



YOUTH FOR UNDERSTANDING

Coloured Glasses

Linee guida per facilitatori: come condurre workshop di Coloured Glasses per educatori



***“ Seminate un pensiero, raccoglierete un’azione;
Seminate un’azione, raccoglierete un’abitudine;
Seminate un’abitudine; raccoglierete un carattere;
Seminate un carattere, raccoglierete un destino “***

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.

NB! Un particolare ringraziamento a Kristen Hope che ci ha aiutato con la correzione della lingua!

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

Introduzione alle linee guida.	4
Obiettivi dei workshop di CG per educatori.	4
Come utilizzare gli “opuscoli per educatori”?.	4

1. Sostegno all’istruzione non formale – L’approccio di Coloured Glasses.6

1.1. Istruzione formale contrapposta a istruzione non formale.....	6
1.2. L’approccio educativo di Coloured Glasses.....	6
1.3. L’importanza del debriefing in un approccio di istruzione non formale....	6

2. Linee guida per facilitatori.9

2.1. Che cos’è una facilitazione?.....	9
2.2. Un facilitatore di Coloured Glasses è qualcuno che.....	9
2.3. La mentalità di un facilitatore.....	9
2.4. Il ruolo dei facilitatori nella gestione dell’intelligenza emotiva	10

3. Il workshop di Coloured Glasses.11

3.1. La struttura standard di un workshop.....	11
3.2. Suggerimenti utili prima del workshop.....	11
3.2.1. Preparazione.	11
3.2.2. Adattamento del contenuto a diversi gruppi bersaglio.	11
3.3. Suggerimenti utili durante il workshop.....	
3.4. Contenuti del workshop (rompighiaccio, modelli, pointmaker, simulazioni).....	12
3.4.1. Rompighiaccio.	12
3.4.2. Modelli e pointmakers.	14
3.4.3. Simulazioni.	16
3.4.4. Attività conclusive.	16
3.5. Workshop campione.....	18

Appendix1: Opuscoli di Coloured Glasses per Educatori

Introduzione alle linee guida

L'apprendimento avviene costantemente e durante tutta la nostra vita. Perciò risponde a verità dire che esiste un legame fra l'istruzione formale e quella non formale. "Coloured Glasses" (CG) offre una vasta gamma di workshop su scambi culturali e diversità a livello internazionale.

Il mondo attuale cambia rapidamente. La scuola svolge ancora un ruolo importante, in termini di comportamenti, ma saperse la cavare è diventato sempre più importante con il mix culturale in tutti i modi di vita a cui assistiamo al giorno d'oggi. Così le persone legate al lavoro con i giovani – gli educatori – hanno responsabilità sempre più impegnative. Per tutte queste ragioni è molto utile acquisire nuovi metodi che uniscano l'istruzione formale e non formale come avviene con i workshop di Coloured Glasses. Questi workshop utilizzano metodi non formali in una struttura formale come le scuole, ma è anche possibile fare l'esperienza di questi workshop in un ambiente non formale.

Obiettivi dei workshop di CG per educatori

Uno degli obiettivi dei workshop con gli adulti è quello di incrementare l'efficacia interculturale o la sensibilità interculturale degli educatori a questo ambiente multiculturale. Alcuni educatori sono già preparati per quanto riguarda le teorie interculturali, ma i workshop possono collegare tali teorie ed esperienze interculturali nelle simulazioni di seguito presentate.

Un secondo obiettivo dei workshop di Coloured Glasses è anche quello di promuovere il lavoro della nostra organizzazione madre Youth for Understanding (YFU). Gli educatori che hanno partecipato a un workshop di Coloured Glasses hanno maggiori probabilità di prenotarne uno in futuro per i loro studenti, perché conoscono i metodi usati e vogliono condividere la loro esperienza positiva.

Un motivo per avere workshop indipendenti solo per educatori è che a volte gli educatori prenotano soltanto il workshop per il loro gruppo di giovani ma non partecipano o addirittura non presenziano alla sessione nemmeno come osservatori. Di conseguenza non possono continuare successivamente la conversazione con il loro gruppo di giovani. Se invece partecipano ad un workshop solo per educatori, si evita questo problema

Come utilizzare gli "opuscoli per educatori"?

Gli opuscoli (appendice A) sono progettati per aiutare gli educatori che partecipano ai workshop a riflettere su ciò che hanno imparato e, una volta che il workshop è finito, a immaginare come riusciranno a mettere in atto le conoscenze acquisite nel loro ambiente di lavoro o addirittura nella loro vita quotidiana. Voi, in qualità di facilitatori, avete la possibilità di inserire questo materiale durante un workshop. La decisione su come guidare una sessione è vostra. Perciò il materiale offerto è diviso in tre diverse parti da usare prima, durante o dopo il workshop.

1) Fogli di lavoro per il debriefing (ulteriori spiegazioni sul foglio di lavoro):

Foglio di lavoro 1: autoanalisi – inizio del workshop

Foglio di lavoro 2: riflessione dopo la simulazione

Foglio di lavoro 3: attuazione nella vita professionale

2) Fogli di lavoro per l'autosviluppo:

Foglio di lavoro 4: preparazione di un nuovo/proprio workshop

Foglio di lavoro 5: l'analisi di un nuovo/proprio workshop

3) Fogli di lavoro basati sui temi:

Tema 1: cultura e identità

Tema 2: stereotipi e pregiudizio

Tema 3: discriminazione e disuguaglianza

Tema 4: diritti umani e responsabilità

Quando usate gli opuscoli di cui sopra, siate certi di leggere tutto il materiale almeno una volta prima di cominciare; potrebbero esserci certe questioni e certe parti di cui si deve tenere conto quando si lavora con i partecipanti. Sebbene spetti al team decidere come e in che misura vogliono adottare gli opuscoli, il loro uso è fortemente raccomandato, come lo è anche il fatto che i partecipanti dovrebbero compilare qualunque parte mancante a casa come parte del loro processo di riflessione. Questo processo può essere semplificato se ponete loro delle domande guidate. Dovreste anche considerare in quali momenti potrebbe essere utile avere un periodo di riflessione tranquillo per compilare gli opuscoli durante il workshop se si presenta l'occasione e quando organizzare delle discussioni orali a proposito degli stessi come forma di pre-debriefing.

Per esempio: l'inizio di un workshop potrebbe essere una buona partenza per spiegare lo scopo degli opuscoli e poi per iniziare subito con le domande prima del workshop.

Successivamente si può fare ancora una revisione molto rapida per cui tutti sono alla stessa pagina, ma questa potrebbe provocare delle differenze sorprendenti e utili quando ognuno per la prima volta deve riflettere da se stesso. Provate semplicemente alcuni modi diversi in base ai gruppi che avete, non c'è un modo "corretto", quindi divertitevi a sperimentare.



1. Sostegno all'istruzione non formale – L'approccio di Coloured Glasses

1.1. Istruzione formale contrapposta a istruzione non formale

L'istruzione, come parte di un processo di apprendimento continuo, coinvolge metodi diversi. Più comunemente la si intende come un approccio formale dove un educatore si rivolge a un gruppo bersaglio al fine di trasferire un contenuto predefinito (conoscenze o informazioni), seguendo un'offerta formativa specifica. L'istruzione, in tali circostanze, consiste per il discente nel ricevere informazioni corrette dall'educatore. Tuttavia, questo approccio formale e sorpassato crea distanza e attribuisce una specializzazione fra "colui che dà" e "colui che riceve" la conoscenza. Non si adatta a tutte le situazioni o a tutti gli stili di apprendimento.

L'apprendimento dipende effettivamente dal modo in cui colleghiamo aspetti diversi della nostra esperienza personale:

- esperienze sensoriali – ciò che vediamo, udiamo, sentiamo, odoriamo, gustiamo...
- pensieri e processi mentali – ciò che ricordiamo, concepiamo, crediamo, pensiamo, valutiamo...
- stati emozionali – in che modo sentiamo/ci facciamo prendere internamente dall'emotività.

Noi impariamo o rafforzando i collegamenti esistenti o lasciando che ne emergano dei nuovi nella nostra comprensione. Sotto quell'aspetto, l'apprendimento è un processo individuale che possiamo fare solo per noi stessi. Può essere guidato attraverso l'istruzione formale, ricevendo informazioni o concetti da chi dà la conoscenza, ma può essere facilitato anche dalla nostra stessa esperienza. A tale proposito, rispetto a una lezione tradizionale, il sistema di Coloured Glasses fornisce un approccio più informale che fa emergere ciò che noi apprendiamo. Il risultato può essere lo stesso, ma con un approccio diverso

L'esperienza di Coloured Glasses riguarda la sperimentazione, la condivisione attraverso il dialogo e la costruzione basata sulla riflessione. Non si tratta di qualcosa che viene insegnato, ma si tratta piuttosto di apprendere insieme. Le attività di istruzione non formale, come per esempio i workshop di Coloured Glasses, possono essere viste come divertenti e creative; tuttavia i risultati dell'apprendimento sono ugualmente validi rispetto ad altri approcci educativi e non sempre emotivamente facili da raggiungere.

1.2. L'approccio educativo di Coloured Glasses

L'approccio educativo di Coloured Glasses consiste in sette aspetti che sono ampiamente spiegati nei dettagli nel manuale di Coloured Glasses (vedi sezione 2, pagine da 12 a 16):

- Incoraggiare il rispetto attraverso l'apertura e la curiosità
- Creare uno spazio di apprendimento sicuro
- Stimolare chiunque ad essere coinvolto
- Mescolare L'apprendimento per esperienza con il contributo della teoria
- Valutare la diversità come strumento di apprendimento positivo
- Insieme, suscitare il dialogo interculturale
- Incoraggiare l'azione

L'obiettivo di questa struttura è supportare il ciclo di apprendimento esperienziale. Nei workshop di Coloured Glasses, la prima attività sarà solitamente una simulazione - un'esperienza immediata o concreta, che fornisce la base per osservazioni e riflessioni. Dopo che la simulazione è terminata, si dà spazio ai partecipanti per condividere col gruppo le loro osservazioni e i loro sentimenti onde iniziare un processo di riflessione su ciò che è accaduto e su come essi hanno reagito a quanto è accaduto. Il passo successivo consiste nel generalizzare queste osservazioni e riflessioni in un modo che susciti nei partecipanti idee che li leghino a situazioni della loro vita reale.

Tale esperienza è una parte essenziale del processo di apprendimento. Essa dimostra che non si può stare da soli. Per creare un risultato di apprendimento valido, si deve fornire un ambiente sicuro e strutturato per tutte le fasi di apprendimento. (Applicare → Sperimentare → Condividere → Elaborare - Generalizzare → Applicare → ! Fare → Riflettere)



1.3. L'importanza del debriefing in un approccio di istruzione non formale

Il debriefing è una parte essenziale del processo di apprendimento in un approccio non formale. Serve a supportare la riflessione, individualmente e in gruppo, su ciò che è stato appena sperimentato.

L'attività di ogni workshop ha le sue domande chiave che dipendono dall'attività. Si possono porre le domande chiave fornite per l'attività stessa e usare le domande sottoelencate durante la discussione (come attività supplementare). Il debriefing è la parte più importante di un workshop perché è quella dove possiamo essere certi che i partecipanti siano anche consapevoli di come possono realizzare tutto ciò nel loro lavoro quotidiano di insegnante o youth worker. È importante aiutare i partecipanti a trovare dei legami fra le simulazioni e il loro lavoro con i giovani (come aiutare il loro gruppo multiculturale a prosperare – come creare un ambiente confortevole per i partecipanti).

Che cosa è accaduto durante l'attività?

Come vi siete sentiti durante la simulazione?

(Può essere utile chiedere perché – in questo modo la persona rifletterà effettivamente sulle proprie sensazioni e sulle ragioni delle stesse)

Avete avuto esperienza di qualche situazione simile? Quando? Come? Che cosa avete imparato da quell'esperienza?

Come potete comportarvi in una situazione simile per sentirvi meglio? Come potete guidare i vostri studenti a comportarsi diversamente in una situazione come quella?

È importante per voi come educatori acquisire questa esperienza con questo workshop? Perché?

Come potreste usare questa esperienza di partecipazione al workshop odierno nel vostro gruppo di studenti?

Che cosa significa questa esperienza per voi?



2. Linee guida per facilitatori

2.1. Che cos'è la facilitazione

Per essere efficace, il processo d'istruzione non formale deve essere facilitato. Il ruolo di un facilitatore è quello di sostenere il processo di debriefing in modo tale che diventi per tutti un'esperienza positiva e costruttiva. Egli deve accertarsi che tutti abbiano un'opportunità di partecipare e di esprimere se stessi senza essere interrotti e senza essere giudicati. Consente a ciascuno di esternare i propri pensieri e le proprie associazioni e di cominciare così a costruire nuove connessioni, chiudendo il cerchio. È solo quando la mente, le sensazioni e il corpo sono stimolati che avviene un apprendimento socialmente impegnato.

Nel contesto di un workshop di Coloured Glasses, la funzione della facilitazione è perciò quella di tenere i partecipanti concentrati e di andare avanti, accertandosi allo stesso tempo che abbiano tutti spazio per partecipare attivamente. Il facilitatore può agire anche da risorsa per il gruppo nell'area delle tecniche di soluzione dei problemi.

2.2. Un facilitatore di Coloured Glasses è qualcuno che...

- ...ha esperienza o formazione nel campo dell'istruzione non formale o nel campo degli youth worker
- ...fornisce una prospettiva sui temi del workshop
- ...si focalizza sulle abilità esistenti nel gruppo
- ...può forgiare e guidare i processi del lavoro condiviso per raggiungere obiettivi comuni
- ...è neutrale in un contesto generale e interviene solo quando è necessario
- ...si accerta costantemente che tutti si trovino a proprio agio e partecipino
- ...esprime apprezzamenti per i contributi di tutti i partecipanti, in modo tale che si sentano apprezzati e incoraggiati a parlare
- ...ha la capacità di pianificare, modellare e gestire un buon processo di apprendimento
- ...può acquisire sempre maggiore fiducia nella gestione dei workshop di Coloured Glasses e nell'apprendimento riflessivo dalle loro esperienze

2.3. La mentalità di un facilitatore

Facilitare una sessione di istruzione non formale comporta una mentalità specifica. I facilitatori infatti non agiscono come educatori che fanno riferimento a un contesto di educazione formale dove l'obiettivo è trasferire una serie predefinita di conoscenze ma, al contrario, devono facilitare lo sviluppo delle conoscenze, delle opinioni e della comprensione nei e dai discenti stessi. La mentalità del facilitatore dovrebbe includere i principi seguenti:

Ignoranza consapevole: i facilitatori dovrebbero essere consapevoli di non avere tutte le risposte e dovrebbero sospendere le loro convinzioni per fare spazio a ciò che emerge dal campo della conversazione

Curiosità consapevole: i facilitatori dovrebbero ricordare a se stessi che l'apprendimento emergerà dalla conversazione con i discenti. I facilitatori apprendono anche dalla situazione e dovranno usare un senso di stupore e di scrupoloso interesse per ciò che viene espresso ed elaborato.

Ascolto inclusivo: facilitare non significa rinunciare ad apprendimenti scomodi solo per scegliere quelli che andrebbero avanti con il messaggio desiderato. I facilitatori dovrebbero guardarsi da una mentalità del tipo "sì, ma" dove l'ascolto servirebbe solo come mezzo per proseguire. Sarebbe molto più utile una mentalità del tipo "sì e", dove dal contributo individuale si potrebbe costruire una comprensione collettiva.

Lasciar andare, lasciar venire: in merito ai tre principi sopra elencati, la facilitazione comporta chiaramente un senso di essere col "qui e ora" della conversazione. È essenziale essere orientati al processo piuttosto all'obiettivo. La struttura della sessione (un tempo e uno spazio insieme) deve essere percepita come una piattaforma per qualsiasi cosa nasca. Naturalmente le esperienze favorite dai facilitatori avranno un obiettivo specifico, ma i facilitatori dovrebbero aspettarsi che l'apprendimento prenda strade diverse e dovrebbero accettare con piacere anche quelle strade alternative, purché non compromettano le regole fondamentali della sessione (rispetto, riservatezza, diritto di rimanere in silenzio...). Ma lasciando andare un obiettivo specifico i facilitatori possono creare spazio per l'emergenza.

Fiducia nel processo: strettamente correlata alla capacità di lasciar andare è la capacità del facilitatore di fare affidamento sul processo, lasciando così spazio al silenzio, alla confusione inopportuna, al confuso imbarazzo ecc . . . che sono componenti essenziali dello stesso processo di apprendimento. È tuttavia essenziale che le condizioni formali di questo processo – durata, regole fondamentali, razionale – siano chiaramente condivise con i partecipanti quando inizia la sessione.

2.4. Il ruolo dei facilitatori nella gestione dell'intelligenza emotiva

Ogni facilitazione è un viaggio che potrebbe portare i partecipanti e i facilitatori attraverso un certo numero di emozioni. Infatti l'apprendimento riguarda un cambiamento personale. E il cambiamento profondo comporta solitamente anche reazioni emotive profonde. Non è solo una questione di acquisire nuove conoscenze o sviluppare una comprensione intellettuale più chiara, specialmente nel campo dell'apprendimento interculturale. Dunque facilitare un processo di istruzione non formale significa anche facilitare l'intelligenza emotiva all'interno del gruppo. Per i facilitatori inizia tutto aumentando la propria consapevolezza della serie di emozioni che possono emergere in loro stessi o nel gruppo, come per esempio:

Prima del workshop: stressati, ansiosi, rilassati, confusi, apprensivi, esitanti, sudati, irrequieti, nervosi, a disagio, amichevoli, assorti, concentrati, curiosi, entusiasti, vivaci, preoccupati, fiduciosi...

Durante il workshop: sorpresi, affascinati, compiaciuti, imbarazzati, animati, arrabbiati, disorientati, spaventati, felici, annoiati...

Dopo il workshop: euforici, disillusi, vergognosi, grati, esausti, soddisfatti, indifferenti, sereni...

Questo è il motivo per cui i facilitatori dovrebbero sempre ricordare che il processo di facilitazione è più importante del risultato del workshop. L'obiettivo primario dei facilitatori è quello di essere presenti a qualunque cosa succeda all'interno del gruppo anche quando ciò potrebbe portare a qualcosa di diverso dalle loro aspettative originarie. La facilitazione è un dialogo e la reazione dei partecipanti – o a volte la mancanza di reazione – è semplicemente il loro modo di rispondere all'esperienza.



3. Il workshop di Coloured Glasses

3.1. La struttura standard di un workshop

Il workshop dovrebbe offrire sempre una simulazione prima di fornire uno spazio per l'input teorico (prima apprendimento esperienziale, poi acquisizione delle conoscenze). Tuttavia, gli elementi dei workshop possono essere modificati, se necessario, da facilitatori esperti.

3.2. Suggerimenti utili prima del workshop

3.2.1. Preparazione

- Quali sono **le aspettative dei partecipanti?** (cfr. lista di controllo per l'organizzazione di un workshop)
- **Preparate alcune domande prima del workshop** per poter riportare l'attenzione sull'argomento principale
- **Preparate alcuni metodi** per garantire che ognuno riesca a dire qualcosa (come ad esempio ognuno scrive la propria esperienza e poi il gruppo può andare in giro e leggere ciò che hanno scritto gli altri partecipanti. Solo allora voi potete iniziare una nuova conversazione...)

3.2.2. Adattamento del contenuto a diversi gruppi bersaglio

- **Scegliete il metodo consapevolmente.** Probabilmente dovrete scegliere simulazioni più complesse per partecipanti adulti, in modo che coloro che potrebbero già conoscere alcune simulazioni non possano immaginare le "soluzioni".
- Ricordate che gli **esempi pratici** sono utili con gruppi di qualsiasi età. Il semplice fatto che i partecipanti siano più vecchi e abbiano maggiore esperienza della vita non significa che abbiano familiarità o si trovino a proprio agio con i vostri contenuti.
- **Adattate gli esempi** all'età e alle conoscenze degli educatori. I partecipanti adulti hanno naturalmente maggiore esperienza di vita dei giovani. Per questo è importante tenerne conto quando si pianifica un workshop. Quando ponete domande concrete potreste aver bisogno di dirigerle in modo più preciso, per esempio: "Avete avuto esperienza di stereotipi culturali nella vostra vita lavorativa?", per aiutarli a concentrarsi sulla loro vita quotidiana rispetto al tempo trascorso in vacanza in un paese straniero.

3.3. Suggerimenti utili durante il workshop

- **Fate attenzione al linguaggio**, accertatevi che tutti comprendano e che tutti siano compresi. Incoraggiate le persone ad essere precise.

- **Adattate il vostro linguaggio ai partecipanti.** Ciò è particolarmente importante durante il debriefing e l'introduzione di qualsiasi modello teorico. Ma alcuni educatori potrebbero essere interessati anche a spiegazioni su come parlare degli argomenti del workshop ai giovani.
- Siate rispettosi e fate sapere al gruppo che **non state facendo loro una lezione**, ma state offrendo delle esperienze che arricchiscono i partecipanti.
- Potete dedicare più tempo ai background teorici del contenuto con gli adulti. Alcuni partecipanti potrebbero già conoscere alcuni modelli e alcune teorie, ma voi potreste **introdurre dei punti di vista nuovi**.

3.4. Contenuti del workshop – rompighiaccio, modelli, pointmaker, simulazioni, attività conclusive

3.4.1. Rompighiaccio

Qual è lo scopo dei rompighiaccio?

Un rompighiaccio è un gioco o un'attività che si usano per far conoscere le persone in modo tale che si sentano più rilassate insieme come gruppo.

Che tipi di rompighiaccio si usano comunemente nel contenuto di CG?

Ci sono tre tipi di rompighiaccio:

- 1. Tipo A:** un rompighiaccio che ha il solo scopo di far divertire. Aiuta i partecipanti a conoscersi e a generare risate e conversazione per riscaldare il gruppo. Imparando un po' gli uni degli altri, i partecipanti smettono di essere completamente estranei.
- 2. Tipo B:** un rompighiaccio che introduce l'argomento della sessione di addestramento. Potrebbe anche generare risate e conversazione, ma il suo obiettivo evidente è quello di introdurre l'argomento della sessione.
- 3. Tipo C:** un rompighiaccio volto a suscitare emozioni specifiche. Queste emozioni vengono poi utilizzate nell'elemento successivo del workshop.

Il presupposto principale per il successo di un rompighiaccio è che il facilitatore si senta sicuro di sé. È consigliabile usare i metodi di tipo **B o C**, ma in assenza di una maggiore esperienza, accertatevi di utilizzare almeno anche un rompighiaccio di tipo **A**. Per ottenere i risultati previsti del workshop è necessario comunicare coi partecipanti, e il fatto che questi si sentano sicuri nel gruppo è un requisito essenziale per un apprendimento di successo.

Che cosa si deve tenere presente quando si sceglie un rompighiaccio per un workshop di CG?

Quanta familiarità hanno i partecipanti fra di loro?

Qual è l'età media dei partecipanti?

Ci sono eventuali pregiudizi culturali di cui tenere conto?

I rompighiaccio dovrebbero essere rilevanti per l'esperienza generazionale del gruppo (per esempio riferimento a figure culturali che sono rilevanti per i partecipanti) e non dovrebbero essere offensivi. Si deve creare un'atmosfera per ridere gli uni con gli altri, non gli uni degli altri.

Suggerimenti e trucchi per la scelta dei metodi:

Cercate di trovare una persona o un gruppo di persone simili fra le vostre conoscenze come partecipanti ad un gruppo di lavoro e immaginate come potrebbe(ro) reagire ad alcuni particolari rompighiaccio. Pensate per esempio al vostro educatore o a un membro della famiglia e cercate di visualizzare la loro reazione ad un determinato rompighiaccio – gli piacerebbe o sarebbe troppo?

3.4.1.1. Rompighiaccio facili

La mia differenza (le domande possono essere variate in molti modi)

Risorse: palla di carta o qualche altro oggetto da lanciare

Tempo: 5-10 minuti

Metodo: il gruppo è in piedi in cerchio con il facilitatore (o i facilitatori). Il facilitatore lancia la palla a un partecipante e questa persona fa un passo avanti nel cerchio. Il partecipante con la palla rivela poi un elemento della sua esperienza personale * che pensa possa essere unico in questo gruppo. Tutti gli altri che hanno sperimentato la stessa cosa fanno anche loro un passo nel cerchio. Dopo che sono state rilevate le somiglianze, ognuno torna indietro nella formazione del cerchio e la palla viene lanciata al partecipante successivo. L'obiettivo è trovare il maggior numero possibile di differenze e somiglianze all'interno del gruppo.

Opportunità di espansione 1: questi compito è molto facile da combinare con il tema del workshop cambiando il contenuto della domanda*.

- La vostra esperienza X più unica
- Il vostro hobby
- Alcune delle vostre caratteristiche
- Realizzazione
- Il vostro sogno del futuro

Il video seguente vi fornirà un esempio di come questo rompighiaccio possa essere usato: <https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc> – Danish boxes

Nominare un gioco (in un gruppo dove nessuno si conosce)

Risorse: nessuna

Tempo: dipende dalle dimensioni del gruppo. 20 partecipanti = 7 - 10 minuti

Metodo: Il gruppo sta in piedi in cerchio. Ognuno dice il suo nome una volta. Il facilitatore sceglie a caso una persona del gruppo dopo che tutti si sono presentati, e il suo compito è quello di dire tutti i nomi. Quella persona esce dal cerchio e tocca la spalla di ogni persona mentre dice il suo nome. L'obiettivo è tornare al punto di partenza senza errori e farlo nel modo più rapido possibile.

Palle di energia (adatto per tenere i partecipanti concentrati e attenti gli uni agli altri)

Risorse: nessuna

Tempo: 5-10 minuti

Metodo: i partecipanti stanno in piedi in cerchio. Il facilitatore introduce una palla immaginaria guardando un partecipante, controllando la sua attenzione e dicendo il colore della palla (blu, rossa, verde...) e poi la "lancia" a quella persona. Poi la persona che ha ricevuto la palla la invia ad un altro partecipante. Si inizia lentamente con 1 palla, poi si possono introdurre diversi colori. Quando le persone cominciano ad essere confuse, fermatele e chiedete dove sono andate le palle. Se manca una palla chiedete dove si trovi.

3.4.1.2. Rompighiaccio preparati

Saluti

Risorse: pezzi di carta con istruzioni di saluto scritte su di essi

Tempo: 5-10 minuti

Metodo: ad ogni partecipante viene dato un pezzo di carta con scritto un tipo di azione di saluto. I partecipanti devono poi camminare per la stanza e salutarsi compiendo quest'azione e dicendo il proprio nome (oppure camminano fino a quando il leader fa un "fischio" e poi si dispongono a coppie e si salutano). Il numero di ripetizioni dipende da quanto tempo avete per il rompighiaccio, ma ogni persona dovrebbe presentarsi almeno ad altre tre persone.

(I saluti seguenti sono stereotipi comunemente noti e non verità assolute – dopo averli fatti potete chiedere di indovinare da quali culture provengono.)

Alcuni saluti suggeriti sono:

- Mantenere una distanza di circa 70 cm e stringersi la mano con una presa leggera
- Abbracciare e baciare tre volte alternando le guance
- Abbracciare e baciare due volte alternando le guance
- Abbracciare e baciare quattro volte alternando le guance
- Unire le mani in posizione di preghiera e inchinarsi in avanti
- Sfregare i nasi
- Dare un grande abbraccio molto caloroso
- Mettere la mano sul petto se si saluta una persona di genere diverso
- Stretta di mano vigorosa, quasi tirando l'altra persona verso di voi
- Potete aggiungere qualunque altro saluto che potreste conoscere

Opportunità di espansione 1: va bene anche discutere un po' se questi saluti siano stereotipati dopo che hanno indovinato da dove provengono.

Opportunità di espansione 2: potete anche avere un rapido feedback dalle persone su come si sono sentite ad usare i diversi tipi di saluto o se hanno esperienze di errori imbarazzanti che hanno fatto durante i loro viaggi, ecc.

Opportunità di espansione 3: c'è l'opzione di dividerli in gruppi per la sessione successiva, sulla base del tipo di saluto che hanno sul loro foglio. Accertatevi di avere un numero uguale di persone per ogni saluto.

Te, caffè o cioccolata calda (buono per creare nuovi gruppi)

Risorse: una grande stanza

Tempo: 5-10 minuti

Metodo: i partecipanti sono invitati a camminare attorno alla stanza a random. Il facilitatore dice loro che dovranno formare spontaneamente dei gruppi attorno a una scelta. Per esempio, il facilitatore offre delle opzioni per caffè, tè, o cioccolata calda e i partecipanti formano 3 gruppi. Una volta che i gruppi sono formati, il facilitatore visita ogni gruppo e chiede loro che cosa sono per creare uno slancio in ogni sottogruppo. Poi i partecipanti sono invitati a riprendere a camminare e vengono offerte altre opzioni.

3.4.2. Modelli e pointmaker

I modelli sono la teoria che fornite ai vostri partecipanti. In seguito alla(e) simulazione(i), viene introdotta una discussione e attraverso quella discussione viene fornita la teoria che è legata all'argomento del workshop.

I pointmaker sono degli strumenti che aiutano a visualizzare/illustrare la teoria e la rendono più chiara e comprensibile ai partecipanti. Accertatevi di sceglierli secondo il vostro gruppo bersaglio.

Per ulteriori esempi, vedi il manuale di CG, capitolo 7.3 Pointmaker e 7.4 Modelli.

3.4.2.1. World Values Survey

La World Value Survey è un'organizzazione senza scopo di lucro che esamina le convinzioni e i valori delle persone in circa 100 paesi e segue i cambiamenti nel tempo fin dal 1981. È una rete globale di studiosi di scienze sociali che studiano i valori che cambiano e il loro impatto sulla vita sociale e politica in quasi 100 paesi. In tutti i paesi coinvolti vengono poste le stesse domande attraverso sondaggi rappresentativi delle nazioni.

Le domande includono valori sociali, religiosi, economici, etici e politici, nonché demografia, corruzione, emigrazione e tecnologia.

L'analisi dei dati WVS condotta dagli studiosi di scienze politiche Ronald Inglehart e Christian Welzel asserisce che ci sono due dimensioni principali della variazione interculturale nel mondo:

1. Valori tradizionali rispetto a valori secolari-razionali e

2. Valori di sopravvivenza rispetto a valori di auto-espressione. La mappa culturale globale (alla pagina seguente) mostra come siano posizionati i punteggi delle società in queste due dimensioni.

I valori tradizionali sottolineano l'importanza della religione, dei legami genitori-figli, della deferenza nei confronti dell'autorità e dei valori della famiglia tradizionale. Le persone che abbracciano questi valori rifiutano anche il divorzio, l'aborto, l'eutanasia e il suicidio. Queste società hanno alti livelli di orgoglio nazionale e un atteggiamento nazionalistico.

I valori secolari-razionali hanno preferenze opposte a quelle dei valori tradizionali. Queste società pongono meno enfasi sulla religione, sui valori della famiglia tradizionale e sull'autorità. Divorzio, aborto, eutanasia e suicidio sono visti come relativamente accettabili. (Il suicidio non è necessariamente più comune.

I valori di sopravvivenza pongono l'accento sulla sicurezza economica e fisica. Sono legati ad un atteggiamento etnocentrico e a bassi livelli di fiducia e tolleranza.

I valori di autoespressione danno alta priorità alla protezione ambientale, a una crescente tolleranza nei confronti degli stranieri, alla diversità sessuale e all'uguaglianza di genere e a domande crescenti di partecipazione alle decisioni nella vita politica ed economica.

Nei workshop di Coloured Glasses questo è un pointmaker + modello che si può usare per discutere valori e differenze culturali quando si tratta di argomenti controversi come l'aborto, il divorzio, l'uguaglianza di genere o la diversità sessuale..

Domande come:

“Che cosa penserebbero del divorzio persone di culture diverse?”

“Se siete cresciuti credendo che i valori tradizionali siano importanti, in che modo questo potrebbe avere un'influenza su di voi se vi trasferiste in una cultura diversa?”

“In che modo possono reagire le persone del Nord Europa quando sono in vacanza e si trovano di fronte a valori più tradizionali in una cultura diversa?”

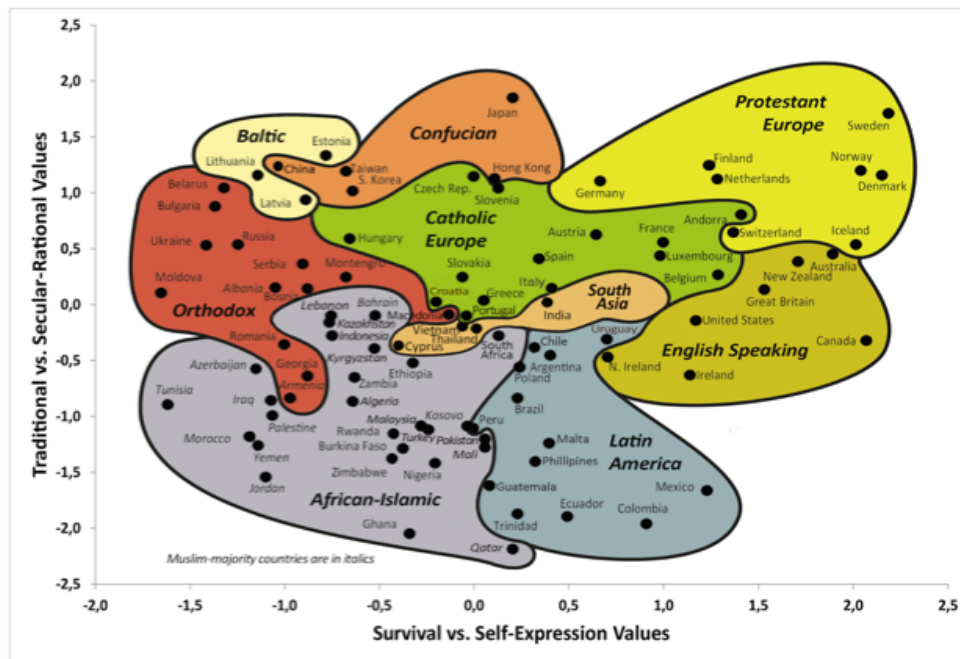
“Che cos'è un'opinione estrema sul matrimonio e sul divorzio?”

“Di chi vi fidate in culture diverse?”

“Quanto è importante la religione in diverse culture?”

“I valori cambiano nel tempo?” Per gli individui? Per intere culture? Come avviene questo cambiamento? ecc.

Le domande poste non devono essere personali, ma piuttosto dare esempi di come tutti noi siamo influenzati dai valori che ci circondano quando cresciamo. Cercate anche di fornire degli esempi di come superare le differenze quando le culture si incontrano.



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

Valori tradizionali rispetto a secolari-razionali:

Baltico, Confuciano, Europa protestante, Ortodosso, Europa cattolica, Asia del sud, Paesi anglofoni, Africano-islamico, America latina, I paesi a maggioranza musulmana sono scritti in corsivo, Valori di sopravvivenza rispetto ad autoespressione

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

3.4.3. Simulazioni

Le simulazioni (vedi Manuale di Coloured Glasses p. 68 e segg.) sono strumenti che vengono usati nell'istruzione non formale. Aiutano i partecipanti in una certa situazione o li fanno sentire in un certo modo. L'apprendimento avviene attraverso simulazioni. Queste sono solitamente la prima cosa da fare durante un workshop e possono variare da un gruppo di lavoro a un gioco attivo.

3.4.4. Attività conclusive

Qual è lo scopo delle attività conclusive?

Lo scopo delle attività conclusive è riassumere ciò che i partecipanti hanno sperimentato durante il workshop, aiutare i partecipanti a formulare le loro nuove esperienze e conoscenze nonché a visualizzare come potrebbero realizzarle nella loro vita di ogni giorno e nel lavoro con i giovani.

Che tipi di attività conclusive si possono usare nel contenuto di CG

Le attività conclusive sono importanti per riassumere le esperienze acquisite, per collegarle alla propria esperienza e adattare alla propria vita. Quando scegliete il metodo conclusivo, ancora una volta tenete presente il vostro gruppo bersaglio e i partecipanti particolari che avete di fronte a voi. Per esempio alcuni gruppi si sentiranno maggiormente a proprio agio a condividere a voce alta i propri pensieri, mentre altri no. Tenete conto anche di quanto tempo avete a disposizione per l'attività conclusiva.

3.4.4.1. “Scrivere da voi stessi” per spiegare l’esperienza

Risorse: note post-it

Tempo: 5-10 minuti

Chiedete ai partecipanti di scrivere su un post-it o di formulare risposte nella loro testa alle seguenti domande: Che cosa avete imparato? Qual è l’importanza dell’apprendimento? Che cosa farete o cambierete andando avanti sulla base di questo?

I partecipanti che sono abbastanza a proprio agio da condividere le loro idee/risposte con il gruppo sono invitati a farlo.

Applicare questa conclusione (10 minuti)

Per una finale creativo e visivo, procurate ai partecipanti delle penne colorate e della carta. Chiedete loro di creare un disegno o un’immagine che rappresenti per loro un punto chiave dell’apprendimento. Poi chiedete ad ognuno di condividere il proprio disegno con il gruppo. Potete attaccare tutti i disegni alla parete come un collage o invitare i partecipanti a portare con sé i propri disegni. Se il gruppo mette assieme le lezioni che ha imparato, potreste poi continuare chiedendo loro di creare un unico disegno che riassume l’apprendimento del gruppo.

Linee generali sulla lavagna a fogli mobili:

positivo	informativo
negativo	non informativo

3.4.4.2. Feedback costruttivo

Dopo che ogni partecipante ha trovato un posto per il suo post-it sulla lavagna a fogli mobili, il facilitatore presenta ai partecipanti il “metodo a sandwich” (Sandwich: iniziare con il feedback positivo; fornire la vostra critica costruttiva; terminare con una nota positiva). È importante spiegare il metodo (potete disegnare un sandwich per visualizzare la teoria). Una volta che tutti hanno compreso che cos’è il Sandwich, l’educatore inizia ad esaminare i post-it e li legge ad alta voce. Chiedete ai partecipanti di valutare se il post-it è nel riquadro giusto e se non lo è in quale dovrebbe trovarsi. Chiedete sempre loro perché pensano che un post-it dovrebbe appartenere ad un certo riquadro e che cosa manca da questo secondo il Sandwich. È importante che tutti capiscano perché una buona critica è informativa e positiva e come dare tale feedback ai propri studenti/giovani/collaboratori ecc.

Variazione: l’educatore chiede a un volontario di presentarsi in un minuto, dopo di che gli altri partecipanti danno un feedback sulla sua presentazione.

3.4.4.3. “Anche il discorso è un’azione”

Se il workshop è più breve, il discorso potrebbe essere una buona opzione da scegliere.

Esempi:

a) Elevator speech (discorso da ascensore). Migliore per piccoli gruppi.

Ogni partecipante dice in breve che cosa cambierebbe nella propria vita dopo aver fatto quest’esperienza.

b) Una sola cosa. Adatto per gruppi più numerosi



Anziché concentrarsi su tutta una serie di punti di apprendimento, chiedete ai partecipanti di rispondere a questa domanda da se stessi: “Qual è la cosa che ho imparato che se inizio a mettere in pratica ora può fare una gran differenza nel mio lavoro?”

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

3.5. Workshop campione

Nell'ambito di Coloured Glasses tutti i workshop si basano sui tre strumenti già menzionati (simulazioni, modelli, pointmaker). Essi si combinano tutti facilmente per creare nuovi workshop da quelli esistenti. In questo capitolo troverete dei workshop che sono pronti all'uso, ma che voi siete invitati ad abbinare!

3.5.1. "Dialogo interculturale"

	1 hour 15 min			
Obiettivi della simulazione	Migliorare la comprensione dei partecipanti del dialogo interculturale. Migliorare la comprensione dei partecipanti perché questo argomento è importante nel loro settore lavorativo.			
Risorse necessarie	Spazio sufficiente a sistemare le seggiole in cerchio, etichette stampate/scritte (se volete: opuscoli per educatori)			
	10'	Fase	Descrizione	Domande chiave/annunci
		Benvenuto	Chiedere le aspettative di ogni partecipante. Introduzione a Coloured Glasses. Di che cosa tratta e di che cosa non tratta questo workshop.	<p>Chi siete e perché siete qui oggi? Che cosa volete imparare oggi? Che esperienza avete di contesti interculturali?</p> <p>Far sentire i partecipanti a proprio agio. Accertarsi che i partecipanti conoscano gli obiettivi del workshop.</p>

	Fase	Descrizione	Domande chiave/ annunci	Obiettivo
5'	Rompi ghiaccio	Scegliete quello che ritenete appropriato.		
50'	Simulazione Etichette modificate	<p>Dividete i partecipanti in 3-5 gruppi (in base alle dimensioni di tutto il gruppo) e date loro che alcuni di loro (o tutti) riceveranno un pezzo di carta con un'etichetta. Il compito del gruppo è organizzare un evento ed è importante che tutti i componenti del gruppo siano inclusi durante questo processo. Le persone con un'etichetta devono comportarsi secondo il loro nuovo ruolo senza mostrare l'etichetta agli altri. Scegliete le etichette in base al vostro gruppo bersaglio. Esempio: persona con ipoacusia: persona telefono-dipendente; persona che parla una lingua diversa ecc.</p> <p>L'evento di questo workshop è "Giornata della campagna contro il bullismo" in una scuola locale. L'evento può essere qualunque cosa: una sfilata di moda della scuola, un evento educativo, un dibattito, ecc.</p> <p>Spiegate ai partecipanti che questo è il secondo incontro del loro gruppo e che in precedenza essi hanno deciso che il loro compito odierno è di:</p> <p>1° gruppo: organizzare il programma dell'evento. 2° gruppo: decidere su che cosa si deve focalizzare più in particolare l'evento. 3° gruppo: organizzare un'attività da condurre con gli studenti durante questo evento. 4° gruppo: organizzare un'attività da condurre con gli insegnanti durante questo evento. 5° Gruppo: organizzare un piano su come comunicare i risultati di questo evento a tutte le parti collegate.</p> <p>Hanno 10 minuti di tempo, dopo di che ogni gruppo presenta brevemente agli altri il proprio risultato.</p>		Le etichette sono un'ottima simulazione da utilizzare anche quando il vostro argomento è del tipo lavoro di squadra, percezione, one, prestare attenzione agli altri ecc.

	Fase	Descrizione	Domande chiave/ annunci	Obiettivo
	Debriefing Attività conclusiva		Chiedete ai partecipanti: che cosa avete fatto? Come vi sentite? Come avete incluso eventualmente gli altri? Che cosa si sarebbe potuto fare diversamente? Come potete usare questa esperienza nella vostra vita quotidiana?their daily life?	
	Modello			
	Pointmaker			
15'	Feedback			

3.5.2. I diritti umani in un ambiente interculturale – i diritti umani dal punto di vista dell'individuo e il ruolo che giocano in esso i pregiudizi

	40 min			
Obiettivi della simulazione	I partecipanti capiscono in che modo YFU lavora in un ambiente interculturale e in che modo YFU è connessa ai diritti umani; i diritti umani da un punto di vista dell'individuo; in che modo i pregiudizi svolgono un ruolo nel lavoro di squadra; il coinvolgimento è una parte importante di una relazione sana.			
Risorse necessarie	Carte per giochi di ruolo, dolci, seggiole			
		Fase	Descrizione	Domande chiave/annunci
-	Benvenuto	Quando i partecipanti arrivano date loro cartellini col nome		
2	Breve presentazione della squadra	I facilitatori si presentano brevemente e dicono loro che non c'è una sola verità data per i soggetti.		
				Cartellini col nome
				<p>Cercare di evitare di fare lezione ai partecipanti</p> <ul style="list-style-type: none"> - trarre da loro le maggiori informazioni possibili - ridurre al minimo la quantità di tempo in cui parlate o siete al centro dell'attenzione.

	Fase	Descrizione	Domande chiave/ annunci	Obiettivo
2	Breve presentazione di YFU e di CG	Spiegate brevemente YFU e a che cosa servono i workshop di CG. Menzionate il fatto che i partecipanti possono ottenere maggiori informazioni a proposito di CG con gli studenti dopo il workshop.		Opuscoli di CG (per la fine)
5	Introduzione	Chiedete le aspettative dei partecipanti	Accertarsi che tutte le persone capiscano perché lo stanno facendo e quale può essere l'utilità.	
5	Rompighiaccio	Scegliete dalla parte delle linee guida	Fare sì che i partecipanti siano rilassati e aperti a nuovi metodi	
15	Simulazione	Cerchio di società (cfr. Manuale di CG pagina 103 – 7.2.8)		
15-20	Debriefing prima parte	Dopo aver condotto la simulazione del Cerchio di società, potete condurre un brainstorming sull'argomento Cittadinanza globale/Essere un cittadino globale (in che modo i partecipanti intendono l'espressione ecc.) e legarlo all'argomento di questo workshop. Conclusione (5 minuti).	I partecipanti condividono le loro esperienze.	
	Debriefing seconda parte		I partecipanti riflettono sul loro comportamento durante la simulazione e trasferiscono le loro esperienze alla vita quotidiana	

	Fase	Descrizione	Domande chiave/ annunci	Obiettivo
5	Modello			
5-10	Debriefing terza parte	Utilizzate una qualche attività conclusiva (cfr. linee guida) o gli opuscoli.	I partecipanti pensano a come utilizzare la loro nuova esperienza nella propria vita professionale.	
5-10	Pointmaker	Sceglietene uno	Usare il semplice messaggio del pointmaker per guidare i partecipanti a capire ed elaborare il messaggio globale.	
5	Feedback	Scegliete un metodo di feedback (ad esempio il metodo sandwich...) Valutare e migliorare i workshop		Carta/ penne per i partecipanti
	Chiusura	Raccogliete i fogli di feedback scritti, ringraziate i partecipanti per la loro attenzione e partecipazione Ricordate loro i workshop di CG/YFU	Opuscoli di CG	

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

APPENDICE A: Opuscoli di Coloured Glasses per Educatori

Table of contents

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

1. Introduction to Coloured Glasses

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

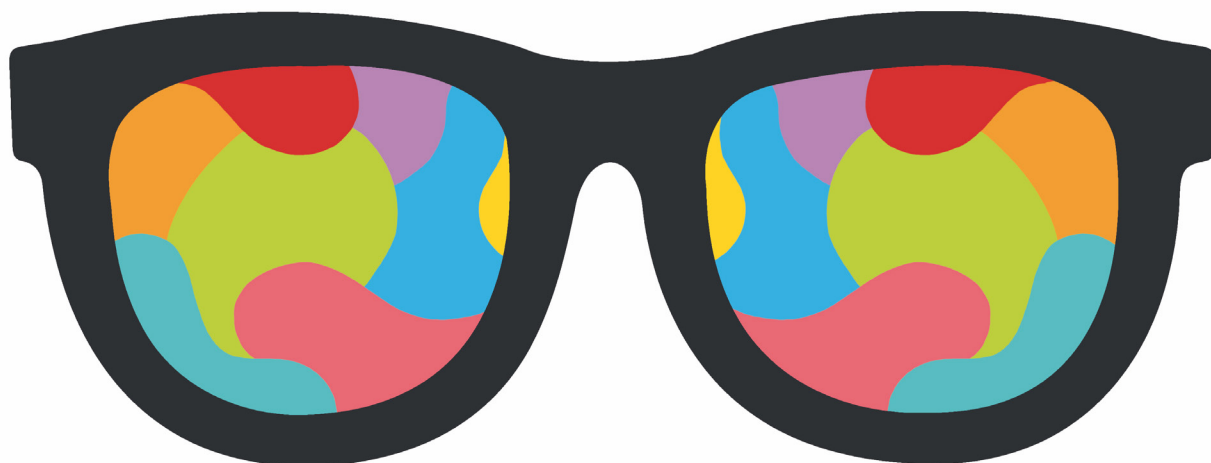
1.1. Background

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

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

1.2. Youth for Understanding

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



2. How to use the material

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

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

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

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

3. Worksheets for debriefing

Worksheet 1: Self-analysis beginning of the workshop

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

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

What are your professional reasons for participating this workshop?

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

Describe your personal expectations of the workshop.

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

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

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

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

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

Add further thoughts from the other participants.

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

Worksheet 2: Reflection after the simulation

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

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

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

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

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

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

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

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

Comment on what was difficult for you to understand.

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

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

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

Worksheet 3: Implementation in professional life

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

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

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

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

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

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

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

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



*Stereotypes, Prejudice,
Discrimination & Inequality*



Culture and Identity



*Intercultural
Communication*



*Human Rights
& Responsibility*

4. Worksheets for self-development

Worksheet 4. Preparation of new/own workshop

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

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

Collect at least three different methods from colleagues.

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

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

How to understand other perspectives?

.....
.....

How to find out the reason for different behaviour?

.....
.....

How can you hold other cultures in a high regard?

.....
.....

How to promote fair discussions between students?

.....
.....

How to promote diversity and respect of otherness?

.....
.....

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

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

Worksheet 5. The new/own workshop subsequently analysis

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

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

Reflect on the things that were successful.

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

List the feedback you got from your students.

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

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

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

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

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

5. Worksheets based on themes

Theme 1: Culture & Identity

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

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

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

In which situation?

In the classroom?

With colleagues?

With students' parents?

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

How did you cope with this situation?

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

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

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

Theme 2: Stereotypes & Prejudice

Explain for yourself the stereotype concept.

.....

.....

.....

.....

Explain a prejudice like you would to your students.

.....

.....

.....

.....

Point out the difference between the two of them.

.....

.....

.....

.....

Think about a situation where you experienced prejudice.

.....

.....

.....

.....

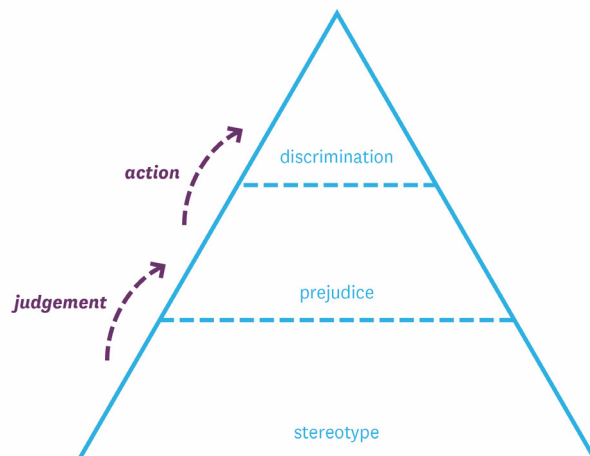
Try to find ways for you to behave differently.

.....

.....

.....

.....



Theme 3: Discrimination & Inequality

Explain discrimination as if you would to your students.

.....

.....

.....

.....

Give examples of discrimination.

.....

.....

.....

.....

Describe institutionalized discrimination.

.....

.....

.....

.....

Try to find a situation where you noticed discrimination.

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

Theme 4: Human Rights & Responsibility

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

Why is it important to talk about the Human Rights?

.....

.....

.....

.....

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

- Nelson Mandela, South African civil rights activist

6. Further literature

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

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

3. **CAFOD On the Move**

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

4. **Salto Youth MANUAL FOR EDUCATORS**

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

5. **Intercultural Learning T-Kit**

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

6. **UNESCO Guidelines on Intercultural Education**

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

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

www.training-youth.net

4. Coloured Glasses Workshops for Students

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

Culture & Identity

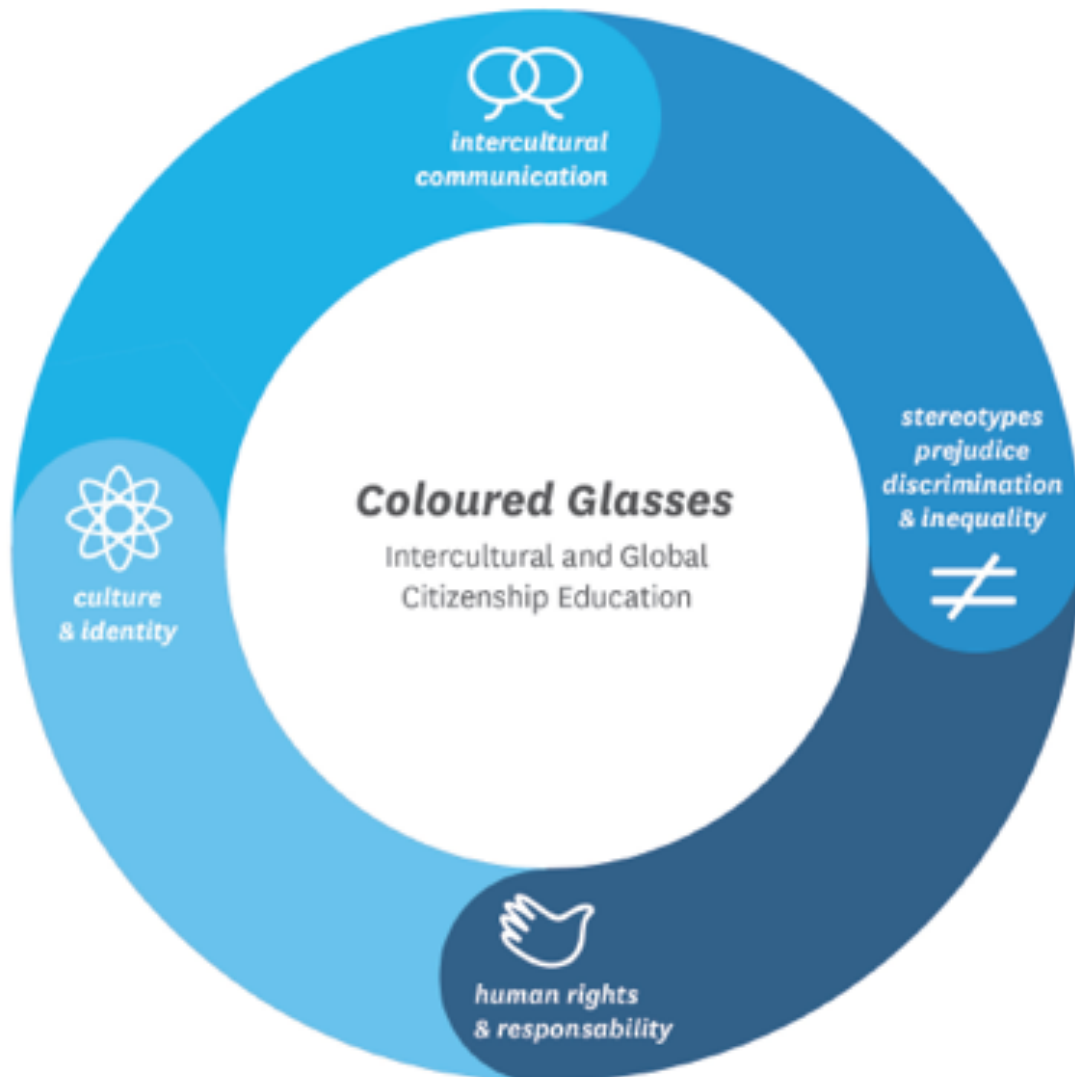
Intercultural Communication

Stereotypes, Prejudice, Discrimination & Inequality

Human Rights & Responsibility

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

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





EEE-YFU
European Educational Exchanges
Youth for Understanding

www.yfu.org