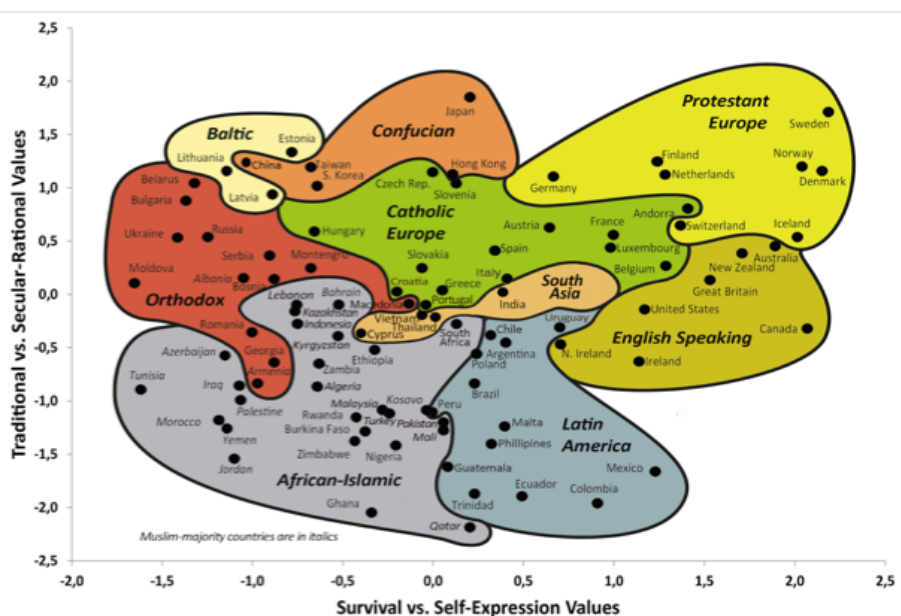
Ценностите за самоизразяване дават висок приоритет на опазването на околната среда, нарастващата толерантност към чужденците, сексуалното разнообразие и равенството между половете, както и по-големи изисквания за участие в процеса на вземане на решения в политическия и икономическия живот.

В семинарите „Цветни очила“ това е модел+ за подчертаване на основни елементи, който може да бъде използван за обсъждане на ценности и културни различия, когато става въпрос за спорни теми като аборта, развода, равенството между половете или сексуалното разнообразие

Въпроси като:

1. „Какво мислят хората от различни култури за развода?“
 2. „Ако сте отраснали с вярването, че традиционните ценности са важни, как може да ви се отрази това, ако се преместите в друга култура?“
 3. „Как могат да реагират Северна Европа, като се сблъскат с по-традиционни ценности в различна култура, когато са на почивка?“
 4. „Каква е екстремната гледна точка за брака и развода?“
 5. „На кого вярвате в различните култури?“
 6. „Колко важна е религията в различните култури?“
 7. „Променят ли се ценностите с течение на времето?“ За отделни хора? За цели култури? Как възниква тази промяна?
- и т.н.

Задаваните въпроси не трябва да бъдат лични, а по-скоро дават примери доколко сме повлияни всички ние от ценностите около нас, когато израстваме. Също така се опитайте да дадете примери как да преодолеете различията бри сблъсък на различни култури.



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

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

3.4.3. Симулации

Симулациите (вж. ръководство „Цветни очила“ стр. 68 и др.) са инструменти, които се използват в неформалното образование. Те помагат на участниците в определена ситуация или ги карат да се почувстват по определен начин. Обучението става чрез симулации. Те обикновено са първото нещо, което трябва да направите по време на семинара и те могат да варират от групова работа до активна игра.

3.4.4. Приключващи дейности

What is the aim of wrap-up activities?

To sum up what participants have experienced during the workshop. To help participants formulate their new experience and knowledge as well as to understand how they could implement this into their everyday life/ profession.

What type of wrap-up activities can be used in CG content

Wrap-up activities are important for summarising the gained experience, to link it to your own experience and adjust it to your life. When choosing the wrap-up method, once again keep in mind your target group and the particular participants you have in front of you. For example some groups will feel more comfortable sharing their thoughts out loud while others will not. Also keep in mind how much time do you have for the wrap-up activity.

3.4.4.1. „Запишете за себе си“, за да обсъдите преживяното.

Ресурси: Лепящи се листчета

Време: 5 – 10 минути

Помолете участниците да напишат или да формулират наум отговори на следните въпроси: Какво научихте? шапка, каква е значението на обучението? Шапка, смятате ли да направите или промените нещо въз основа на наученото?

Участниците, които се чувстват уверени, за да споделят своите идеи/отговори с групата, се приканват да го направят.

Осъществяване на тази приключваща дейност (10 минути)

За творчески и визуален край осигурете на участниците цветни химикалки и обикновена хартия. Помолете всеки от тях да създаде картина или изображение, представляващи ключов учебен елемент за тях. След това споделете всяка рисунка с групата. Можете да закачите всички рисунки на стената като колаж или да поканите участниците да вземат рисунките си. Ако групата успее да събере всичко научено, можете да проследите нарисуваното по теми, като ги помолите да създадат една трисунка, която обобщава ученето в групата.

Начертайте на флипчарта:

Позитивно	Информативно
Негативно	Неинформативно

3.4.4.2. Конструктивна обратна връзка

След като всеки участник е намерил място да запише мнението си на флипчарта, фасилитаторът представя на участниците метода „сандвич“ (Сандвич: започнете с позитивна обратна връзка, представете конструктивната си критика, завършете с позитивна бележка). Важно е да обясните метода (можете да нарисувате сандвич, за да визуализирате теорията). След като всички разберат какво представлява Сандвич, преподавателят започва да преглежда мненията и ги чете на глас. Участниците са помолени да преценят дали дадено мнение е за десния квадрат и ако не, в кой квадрат трябва да бъде. Винаги ги питайте защо мислят, че дадено мнение трябва да е в даден квадрат и какво липсва от него според модела на сандвича. Важно е всички да разберат защо добрата критика е информативна и позитивна и как да дадете такава обратна връзка на вашите ученици/младежи/колеги и т.н.

Вариации Преподавателят моли доброволците да се представят в рамките на една минута, след което други участници дават обратна връзка относно представянето им.

3.4.4.3. „Речта също е действие“

Ако семинарът е по-кратък, речта може да е добра опция за избор.

Examples:

а) Кратка реч „в асансьора.“ Най-подходящо за по-малки групи. .

Всеки участник казва накратко какво би променил в живота си, след семинара.

б) Едно нещо. Най-подходящо за по-големи групи.



Вместо да се фокусират върху много неща от наученото, накарайте участниците да си отговорят на следния въпрос: Кое е онова нещо, което научих на семинара, и което, ако започна да правя сега, може да направи голяма положителна промяна в работата ми?“

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

3.5. Примерни семинари

В рамката „Цветни очила“ всички семинари се съставят и провеждат с помощта на вече споменатите три инструментата (симулации, модели, основни /подчертани елементи). Всички те лесно се комбинират, за да се направят нови семинари от вече преминалите. В тази глава ще намерите семинари, които са готови за употреба, но можете и да ги смесите или съчетаете!



3.5.1. „Межкултурен диалог“

	1 час и 15 минути			
<i>Цели на симулацията</i>	По-добро разбиране от страна на участниците на межкултурния диалог. Подобрете разбирането на участниците за това защо тази тема е важна в тяхната област на работа.			
<i>Необходими ресурси</i>	Достатъчно място за поставяне на столове в кръг, печатни/написани етикети (ако желаете: Брошури за преподаватели)			
		Фаза	Описание	Ключови въпроси / послания
10'	Добре дошли		Попитайте какви са очакванията на всеки участник. Въведение в „Цветни очила“ Какво е и какво не е този семинар	Кой сте вие и защо сте тук днес? Какво искате да научите днес? Какъв опит имате в межкултурния контекст?
				Накарайте участниците да се чувстват комфортно Уверете се, че участниците знаят целите на семинара
5'	Разчупване на леда		Изберете каквото смятате за подходящо	

	Фаза	Описание	Ключови въпроси / послания	Цел
50'	Симулация Модифицирани етикети	<p>Разделете участниците в 3–5 групи (в зависимост от размера на цялата група) и им кажете, че някои от тях (или всички) ще получат лист хартия с етикет върху него. Задачата на групата е да организира събитие и е важно всички членове да бъдат включени в този процес. Хората с етикет трябва да се държат според новата си роля, без да показват етикета си на другите. Изберете етикетите според вашата целева група. Пример: човек със загуба на слуха; човек, който е пристрастен към телефона си; човек, който говори друг език и т.н.</p> <p>Това събитие на семинара е „Ден на кампанията за борба с тормоза“ в местно училище. Събитието може да бъде всичко: училищно модно шоу, образователно събитие, дебат и т.н.</p> <p>Обяснете на участниците, че това е втората среща на тяхната група и преди това те са решили, че тяхната задача днес е да:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. група: съставете графика за събитието. 2. група: определете по-тесния фокус на събитието. 3. група: избройте дейности, които да се провеждат с учениците по време на това събитие. 4. група: посочете една дейност, която да се проведе с учителите по време на това събитие. 5. група: съставете план за това как да се съобщят резултатите от това събитие на всички свързани лица. <p>Участниците имат 10 минути. След това всяка група накратко представя резултата си на останалите.</p>		Етикетите са чудесна симулация, която също може да се използва, когато вашата тема е в съответствие с екипната работа, възприятието, забелязването на други и т.н.

	<i>Фаза</i>	<i>Описание</i>	<i>Ключови въпроси / послания</i>	<i>Цел</i>
	Дебрифинг (разбор) Приключваща дейност		<p>Попитайте участниците: какво направихте? Как се почувствахте? Как се включваха другите, ако са се включвали въобще? Какво би могло да се направи по различен начин? Как могат да използват този опит в ежедневието си?</p>	
	Model			
	Pointmaker			
15'	Feedback			

3.5.2. Правата на човека в межкултурна среда – човешките права от гледна точка на индивида и ролята на предразсъдъците в него

	40 минути															
<i>Цели</i>	Участниците разбират как работи YFU в межкултурна среда и как YFU е свързана с човешките права: правата на човека от гледна точка на индивида; как предразсъдъците играят роля в работата в екип; включването е важна част от здравата връзка.															
<i>Ресурси</i>	Картички с ролите, сладкиши, столове															
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="614 1899 738 2089"></th> <th data-bbox="614 1574 738 1899"><i>Фаза</i></th> <th data-bbox="614 548 738 1574"><i>Описание</i></th> <th data-bbox="614 280 738 548"><i>Ключови въпроси / послания</i></th> <th data-bbox="614 89 738 280"><i>Цел</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="738 1899 914 2089">-</td> <td data-bbox="738 1574 914 1899">Добре дошли</td> <td data-bbox="738 548 914 1574">Когато пристигнат участниците, им дайте етикети с имена</td> <td data-bbox="738 280 914 548">По този начин е по-лесно да ги наричате по име.</td> <td data-bbox="738 89 914 280">Етикети с имена</td> </tr> <tr> <td data-bbox="914 1899 1492 2089">2</td> <td data-bbox="914 1574 1492 1899">Кратко представяне на екипа</td> <td data-bbox="914 548 1492 1574">Фасилитаторите се представят накратко и казват, че не съществува само една истина</td> <td data-bbox="914 280 1492 548">Опитайте се да избягвате да четете лекции на участниците – извлечете колкото се може повече информация от тях – намалете времето, през което говорите или сте в центъра на вниманието.</td> <td data-bbox="914 89 1492 280"></td> </tr> </tbody> </table>		<i>Фаза</i>	<i>Описание</i>	<i>Ключови въпроси / послания</i>	<i>Цел</i>	-	Добре дошли	Когато пристигнат участниците, им дайте етикети с имена	По този начин е по-лесно да ги наричате по име.	Етикети с имена	2	Кратко представяне на екипа	Фасилитаторите се представят накратко и казват, че не съществува само една истина	Опитайте се да избягвате да четете лекции на участниците – извлечете колкото се може повече информация от тях – намалете времето, през което говорите или сте в центъра на вниманието.	
	<i>Фаза</i>	<i>Описание</i>	<i>Ключови въпроси / послания</i>	<i>Цел</i>												
-	Добре дошли	Когато пристигнат участниците, им дайте етикети с имена	По този начин е по-лесно да ги наричате по име.	Етикети с имена												
2	Кратко представяне на екипа	Фасилитаторите се представят накратко и казват, че не съществува само една истина	Опитайте се да избягвате да четете лекции на участниците – извлечете колкото се може повече информация от тях – намалете времето, през което говорите или сте в центъра на вниманието.													

🕒	Фаза	Описание	Ключови въпроси / послания	Цел
2	Кратко представяне на YFU и „Цветни очила“	Накрайко обяснете какво е YFU и какви са семинарите „Цветни очила“. Споменете, че участниците могат да получат повече информация за семинар „Цветни очила“ за ученици след семинара.		„Цветни очила“ – брошури (за край)
5	Въведение	Попитайте какви са очакванията на участниците.	Уверете се, че всички хора разбират защо правят това и как могат да го използват.	
5	Разчупване на леда	Изберете от частта с указанията	Накарайте участниците да се почувстват спокойни и отворени за нови методи	
15	Симулация	Кръгът на обществото (вж. Ръководство за „Цветни очила“, стр. 103 – 7.2.8)		
15-20	Дебрифинг, част 1	След провеждането на симулацията „Кръгът на обществото“ можете да проведете мозъчна атака по темата „Глобално гражданство/Да бъдеш глобален гражданин“ (как участниците разбират фразата и т.н.) и да я свържат с темата на този семинар. Заключителна дейност (5 минути)	Участниците споделят своя опит	
	Дебрифинг, част 2		Участниците отразяват поведението си по време на симулацията и прехвърлят наученото в ежедневието	

🕒	Фаза	Описание	Ключови въпроси / послания	Цел
5	Модел			
5-10	Дебрифинг 3	Използвайте някоя от приключващите дейности (вж. Насоките) или брошурите.	Участниците мислят за използването на новодобития опит в професионалния си живот	
5-10	Подчертаване на основен елемент	Изберете един	Използвайте простото послание на подчертания учебен елемент, за да насочите участниците към разбирането и разработването на глобалното послание..	
5	Обратна информация	Изберете метод за обратна връзка (напр. метод на сандвича...)	Оценявайте и правете семинарите все по-добри	Хартия/ химикалки за
	Затваряне	Съберете писмените формуляри за обратна връзка, благодарете на участниците за вниманието и участието им Накарайте ги да си спомнят за семинара „Цветни очила“ /YFU	Брошури за „Цветни очила“	

Основни въпроси, които трябва да запомните: Какво е посланието на „играта“? Как можете да свържете това послание с общата тема на семинара?

ПРИЛОЖЕНИЕ А: Цветни очила за преподаватели

Table of contents

1. Introduction to Coloured Glasses.	26
1.1. Background.....	26
1.2. Youth for Understanding.....	26
2. How to use the material.	27
3. Worksheets for debriefing.	28
Worksheet 1: Self-analysis beginning of the workshop.....	28
Worksheet 2: Reflection after the simulation.....	29
Worksheet 3: Implementation in professional life.....	30
4. Worksheets for self-development.	31
Worksheet 4. Preparation of new/own workshop.....	31
Worksheet 5. The workshop subsequently analysis.....	32
5. Worksheets based on themes.	33
Theme 1: Culture & Identity.....	33
Theme 2: Stereotypes & Prejudice.....	34
Theme 3: Discrimination & Inequality.....	35
Theme 4: Human Rights & Responsibility.....	36
6. Further literature.	37
7. Coloured Glasses Workshops for Students.	38

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.”

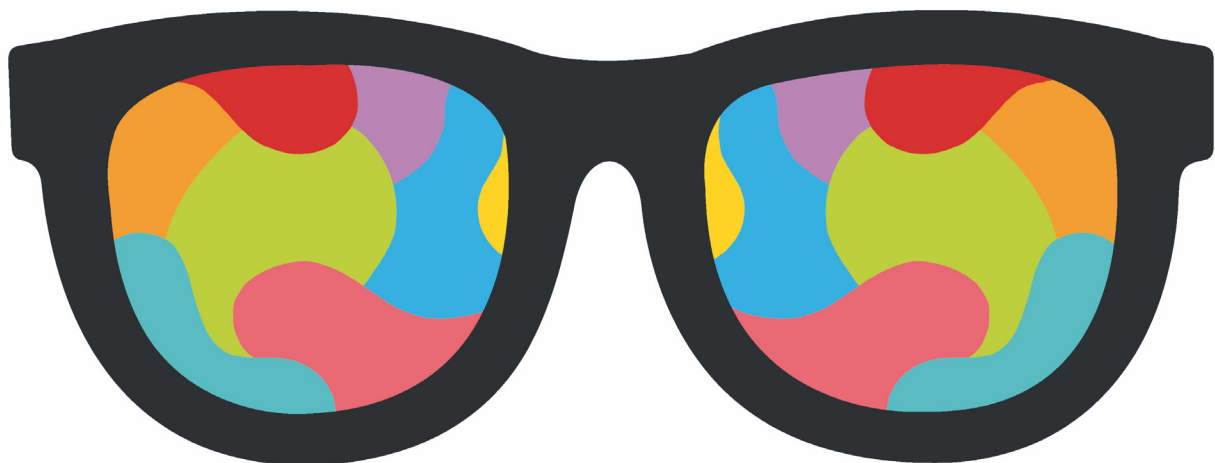
1.1. Background

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.

.....

.....

.....

.....

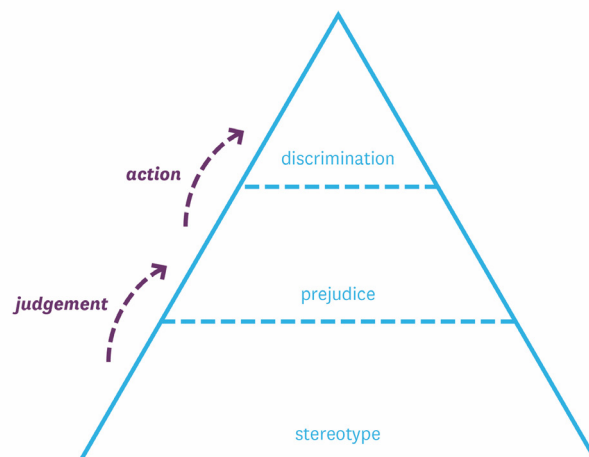
Try to find ways for you to behave differently.

.....

.....

.....

.....



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

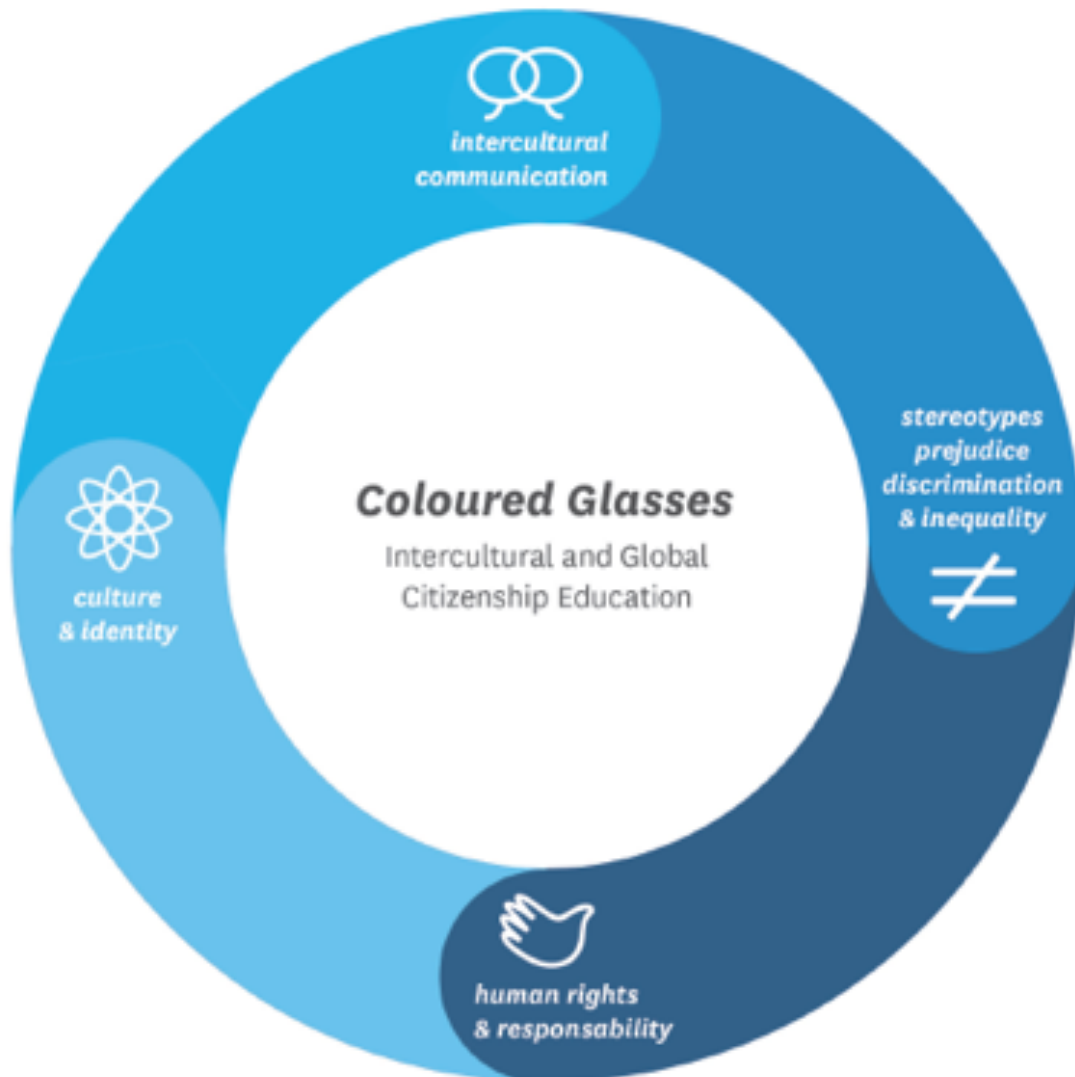
Intercultural Communication

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