Erasmus+

RAISING EQUALITY AND CULTURAL TOLERANCE

Przewodnik metodologiczny

Lekcje tolerancji - integracyjne nauczanie dorosłych

RAISING EQUALITY AND CULTURAL TOLERANCE

PRZEWODNIK METODOLOGICZNY
LEKCJE TOLERANCJI - INTEGRACYJNE NAUCZANIE DOROSŁYCH

Projekt współfinansowany w ramach programu Unii Europejskiej „Erasmus+”

Publikacja powstała w wyniku projektu zrealizowanego przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora. Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w nie j zawartość merytoryczną ani za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji

Projekt współfinansowany w
ramach programu Unii Europejskiej
„Erasmus+”

Projekt REaCT
Podnoszenie świadomości w zakresie równości i tolerancji kulturowej.
Numer projektu: 2017-1-PL01-KA204-038689
Program ERASMUS+

Partnerzy projektu:

>> FIRRIP, Polska
>> PREVIFORM Lda, Portugalia
>> IDEC SA, Grecja
>> DOREA, Cypr
>> LUETEC, Włochy

Pod redakcją LUETEC – Ilustracje i layout: Dario Fiorentino (dariofiorentino.com)

SPIS TREŚCI

WSTĘP 4
Streszczenie projektu 6
Koncepcja materiałów szkoleniowych 7

METODY
Metoda 1. Sześć myślących kapeluszy. Wprowadzenie i opis metody
Koncepcja metody 8
Ćwiczenia przełamujące lody w grupie 17
>> Lekcja 1 – Różnorodność kulturowa i etniczna w Europie 18
>> Lekcja 2 – Różnorodność regionalna 21
>> Lekcja 3 – Ja jako migrant – perspektywa drugiej strony 25
Bibliografia 28

Metoda 2. Metoda debaty. Wprowadzenie i opis metody
Koncepcja metody 29
Ćwiczenia przełamujące lody w grupie 33
>> Lekcja 1 – Zrozumienie migracji 35
>> Lekcja 2 – Łamanie stereotypów 37
>> Lekcja 3 – Tworzenie społeczności integracyjnych 39
Bibliografia 42

Metoda 3 - Metoda zapytania. Wprowadzenie i opis metody
Koncepcja metody 43
Ćwiczenia przełamujące lody w grupie 49
>> Lekcja 1 – Przykłady życia o nietolerancji 50
>> Lekcja 2 – Przykłady tolerancji z życia 54
>> Lekcja 3 – Dzień tolerancji 57
Bibliografia 60

Metoda 4 - Geert Hofstede 5 wymiarów kultury
Koncepcja metody 61
Ćwiczenia przełamujące lody w grupie 70
>> Lekcja 1 - Ćwiczenie szoku kulturowego 70
>> Lekcja 2 – Znęcanie się w scenariuszu odgrywania ról 72
>> Lekcja 3 – Uczenie się przez konkretne doświadczenie 74
Bibliografia 75

Metoda 5 – Metoda RADAR
Koncepcja metody 76
Ćwiczenia przełamujące lody w grupie – Fantastyczne flagi 79
>> Lekcja 1 – Postrzeganie czasu 79
>> Lekcja 2 – Zrozumienie wymiarów kulturowych 80
>> Lekcja 3 – Zrozumienie różnych emocji (dyskryminacja i stereotypy) 82
Bibliografia 83

Metoda 6 – Projektowanie pozytywnego przekazu
Koncepcja metody 84
Ćwiczenia przełamujące lody w grupie 86
>> Lekcja 1 – Projekt kampanii świadomości publicznej 86
>> Lekcja 2 – Kampania „Bez mowy nienawiści" i ruch bez nienawiści 91
>> Lekcja 3 – Projekt kampanii „Bez mowy nienawiści" wykorzystujący pozytywny komunikat 95
Bibliografia 98

PODSUMOWANIE 99

WSTĘP

W dniu swojej pięćdziesiątej rocznicy obchodzonej 16 listopada 1995r., Państwa członkowskie UNESCO przyjęły Deklarację zasad dotyczących tolerancji. Deklaracja potwierdza między innymi, że tolerancja nie jest ani pobłażaniem, ani obojętnością. To szacunek i docenienie bogactwa różnorodności kultur świata oraz wyrażanie swojej ludzkiej natury. Tolerancja uznaje uniwersalne prawa człowieka i podstawowe prawo wolności każdego z nas. Ludzie z natury różnią się i tylko tolerancja może zapewnić przetrwanie zróżnicowanych społeczności we wszystkich regionach świata.

Najważniejszą cechą człowieka w dziedzinie interakcji społecznych jest tolerancja różnic. Z jednej strony jest duża większość tych, którzy widzą bogactwo różnorodności, a z drugiej strony są tacy, którzy widzą w różnorodności tylko problemy i źródło konfliktu.

Jak żyć z różnicami to pytanie, które zawsze interesowało ludzi i świat edukacji. Najlepszą odpowiedzią jest zawsze zachęcanie do dialogu międzykulturowego poprzez wszystkie formy uczenia się we współpracy z politykami i zainteresowanymi stronami w kontekście UE. (Deklaracja w sprawie promowania obywatelstwa i wspólnych wartości wolności, tolerancji i niedyskryminacji poprzez edukację - Paryż, marzec 2015 r.)

Edukacja na rzecz tolerancji powinna mieć na celu przeciwdziałanie wpływom, które prowadzą do strachu i wykluczenia innych, i powinna pomóc ludziom w rozwijaniu zdolności do niezależnego osądu, krytycznego myślenia i rozumowania etycznego. Różnorodność religii, języków, kultur i grup etnicznych w naszym świecie nie jest pretekstem do konfliktu, ale jest skarbem, który wzbogaca nas wszystkich. Ten podręcznik został stworzony, aby wspierać edukatorów dorosłych w nauczaniu tolerancji i szacunku dla różnorodności przy użyciu różnych metod. Promowanie postawy tolerancji ma znaczenie na świecie.

Podręcznik „Lekcje tolerancji - integracyjne nauczanie dorosłych" zawiera zestaw innowacyjnych metod pracy z dorosłymi słuchaczami w kontekście tolerancji. Metody skupiają się na 3 obszarach:

- *krytyczne myślenie - w tej dziedzinie wykorzystaliśmy metodę Sześć myślących kapeluszy i metodę debat.*
- *świadomość społeczna i stereotypy - w tej dziedzinie wykorzystaliśmy metodę zapytań i RADAR*
- *projektowanie pozytywnych komunikatów, stawienie czoła kryzysowi migracyjnemu i promowanie procesu odbioru wykorzystaliśmy „Bez mowy nienawiści" i rozpowszechnianie kampanii.*

Lekcje zostały opracowane jako przewodnik dla trenerów z uwzględnieniem wskazówek dotyczących włączania treści świadomości międzykulturowej do różnych rodzajów zajęć z dorosłymi słuchaczami.

Przewodnik „Lekcje tolerancji - integracyjne nauczanie dorosłych” wiąże się z kwestiami tolerancji, różnorodności społecznej i antydyskryminacji w szkoleniach. Przewodnik ma formę otwartego planu szkoleń z licznymi propozycjami „przykładów z życia”, materiałów dydaktycznych, wyjaśnień pojęć i propozycji wprowadzenia elementów edukacji antydyskryminacyjnej. Niniejszy podręcznik zawiera treści dla edukatorów zaangażowanych w kontekst edukacji dorosłych, działających na rzecz włączenia mniejszości narodowych i etnicznych, uchodźców, mniejszości religijnych zgodnie z podejściem wielokulturowym. Podręcznik jest dostępny w językach partnerów projektu i w języku angielskim.

STRESZCZENIE PROJEKTU

Na skalę europejską projekt ten bezpośrednio odnosi się do aktualnego wspólnego wyzwania, które występuje we wszystkich krajach europejskich, czyli do niechęci obywateli państw europejskich do migrantów. Celem tego projektu jest wywieranie wpływu na dorosłych obywateli Europy i zachęcanie ich do podejmowania działań na rzecz bardziej tolerancyjnej Europy, szanującej prawa i obowiązki człowieka, co również włącza uchodźców przekraczających nasze granice.

Cele szczegółowe to: poprawa i wzbogacenie narzędzi nauczania w kształceniu dorosłych dla trenerów i pracowników pracujących z dorosłymi, promowanie wolontariatu na rzecz migrantów, wspieranie aktywnego obywatelstwa i komunikacji poprzez inicjowanie działań międzykulturowych. Wyniki tego projektu generują i rozpowszechniają pozytywne przesłania, mające na celu osiągnięcie zgodnego współistnienia z szacunkiem dla obywateli europejskich i „nowych" (uchodźców, migrantów, osób repatriowanych).

Projekt jest skierowany do instytucji szkoleniowych dla dorosłych, trenerów i pracowników w tych instytucjach oraz dorosłych uczniów z regionów krajów uczestniczących w projekcie. Aby zmienić nastawienie i postawy obywateli europejskich, należy prowadzić edukację międzykulturową poczynając od osób dorosłych, ponieważ to oni tworzą i wpływają na nastawienie i postawy swoich dzieci. Rozwój społeczeństwa tolerancyjnego i otwartego zależy od przykładu podanego i przekazywanego od dorosłych do dzieci. Aby osiągnąć cele projektu, instytucje partnerskie poszukiwały innowacyjnych metod nauczania, które zostały przetestowane w tym konkretnym kontekście. Metody te zostały zebrane w niniejszym pakiecie szkoleniowym dostępnym on-line, gotowym do wdrożenia i wykorzystania przez ośrodki szkoleniowe dla dorosłych w całej Europie.

Wyniki uzyskane w trakcie trwania projektu obejmują:

- *przewodnik metodologiczny dla nauczycieli zawierający zestaw innowacyjnych metod, pilotażowe sesje szkoleniowe,*
- *materiały rozpowszechniające i upowszechniające, wiedzę i doświadczenie zdobyte przez uczestników: pracownicy i trenerzy / facylitatorzy / edukatorzy - byli aktywnymi uczestnikami projektu od samego początku, wymienili się doświadczeniami*
  i dzielili się wiedzą na temat nowych metod, współpracowali w celu przygotowania narzędzia metodologicznego, a także przeprowadzili pilotażowe sesje szkoleniowe w swoich instytucjach,
- *dorośli słuchacze uczestniczyli w szkoleniach pilotażowych i dzielili się swoją opinią na temat nowych metod,*
- *większa świadomość kulturowa - przede wszystkim sesje szkoleniowe koncentrowały się na różnicach międzykulturowych, po drugie, partnerzy mieli okazję odwiedzić nawzajem swoje kraje i instytucje, poznawać lokalne uwarunkowania i kulturę.*

Podczas spotkań ponadnarodowych były organizowane wydarzenia międzykulturowe mające na celu wzmocnienie interakcji i procesu uczenia się innych kultur.

KONCEPCJA MATERIAŁÓW SZKOLENIOWYCH

Przewodnik metodologiczny dla nauczycieli zawierający zestaw innowacyjnych metod pracy z dorosłymi uczniami w kontekście tolerancji. Metody koncentrują się na 3 obszarach:

- *krytyczne myślenie - w tej dziedzinie wykorzystamy metodę Sześć myślących kapeluszy i metodę debat.*
- *świadomość społeczna i stereotypy - w tej dziedzinie wykorzystamy metodę RADAR i metodę zapytania.*
- *projektowanie pozytywnych komunikatów, stawienie czoła kryzysowi migracyjnemu i promowanie procesu przyjmowania uchodźców ('No Hate Speech' i rozpowszechniania kampanii).*

Kompilacja jest zaprojektowana jako przewodnik dla trenera, zawierający wskazówki, jak włączyć treść świadomości międzykulturowej do różnych rodzajów zajęć z dorosłymi uczniami.

Przewodnik „Lekcje tolerancji - integracyjne nauczanie dorosłych" włącza zagadnienia tolerancji, różnorodności społecznej i przeciwdziałania dyskryminacji w ramach różnorodnych szkoleń. Przewodnik ten jest w formie szkoleń otwartych i zawiera plany lekcji z przykładami z życia, wyjaśnieniem koncepcji i propozycje wprowadzenia elementów edukacji antydyskryminacyjnej. Szkolenia poświęcone są mniejszościom narodowym i etnicznym, uchodźcom oraz tolerancji religijnej.

Treści, które zostały zawarte w przewodniku:

- *opis metody,*
- *przykłady planu szkolenia,*
- *raporty podsumowujące szkolenia pilotażowe,*
- *cele,*
- *grupa docelowa,*
- *potrzebny czas i zasoby,*
- *ewaluacja lekcji.*

Przewodnik jest zbudowany w formie strony internetowej z językiem angielskim jako głównym językiem i z łatwym dostępem do następujących wersji językowych: język polski, język portugalski, język grecki, język włoski.

Nowatorskim elementem jest wykorzystanie powyżej wspomnianych metod w kontekście edukacji międzykulturowej. Istnieje szeroki dostęp do standardowych szkoleń międzykulturowych prezentujących modele kultury.
Materiały szkoleniowe zawarte w tej pozycji mają wpływać na sposób myślenia słuchaczy poprzez aktywowanie krytycznego myślenia i w ten sposób również pozytywnego odbioru różnych kultur i narodów. Uważamy również, że te metody można dostosować do pracy z różnymi grupami wiekowymi w różnych krajach.

>>Metoda 1. Sześć myślących kapeluszy

Wprowadzenie i opis metody

Koncepcja metody

Metoda sześciu myślących kapeluszy została stworzona przez Edwarda De Bono, który jest wiodącym autorytetem w bezpośrednim nauczaniu myślenia jako umiejętności. Stworzył koncepcję myślenia lateralnego i opracował techniki używane w kreowaniu świadomego twórczego myślenia.

De Bono udowodnił, że skuteczność myślenia można poprawić i można go poprawić dzięki praktyce. 'Zazwyczaj jedynymi ludźmi, którzy są bardzo zadowoleni ze swojej umiejętności myślenia, są ci biedni myśliciele, którzy wierzą, że jej celem jest udowodnienie własnych racji – dla własnej satysfakcji. Jeżeli mamy tak ograniczone pojęcie o tym, co można dzięki myśleniu osiągnąć, możemy sobie pogratulować doskonałości, ale tylko w tym zakresie.'[1]

Według autora metody trudność w myśleniu polega na skupianiu się na zbyt wielu myślach naraz. Głównym celem metody sześciu myślących kapeluszy jest oddzielenie emocji, informacji, logiki, oczekiwań, nadziei, pomysłów, kreatywności itp. Wyzwaniem jest oddzielenie ich od siebie i przemyślenie jednego z w danej chwili.

'Dzięki sześciu kapeluszom będziemy mogli pokierować naszym myśleniem tak, jak dyrygent kieruje orkiestrą.'[2]

Każdy kapelusz definiuje myślenie o konkretnym aspekcie sprawy. Pozwala ludziom na zmianę ich zwykłego sposobu myślenia, aby skłonić ich do innego myślenia o danej sprawie.

Aby w pełni wykorzystać metodę, ważne jest, aby zacząć od umiejętności zabawy w odgrywania ról.

Zabawa naśladuje pożądane zachowanie, aż stanie się twoją drugą naturą. Najpierw zaczynasz grać rolę fizycznie nie psychicznie. Przyjmując pozy fizyczne i próbując przejść przez ruchy. Twój mózg będzie podążał za rolą, którą grasz. 'Jeśli odegrasz role myśliciela, naprawdę nim zostaniesz.'[3] Ważne jest, aby uświadomić sobie to w celu zastosowania tej metody, aby spróbować otworzyć się na nowe poglądy i opinie.

Odgrywanie roli, polegające na byciu kimś innym, pozwala ego wyjść poza normalny, ograniczający obraz siebie.

‘Ludzie nie mają nic przeciwko odgrywania roli głupców, dopóki jasne jest, że tylko odgrywają tę rolę, są nawet dumni, jeśli uda im się dobrze zagrać niezwykle niemądrego głupca. To staje się miarą ich osiągnięcia I doskonałości. Rola bierze górę, a ego staje się reżyserem.’[4]

Rola daje wolność. Bez ochrony formalnej roli ego jest zagrożone.

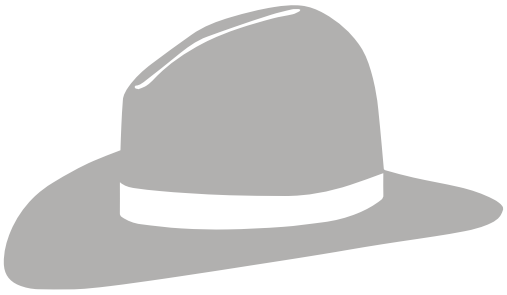
Rola kapelusza jest podzielona na 6 różnych ról, reprezentowanych przez 6 kolorowych myślących kapeluszy. Bez formalności kapeluszy niektórzy myśliciele pozostaliby na stałe w jednym trybie i jednym sposobie myślenia.

Głównymi wartościami korzystania z metod sześciu myślących kapeluszy są:

- >> *Zdefiniowane odgrywanie ról, które broni ego osoby i pozwala mówić i myśleć w otwarty sposób, w jaki osoba nie potrafiłaby bez ochrony roli.*
- >> *Kierowanie uwagą, które pozwala skierować myślenie na jeden aspekt za drugim, a nie na wszystkie naraz.*
- >> *Wygoda korzystania symboliki kapeluszy, która pozwala poprosić osobę (w tym siebie) o myślenie w określonym trybie, np. przestań być negatywny, bądź kreatywny, udzielaj emocjonalnych odpowiedzi, dostarcz fakty itp.*
- >> *Ustalenie reguł gry, które opiera się na fakcie, że ludzie są dobrzy w zapamiętywaniu reguł gry, dlatego mogą je łatwo przyswajać. Zasady ustanowione w tej metodzie dotyczą myślenia. „Gra” myślenia polega na stworzeniu mapy różnych aspektów zamiast kłótni.*

Identyfikacja sześciu myślących kapeluszy

Każdy kapelusz nosi nazwę jednego koloru. Kolory są łatwe do zapamiętania i związane z ich funkcją.



BIAŁY KAPELUSZ – fakty i liczby

>> CZYSTE FAKTY, LICZBY I INFORMACJE

Biały kapelusz jest neutralny, dlatego przedstawia fakty i liczby.

Jest to rodzaj odgrywania roli komputera, ponieważ komputer podaje tylko fakty i liczby bez interpretacji lub wyrażania opinii. Jeśli ktoś zada pytanie w białym kapeluszu, powinien skupić się na uzyskaniu informacji lub uzupełnieniu luk informacyjnych. Przedstawiając fakty, musi być również jasne, czy jest to fakt, czy przekonanie.

Jest to rodzaj odgrywania roli komputera, ponieważ komputer podaje tylko fakty i liczby bez interpretacji lub wyrażania opinii. Jeśli ktoś zada pytanie w białym kapeluszu, powinien skupić się na uzyskaniu informacji lub uzupełnieniu luk informacyjnych. Przedstawiając fakty, musi być również jasne, czy jest to fakt, czy przekonanie.

Jest to rodzaj odgrywania roli kompuera, ponieważ komputer podaje tylko fakty i liczby bez interpretacji lub wyrażania opinii. Jeśli ktoś zada pytanie w białym kapeluszu, powinien skupić się na uzyskaniu informacji lub uzupełnieniu luk informacyjnych. Przedstawiając fakty, musi być również jasne, czy jest to fakt, czy przekonanie.

"Większość z tego, co uważane jest za fakt, to po prostu uwagi poczynione w dobrej wierze lub osobiste przekonanie żywione w danej chwili. (...) Sprawdzenie wszystkiego zgodnie z rygorami eksperymentu naukowego jest niemożliwe . Dlatego w praktyce stosuje się coś w rodzaju dwuwarstwowego systemu: fakty oparte na wierze i fakty sprawdzone." [5] Ważne jest również, aby ocenić prawdopodobieństwo faktu, od „zawsze prawdziwe" do „nigdy nie prawdziwe" i całe spektrum pomiędzy. Takie fakty można umieścić pod białym kapeluszem, pod warunkiem, że zostanie stwierdzone prawdopodobieństwo. Podsumowując myślenie w białym kapeluszu jest dyscypliną i kierunkiem. Należy skoncentrować się na byciu neutralnym i obiektywnym podczas prezentacji informacji. Kapelusz można zakładać i zdejmować w razie potrzeby.

>> MYŚLENIE BIAŁEGO KAPELUSZA

>> Wyobraź sobie komputer, który podaje fakty i dane liczbowe, o które jest proszony. Komputer jest neutralny i obiektywny.

>> Brak interpretacji lub opinii.

>> Osoba składająca wniosek o informacje powinna skoncentrować się na pytaniach w celu uzyskania pełnych lub brakujących informacji.

>> Fakty pierwszej klasy - sprawdzone i udowodnione.

>> Fakty drugiej klasy - uważane za prawdziwe, ale nie w pełni sprawdzone.

CZERWONY KAPELUSZ – emocje i uczucia

>> CZERWONE ODNOSI SIĘ DO EMOCJI I UCZUĆ, LICZY SIĘ PRZECZUCIE I INTUICJA

Czerwony kapelusz kojarzy się ze złością i emocjami i jest przeciwny do białego kapelusza.

Myślenie w czerwonym kapeluszu polega na przedstawianiu emocji i pozwala powiedzieć, jak się czuje, nie tłumacząc się ani nie usprawiedliwiając. Celem ujawnienia emocji jest nazwanie ich, aby się o nich dowiedzieć. Ukryte emocje mogą wpływać na proces myślenia, co nie jest pożądanym stanem. Pod czerwonym kapeluszem można uznać emocje, które istnieją.

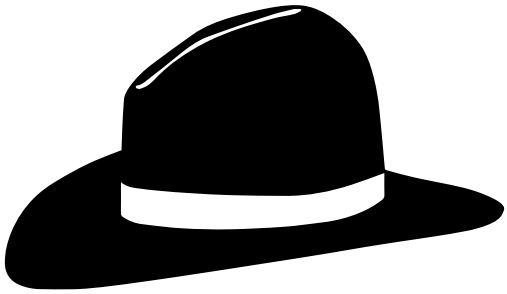
Zgodnie z tradycyjnym poglądem dobry myśliciel jest oderwany od emocji i kieruje się jedynie rozsądkiem i jest racjonalny. Niemniej jednak, gdy wszystkie fakty zostały przemyślane, aby stworzyć mapę, trasa jest wybierana na podstawie wartości i emocji. „Czerwony kapelusz obejmuje dwa typy uczuć uczuć: (1) Zwykle – od silnych, takich jak strach czy nienawiść, do bardziej delikatnych, jak podejrzenie oraz (2) Sądy złożone – czyli takie doznania, jak przeczucia, intuicja, gust, upodobania estetyczne i inne trudne do jasnego wytłumaczenia rodzaje wrażeń. Każda opinia, która w dużym stopniu opiera się na tego rodzaju uczuciach, również podlega czerwonemu kapeluszowi."[6] Nigdy nie można osłabić ich wpływu i dlatego powinni być świadomi swoich emocji.

>> MYŚLENIE CZERWONEGO KAPELUSZA

>> Noszenie czerwonego kapelusza pozwala myślicielowi mówić: "Tak właśnie myślę w tej sprawie."
>> Legitymizuje emocje i uczucia jako ważną część myślenia.
>> Emocje będące częścią systemu wartości, który wybiera trasę na mapie.
>> Żadnych prób usprawiedliwienia uczuć.
>> Zwyczajne emocje: od silnych emocji, takich jak strach i niechęć aż do subtelnych emocji, takich jak podejrzenia.
>> Złożone osądy: intuicja, zmysł, smak itp.

CZARNY KAPELUSZ – co jest nie tak

>> ADWOKA DIABŁA, NEGATYWNY OSĄD, PESYMISTA, DLACZEGO NIE ZADZIAŁA



Czarny kapelusz reprezentuje negatywne aspekty. Koncentruje się na przeszkodach i dlaczego coś jest złym pomysłem lub nie powinno być zrobione. Nie obejmuje jednak negatywnych uczuć, które są zadaniem czerwonego kapelusza. Odgrywanie czarnego kapelusza jest najłatwiejsze ze wszystkich, ponieważ zachodnie myślenie kładzie nacisk na argumenty i krytykę. Myślenie w czarnym kapeluszu daje logiczne powody, dla których coś nie zadziała, może być oparte na przeszłych doświadczeniach. Powinien także radzić sobie z błędami na mapie myślenia, ponieważ może istnieć problem z organizacją procesu myślenia.
Negatywna ocena podana przez czarny kapelusz nie jest argumentem. Powinna być traktowana tylko jako wskazanie zagrożenia i niebezpieczeństwa, błędy w projektowaniu. Mapa nie byłaby kompletna bez elementów negatywnych, które mogłyby uchronić przed błędami i podejmowania zbyt dużego ryzyka.

>> MYŚLENIE CZARNEGO KAPELUSZA

>> Związane z oceną negatywną.
>> Wskazuje, co jest złe, nieprawidłowe lub błędne.
>> Wskazuje, dlaczego coś nie zadziała.
>> Wskazuje na ryzyko i niebezpieczeństwa.
>> Wskazuje błędy w projekcie.
>> Może osądzać pomysły z przeszłości.
>> Może wskazać błędy w procedurze myślenia i samej metodzie.
>> Nie powinien być używany do ukrywania negatywnych uczuć, ponieważ jest to zadanie czerwonego kapelusza.

ŻÓŁTY KAPELUSZ – spekulacyjny - pozytywny

>> SŁOŃCE, BLASK I OPTYMIZM, POZYTYWNOŚĆ, KONSTRUKTYWNOŚĆ I MOŻLIWOŚCI

Żółty kapelusz powinien obejmować pozytywne oceny, a w przypadku nowych pomysłów żółty kapelusz powinien być zawsze używany przed czarnym kapeluszem.

Żółty kapelusz reprezentuje pozytywne aspekty, pozytywną stronę, nadzieje i jest w opozycji do czarnego kapelusza. Myślenie żółtym kapeluszem jest pozytywnym myśleniem wynikającym z ciekawości, przyjemności i chęci, by coś się stało. Nigdy nie można być pewnym przyszłości, ale na podstawie pozytywnych przykładów z przeszłości można spekulować o przyszłości. Żółta czapka wydobywa pozytywną interpretację. Celowe poszukiwanie czegoś pozytywnego może ujawnić aspekty, które nie są oczywiste na pierwszy rzut oka. Także myślenie konstruktywne, które prowadzi do skuteczności, mieści się w tej kategorii. Myślenie o żółtej czapce może być spekulacyjne i poszukiwać okazji, ale pozwala także na wizje i marzenia. Niemniej jednak powinno się odróżniać od pozytywnej euforii (czerwony kapelusz), ale także od tworzenia nowych pomysłów (zielony kapelusz).

>> MYŚLENIE ŻÓŁTEGO KAPELUSZA

>> Związane z pozytywną oceną.
>> Obejmuje pozytywne spektrum, które waha się od logicznego i praktycznego z jednej strony do wizji i nadziei z drugiej strony.
>> Bada i szuka wartości i korzyści oraz dopinguje aby znaleźć logiczne wsparcie dla nich.
>> Konstruktywny i generatywny, dostarcza konkretnych propozycji i sugestii.
>> Zajmuje się operacjami i „zrobieniem tych rzeczy”.
>> Skuteczność i cel to konstruktywne myślenie w żółtego kapelusza.
>> Żółty kapelusz nie dotyczy zwykłej pozytywnej euforii (czerwony kapelusz) ani bezpośrednio z tworzeniem nowych pomysłów (zielony kapelusz).

ZIELONY KAPELUSZ – kreatywne i lateralne myślenie

>> PŁODNE, TWÓRCZE, ROŚLINY WYRASTAJĄCE Z NASION, RUCH, PROWOKACJA

Zielony kapelusz wiąże się ze wzrostem, roślinnością i płodnością, i wskazuje na kreatywność i nowe pomysły. Myślenie w zielonym kapeluszu jest kreatywne i wyszukuje nowe podejścia do rozwiązywania problemów. To świadoma próba poszukiwania alternatyw, nowych koncepcji i nowych percepcji. Dotyczy zmian i skupia wysiłki w tym kierunku. „Wielu ludziom trudno zrozumieć pojęcie twórczego myślenia, ponieważ zaprzecza ono naturalnym przyzwyczajeniom rozpoznawania, oceny i krytyki. Mózg został zaprojektowany jako 'maszyna do rozpoznawania' – ustala wzorce, posługuje się nimi i gardzi wszystkim, co do nich nie pasuje."[7]

Dlatego zielony kapelusz nie uczyni nikogo bardziej kreatywnym, ale może dać myślicielom rodzaj sztucznej motywacji. Bardzo często ludzie kreatywni są tymi, którzy właśnie spędzili czas, aby świadomie poszukiwać nowych pomysłów. Kreatywność wymaga czasu i skupienia, zielony kapelusz pozwala na to. Nie można zmusić nikogo do kreowania nowych pomysłów, ale można poprosić każdego, aby założył zielony kapelusz i postarał się skupić na nowych pomysłach. Pomocna może być prowokacja, która może oderwać od zwykłego sposobu myślenia.

>> MYŚLENIE ZIELONEGO KAPELUSZA

>> Twórcze myślenie przede wszystkim.
>> Poszukiwanie alternatyw jest fundamentalnym aspektem myślenia zielonego kapelusza.
>> Potrzeba wyjścia poza to, co znane i zadowalające.
>> Myśliciel stara się iść dalej od idei, aby osiągnąć nowy pomysł.
>> Prowokacja - aby wyjść poza zwykłe schematy myślenia.

NIEBIESKI KAPELUSZ – kontrola procesu myślenia

>> SPOKOJNY I KONTROLUJĄCY, DYRYGENT ORKIESTRY, MYŚLI O MYŚLENIU

Niebieski kapelusz kojarzy się z chłodem i reprezentuje kontrolę organizacji w procesie myślenia i używania innych kapeluszy.

Niebieski kapelusz jest jak panel kontrolny, który mówi, który kapelusz należy w danym momencie użyć i myśli o myśleniu, które należy wykonać, aby zbadać temat. Myślenie niebieskiego kapelusza koncentruje się na zadawaniu właściwych pytań, definiowaniu problemu i ustalaniu zadań myślowych.

Niebieski kapelusz monitoruje proces myślenia, podsumowuje i wyciąga wnioski. Sprawdza, czy reguły gry są przestrzegane „Nawet jeżeli rola niebieskiego myślącego kapelusza zostanie przydzielona jednej osobie, nadal każdy ma prawo wypowiadania zgodnych z nią komentarzy i sugestii ”.[8]

>> MYŚLENIE NIEBIESKIEGO KAPELUSZA

>> „Kontrola” - organizuje samo myślenie.
>> Określa podmiot, do którego ma kierować myślenie.
>> Definiuje problemy i kształtuje pytania.
>> Odpowiedzialny za streszczenia, przesłuchania i wnioski.
>> Monitoruje proces myślenia i zapewnia przestrzeganie reguł gry.
>> Zatrzymuje argumenty i wymusza dyscyplinę.
>> Nawet jeśli rola jest przypisana do jednej osoby, jest ona nadal otwarta dla każdego, kto może zaoferować komentarze i sugestie dotyczące niebieskiego kapelusza.

Wdrażanie metody sześciu myślących kapeluszy

Korzystając z kapeluszy, zawsze należy określać je kolorami, a nie mówić o tym, co reprezentują, ponieważ jest mało prawdopodobne, aby uzyskać uczciwą reakcję, jeśli ktoś zostanie poproszony np. o wyrażenie emocji. Prosząc o zdjęcie jednego kapelusza a założenie kolejnego jest neutralne, i kapelusze mogą być używane bez zażenowania. Zabawa odgrywanie roli wykorzystywana w procesie myślenia i wykorzystywanie metody jako gry sprawia, że jest ona przyjemna i skuteczniejsza. Jako regułę gry można zażądać pewnych rodzajów myślenia, zmieniając kapelusze w razie potrzeby. Nie ma jednego dobrego sposobu organizowania kapeluszy podczas procesu myślenia, zależy to od tematu, konkretnej sytuacji lub uczestników itd.

W zależności od potrzeb, metoda sześciu myślących kapeluszy może być stosowana w bardziej uporządkowany sposób. Uczestnicy / uczniowie mogą wcześniej zdecydować się na formalną sekwencję strukturalną przechodzącą przez kapelusz.

Z drugiej strony, metoda może być używana w dyskusji czasami, gdy jest to konieczne. Można poprosić o włożenie jednego lub drugiego kapelusza w zależności od przebiegu dyskusji. Aby idiom kapelusza był najbardziej przydatny, wszyscy ludzie muszą znać metodę i być świadomi znaczenia każdego kapelusza. Wtedy koncepcja staje się rodzajem wspólnego języka. Ćwicząc korzystanie z tej metody, w końcu uczestnicy będą w stanie usiąść przy dowolnym stole dyskusyjnym i łatwo zmieniać „kapelusze".

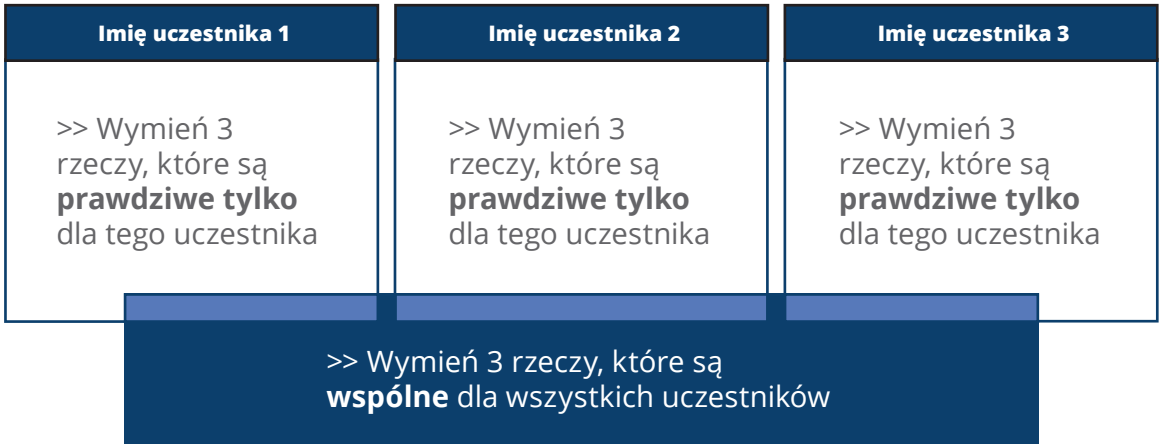
Ćwiczenia przełamujące lody w grupie

1. Kwiat

Uczestnicy dzieleni są w grupy minimum 3 osobowe. Każda grupa na kartce papieru rysuje kwiatek składający się z dużego środka oraz z tylu płatków ile jest uczestników. Uczestnicy mają za zadanie w środku wypisać 4 cechy/informacje, które są dla nich wspólne, a w płatkach po 3 cechy (ilość cech/informacji można określić też w zależności od czasu przeznaczonego na to ćwiczenie), które są prawdziwe tylko dla danego uczestnika. Następnie kwiatki są prezentowane na forum.

Cechy/informacje powinny odnosić się do tematu międzykulturowego, różnorodności itp., Np. kto ma przodków z innego kraju? Kto w rodzinie ma osobę z zagranicy? Kto lubi podróżować? Kto podróżował za granicę do pracy? Mogą istnieć informacje o repatriantach, migracji po wojnie, ale także o religii, tradycjach, używanych dialektach itp.

Zadanie to pozytywnie wpływa na postrzeganie różnorodności, pokazując, że każdy z nas może pochodzić z różnych środowisk kulturowych lub może mieć różne przekonania i różne tradycje, ale jednocześnie wszyscy mamy wspólne wartości, cechy itp.



2. Poznawanie ludzi w grupie

Każdy uczestnik na 4 karteczkach ma za zadanie napisać 3 prawdziwe rzeczy o sobie i jedną zmyśloną. Uczestnicy otrzymują po 4 czekoladki.

W czasie zabawy po kolei każdej osobie są zadawane pytania w celu ustalenia, które zdanie jest fałszywe. Uczestnicy głosują i obstawiają czekoladkami danego uczestnika fałszywą odpowiedź. Czekoladki można rozdzielać według uznania. Można obstawić czterema czekoladkami jedną odpowiedź lub rozdzielić po jednej na każdą. Po zakończeniu serii pytań do każdego uczestnika. Każdy uczestnik wyjawia co było nieprawdą.

Czekoladki, które były obstawione na poprawnych odpowiedziach zostają u danego uczestnika, a te które były obstawione na fałszywej odpowiedzi lądują we wspólnej puli.

3. Dawanie prezentów

Podział na pary. Jedna osoba podaje drugiej wyimaginowany prezent. Osoba otrzymująca otwiera go, a następnie mówi: „O! xxxxxxxx".

Darczyńca odpowiada: „Daję Ci xxxxxxxxx ponieważ....."

Xxxxxxxxx - to przedmiot, który pierwszy przychodzi na myśl obdarowanemu.

Potem następuje zmiana par i to samo działanie wykonuje się z osoba siedzącą po drugiej stronie (najpierw po prawej, potem po lewej). Można to powtórzyć i 3 razy , np. z osobą siedzącą naprzeciw.

>> Lekcja 1 - Różnorodność kulturowa i etniczna w Europie

Zalecana ilość uczestników w grupie: min. 6

Cel lekcji: Wprowadzenie tematu różnorodności w Europie poprzez przedstawienie faktów i liczb oraz przedstawienie tła różnorodności kulturowej i etnicznej w Europie. Zastanowienie się nad celami imigracji, uznanie wolności do przemieszczania się / wyboru miejsca pobytu.

Oczekiwane efekty: Zmiana postawy myślenia o migracji w pozytywny sposób. Opanowanie metody sześciu myślących kapeluszy do oceny informacji poprzez krytyczne myślenie i wyrażania opinii, oceniając wszystkie aspekty sprawy w kontekście sześciu kolorów kapeluszy.

Materiały: Papier i długopisy, oddzielne karty z sześcioma kapeluszami i na odwrocie każdej karty opis symboliki kapeluszy. Są one potrzebne, aby uczniowie mieli łatwy dostęp do opisu kapelusza, a także do robienia notatek podczas przygotowywania zadań.

Metody nauczania: wykład, praca w grupie dyskusja

TREŚĆ LEKCJI

„Każdy człowiek jest jak wszyscy inni ludzie, niektórzy ludzie i żaden inny człowiek"

Clyde Kluckhohn[9]

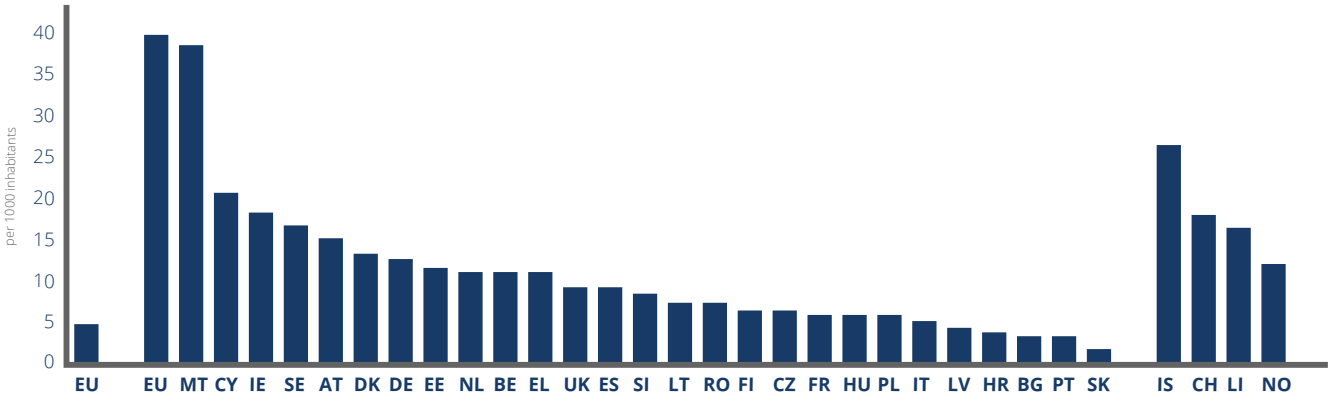
Migrację można zdefiniować w kontekście UE jako „działanie, za pomocą którego osoba:

>> *ustanawia swoje zwykłe miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego przez okres, który ma lub powinien wynosić co najmniej dwanaście miesięcy, wcześniej przebywając zwykle w innym państwie członkowskim lub państwie trzecim; lub*

>> *przebywając zwykle na terytorium państwa członkowskiego, rezygnuje z miejsca zamieszkania w tym państwie członkowskim przez okres, który ma lub ma wynosić co najmniej dwanaście miesięcy.*

W kontekście globalnym odnosi się to do procesu przemieszczania się przez granicę międzynarodową (migracja międzynarodowa) lub w obrębie państwa (migracja wewnętrzna). Jest to ruch ludności, obejmujący każdy rodzaj ruchu ludzi, niezależnie od jego długości, składu i przyczyn; obejmuje migrację uchodźców, przesiedleńców, przesiedleńców i migrantów ekonomicznych".[10] Migracje jako zjawisko społeczne lub ekonomiczne są naturalne i rodzą się z określonych problemów społecznych, dlatego możemy odróżnić migrantów ze względów ekonomicznych, pracowników o wysokich kwalifikacjach, napędzanych środowiskowo, wymuszonych, sezonowych, długich lub krótkoterminowych. Mobilność i ruch od dawna towarzyszą ludzkości mającej ekonomiczne podstawy (poszukiwanie zasobów) lub są związane z rywalizacją i konfliktami. W historii Europy zarówno imigracja, jak i emigracja wywarły ogromny wpływ na obecną europejską kulturę i pochodzenie etniczne.

Imigranci, 2016



Biorąc przykład z historii Polski, nastąpiła masowa migracja po II wojnie światowej. Wielu ludzi uciekło do USA, aby uniknąć konsekwencji po służbie partyzanckiej. Po 1990 r. Wiele osób podróżowało długo lub krótkoterminowo do krajów zachodnich ze względów ekonomicznych. Polska jest również krajem docelowym dla ludzi, którzy kiedyś zostali przesiedleni do ZSRR, a teraz oni i ich dzieci próbują powrócić jako repatrianci. W celu oceny roszczeń migracyjnych bada się również dowody statystyczne, aby wesprzeć obie strony argumentacji politycznej. My, jako odbiorcy, musimy ocenić, które argumenty są poprawne lub najbardziej dokładne. Sposób interpretacji danych zależy od perspektywy jednego z nich.

W 2016 r. dwa miliony obywateli spoza UE wyemigrowało do UE, a państwa członkowskie przyznały obywatelstwo prawie milionowi osób. Spośród państw członkowskich Niemcy zgłosiły największą liczbę imigrantów (1 029,9 tys.) W 2016 r., a następnie w Wielkiej Brytanii o połowę mniej, niż w Hiszpanii we Francji i we Włoszech. Liczby można również analizować w odniesieniu do liczby mieszkańców, a w tym przypadku Luksemburg odnotował najwyższe wskaźniki imigracji w 2016 r. (39 imigrantów na 1000 osób) – jak to przedstawia wykres.

Musimy również pamiętać, że kraje UE odnotowują emigrację, a tutaj dla emigracji również najwyższe wskaźniki W 2016 r. Odnotowano Luksemburg (23 emigrantów na 1000 osób), następnie Maltę, Litwę i Cypr (wszystkie z 18 emigrantami na 1000 osób).

Łącznie 21 państw członkowskich UE zgłosiło więcej imigrantów niż emigrantów w 2016 r.

Wracając do czasów po drugiej wojnie światowej, Europa zapewniła schronienie repatriantom opuszczającym dawne kolonie, a także z krajów takich jak była Jugosławia, a ostatnio także z Afganistanu i Syrii. W wielu krajach europejskich przybywa więcej ludzi niż ich wyjeżdża. Imigracja jest wyższa w krajach dobrze prosperujących gospodarczo. [11]

ZADANIE

Na początku sesji trener powinien skorzystać z dostarczonego tekstu, aby wprowadzić temat migracji i podać przybliżone statystyki w zależności od grupy / kraju, które można znaleźć na stronie internetowej Eurostatu. Każdy uczeń powinien wybrać jeden kapelusz, losowo lub z wyboru. W trakcie zadania każdy uczeń jest odpowiedzialny za dostarczenie argumentów w dyskusji według koloru kapelusza.

Jeśli jest więcej niż 6 uczniów, ci, którzy mają ten sam kolor kapelusza, powinni pracować razem w parach lub trójkątach. Obrazki z kapeluszami i opisami można wydrukować i rozdać uczestnikom. Trenerzy powinni obserwować i moderować dyskusję, ponieważ na początku uczestnicy mogą mieć trudności z myśleniem według koloru kapelusza. Na podstawie tekstu wprowadzającego uczniowie powinni mieć 15 minut na rozważenie zadania podanego poniżej.

Sytuacja do rozpatrzenia:

„Wielka rewolucja w historii człowieka, w przeszłości, w teraźniejszości i przyszłości jest rewolucją tych, którzy postanowili być wolni."
John F. Kennedy (35 Prezydent Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej).

Istnieją różne powody migracji. W naszym obszarze obserwujemy również nieustanny ruch, znany z własnego życia, rodziny, sąsiadów, społeczności lokalnej, prasy, telewizji i sytuacji globalnej.

Sąsiadujący kraj znajduje się pod presją władzy przejętej siłą i narzuca coraz to nowe ograniczenia. Mieszkańcy tego kraju, którzy nie są przyzwyczajeni do takich sytuacji, proszą o azyl i przyjęcie do twojego kraju. Twój kraj prosperuje bardzo dobrze, ale jak dotąd nie był otwarty dla obcokrajowców, a obywatele nie są przyzwyczajeni do obecności innych narodowości i kultur. Twój okręg jest bardzo monogeniczny. Twój parlament stara się wprowadzić plan przyjęcia i integracji. Jako członkowie lokalnego rządu musisz zdecydować o najlepszym rozwiązaniu sytuacji opisanej powyżej.

Przy użyciu sześciu metod myślenia kapeluszy proszę ocenić poniższe opcje:

>> *1.Zezwól na powolną imigrację i stwórz dla imigrantów osiedle, które może być chroniona. Na tym osiedlu będą organizowane lekcje języka, lekcje kultury i szkoły dla dzieci I dorosłych.*
>> *2.Zezwól na imigrację i umieść imigrantów osobno, aby szybciej mogli zanurzyć się w społeczności lokalnej, uczestnicząc w życiu obywateli.*

Na zakończenie ćwiczenia trener powinien podsumować dyskusję i podkreślić pozytywne aspekty dyskusji i wniosków, aby pozostawić uczestników z pozytywnymi odczuciami na zakończenie lekcji.

EWALUACJA LEKCJI

Informacje zwrotne od uczestników należy zebrać anonimowo. Każda osoba powinna otrzymywać karteczki samoprzylepne. Jedna notatka powinna zawierać tylko jedną informację. Informacje zwrotne należy przekazywać na temat treści zadania, jego uczuć po wykonaniu zadania, uczuć do migracji (pozytywnych, negatywnych itp.) po zakończeniu zadania oraz wszelkich ogólnych uwag, którymi uczniowie chcieliby się podzielić.

Następnie wszystkie karteczki należy umieścić na planszy, przeczytać na głos i pogrupować. Trener powinien je przeczytać na głos i poprosić uczniów, aby komentowali, jeśli chcą. Trener powinien podsumować na końcu pozytywnym zdaniem wynikającym z dyskusji.

Prezentując główne punkty migracji i kierunek, każdy trener powinien być w stanie dostosować się do swoich odbiorców i podkreślić ich narodowe pochodzenie.

OGÓLNE UWAGI DLA TRENERA

Minimalna liczba osób to sześć, ponieważ istnieje sześć myślących kapeluszy, więc jedna osoba powinna myśleć tylko o jednym kapeluszu. Jeśli jednak jest mniej uczestników, jednej osobie można przypisać dwa kapelusze i wykonywać zadania przy użyciu dwóch lub więcej kapeluszy. Ta osoba będzie najpierw poproszona o przedstawienie zadania z perspektywy jednego kapelusza a następnie kolejnego kapelusza.

Czas trwania zadania wynosi około 60 minut.

>> Lekcja 2 – Różnorodność regionalna

Zalecana ilość uczestników w grupie: min. 12

Cel lekcji: Celem lekcji jest zwrócenie uwagi uczniów na mniejszości w ich regionie - ich kulturę, tradycje i dobre przykłady współistnienia, aby stworzyć pozytywny sposób myślenia o migrantach.

Oczekiwane efekty: Uzyskanie wpływu na sposób myślenia o mniejszościach, migrantach i nowo przybyłych w pozytywny sposób.
Aby postrzegać mniejszości, migrantów i nowoprzybyłych w społeczeństwie poprzez pozytywne aspekty, takie jak tradycje i kultury, które przynoszą.
Aby móc korzystać z metody sześciu myślących kapeluszy, aby ocenić informacje poprzez krytyczne myślenie i wyrażać opinie, oceniając wszystkie aspekty sprawy zgodnie z sześcioma kolorami kapeluszy.

Materiały: Papier i długopisy, oddzielne karty z sześcioma kapeluszami i na odwrocie każdej karty opis symboliki kapeluszy. Są one potrzebne, aby uczniowie mieli łatwy dostęp do opisu kapelusza, a także do robienia notatek podczas przygotowywania zadań.

Metody nauczania: wykład, praca w grupie, dyskusja

TREŚĆ LEKCJI

"Możemy kochać to, kim jesteśmy, bez nienawiści do tego kim nie jesteśmy. Możemy rozwijać się w naszej własnej tradycji, tak jak uczymy się od innych, i szanować ich nauczanie"

Kofi Annan[12]

Większość krajów europejskich ma populacje mniejszości narodowych poniżej 20% całkowitej populacji, ale 11 krajów ma większy odsetek mniejszości etnicznych. Bośnia i Hercegowina jest jedynym krajem, w którym nie ma absolutnej większości - Bośniacy jako największa grupa etniczna stanowią 44% ogółu ludności kraju. Na drugim końcu spektrum, Irlandia, Luksemburg, Malta i Portugalia są praktycznie etnicznie jednorodnymi krajami.

Mieszkańcy różnych narodowości i pochodzenia mieszkają w każdym kraju. W przeszłości populacje mniejszości zostały utworzone np. poprzez przymusowe przesiedlenie, zmianę granic po wojnach, ruch ludności z powodu wojen i głodu. W ostatnich dziesięcioleciach nastąpiła również delokalizacja ze względów ekonomicznych po otwarciu granic państw w UE, umożliwiających swobodny przepływ pracy i studiów. Na przykład. Polska jest uważana za państwo jednolite narodowo i religijnie. Wskaźnik spójności etnicznej, wynoszący w ostatnich latach ponad 97%, umieszcza go w jednym z pierwszych miejsc nie tylko w Europie (na przykład w Grecji wskaźnik ten wynosi 98%, a w Bułgarii - 84%), ale także na świecie. W przeciwieństwie do wielu krajów europejskich, Polska charakteryzuje się również wyraźnie dominującą pozycją jednego wyznania - katolicyzmu, a w 2011 r. Ponad 85% ludności (dla porównania, w dwóch innych krajach katolickich, Irlandii i na Węgrzech, było to odpowiednio 84% i 37%).

W Polsce od zakończenia II wojny światowej w 2002 r. odbył się pierwszy Narodowy Spis Powszechny, który zadał pytanie o tożsamość narodową obywateli. Pytanie brzmiało następująco: „Jakiej narodowości jesteś?", Co oznaczało, że prawie wszyscy ludzie, którzy identyfikują się z jakąkolwiek grupą etniczną, skorzystali z okazji, by wskazać tę, która służy im jako podstawowa grupa odniesienia.[13] Uzyskane wyniki pokazują, że w południowo-wschodniej części Polski dominującą mniejszością są Ukraińcy. W województwie małopolskim główną mniejszością są Łemkowie, którzy prawie wyłącznie mieszkają w tym regionie, a niewielka ich część w województwie podkarpackim. Północno-wschodnia Polska ma Białorusinów i Litwinów. Zachodnia część Polski jest zdominowana przez Niemców. Inne mniejszości to Żydzi (środkowa Polska) Tatarzy i Ormianie.

Biorąc powyższe pod uwagę, wszystkie kraje UE muszą poradzić sobie z tematem zarządzania różnorodnością. Zarządzanie różnorodnością to praktyka adresowania i wspierania wielu stylów życia i cech osobistych w ramach określonej grupy. Działania

zarządcze obejmują edukację grupy i zapewnienie wsparcia dla akceptacji i szacunku dla różnych rasowych, kulturowych, społecznych, geograficznych, ekonomicznych i politycznych środowisk.[14]

ZADANIE

Poniżej przedstawiono dwie historie opisujące dwa różne wyimaginowane plemiona. Dla celów ćwiczenia jedno plemię nazywa się Nordish, drugie Southish. Uczestnicy powinni być podzieleni na dwie grupy po co najmniej sześć osób każda, aby mieć co najmniej jednego przedstawiciela każdego kapelusza w każdej grupie. Każdy uczestnik w każdej z grup powinien wybrać jeden kapelusz, losując lub wybierając. W trakcie zadania każdy uczestnik jest odpowiedzialny za zapewnienie wglądu w dyskusję według koloru kapelusza. Jeśli w jednej grupie jest więcej niż sześciu uczniów, ci, którzy mają ten sam kolor kapelusza, powinni współpracować ze sobą w parach lub trójkątach. Każda grupa powinna otrzymać opis jednego plemienia.

Historia do przeczytania uczestnikom:

Należysz do jednego z dwóch plemion, które mieszkają w pobliżu siebie, podzielone jedynie małym strumieniem. Obserwowaliście się nawzajem przez wieki, ale jak dotąd nie nawiązaliście żadnego kontaktu. Aby „zbudować mosty" i zintegrować się wojewoda, daje 10 000 euro. Waszym zadaniem jest zebranie pomysłów na wydawanie pieniędzy na działania, które zintegrują wasze plemiona.

Aby rozpocząć, macie 10 minut, aby pomyśleć o jednym pomyśle zintegrowania aktywności w swoich plemionach, nie konsultując się jeszcze z innym plemieniem. Weźcie pod uwagę tradycje, zwyczaje, styl itp. Waszego plemienia. Zapiszcie pomysł na kartce papieru z jak największą ilością szczegółów. Następnie głośno przedstawiasz swój pomysł członkom sąsiedniego plemienia. Następnie wymieniacie opisy pomysłów z drugą grupą. Obydwie grupy, korzystając z metody sześciu myślących kapeluszy, aby ocenić pomysł drugiego plemienia. Omówcie pomysł sąsiedniego plemienia, biorąc pod uwagę opis swojego plemienia i swoich tradycji, stylu itp. Pod koniec ćwiczenia obie grupy przedstawiają swoje opinie na temat idei drugiego plemienia.
Grupy powinny współpracować i decydować, jaki pomysł powinny zastosować, a może tylko niektóre elementy obu pomysłów, biorąc pod uwagę opisy plemion. Około 15-20 minut.

Trener powinien podsumować to zadanie, udzielając informacji na temat mniejszości oraz tego, jak ludzie w przeszłości i obecnie musieli radzić sobie z różnorodnością i żyli ze sobą i obok siebie.

Czy łatwo jest zarządzać różnorodnymi społeczeństwami, aby współistnieć razem?

Nordish:

To wciąż dziki kraj. Ludzie są blisko związani z tradycją i kulturą. Kobiety nie powinny nosić skąpych spódnic i zbyt krótkich bluzek lub szortów. Mężczyźni często chodzą trzymając się za ręce, co nie wskazuje na ich preferencje seksualne, ale jest tylko nawykiem.

Są to ludzie z gór charakteryzujący się mocną, krępą konstrukcją. Jest wielu albinosów, ludzi o jasnych włosach i skórze w kolorze cegły. Jeśli chodzi o żywność, ich dieta opiera się na owocach i warzywach. Podstawą są słodkie ziemniaki, dżem, banany i ananasy. Także ryż, wieprzowina i drób. Jeśli chodzi o religię i ceremonie, lubią wspólnie głośno świętować w zatłoczonych miejscach z dużą ilością dźwięków trąbek i bębnów.

Southish:

To cywilizowany kraj, którego mieszkańcy są nowocześni, jeśli chodzi o strój. Kobiety mogą nosić skąpe spódnice i krótkie bluzki lub szorty. Mężczyźni są ubrani w garnitury. Są eleganckie i wyróżniające się.
Są to ludzie z dolin charakteryzujących się szczupłymi i wysokimi ciałami. Mają jasną skórę. Jeśli chodzi o żywność, ich dieta opiera się na lekkich daniach, rybach i warzywach. Lubią shake'y, jogurty i płatki kukurydziane. Nie są religijni i nie obchodzą ceremonii. W rzeczywistości nie lubią gromadzić się w tłumie. Spotykają się w małych grupach, celebrując cicho swoje prywatne imprezy.

EWALUACJA LEKCJI

Po lekcji uczestnicy powinni być zachęcani do wypowiedzenia się na temat swoich doświadczeń.

Do ewaluacji ćwiczenia zostanie wykorzystana metoda 'bull eye'. Na tablicy trener powinien narysować tarczę podzieloną na cztery dziedziny: doświadczenie, atmosfera, uczucia, sposób myślenia.

Pytania, które należy zadać uczącym się:

>> *Jak opisałbyś swoje doświadczenie z tego ćwiczenia od pozytywnego (środek tarczy do negatywu na granicy)*
>> *Jaka była atmosfera między uczestnikami?*
>> *Jakie są twoje uczucia wobec migrantów?*
>> *Czy zmieniłeś sposób myślenia o migrantach w kierunku bardziej pozytywnego?*

Kiedy wszyscy uczestnicy zaznaczą swoje opinie odpowiadając na wszystkie cztery pytania. Trener powinien podsumować ćwiczenie, podając również swoją opinię z obserwacji grup podczas ćwiczenia.

OGÓLNE UWAGI DLA TRENERA

Prezentując główne punkty migracji, każdy trener powinien być w stanie dostosować się do swoich odbiorców i podkreślić ich narodowe pochodzenie. Ćwiczenie może być dostosowane do grupy, jeśli chodzi o jej trudność lub długość. Uczestnicy mogą otrzymać listę pomysłów na integrację między plemionami do wyboru, wybierając losowo jeden pomysł na grupę, np .:

>> *zorganizować festiwal jedzenia i przygotować go dla drugiego plemienia,*
>> *wystawić sztukę teatralną obejmującą niektóre aspekty kulturowe przez każde z plemion.*

Trener może dostosować pomysły do lokalnej sytuacji i wymagań uczestników.

Na wykresie 'bull eye' może być więcej dziedzin zależnie od grupy i obserwacji, lub też więcej pytań dotyczących postępu ćwiczenia, współpracy itp.

Minimalna liczba osób wynosi 12, ponieważ istnieje sześć myślących kapeluszy, więc każda osoba w każdej grupie powinna myśleć tylko o jednym kapeluszu. Jeśli jednak jest mniej uczestników, jednej osobie można przypisać dwa kapelusze. Ta osoba będzie najpierw poproszona o przedstawienie zadania z perspektywy jednego kapelusza a następnie kolejnego kapelusza.

Czas trwania zadania wynosi około 90 minut.

>> Lekcja 3 – Ja jako migrant – perspektywa drugiej strony

Zalecana ilość uczestników w grupie: min. 6

Cel lekcji: Zwrócenie uwagi na migrantów poprzez przedstawienie perspektywy imigrantów, która powinna doprowadzić do zmiany nastawienia do przyjmowania migrantów.

Oczekiwane efekty:

>> wcielając się w rolę migranta, uczestnicy doświadczają, jak ktoś chciałby być traktowany jako migrant,

>> umiejętność korzystania z metody sześciu myślących kapeluszy. Uczestnik, powinien być w stanie ocenić informacje poprzez krytyczne myślenie i wydać opinię, oceniając wszystkie aspekty sprawy, jak w sześciu kolorach kapeluszy.

Materiały: Papier i długopisy, oddzielne karty z sześcioma kapeluszami i na odwrocie każdej karty opis symboliki kapeluszy. Są one potrzebne, aby uczniowie mieli łatwy dostęp do opisu kapelusza, a także do robienia notatek podczas przygotowywania zadań.

Metody nauczania: wykład, praca w grupie, dyskusja

TREŚĆ LEKCJI

Ludzie różnych religii i kultur żyją obok siebie w niemal każdej części świata, a większość z nas ma zbieżne tożsamości, które jednoczą nas w bardzo różnych grupach.

"Możemy kochać to, kim jesteśmy, bez nienawiści do tego kim nie jesteśmy. Możemy rozwijać się w naszej własnej tradycji, tak jak uczymy się od innych, i szanować ich nauczanie"

Kofi Annan

W każdym kraju ludzie różnych narodowości, kultur i religii żyją obok siebie. Różnorodność kulturowa sięga wielu wieków. W wielu miejscach powodowało konflikty, ale w wielu krajach było to pokojowe współistnienie. Możemy tu przytoczyć przykład

z Polski Wschodniej, gdzie przez wieki Tatarzy, którzy są muzułmanami, katolicy i ortodoksyjni Żydzi żyją spokojnie. Obecnie Kraków jest uważany za najlepsze miejsce do życia dla Żydów w kontekście całej Europy. Ponadto kultura żydowska promowana jest poprzez coroczny festiwal w Krakowie i kwitnący instytut kultury żydowskiej (ICC).

ZADANIE

Jeśli jest 6 osób, grupy powinny być podzielone w następujący sposób:

>> 2 przedstawicieli społeczności lokalnej, którym zostaną przydzielone czerwone i czarne kapelusze
>> 3 nowoprzybyłym zostaną przydzielone białe, żółte i zielone kapelusze.
>> 1 przedstawiciel władz krajowych: niebieski kapelusz

Jeśli jest więcej uczestników, mogą zostać przypisani do dowolnej grupy. Jeśli jest mniej ludzi, jedna lub więcej osób będzie miało więcej kapeluszy do reprezentowania.

Każdy uczestnik powinien wybrać jeden kapelusz, losowo lub wybierając. W trakcie zadania każdy uczestnik jest odpowiedzialny za zapewnienie wglądu w dyskusję według koloru kapelusza. Jeśli jest więcej niż sześciu uczestników, ci, którzy mają ten sam kolor kapelusza, powinni pracować razem w parach lub trójkątach.

W tym zadaniu, jeśli jesteś nowo przybyłą osobą, jesteś częścią grupy, która chce przenieść się i mieszkać razem w wybranym przez siebie kraju. Jednak społeczność lokalna wybranego powiatu, która jest dość hermetyczna, nie chce imigrantów, ponieważ boją się zmian społecznych, zwiększonej przestępczości i braku szacunku dla własnej kultury. Oskarżenie to nie opiera się na faktach, a jedynie na uprzedzeniach i strachu. Władze kraju chcą umożliwić pokojowe współistnienie i zasugerowały nowoprzybyłym, aby skontaktowali się z mieszkańcami i przedstawili się w celu zmiany sposobu myślenia.

Jako grupa przybyszów masz 15 minut na przygotowanie 3 propozycji integracji ze społecznością lokalną i pozytywnie pokazać swoją kulturę, aby przekonać lokalną społeczność do siebie, każdy kapelusz powinien przygotować przemówienie reprezentujące ideę zgodnie z kolorem kapelusza. Propozycje muszą uwzględniać obawy społeczności lokalnej wymienione powyżej.

Jako grupa mieszkańców jednocześnie myślisz o negatywnych aspektach migrantów przenoszących się do twojego kraju według czarnego kapelusza, a także o negatywnych emocjach związanych z czerwonym kapeluszem.

Po przygotowaniu pomysłów prezentujesz je wszystkim stronom. Następnie wszystkie strony omawiają pomysły po kolei zgodnie z kolorem kapeluszy. Niebieski kapelusz monitoruje dyskusję między mieszkańcami i przybyszami. Dyskusja powinna prowadzić do oceny pomysłów i wyboru najlepszego. Niebieski kapelusz daje podsumowanie na koniec i wybiera najlepszy pomysł.

Na zakończenie trener podsumowuje pracę uczestników. Uczestnicy rozmawiają również o tym, czy łatwo jest być imigrantem i przekonać lokalną społeczność do siebie.

EWALUACJA LEKCJI

Propozycja oceny może obejmować anonimową ankietę na początku i na końcu lekcji, zawierającą informacje o stosunku do imigracji przed i po lekcji.

Ocena może obejmować następujące pytania:

>> *Czy w skali od 1 do 5 wyemigrowałłbyś/wyemigrowałabyć z własnej woli? Gdzie oznacza 'na pewno nie' a 5 to 'zdecydowanie tak'.*
>> *Czy w skali od 1 do 5 wyemigrowałłbyś/wyemigrowałabyć z przyczyn nie zależnych od siebie, takich jak wojna, katastrofa ekologiczna itp.? Gdzie 1 oznacza 'na pewno nie' a 5 to 'zdecydowanie tak'.*
>> *Czy w skali od 1 do 5 chciałbyś/chciałabyś powitać w swojej społeczności ludzi z innych kultur itp.? Gdzie 1 oznacza 'na pewno nie' a 5 to 'zdecydowanie tak'.*
>> *Czy według skali od 1 do 5 społeczności powinny być monogeniczne lub wielokulturowe itp.? Gdzie 1 oznacza 'na pewno nie' a 5 to 'zdecydowanie tak'.*
>> *Czy w skali od 1 do 5 szkolenie spełniło twoje potrzeby itp.? Gdzie 1 oznacza 'na pewno nie' a 5 to 'zdecydowanie tak'.*

Kwestionariusz powinien również obejmować otwarte pytanie, aby dać uczniowi możliwość dostarczenia cebuli i rozwinięcia znaków nadanych powyższym pytaniom.

OGÓLNE UWAGI DLA TRENERA

W zależności od grupy trudność zadania można dostosować. Jeśli trener zna grupę i chciałby zmniejszyć trudność zadania lub skrócić czas wdrożenia, uczestnicy mogą dostać gotowe przykłady integracji w społeczności lokalnej, może być mniej przykładów, ale co najmniej dwa. Uczestnicy muszą tylko ocenić te przykłady integracji za pomocą metody sześciu myślących kapeluszy. Jeśli jednak w grupie jest co najmniej 12 osób, mogą pracować w parach używając jednego kapelusza. Mogą również pracować w dwóch oddzielnych grupach.

Przykłady inicjatyw integracyjnych ze społecznością lokalną:

>> *Zapraszanie lokalnej społeczności na spotkanie, na którym imigranci zaprezentują się i zaprezentują swoją kulturę i tradycje, a także tańce i śpiew.*
>> *Zaproszenie lokalnej społeczności do wspólnego gotowania na uczcie np. pożegnania lata.*
>> *Pieczenie tradycyjnych ciasteczek. Odwiedzać domy I obdarowywać mieszkańców ciasteczkami. Jest to dobra okazja, aby się przedstawić i porozmawiać z mieszkańcami.*

Minimalna liczba osób to sześć, ponieważ istnieje sześć myślących kapeluszy, więc jedna osoba powinna zajmować się tylko myśleniem w jednym kapeluszu. Jeśli jednak jest mniej uczestników, jednej osobie można przypisać dwa kapelusze. Ta osoba będzie najpierw poproszona o przedstawienie zadania z perspektywy jednego kapelusza a następnie kolejnego kapelusza.

Czas trwania zadania wynosi około 60 minut.

Przypisy

1. *Six thinking hats, Edward the Bono, page 2*
2. *Six thinking hats, Edward De Bono, page 2*
3. *Six thinking hats, Edward De Bono, page 7*
4. *Six thinking hats, Edward De Bono, page 19*
5. *Six thinking hats. Edward de Bono, page. 40*
6. *Six thinking hats. Edward de Bono, page. 79*
7. *Six thinking hats, Edward de Bono, page 122*
8. *Six thinking hats, Edward de Bono, page 171*
9. *Clyde Kluckhon (11/01/1905-28/07/1960) był amerykańskim antropologiem i teoretykiem społecznym, najbardziej znanym ze swojej długotrwałej pracy etnograficznej wśród Navajo i jego wkładu w rozwój teorii kultury w amerykańskiej antropologii.*
10. *Asylum and Migration Glossary - A tool for better comparability - produced by the European Migration Network,January 2010, page 98*
11. *https://www.statista.com/topics/4046/migration-in-europe/*
12. *Kofi Atta Annan (8.04.1938 – 18.08.2018) był ghańskim dyplomatą, który pełnił funkcję siódmego sekretarza generalnego Organizacji Narodów Zjednoczonych od stycznia 1997 r. do grudnia 2006 r. Annan i ONZ otrzymali wspólnie Pokojową Nagrodę Nobla z 2001 r.*
13. *http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/bitstream/handle/11089/5538/rykala_national,ethnicandreligiousminorities.pdf?sequence=1*
14. *http://www.businessdictionary.com/definition/diversity-management.html*

Bibliografia

1. *Edward De Bono, Sześć kapeluszy czyli sześć sposobów myślenia, Wydawnictwo Medium 1996*
2. *Asylumn and Migration Glossary - A tool for better comparability - produced by the European Migration Network,January 2010*
3. *Ewa Nowicka, Homa Firouzbakhch, Homecoming, An Anthropology of Return Migrations Nomos, 2008*
4. *Allan M. Williams and Vladimir Balaz, Migration, Risk and Uncertainty, Routledge 2015*
5. *Migration in the 21st century from the perspective of CEE countries - an opportunity or a threat?, Central and Eastern Europe Developments Institute, Warsaw 2014*
6. *Susan Ossman, Moving matters. Path of Serial Migration, Stanford University Press, Stanford, California, Board of Trustees of the Leland Stanford Junior University. 2013*
7. *Nissa Finney, Ludi Simpson, Sleepwalking to segregation? Challenging myth about race and migration, thePolicy Press, University of Bristol 2009*
8. *https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/1275.pdf - Statistics Explained to oficjalna strona internetowa Eurostatu przedstawiająca tematy statystyczne w łatwo zrozumiały sposób. Artykuły składają się na encyklopedię statystyk europejskich dla wszystkich, uzupełnioną glosariuszem statystycznym wyjaśniającym wszystkie użyte terminy oraz liczne linki do dalszych informacji i najnowszych danych i metadanych, portalu dla okazjonalnych i regularnych użytkowników.*
9. *https://www.statista.com/topics/4046/migration-in-europe/ - Portal z danymi statystycznymi*

>>Metoda 2. Metoda debaty

Wprowadzenie metody i opis

Co to jest rzecznictwo?

Jeśli spróbujemy opisać rzecznictwo i jego pierwotne znaczenie, spotykamy wiele różnych definicji, które są specyficzne dla poszczególnych krajów, kultur, dziesięcioleci i reżimów politycznych.

Dlatego ważne jest, aby zacząć od pierwotnego znaczenia tego słowa: słowo „rzecznictwo" pochodzi od łacińskiego „advocare" i dosłownie oznacza „wzywać do wsparcia". Początki rzecznictwa sięgają starożytnego Rzymu i Grecji, kiedy uznani mówcy występowali jako orędownicy lub pisali oracje specjalnie dla błagania czyjejś sprawy. Osobowości takie jak Cyceron i Cezar należały do największych rzymskich prawników i adwokatów.

Ritu R. Sharma z Akademii Rozwoju Edukacji opisuje rzecznictwo jako narzędzie „umieszczania problemu w porządku obrad, dostarczania rozwiązania tego problemu i budowania wsparcia dla działania zarówno w odniesieniu do problemu, jak i rozwiązania". Definicja ta wyraża ważną ideę: w epoce cyfrowej i sieciowej rzecznictwo to nie tylko wpływanie na politykę publiczną, ale przede wszystkim wpływanie na opinię publiczną.
Jak mówi dr Sharma, nawet jeśli większość czasu rzecznictwo definiuje się jako mówienie w imieniu innych, jednym z jego celów musi być podniesienie świadomości opinii publicznej na temat konkretnego problemu.

Filozofię stojącą za zjawiskami społecznymi w zakresie rzecznictwa najlepiej wyjaśnić w podręczniku planowania rzecznictwa organizacji Save the Children Fund w Wielkiej Brytanii. Mówi, że „rzecznictwo to proces zmiany społecznej wpływający na postawy, stosunki społeczne i stosunki władzy, który wzmacnia społeczeństwo obywatelskie i otwiera demokratyczne przestrzenie". Aby spełnić swoje aspiracje, rzecznictwo wymaga koordynacji wysiłków, myślenia strategicznego, informacji, komunikacji, zasięgu i mobilizacji.

Poza tym, że jest bardzo szeroko zdefiniowane, rzecznictwo jest otoczone przez kilka uporczywych mitów i nieporozumień. Najczęstsze to:

>> *rzecznictwo jest skierowane tylko do profesjonalnych lobbystów: rzecznictwo jest oczywiście działalnością publiczną, podczas gdy lobbing wymaga działań „za kulisami";*
>> *rzecznictwo to marsze ulicami lub zamieszki na wiecu demonstracyjnym lub protestacyjnym: ten mit łączy różne koncepcje; wiece to aktywizm, który czasami jest przydatny, ale nie zawsze jest skuteczny;*
>> *rzecznictwo jest tym samym, co pozyskiwanie funduszy lub darowizny na cele charytatywne. Ponownie, jak powiedzieliśmy powyżej, rzecznictwo polega na inicjowaniu zmian społecznych, które zdecydowanie nie mogą być osiągnięte tylko poprzez zbieranie funduszy. Zmiany społeczne często osiąga się przy niewielkich*

lub prawie zerowych środkach.;
>> *rzecznictwo pochłania dużo czasu; jestem zbyt zajęty, by angażować się w rzecznictwo: rzecznictwo nie musi być skomplikowane i czasochłonne - właściwie zaplanowana i zorganizowana kampania wymaga niewielkich działań ze strony wielu osób, a nie dużych z kilku;*
>> *rzecznictwo polega na „polityce" (w negatywnej konotacji): rzecznictwo może być polityczne (tj. lobbowanie na rzecz konkretnego aktu prawnego), ale częściej jest społeczne i intelektualne skoncentrowane na wypowiadaniu się w imieniu osób bez głosu.*

Podsumowując, rzecznictwo we wszystkich formach ma na celu zapewnienie, że ludzie, szczególnie ci, którzy są najbardziej narażeni w społeczeństwie, są w stanie:[1]

>> *spowodować, żeby ich głos został usłyszany w ważnych dla nich sprawach;*
>> *bronić i chronić swoich praw;*
>> *przedstawić swoje poglądy, i mieć pewność, że zostaną one prawdziwie rozważone przy podejmowaniu decyzji o ich życiu.*

Rzecznictwo jest procesem wpierania i umożliwienia ludziom:

>> *wyrażać swoje opinie i obawy,*
>> *mieć dostęp do informacji i usług,*
>> *bronić i promować swoje prawa i obowiązki,*
>> *eksplorować wybory i opcje.*

Adwokat to ktoś, kto zapewnia wsparcie rzecznicze, gdy jest ono potrzebne. Adwokat może pomóc ci uzyskać dostęp do informacji, których potrzebujesz lub pójść z tobą na spotkania lub wywiady, w roli pomocniczej. Możesz poprosić swojego adwokata o pisanie listów w twoim imieniu lub mówić za ciebie w sytuacjach, w których nie czujesz się w stanie mówić za siebie.

Co to jest debata?

Jedną z metod stosowanych przez adwokatów jest debata. Debata jest argumentem słownym, który jest prowadzony w określonych ramach. Debaty są powszechne zarówno w środowiskach politycznych, jak i edukacyjnych. Ludzie mogą nie zgadzać się z przeciwstawnymi poglądami w ustrukturyzowanym otoczeniu, które daje wszystkim uczestnikom szansę na zaprezentowanie i obronę swoich argumentów, jak również wyciągnięcie wniosków na temat argumentów przeciwników. Istnieje wiele różnych formatów możliwych do debaty, ale debaty mają również wiele wspólnych cech.

Tematem debaty może być praktycznie wszystko. Jednak większość debat z publicznością skupia się na kontrowersyjnej kwestii, która interesuje publiczność, na przykład na temat przepisów imigracyjnych i akceptacji uchodźców. Niektóre debaty mają udział publiczności z pewnymi pytaniami stawianymi przez publiczność dyskutantom. Debaty mogą dotyczyć jednego uczestnika przeciwko drugiemu lub mogą mieć format zespołu. Podstawowe formaty debat różnią się znacznie pod względem terminów wystąpień, kolejności wystąpień i sposobu przedstawiania argumentów.

Początkowe przemówienia w debacie nazywane są „konstruktywnymi przemówieniami", ponieważ dyskutanci przedstawiają podstawową konstrukcję swojego argumentu. Argument w debacie oznacza stwierdzenie swojego stanowiska, a następnie uzasadnienie tego stanowiska, stwierdzając, dlaczego twoje stanowisko w tej sprawie jest właściwe. Dowody uzyskane w wyniku badań, takich jak statystyki lub w formie wyników badań, są wykorzystywane do uzasadnienia stanowiska w debacie. Cytaty i osobiste zeznania można również wykorzystać jako dowody wzmacniające pozycję.

Dwie pozycje w debacie są pozytywne i negatywne. Strona twierdząca lub „pro" w debacie opowiada się za czymś, podczas gdy strona negatywna lub „con" argumentuje przeciwko czemuś. Na przykład, twierdząca postawa w sprawie kontroli broni argumentowałaby, dlaczego przepisy dotyczące broni palnej są niezbędne dla bezpieczeństwa publicznego, podczas gdy negatywne stanowisko w sprawie kontroli broni argumentowałoby, dlaczego kontrole nie będą działać w celu zapewnienia bezpieczeństwa ludności.

Dobrzy dyskutanci rozumieją znaczenie odwoływania się nie tylko do logiki i rozumu, ale także do emocji publiczności. Ważne są strategie argumentacyjne, a dyskutanci muszą przewidywać odpowiedzi innych dyskutantów i publiczności. Dogłębne zrozumienie tematu, a nie tylko główne punkty, jest absolutnie niezbędne. Dobry uczestnik debaty musi udowodnić nie tylko, dlaczego jego pozycja jest właściwa, ale dlaczego pozycja przeciwnika jest niewłaściwa.

Większość formatów debat obejmuje sekcję krzyżową, w której uczestnicy mogą zadawać pytania innym kandydatom. Strategicznym pomysłem na dyskusję jest próba ujawnienia słabości argumentu przeciwnika. Obalające przemówienia to te na zakończenie debaty. Oferują zarówno podsumowanie argumentów każdego dyskutanta, jak i wnioski wyciągnięte z argumentów innych dyskutantów.

Co to jest debata przy okrągłym stole?

Debata przy okrągłym stole zwykle służy wypowiedzeniu się przez grupy lub zespół, jest okazją, aby usiąść i przedyskutować problem, podzielić się opiniami, strategiami, taktyką, tworzeniem, utrzymaniem, oceną wyników lub po prostu burzy mózgów (rzucając wszelkie pomysły, bez względu na jakie są). Podczas tych spotkań jednostki powinny być otwarte, uczciwe i bezpośrednie z innymi wokół stołu; zawsze okazując wzajemny szacunek dla opinii innych.

Główne różnice między debatą przy okrągłym stole a konwencjonalną debatą polegają na tym, że istnieją nie tylko dwie pozycje, a debaty przy okrągłym stole są znacznie mniej restrykcyjne w kwestiach, które trzeba argumentować, i można zaprezentować wiele różnych poglądów i interesów czyniąc debaty bardziej niż dwuwymiarowymi.

Zalety debat przy okrągłym stole:

>> *dyskusja przy okrągłym stole jest doskonałą formą komunikacji w małych grupach, gdy grupa będzie współpracować długoterminowo,*
>> *dyskusje przy okrągłym stole są niezwykle przydatne, jeśli chodzi o uczenie się,*

>> ponieważ dyskusje przy okrągłym stole są zazwyczaj długoterminowym rodzajem dyskusji w małych grupach, współpraca ma kluczowe znaczenie dla sukcesu grup.

Wspieranie uchodźców i imigrantów

Wspieranie uchodźców rozpoczęło się od pracowników socjalnych na całym świecie, którzy spotykając się z imigrantami i uchodźcami - ludźmi, którzy z różnych powodów zostali zagubieni w swoich domach - zaczęli bronić praw człowieka imigrantów i uchodźców przez cały proces migracji, a także potępiać szkodliwe praktyki i polityki związane z tym procesem (MSW Career, n.d.).

Jednakże, w pojedynkę, propagowanie praw imigrantów i uchodźców nie zawsze jest łatwe. Artykuł MSW wymienia pięć rzeczy, które można zrobić, aby przyczynić się do propagowania imigrantów i uchodźców. Przede wszystkim należy słuchać uchodźców i imigrantów, aby zrozumieć ich punkt widzenia. Po drugie, zaangażowanie w działalność organizacji pozarządowych, które pomagają uchodźcom i imigrantom, znacznie zwiększa swój wkład. Po trzecie, kontaktowanie się z przedstawicielami władz lokalnych lub krajowych w kwestiach związanych z uchodźcami i imigrantami to fantastyczny sposób na ich popieranie. Po czwarte, uczestnictwo w marszach, protestach itp. Wskazuje na wsparcie dla społeczności uchodźców i imigrantów – w grupie jest siła. Wreszcie, rozpowszechnianie informacji, edukacja i walka z uprzedzeniami we własnym kręgu społecznym to ważny sposób na propagowanie imigrantów i uchodźców.

Kanadyjskie Towarzystwo Pediatryczne (n.d.) stwierdza, że stworzenie strategii rzecznictwa jest niezbędne. Aby zbudować skuteczną strategię, problem musi być starannie udokumentowany i zdefiniowany, musi zostać zidentyfikowana grupa docelowa lub grupa, która może wprowadzić zmiany, należy zaproponować rozwiązanie, a dowody wraz z danymi muszą być uwzględnione w strategii. Ponadto istnieją trzy rodzaje rzecznictwa dla uchodźców i imigrantów: polityka, system i rzecznictwo. Popieranie polityki wymaga zmian w polityce, rzecznictwo systemu działa w celu osiągnięcia praktycznych zmian, które poprawiają jakość życia uchodźców i imigrantów, a popieranie spraw przemawia do odbiorców poprzez indywidualne historie uchodźców i imigrantów.

Ćwiczenie przełamujące lody w grupie

1. Ćwiczenie przełamujące lody w grupie dla lekcji 1
(Czas 10 minut)

Istnieje wiele ćwiczeń przełamujących lody w grupie, a trener może wybrać dowolne. Polecamy na przykład „One word Ice breaker". To ćwiczenie na przełamywanie lodu odbywa się w następujący sposób:

>> *Podziel uczestników spotkania na grupy czterech lub pięciu osób, uczestnicy odliczają swój numer w grupie.*
>> *Powiedz nowo utworzonym grupom, że ich zadaniem jest myśleć przez minutę, a następnie podzielić się ze swoją grupą jednym słowem opisującym „MIGRACJĘ".*
>> *Po zakończeniu początkowej spontanicznej dyskusji w małych grupach poproś uczestników o podzielenie się jednym słowem z większą grupą. Poproś wolontariusza o rozpoczęcie, a następnie poproś każdego uczestnika, aby podzielił się jednym słowem opisującym „MIGRACJA".*
>> *Następnie, po tym, jak uczestnicy wysłuchali różnorodności słów z większej grupy, podsumuj ćwiczenie, prosząc ich o zbadanie kilku pytań w ich małej grupie.*

Na przykład:

>> *Czy otaczający cię członkowie rodziny użyją tego samego słowa?*
>> *Czy jest to perspektywa migracji, którą chcesz mieć w swoim społeczeństwie?*

Każdy trener może tworzyć pytania kontrolne w zależności od grupy i sytuacji.

To ćwiczenie zapewni trenerowi i grupie dostęp do informacji o aktualnym sposobie myślenia całej grupy na temat migracji.

2. Ćwiczenie przełamujące lody w grupie dla lekcji 2
(Czas 15 minut)

Istnieje wiele ćwiczeń z przełamywaniem lodu, a trener może wybrać dowolne. Jako przykład polecamy „Bingo". Trener musi utworzyć „arkusz bingo" - możesz zobaczyć poniższy przykład.

>> Bingo

Przeczytaj opisy poniżej. Sprawdź, czy możesz znaleźć kogoś w grupie, kto pasuje do tego opisu. Poproś tę osobę o podpisanie swojego nazwiska w tym konkretnym polu. Postaraj się być pierwszą osobą z pięcioma podpisami od różnych osób z rzędu, aby uzyskać BINGO.

To ćwiczenie na przełamywanie lodu odbywa się w następujący sposób:

Ktoś, kto posiada lub posiadał zwierzę domowe	Ktoś, kto urodził się w innym kraju	Ktoś, kto jest najstarszym dzieckiem w rodzinie	Ktoś, kto potrafi mówić więcej niż w 2 językach	Ktoś, kto ma zagranicznych przyjaciół
Ktoś, kto mieszkał w tym samym miejscu przez całe życie.	Ktoś, kto gra na instrumencie muzycznym	Ktoś, kto lubi tę samą muzykę, co ty	Ktoś, kto ma przyjaciela mieszkającego w innym kraju	Ktoś, kto ma dzieci
Ktoś, kto ma członka rodziny mieszkającego / pracującego w innym kraju	Ktoś, kto odwiedził więcej niż 3 kraje	Wolne miejsce	Ktoś, kto mieszkał w więcej niż jednym kraju	Ktoś, którego członkowie rodziny przeżyli wojnę
Ktoś, kto pracował z cudzoziemcami lub uchodźcami	Ktoś, kto lubi rzemiosło	Ktoś, kto ma sąsiada z innego kraju	Ktoś, kto jest najstarszym dzieckiem w rodzinie	Ktoś kto jest wolontariuszem
Ktoś urodzony w tym samym roku co ty	Ktoś, kto lubi gotować	Ktoś, kto ma więcej niż 2 braci / siostry	Ktoś, kto pracował w innym kraju	Ktoś, kto lubi tę samą muzykę, co ty

>> Rozdaj arkusze z bingo każdemu uczestnikowi.
>> Uczestnicy będą musieli ze sobą rozmawiać, aby znaleźć kogoś, kto pasuje do jednego z kwadratów. Na przykład, gdy znajdą kogoś, kto „podróżował do innego kraju UE", piszą nazwisko tej osoby na placu bingo.
>> Wygrywa pierwsza osoba, która osiągnie 5 podpisanych kwadratów. Powinno być 5 różnych osób.

Ćwiczenie pozwala uczestnikom poznać się i znaleźć wspólne podstawy. Pozwala także uczestnikom zobaczyć siebie lub członków swojej rodziny w kontekście globalnej migracji.

3. Ćwiczenie przełamujące lody w grupie dla lekcji 3
(Czas 15 minut)

Istnieje wiele ćwiczeń z przełamywaniem lodu, a trener może wybrać dowolne. Jako przykład zalecamy „Wyzwanie Marshmallow". To ćwiczenie na przełamywanie lodów odbywa się w następujący sposób:

>> *Podziel uczestników na grupy po 4 osoby.*
>> *Daj każdej grupie 1/3 paczki spaghetti, jedną rolę taśmy i opakowanie Marshmallow .*
>> *Poproś ich, aby zbudowali najwyższą wolnostojącą konstrukcję, która uniesie jedno Marshmallow na wierzchu.*
>> *Zwycięska drużyna to ta z najwyższą stojącą wieżą.*

Po ćwiczeniu trener powinien podkreślić znaczenie pracy zespołowej - praca zespołowa jest ważna nie tylko w pracy, ale także w budowaniu naszych społeczności i otoczenia. Tylko dzięki wspólnej pracy możemy osiągnąć pożądane rezultaty.

>> Lekcja 1 - Zrozumienie migracji

Zalecana ilość uczestników grupie: od 6 do 30 osób

Cel lekcji: Głównym celem tej lekcji jest zapoznanie się z prawdziwymi historiami migrantów i uchodźców, zbadanie przyczyn migracji oraz wymiana poglądów na temat polityki i inicjatyw podejmowanych przez każde państwo w UE w odniesieniu do migracji. Lekcja posłuży również jako wprowadzenie do debat / metody poparcia, ponieważ uczestnicy będą mieli okazję podzielić się swoimi opiniami i zaangażować w dyskusję.

Oczekiwane efekty:
Po zakończeniu lekcji uczestnicy:

>> Będą mieli lepsze zrozumienie przyczyn migracji i problemów związanych z migracją.
>>Z dobędą wiedzę na temat definicji rzecznictwa.
>> Będą rozumieć potrzebę i znaczenie rzecznictwa.
>> Poprawią swoje umiejętności kreatywne i opowiadania historii jako narzędzia rzecznictwa i jak można je wykorzystać do opowiadania historii migrantów i uchodźców.
>> Zrozumieją, jak ich „głos" może pomóc podnieść świadomość, podnieść empatię i tolerancję wobec migrantów i uchodźców w ich własnych społecznościach.
>> Poprawią swoje umiejętności komunikacyjne w zakresie wyrażania punktów widzenia, a także rozwijają zdolność do uczestniczenia w konstruktywnej dyskusji.
>> Podniosą świadomość i empatię wobec migrantów i uchodźców.

Materiały:

>> *materiały informacyjne (w razie potrzeby z tłumaczeniem z filmu w języku lokalnym),*
>> *projektor,*
>> *komputer,*
>> *system dźwiękowy,*
>> *kolorowe znaczniki,*
>> *kredki,*
>> *nożyczki,*
>> *papier typu flipchart,*
>> *przestronna sala szkoleniowa z wystarczającą ilością miejsca, aby ludzie pracowali w grupach.*

Metody nauczania:

>> *Prezentacje trenera i uczestników*
>> *Dyskusja*
>> *Praca grupowa*
>> *Studia przypadków / wymiana dobrych praktyk*

TREŚĆ LEKCJI

Rzecznictwo: opowiadania historii (65 minut)
Prezentacja metody (10 minut):
Co to jest rzecznictwo?
Jak, dlaczego i gdzie wykorzystywane jest rzecznictwo?
Rzecznictwo poprzez opowiadanie historii

Wprowadzenie do zadania (10 min)

Jeśli uczestnicy mają dobry poziom języka angielskiego, trener może pokazać wideo: https://www.youtube.com/watch?v=Z7vX4ZBGqus

opowiadanie historii (45 minut)

>> *Odtwórz wideo: Historia uchodźcy https://www.youtube.com/watch?v=ItNWqzBTC0w (4:33 min)*

>> *Podziel uczestników na grupy po 4 osoby i kontynuuj historię rodziny w dowolny, kreatywny sposób (pisanie, rysowanie, kolaż, teatr). Muszą go zaprezentować w kreatywny sposób, aby wszyscy byli zaangażowani.*

Trener przygotowuje małe kawałki papieru ze słowami w zależności od liczby grup. Jeśli jest sześć grup – słowo pozytywne (2 razy), słowo negatywne (2 razy), neutralne (2 razy). Każda grupa wybiera jedną kartkę z zamkniętymi oczami.

Zgodnie ze słowem, które wybrali, uczestnicy muszą odpowiednio stworzyć scenariusz.

- Każda grupa przedstawia swoją pracę pozostałym.

EWALUACJA LEKCJI

Otwarta dyskusja (15 minut):

>> *Dlaczego uchodźcy lub migranci opuszczają swoje kraje?*
>> *Jakie są ich oczekiwania?*
>> *Jaka jest rzeczywistość, którą spotykają? (Wkład uczestników dotyczący bieżącej sytuacji w kraju).*
>> *Wkład trenera w sytuację europejską / międzynarodową.*
>> *Co możemy zrobić (jak możemy wykorzystać nasz głos), aby wzmocnić pozytywne scenariusze, które właśnie zostały przedstawione?*

OGÓLNE UWAGI DLA TRENERA

>> *Advocacy video - trener może również wyszukiwać krótkie wideo w swoim ojczystym języku, co pomogłoby uczestnikom wyobrazić sobie warunki i ścieżkę, przez którą przechodzą uchodźcy, aby osiągnąć bezpieczeństwo.*
>> *Refugee story video - dla uczestników bez znajomości języka angielskiego lub z niską znajomością języka angielskiego, istnieje potrzeba jednoczesnego tłumaczenia przez trenera lub znalezienia podobnego wideo w języku ojczystym.*

>> Lekcja 2 – Łamanie stereotypów

Zalecana ilość uczestników grupie: od 6 do 30 osób

Cel lekcji: Lekcja skupia się na "przełamywaniu stereotypów" odnoszących się do uchodźców, poprzez skupieniu się na i dzieleniu się dobrymi praktykami i przykładami, opowiadaniu historii lokalnej i międzynarodowej społeczności, znanych ludzi, którzy również byli uchodźcami. Ta lekcja pozwoli na rozwinięie umiejętności debaty/ rzecznictwa.

Oczekiwane efekty:
Po zakończeniu lekcji uczestnicy:
>> Będą lepiej rozumieli przyczyny migracji i związane z nią problemy.
>> Zdobędą wiedzę na temat metody debaty.
>> Zrozumieją potrzebę i znaczenie rzecznictwa.
>> Poprawią swoje umiejętności komunikacyjne w dyskusji i debacie.
>> Poprawią umiejętność słuchania.
>> Podniosą swoją świadomość, że ich „głos" może pomóc w szerzeniu świadomości, wzbudzać empatię i tolerancję wobec migrantów i uchodźców w ich społecznościach.
>> Podniosą świadomości i empatię wobec migrantów i uchodźców.

Materiały:
>> Materiały informacyjne (arkusze Bingo)
>> Biały papier
>> *Długopisy*
>> *Projektor*

>> *Komputer*
>> *System dźwiękowy*
>> *Tablica i arkusze papieru*
>> *Przestronna sala treningowa*

Metody nauczania:
>> Prezentacje trenera
>> Debata / dyskusja
>> Praca indywidualna
>> Studia przypadków / wymi*ana dobrych praktyk*

TREŚĆ LEKCJI

Wprowadzenie do metody debaty (10 minut)
Prezentacja (10 minut):

>> *Co to jest debata?*
>> *Jak, dlaczego i gdzie wykorzystywane są debaty?*
>> *Rzecznictwo poprzez debaty.*

Metoda debaty lot balonem (45 minut)

Metoda debaty lot balonem to świetny sposób na wprowadzenie debaty i może być wykorzystana jako platforma do szerszej dyskusji.

>> *Wybierz pięć lub sześć osób (w zależności od wielkości grupy), z których każdy wybiera historyczną lub sławną osobę, pod którą się podszywa w trakcie ćwiczenia. Alternatywnie, trener może przydzielić uczestnikowi historyczną lub sławną osobę.*
>> *Poproś wszystkich, aby wyobrazili sobie, że są razem w balonie lecąc nad pustynią w środku wyprawy badawczej, aby założyć nową kolonię / miasto. Balon spada z powodu dużej wagi na pokładzie. Jedna osoba musi zostać wyrzucona za burtę / pozostawiona na pustyni, aby ocalić innych, ale kto to będzie?*
>> *Każdy uczestnik ma 5 minut na przygotowanie przemówienia, a następnie musi wypowiedzieć się dlaczego powinien zostać na pokładzie balonu. Nie wolno im ujawniać swoich nazwisk ani osiągnięć historycznych. Wskazówka: mogą skupić się na swojej wiedzy, umiejętnościach itp.*
>> *Na końcu grupa głosuje, która osoba jest przegraną i „zostaje wyrzucona z balonu". Będą musieli uważnie słuchać argumentów, aby mogli głosować nad tym, kto zostanie wyrzucony z balonu.*
>> *Trener pyta grupę, dlaczego podjęli decyzję. Może się odbyć dyskusja na temat tego, czy głosowali na kogoś z powodu argumentów, które wypowiedział mówca, czy z powodu z góry przyjętych pomysłów.*
>> *Czy trenerowi mówcy trudno było zagrać rolę i przygotować przemówienie? Na jakich cechach zdecydowali się skupić i dlaczego?*
>> *Trener zachęca następnie do dyskusji, mówiąc grupie, że wszystkie wymienione postacie były uchodźcami lub imigrantami z innych krajów, przypominając grupie o znaczeniu ich pracy dla całego świata. Trener może również zachęcać grupę do dzielenia się innymi historiami znanych imigrantów / uchodźców.*

Przykładowa lista znanych osób, które były uchodźcami lub imigrantami:

>> *Freddie Mercury*
>> *Rita Ora*
>> *Albert Einstein*
>> *Marlene Dietrich*
>> *Sigmund Freud*
>> *Nikola Tesla*
>> *Oscar de la Renta*
>> *Dalai Lama*
>> *Elon Musk*

Listę można dostosować do regionu, dodając lokalnych słynnych uchodźców i imigrantów.

EWALUACJA LEKCJI

Metoda dłoni (20 minut):

Daj uczestnikom kartkę papieru i długopisy. Poproś uczestników, aby narysowali obrys wokół własnej dłoni i zapisali na palcach następujące stwierdzenia:

>> *Kciuk - coś dobrego, coś, co im się podobało;*
>> *Palec wskazujący - coś, co zmieniło / zakwestionowało ich punkt widzenia;*
>> *Środkowy palec - coś złego, coś, czego nie lubili;*
>> *Palec serdeczny - coś, co cenią / pamiętają z aktywności lub czegoś, co ich zaskoczyło (wcześniej o tym nie wiedzieli);*
>> *Mały palec - coś, o czym chcą się dowiedzieć więcej;*
>> *Środek dłoni - (przewidywanie na przyszłość), co będą robić dalej? Jak mogą wykorzystać zdobytą wiedzę w swoich społecznościach?*

OGÓLNE UWAGI DLA TRENERA

Nie wszyscy z grupy uczestników będą mieli przyjemność dzielić się swoimi przemyśleniami, dlatego nie powinniście „popychać ich" do mówienia, a raczej zachęcać ich, obserwując grupę i zadając pytania skierowane do konkretnych osób, np. Thomas, co wpływa na twoją decyzję o opuszczeniu Eleny na pustyni?

>> Lekcja 3 – Tworzenie społeczności integracyjnych

Zalecana ilość uczestników grupie: Zalecana ilość uczestników grupie: od 6 do 30 osób

Cel lekcji: Lekcja skupia się na „społecznościach integracyjnych" - budowaniu społeczności tolerancyjnych i akceptującej imigrantów i uchodźców. Uczestnicy poznają korzyści płynące z takich społeczności i omówią dobre praktyki w swoim kraju i za granicą. Zbadają również, jak mogą być częścią budowania takiej społeczności. Lekcja pozwoli także uczestnikom na dalsze rozwijanie umiejętności debat / rzecznictwa.

Rezultaty:

Po zakończonej lekcji uczestnicy:

>> Zwiększą swoją wiedzę na temat metody rzecznictwa / debat.
>> Zwiększą zrozumienie potrzeby i znaczenia rzecznictwa.
>> Poprawią swoje umiejętności komunikacyjne w zakresie wyrażania swoich punktów widzenia, a także możliwość uczestniczenia w konstruktywnej dyskusji i debatach.
>> Poprawią umiejętności słuchania.
>> Zrozumieją, w jaki sposób ich „głos" może pomóc w szerzeniu świadomości, wzbudzać empatię i tolerancji *wobec migrantów i uchodźców w ich społecznościach.*
>> Zrozumieją znaczenia społeczności integracyjnych.
>> Podniosą świadomość i empatię wobec migrantów i uchodźców.

Materiały:

>> spaghetti
>> pianka Marshmallow
>> taśma
>> materiały informacyjne (debaty na temat odgrywania ról)
>> kapelusz / pudełko / wiadro
>> projektor
>> komputer
>> system dźwiękowy
>> tablica
>> przestronna sala treningów

Metody nauczania:

>> prezentacje trenera
>> debaty / dyskusja
>> praca indywidualna
>> studia przypadków / wymiana dobrych praktyk
>> odgrywanie ról

TREŚĆ LEKCJI

1) Przypomnienie, czym jest rzecznictwo i debata.

Dyskusja w grupach (15 minut):

>> Co to jest rzecznictwo? Opisz własnymi słowami.
>> Czym są debaty i opowiadania? Opisz własnymi słowami.
>> Jak, dlaczego i gdzie wykorzystywane jest rzecznictwo?
>> Znaczenie rzecznictwa?
>> Podaj przykłady dobrej praktyki metod rzecznictwa w społecznościach lokalnych.

2) Symulacja prawdziwej debaty okrągłego stołu (40 minut).

- Przedstaw temat grupie (upewnij się, że jest odpowiedni dla grupy, biorąc pod uwagę ich wiek, pochodzenie, obszar, w którym mieszkają itp.) związany z imigrantami / uchodźcami.

- Grupa jest podzielona na okrągłe stoły (każdy okrągły stół ma 5 - 6 osób w zależności od wielkości grupy).

- Członkowie okrągłego stołu wybierają rolę/charakter/organizację, którą będą reprezentować. Przedstawią także swoje opinie/rozwiązania, biorąc również pod uwagę charakter/rolę. Pozwala to uczestnikom spojrzeć na problem/problemy przedstawione z różnych punktów widzenia. Ponadto szerszy zakres „ekspertów z różnych środowisk" będzie wstanie dostarczyć różne rozwiązania. Postacie/organizacje zależą od interesariuszy/kluczowych organizacji. Każda postać/organizacja powinna mieć mały opis z ich działalnością/obowiązkami, itp.

- Po tym, jak wszyscy będą gotowi, rozpoczynają się debaty okrągłego stołu:

>> Członkowie grupy przedstawią się (swoje postacie).
>> Moderator przedstawia problem grupie.
>> Członkowie zadają pytania wyjaśniające.
>> Cisza, podczas gdy członkowie zapisują pomysły i przemyślenia dotyczące przedstawionych sytuacji.
>> Każdy członek dzieli się pomysłami / sugestiami / dobrą praktyką związaną z sytuacją.
>> Moderator pilnuje agendy i porządku obrad i pyta uczestników o kluczowe informacje.
>> Zamknięcie i zakończenie: moderator pyta uczestników, czego dowiedzieli się z debat, czy było dla nich coś trudnego itd.

EWALUACJA

Metoda pytań z kapelusza (20 minut):

>> Daj każdemu członkowi zespołu mały kawałek papieru i długopis.
>> Poproś uczestników, aby zapisali swoje pytanie. Pytanie może dotyczyć tego, czego się dzisiaj nauczyli, lub czegoś, co się pojawiło, idei, którą mają do refleksji lub w inny sposób.
>> Trener może wybrać konkretny temat lub pozostawić osobom indywidualnym możliwość zadawania pytań, które uważają za istotne (biorąc pod uwagę wszystkie trzy lekcje).
>> Po kilku minutach trener zbiera wszystkie pytania w czapce / pudełku / wiadrze lub czymkolwiek, co mają.
>> Następnie trener podaje kapelusz / pudełko / wiadro jednej osobie, która losowo wybierze pytanie.
>> Osoba, która wybrała pytanie, spróbuje udzielić odpowiedzi na to pytanie. Trener może otworzyć dyskusję na temat pytania.
>> Kapelusz jest podawany dookoła koła, dopóki wszyscy nie wybiorą i nie odpowiedzą na pytanie.

OGÓLNE UWAGI DLA TRENERA

Temat ćwiczenia Okrągłego Stołu musi być znany / odpowiedni dla grupy i problemów, z którymi się borykają lub których są świadomi, aby był jak najbardziej „prawdziwy". Jako trener pomyśl o odpowiednim temacie i pomyśl o interesariuszach, którzy powinni być zaangażowani w znalezienie rozwiązań.

Na przykład:
Temat - istnieje zapotrzebowanie na centrum kulturowe / lokale, z których wszyscy, w tym mniejszości / uchodźcy / migranci, mogliby korzystać podczas wspólnych spotkań / wydarzeń kulturalnych w mieście „Limassol"

Role/Postacie:

>> *Przedstawiciel gminy „Limasssol"*
>> *Przedstawiciele społeczności pracowników-imigrantów z Filipin (liczba zależy od grupy)*
>> *Przedstawiciele Zarządu Szkoły Miasta „Limassol"*
>> *Przedstawiciel z centrum kulturalnego „Trassol"*
>> *Różni przedstawiciele imigrantów miejskich „Limassol" i społeczności uchodźców*
>> *Przedstawiciel ambasad Wietnamu, Filipin, Słowacji, Bułgarii i Rumunii*

Przypisy

1. *https://www.seap.org.uk/im-looking-for-help-or-support/what-is-advocacy.html*

Bibliografia

1. *Kumi Naidoo and Sylvia Borren, Civil Society, 2013 IDRC Research Results / Résultats de recherches du CRDI 2010-2019 / Années 2010-2019. Retrieved from: http://idl-bnc.idrc.ca/dspace/bitstream/10625/51588/1/IDL-51588.pdf*
2. *Rajesh Tandon, Civil Society @ Crossroads: Shifts, Challenges, Options?, PRIA, 2012. Retrieved from: http://www.intrac.org/data/files/resources/757/Civil-society-at-a-Crossroads-Global-Synthesis-Report.pdf*
3. *Robin Brown, The Four Paradigms of Public Diplomacy, Institute of Communication Studies University of Leeds. Retrieved from: https://pdnetworks.files.wordpress.com/2012/04/isa-2012-v4.pdf*
4. *J. Samuel, Public advocacy and people-centered advocacy: mobilizing for social change, Development in Practice, Taylor & Francis, 2007. Retrieved from: http://www.ired.org/modules/infodoc/cache/files/english/development_in_practice_17_4-5_2007_public_advocacy_and_people-centred_advocacy.pdf*
5. *A. Chandler; G. Johnson (ed), Click Here for Change: Your Guide to the E-Advocacy Revolution, Community Technology Foundation of California, 2007. Retrieved from: http://www.vaservice.org/uploads/public/Resource_Library/Technology_Assistance/E-Advocacy_Revolution_Guide.pdf*
6. *Aaron Swartz blog, Theory of Change. Retrieved from: http://www.aaronsw.com/weblog/theoryofchange*
7. *MSW Career. (n.d.). How to Be an Advocate for Immigrants and Refugees. Retrieved from https://mswcareers.com/how-to-be-an-advocate-for-immigrants-and-refugees/*
8. *The Canadian Paediatric Society. (n.d.). Advocacy for Immigrant and Refugee Health Needs. Retrieved from Caring for Kids: https://www.kidsnewtocanada.ca/beyond/advocacy*

>>Metoda 3 - Metoda zapytania

Wprowadzenie metody i opisu

Koncepcja metody

Nauka oparta na zapytaniach

“Zapytanie” definiowane jest jako „poszukiwanie prawdy, informacji lub wiedzy - szukanie informacji przez zadawanie pytań. ”Osoby kontynuują proces dochodzenia od momentu, w którym się rodzą, aż do śmierci. niemowlęta zaczynają rozumieć świat poprzez dociekania. Od urodzenia dzieci obserwują zbliżające się twarze, chwytają przedmioty, wkładają rzeczy do ust i zwracają się w stronę głosów. Proces dociekania rozpoczyna się od zebrania informacji i dane dzięki zastosowaniu ludzkich zmysłów - widzenie, słyszenie, dotykanie, smakowanie i wąchanie W ten sposób badanie jest podejściem skoncentrowanym na uczniu, które umożliwia uczniom zbadanie ich naturalnego poczucia ciekawości i eksploracji, stając się aktywnymi członkami własnego procesu uczenia się.[1]

Historia

Nauka oparta na zapytaniach została opracowana w latach 60. XX wieku jako forma zapamiętywania informacji z materiałów instruktażowych, takich jak bezpośrednie instrukcje i uczenie się na pamięć. Generowanie informacji i tworzenie ich znaczenia w oparciu o doświadczenia osobiste lub społeczne odzwierciedla się jako konstruktywizm. W latach 60. Joseph Schwab wezwał do podzielenia zapytania na trzy odrębne poziomy:

Poziom 1: Zapytanie o potwierdzenie:

Nauczyciel uczył konkretnego tematu lub tematu. Następnie nauczyciel opracowuje pytania i procedurę, która prowadzi uczniów przez czynność, w której wyniki są już znane. Ta metoda jest świetna, aby wzmocnić nauczane koncepcje i wprowadzić uczniów w naukę postępowania zgodnie z procedurami, zbierać i rejestrować dane poprawnie oraz potwierdzać i pogłębiać zrozumienie.

Poziom 2: Zapytanie strukturalne:

Nauczyciel udziela wstępnego pytania i zarysu procedury. Uczniowie mają formułować wyjaśnienia swoich ustaleń poprzez ocenę i analizę zebranych danych.

Poziom 3: Zapytanie kierowane:

Nauczyciel podaje tylko pytanie badawcze dla uczniów. Studenci są odpowiedzialni za projektowanie i przestrzeganie własnych procedur, aby przetestować to pytanie, a następnie przekazać swoje wyniki i ustalenia.

Poziom 4: Otwarte / Prawdziwe zapytanie:

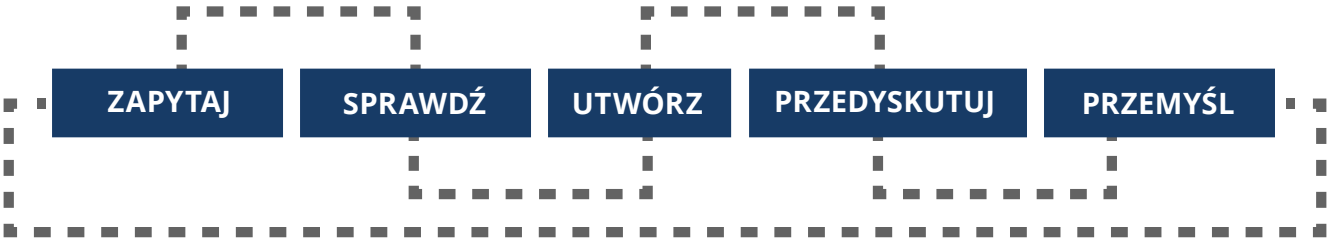
Uczniowie formułują własne pytania badawcze, opracowują i realizują opracowaną procedurę oraz przekazują swoje wyniki i wyniki. Ten rodzaj dochodzenia jest często postrzegany w kontekście naukowym, w którym uczniowie kierują swoimi własnymi pytaniami śledczymi.[2]

Banchi i Bell (2008) wyjaśniają, że nauczyciele powinni rozpocząć naukę pytań na niższych poziomach i wypracować sposób na rozpoczęcie dochodzenia w celu skutecznego rozwijania umiejętności dociekania uczniów. Otwarte działania dochodzeniowe odnoszą sukces tylko wtedy, gdy uczniowie są motywowani wewnętrznymi zainteresowaniami i posiadają umiejętności do prowadzenia własnych badań. Później Marshall Herron sformalizował go w 1971 r., Który opracował skalę Herrona, aby ocenić ilość dochodzeń w ramach konkretnego ćwiczenia laboratoryjnego.

Charakterystyka

Uczenie się przez śledztwo obejmuje opracowywanie pytań, dokonywanie obserwacji, prowadzenie badań w celu ustalenia, jakie informacje są już rejestrowane, opracowywanie metod eksperymentów, opracowywanie narzędzi do gromadzenia danych, gromadzenie, analizowanie i interpretowanie danych, przedstawianie możliwych wyjaśnień i tworzenie prognoz dla przyszłych badań. Tak więc do zadań studentów należą:

>> *tworzenie własnych pytań;*
>> *uzyskanie dowodów, aby odpowiedzieć na pytanie (pytania);*
>> *wyjaśnienie zebranych dowodów;*
>> *połączenie wyjaśnienia z wiedzą z procesu dochodzenia.*



Rysunek 1: Cykl zapytania
Źródło: Bruce, Bertram C. (2008, November 11). The inquiry cycle [Website].
Retrieved from https://chipbruce.net/resources/inquiry-based-learning/the-inquiry-cycle/

Kontekst zapytania

Niestety, nasz tradycyjny system edukacyjny działa w sposób zniechęcający do naturalnego procesu dochodzenia. Uczniowie stają się mniej podatni na zadawanie pytań, gdy przechodzą przez kolejne poziomy. W tradycyjnych szkołach uczniowie uczą się nie zadawać zbyt wielu pytań, zamiast tego słuchać i powtarzać oczekiwane odpowiedzi. Niektóre zniechęcenie do naszego naturalnego procesu badawczego może wynikać z braku zrozumienia głębszej natury uczenia się opartego na dociekaniu.

Istnieje nawet tendencja do postrzegania go jako „puchowego" uczenia się. Skuteczne dochodzenie to coś więcej niż tylko zadawanie pytań. Złożony proces wiąże się z próbą przekształcenia informacji i danych w użyteczną wiedzę. Przydatne zastosowanie uczenia się przy zapytaniach obejmuje kilka czynników: kontekst pytań, ramy pytań, nacisk na pytania i różne poziomy pytań.

Społeczeństwo ludzkie i jednostki w społeczeństwie stale generują i przekazują ten zasób wiedzy. Eksperci pracujący na pograniczu znanego i nieznanego stale dodają do wiedzy. Bardzo ważne jest, aby wiedza była przekazywana wszystkim członkom społeczeństwa.

Aktualne poglądy na naukę

>> *Behawioryzm („Nauka jest nauczana");*
>> *Kognitywny konstruktywizm („Uczenie się jest indywidualnym tworzeniem zmysłów");*
>> *Społeczno-kulturowy konstruktywizm („Nauka buduje wiedzę jako część robienia rzeczy z innymi").*

Wnioski płynące ze społecznego konstruktywistycznego spojrzenia na uczenie się
Słuchacze będą brać udział w następujących aktywnościach:

>> *Praca w grupach;*
>> *Poznawanie i manipulowanie materiałami fizycznymi;*
>> *Uczenie się bazując na wcześniejszych doświadczeniach i pomysłach;*
>> *Stawianie pytań;*
>> *Przekazywanie swoich pomysłów;*
>> *Słuchanie pomysłów innych;*
>> *Wyciąganie wniosków;*
>> *Stawianie argumentów.*

Nauka oparta na zapytaniach oznacza...

„Uczniowie stopniowo rozwijają pomysły, ucząc się, jak badać i budować swoją wiedzę i zrozumienie otaczającego świata. Wykorzystują umiejętności stosowane przez naukowców, takie jak podnoszenie pytań, zbieranie danych, rozumowanie i przeglądanie dowodów w świetle tego, co już wiadomo, wyciąganie wniosków i omawianie wyników. Ten proces uczenia się jest wspierany przez pedagogikę opartą na dociekaniu. "IAP (Inter Academies Partnership) (2012)

Metoda uczenia się opartego na zapytaniach...

„Uczniowie stopniowo rozwijają pomysły, ucząc się, jak badać i budować swoją wiedzę i zrozumienie otaczającego świata. Wykorzystują umiejętności stosowane przez naukowców, takie jak podnoszenie pytań, zbieranie danych, rozumowanie i przeglądanie dowodów w świetle tego, co już wiadomo, wyciąganie wniosków i omawianie wyników. Ten proces uczenia się jest wspierany przez pedagogikę opartą na dociekaniu. "IAP (Inter Academies Partnership) (2012)

Moc uczenia się opartego na dociekaniu (IBL Inquiry Based Learning – uczenie się oprate na dociekaniu)

Siła podejścia opartego do nauczania opartego na dociekaniu i uczenia się jest jego potencjałem do zwiększenia zaangażowania intelektualnego i pogłębienia zrozumienia poprzez rozwój praktycznego, nastawionego na umysł i „opartego na badaniach nastawienia" do nauczania i uczenia się.

Zastosowanie zapytania

Podczas gdy wiele myśli i badań poświęcono roli dochodzenia w edukacji naukowej, uczenie się w dociekaniu można zastosować do wszystkich dyscyplin. Osoby potrzebują wielu perspektyw na oglądanie świata. Takie poglądy mogą obejmować perspektywy artystyczne, naukowe, historyczne, ekonomiczne i inne. Podczas gdy dyscypliny powinny ze sobą współgrać, uczenie się w zakresie dociekań obejmuje stosowanie określonych „podstawowych zasad", które zapewniają integralność różnych dyscyplin i ich poglądów na świat.

Wyniki zapytania

Ważny wynik badania powinien stanowić użyteczną wiedzę o świecie naturalnym i tym stworzonym przez człowieka. Jak zorganizowane są te światy? Jak się zmieniają? Jak się ze sobą łączą? A jak komunikujemy się na temat tych światów i wewnątrz nich? Te szerokie koncepcje zawierają ważne kwestie i pytania, z którymi będą musieli się zmierzyć poszczególne osoby. Te koncepcje mogą również pomóc w uporządkowaniu treści szkolnego programu nauczania, aby zapewnić odpowiednie i kumulatywne ramy skutecznego uczenia się. Odpowiednia edukacja powinna dostarczać uczącym się wiedzy na temat różnych sposobów spojrzenia na świat, komunikowania się o nim i skutecznego radzenia sobie z pytaniami i problemami codziennego życia.

Podczas gdy kwestionowanie i poszukiwanie odpowiedzi są niezwykle ważnymi częściami dochodzenia, efektywne generowanie wiedzy z tego pytania i poszukiwania jest w dużym stopniu wspomagane przez kontekst koncepcyjny do nauki.

Czym różni się od tradycyjnego podejścia

Ogólnie rzecz biorąc, tradycyjne podejście do nauki koncentruje się na opanowaniu treści, z mniejszym naciskiem na rozwój umiejętności i pielęgnowanie dociekliwych postaw. Obecny system edukacji koncentruje się na nauczycielach, a nauczyciel koncentruje się na przekazywaniu informacji o „tym, co jest znane". Uczniowie są odbiorcami informacji, a nauczyciel je przekazuje. Znaczna część oceny ucznia koncentruje się na znaczeniu „jednej właściwej odpowiedzi". Tradycyjna edukacja bardziej koncentruje się na przygotowaniu do następnego poziomu i sukcesu w szkole niż na pomocy uczniowi w nauce uczenia się przez całe życie.
Podejście badawcze koncentruje się bardziej na wykorzystaniu i uczeniu się treści w celu rozwijania umiejętności przetwarzania informacji i rozwiązywania problemów. System jest bardziej skoncentrowany na uczniu, a nauczyciel jest pomocnikiem w uczeniu się. Kładzie się większy nacisk na „jak się poznajemy", a mniej na „to, co wiemy". Studenci są bardziej zaangażowani w konstruowanie wiedzy poprzez aktywne

zaangażowanie. Im bardziej zainteresowani i zaangażowani są uczniowie w przedmiot lub projekt, tym łatwiej będzie im zbudować dogłębną wiedzę na ten temat. Uczenie się staje się prawie bez wysiłku, gdy coś fascynuje uczniów i odzwierciedla ich zainteresowania i cele.

Zajęcia gdzie wykorzystuje się metodę zapytań to otwarte systemy, w których uczniowie są zachęcani do wyszukiwania i korzystania z zasobów poza klasą i szkołą. Nauczyciele, którzy korzystają z metody zapytań, mogą korzystać z technologii w celu odpowiedniego połączenia uczniów ze społecznościami lokalnymi i światowymi, które są bogatym źródłem materiałów do nauki i nauki. Zastępują plany lekcji z ułatwionymi planami uczenia się, które uwzględniają niewielkie odchylenia, przy jednoczesnym skupieniu się na ważnym efekcie uczenia się. Spotykają się z pytaniami na temat: „Jak sugerujesz, aby zbadać to pytanie?"

Zapytanie nie odbywa się tylko w pracy laboratoryjnej lub grupowej - można to również zrobić na wykładach, które prowokują uczniów do myślenia i zadawania pytań.

Jakie są ważne perspektywy?

Edukacja nie przygotowuje uczniów do świata statycznego i stałego. Wręcz przeciwnie, edukacja musi przygotować uczniów do radzenia sobie ze zmianami, które zwiększą złożoność przez całe życie, a wielu z nich nie można przewidzieć w tym czasie. Większość uczących się prawdopodobnie w swoim życiu zmieni stanowiska, przeprowadzi się do kilku różnych lokalizacji, zaangażuje się w złożone zmiany społeczne i inne tego typu problemy. Edukacja nie może dać uczącym się wszystkich informacji, które muszą znać, ale raczej musi dostarczyć narzędzi do dalszego uczenia się.

W społeczeństwie, w którym edukacja koncentruje się na przekazywaniu „tego, co wiemy", wyzwaniem jest wypracowanie powszechnego poglądu, że „sposób poznania" jest bardzo ważny we współczesnym społeczeństwie.

Starsi członkowie społeczeństwa dowiedzieli się, że ważne jest, aby uczyć się ciężko - co często oznaczało zapamiętywanie treści - aby uzyskać dobre oceny, ukończyć studia, dostać pracę, ciężko pracować i podążać stosunkowo stabilną ścieżką kariery, aby osiągnąć sukces. To ogólne podejście ma dziś wiele zalet, ale skupienie się na tym, na czym „ciężej pracować", zmieniło się.

Większość ludzi - absolwentów liceum i szkół wyższych oraz tych, którzy nie ukończyli studiów - w końcu wejdzie w świat pracy. Nawet dla niewielkiej liczby osób, które nie wejdą na rynek pracy, wszyscy będą musieli rozwiązywać coraz bardziej złożone problemy przez całe życie. Świat biznesu szybko zdaje sobie sprawę, że aby odnieść sukces w nowoczesnym społeczeństwie, niezbędna jest 'mądrzejsza' praca. Opisane wcześniej atrybuty, które są niezbędne do uczenia się przez całe życie, muszą być naciskiem na edukację.

Rola nauczyciela - IBL

>> Zastanawia się nad celem i opracowuje plany uczenia się;
>> Planuje aktywne uczestnictwo każdego ucznia;

>> Zachęca / umożliwia uczniowi wzięcie na siebie większej odpowiedzialności za swoją naukę;
>> Ułatwia naukę w klasie;
>> Akceptuje, że nauczanie jest doświadczeniem edukacyjnym;
>> Jest stale czujny na przeszkody w nauce;
>> Zadaje kluczowe typy pytań - dlaczego? Skąd wiesz? Jakie są dowody?
>> Ocenia ucznia jest stałym elementem ułatwiania procesu uczenia się;
>> Uczniowie są na pierwszym miejscu w procesie uczenia się;
>> Akceptacja „Zaproszenie do nauki" i zaangażowanie się w proces eksploracji;
>> Zgłaszanie pytań, proponowanie wyjaśnienia i korzystanie z obserwacji;
>> Planowanie i przeprowadzanie działań edukacyjnych;
>> Komunikacja za pomocą różnych metod;
>> Doskonali swoją praktykę nauczania;
>> Nauczyciel IBL zgłębia pytania i refleksje.

Przykładowe pytania:
Skąd wiesz? Jakie są dowody? Jak doszedłeś do tej decyzji?

W tradyjnym podejściu do edukacji nauczyciel jest zazwyczaj pytającym - proszony o sprowokowanie opinii. W IBL nauczyciel zadaje pytania bardziej otwarte i refleksyjne z natury. Powinno to zachęcić uczniów do samodzielnych pytań.

Tradycyjne nauczanie, a nauczanie metodą zapytań - różnice

Tradycyjne nauczanie:
>> Skupia się bardziej na nauce o rzeczach;
>> Skupia się na myśleniu CO;

Nauczanie metodą zapytań:
>> Skupia się bardziej na sposobie uczenia się;
>> Skupia się bardziej na myśleniu 'JAK';
>> Znaczenie burzy mózgów w IBL

Nacisk na naturalny entuzjazm i kreatywność:
>> Musi mieć strukturę, która ogranicza i ukierunkowuje dochodzenie w kierunku wykonalnego zadania;
>> Ułatwia uczniom wybór zadań i planowanie dochodzeń;
>> Zapewnia instrukcje dla całej grupy, aby przygotować uczniów do zapytania;
>> Przechodzi od „Czy potrafisz myśleć?" do „Czy potrafisz to zrobić?"

Więcej informacji: https://www.youtube.com/watch?v=u84ZsS6niPc

Ćwiczenia przełamujące lody w grupie

1. Ćwiczenia przełamujące lody w grupie dla lekcji 1 (10 minut)

Zaufaj mi!

Opis: Umożliwia uczniom przeanalizowanie ważnej kwestii społecznej.
Moderatorzy są mile widziani, aby wprowadzić aspekt społeczny lub aktywizacyjny do działania, zachęcając uczniów do znalezienia rozwiązań problemów społecznych, które mają wpływ na ich życie.

Wymagane przedmioty: Kulka grubych nici lub sznurek

Wskazówki:

Niech uczniowie usiądą na podłodze w kręgu
Jedna osoba zaczyna od zadania pytania, tj. Dlaczego istnieje rasizm? Następnie przekazuje nić/sznurek innemu uczniowi, trzymając jego koniec. Następny uczeń komentuje i rzuca kulkę innemu uczniowi, trzymając się części.
Gdy sznurek/nić jest całkowicie zużyta, powstaje duża sieć.

2. Ćwiczenia przełamujące lody w grupie dla lekcji 2 (10 minut)

Aktywność szacunku

Opis: Sposób ustalenia szacunku. Jest to przydatne w przyszłych dyskusjach

Wskazówki:

Niech wszyscy w pokoju znajdą kogoś, kogo nie znają dobrze i przedstawią się.
Każda para powinna spędzić 5-10 minut, rozmawiając o szacunku.
Co oznacza okazywanie szacunku i co oznacza dla jednostki, że okazuje jej się szacunek?
Po wyznaczonym czasie poproś uczestników o powrót na swoje miejsce i otwarcie dyskusji. Jakie odpowiedzi padły?

Chodzi o to, aby wyciągnąć wnioski różnic w podejściu do szacunku, aby zrozumieć inne podejście. Nie chodzi tu o osiągnięcie jednomyślności. Inną ważną częścią szacunku jest znajomość nazwisk i ich wymawianie. Ponadto szacunek obejmuje utrzymanie rozmowy w grupie. Ten rodzaj budowania społeczności - i bezpieczeństwo, które ludzie z nią odczuwają - może spowodować lub przerwać próbę ułatwienia dyskusji na tematy wielokulturowe.

3. Ćwiczenia przełamujące lody w grupie dla lekcji 3 (10 minut)

Gra pomarańczy

Wymagane przedmioty: pomarańcze lub limony

Opis: Podziel uczestników na grupy po cztery i poproś każdą grupę, aby wybrała pomarańczę ze stosu na podłodze (należy mieć dużą ilość pomarańczy, więcej niż liczba zaangażowanych grup).

Wyjaśnij uczniom, że mają dziesięć minut na stworzenie opowieści o tym, jak ich pomarańcza dotarła dziś do pokoju. Poproś, aby byli jak najbardziej pomysłowi i kreatywni.

Po dziesięciu minutach zaproś każdą grupę, aby wybrała jedną osobę, która podzieli się swoją historią z resztą grupy.

Teraz cofnij pomarańcze i połóż je razem na podłodze. Upewnij się, że pomieszałeś pomarańcze. Poproś jednego członka z każdej grupy, aby odzyskał swoją pomarańczę. (Zwykle zdarza się, że każda grupa nie będzie miała problemu z identyfikacją własnych pomarańczy, ponieważ pomarańcze nie są już rodzajowymi okazami, ale różnią się).

Poproś uczniów, aby opisali, co sprawiło, że każda z ich pomarańczy jest wyjątkowa, na przykład indywidualne oznaczenia, imiona, osobowości, historie itp.

>> *Jak myślisz, czego możemy się nauczyć z tego ćwiczenia w odniesieniu do uchodźców lub osób ubiegających się o azyl uciekających przed konfliktem?*
>> *Czy stereotypujemy te grupy?*
>> *Czy myślimy o historii, jak migranci przybyli w nawiązaniu do pomarańczy?*
>> *O jakich grupach ludzi myślimy jeśli myślimy o konflikcie? Np. o żołnierzach, politykach, kobietach? Co się dzieje, gdy nie myślimy o ludziach jako jednostkach?*

>> Lekcja 1 – Przykłady życia o nietolerancji

Zalecana ilość uczestników grupie: 6 do 20 osób

Cel lekcji: Głównym celem tej lekcji jest wskazanie i podzielenie się przykładami życia nietolerancji migrantów i uchodźców.

Rezultaty: Zrozumienie, dlaczego ludzie mają negatywne nastawienie.

Materiały:
>> *Materiały informacyjne*
>> *Projektor*
>> *Komputer*
>> *System dźwiękowy*
>> *Kolorowe marker/flamastry*
>> *Długopisy*
>> *Papier*
>> *Papier typu flipchart*
>> *Przestronna sala szkoleniowa z wystarczającą ilością miejsca, aby ludzie pracowali w grupach*

Metody nauczania: Prezentacje trenera i praktykantów, dyskusja, praca grupowa

TREŚĆ LEKCJI

Na początku sesji trener wprowadzi zagadnienie nietolerancji i podaje jej przykłady.
Co to jest nietolerancja: Osoby nietolerancyjne niechętnie przyznają równą wolność wypowiedzi, zwłaszcza w sprawach religijnych, a często w sprawach dotyczących praw społecznych, politycznych lub zawodowych. Te osoby są nietolerancyjne.

Formy nietolerancji:

Ksenofobia: jest jedną z najczęstszych form i podstaw dyskryminacji i dlatego jest łamaniem dla praw człowieka.

Antysemityzm: można zdefiniować jako „wrogość wobec Żydów jako grupy religijnej lub mniejszościowej, której często towarzyszy dyskryminacja społeczna, ekonomiczna i polityczna". Do końca XIX wieku społeczności żydowskie w Rosji regularnie były ofiarami aktów przemocy, które organizowano systematycznie wobec społeczności żydowskiej przez miejscową ludność, często z bierną zgodą lub aktywnym udziałem organów ścigania, wspieranej przez antysemicką politykę rządów. Ataki na społeczności żydowskie były również powszechne w innych krajach europejskich, w tym między innymi we Francji i Austrii.

Rasizm: Traktowanie kogoś niesprawiedliwie ze względu na rasę, kolor skóry i narodowość, pochodzenie etniczne lub narodowe. Na przykład, nie pozwalając komuś dołączyć do grupy z powodu jego akcentu lub koloru skóry. Rasizm wiąże się z dyskryminującym lub obraźliwym zachowaniem wobec ludzi z powodu ich wyobrażonej „niższości". Panuje powszechne przekonanie, że w naszym gatunku istnieją rasy ludzkie, oparte na różnicach fizycznych.

Dyskryminacja osób starszych: Traktowanie kogoś niesprawiedliwie ze względu na wiek. Na przykład, nazwanie obraźliwych imion osoby starszej ze względu na ich wiek.

Seksizm: Traktowanie kogoś niesprawiedliwie ze względu na płeć. Mężczyźni, kobiety i transseksualiści mogą wszyscy doświadczyć seksizmu. Na przykład zniechęcenie dziewczyny do wykonywania zawodu hydraulika, ponieważ jest to „praca chłopca". To nie jest prawdziwe ani uczciwe.
Homofobia: Traktowanie kogoś niesprawiedliwie, ponieważ jest gejem, lesbijką lub biseksualistą, lub myślenie, że ma taką orientację seksualną. Na przykład, fizycznie nękając kogoś, ponieważ jest gejem, lub uważasz, że jest gejem.

Nietolerancja religijna: Traktowanie kogoś niesprawiedliwie, ponieważ wyznaje inną religię lub ma inne przekonania lub nie ma żadnych przekonań. Albo dlatego, że ktoś myśli, że takie przekonania dana osoba ma, gdy tak naprawdę nie. Na przykład, mówiąc komuś, że jego religia jest głupia i wyklucza ich z aktywności.

Jak można przeciwdziałać nietolerancji?

Walka z nietolerancją wymaga prawa:

Każdy rząd jest odpowiedzialny za egzekwowanie praw człowieka.

Walka z nietolerancją wymaga edukacji:

Prawa są konieczne, ale niewystarczające do zwalczania nietolerancji w indywidualnych postawach. Nietolerancja jest bardzo często zakorzeniona w ignorancji i strachu: strach przed nieznanym, przed innymi, innymi kulturami, narodami i religiami. Nietolerancja jest również ściśle związana z przesadnym poczuciem własnej wartości i dumy, zarówno osobistej, narodowej, jak i religijnej. Te pojęcia są nauczane i uczone w młodym wieku.

Rysunek 2: Ksenofobia
Źródło: Cartoon Movement

Walka z nietolerancją wymaga dostępu do informacji:

Nietolerancja jest najbardziej niebezpieczna, gdy wykorzystuje się ją do wypełnienia politycznych i terytorialnych ambicji jednostki lub grup jednostek.
Ludzie nietolerancyjni zazwyczaj zaczynają od określenia limitu tolerancji dla społeczeństwa.

Walka z nietolerancją wymaga indywidualnej świadomości:

Nietolerancja w społeczeństwie to suma nietolerancji poszczególnych członków.

Nietolerancja tworzy stereotyp, negatywnie sygnalizującą osobę, obelgi i dowcipy rasowe są przykładami indywidualnych przejawów nietolerancji, którym niektórzy ludzie podlegają codziennie.

Walka z nietolerancją wymaga lokalnych rozwiązań:

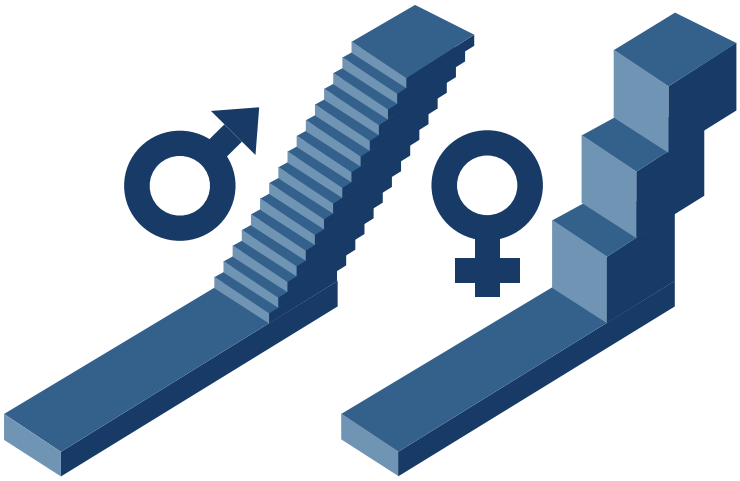
Wiele osób wie, że problemy jutra będą bardziej globalne, ale niewielu zdaje sobie sprawę, że rozwiązania problemów globalnych są głównie lokalne, a nawet indywidualne. W konfrontacji z ewolucją nietolerancji wokół nas nie możemy czekać, aż rządy i instytucje będą działać samodzielnie. Wszyscy jesteśmy częścią rozwiązania. Nie powinniśmy czuć się bezsilnWi, ponieważ rzeczywiście mamy ogromną zdolność do sprawowania władzy.

ZADANIE

Ćwiczenie o przykładach nietolerancji w życiu.

Podziel uczestników na grupy 4 uczestników i zadaj grupie pytania o przykłady nietolerancji, które kiedykolwiek doświadczyły w twoim życiu.

Skąd wiesz? Jakie są dowody? Jak doszedłeś do tej decyzji?
- Każda grupa przedstawia swoją pracę pozostałym.



Ryzunek 3: Seksizm
Źródło: https://www.sesp.northwestern.edu/news-center/news/2018/08/sexism-follows-women-across-statesand-their-lives.html

EWALUACJA

Nietolerancja jest zła. Z powodu nietolerancji religijnej wielu ludzi jest dyskryminowanych. To powoduje, że ludzie nie są akceptowani w swojej społeczności. Na przykład ludzie często nie dostają pracy z powodu swojej religii i sposobu ubierania się. Także dzieci tylko dlatego, że na tym, co wierzą, są prześladowane. Powoduje to również, że słynne wojny religijne były uderzaniem ludzi przez religijnych ekstremistów, do tego stopnia, że mogą zabić osobę.

Ważne jest, aby myśleć o swoim zachowaniu:

>> *Czy traktujesz kogoś niesprawiedliwie? Czemu?*
>> *Jakie są konsekwencje twojego działania?*
>> *Jak się czujesz?*
>> *Czy jest lepszy sposób na działanie, aby nie dyskryminować?*
>> *Jeśli doświadczasz nietolerancji lub obserwujesz, że ktoś jest traktowany niesprawiedliwie, ważne jest, aby zabrać głos.*

OGÓLNE UWAGI DLA TRENERA

Trener powinien wziąć pod uwagę kontekst kulturowy grupy i ewentualne trudności fizyczne, aby wykonać ćwiczenie przełamywania lodów w grupie, które może zostać przeprowadzone na stałe lub ewentualnie zastąpione innym ćwiczeniem (z innych lekcji), jeśli trener oceni, że bardziej odpowiednie w kontekście grupy.
W przypadku braku możliwości wykorzystania komputera do prezentacji lekcji, możemy skorzystać z plakatów (wykonanych przez uczestników szkolenia z pomocą trenera) z przesłaniem lekcji.

Czas trwania lekcji wynosi około 90 minut.

>> Lekcja 2 – Przykłady tolerancji z życia

Zalecana ilość uczestników grupie: 6 do 20 osób

Cel lekcji: Głównym celem tej lekcji jest przekazanie uczestnikom pozytywnych postaw społecznych.

Rezultaty:
- >> Zrozumienie przez uczestników, że tolerancja to chęć zaakceptowania istnienia opinii i zachowań, z którymi nie lubią lub nie zgadzają się.
- >> Promowanie wartości, prawa człowieka jako narzędzie do rozwoju jako ludzie i służenia społeczeństwu, manifestowania uczuć miłości i wzajemnego szacunku oraz chwytania innych.
- >> Rozbudzenie prostych emocje związanych z akceptacją innych.

Materiały:
- >> Materiały informacyjne
- >> Projektor
- >> Komputer
- >> Kolorowe marker/flamastry
- >> Długopisy
- >> Papier
- >> Papier typu flipchart
- >> Przestronna sala szkoleniowa z wystarczającą ilością miejsca, aby uczestnicy mogli swobodnie pracować w grupach

Metody nauczania:
- >> Prezentacje trenera i uczestników szkolenia
- >> Dyskusja
- >> Praca grupowa

TREŚĆ LEKCJI

Tolerancja jest dziś synonimem wielokulturowości. Oznacza akceptowanie innych ras, religii i idei bez uprzedzeń i osądów. Tolerancja oznacza także poszanowanie innych ze względu na różnice, czy są to różnice rasowe, religijne czy społeczno-ekonomiczne.

Biorąc pod uwagę różny zakres przekonań i ideałów, które ludzie mogą mieć, tolerancja staje się niezbędna, aby współistnieć w tym samym kontekście, a nawet być w stanie wzajemnie wzbogacać się.

Tolerancja to chęć zaakceptowania istnienia opinii i zachowań, których się nie lubi lub się z nimi nie zgadza. Bycie tolerancyjnym oznacza, że rozumiemy, że ludzie będą mieli różne poglądy na świat, czy to na podstawie perspektywy politycznej, przekonań lub doświadczeń, i zdając sobie sprawę, że jest to zarówno normalne, jak i konieczne dla wolnego społeczeństwa.

Tolerancja myślenia

Podstawą tolerancji myśli lub idei jest zrozumienie możliwości, że inni ludzie mają przekonania inne niż ich własne i akceptują harmonijne współistnienie z tymi ludźmi, nawet jeśli ich myślenie jest inne, a nawet sprzeczne z tym, co człowiek wyznaje. W kraju są ludzie, którzy mogą mieć różne pomysły związane z najlepszym sposobem prowadzenia rządu. Wśród wszystkich obywateli są osoby, które mają całkowicie przeciwne stanowiska, a także innych, którzy mają bardzo tolerancyjne podejście. Jeśli kraj ma być postępowy to musi dominować atmosfera tolerancji wobec wszystkich współobywateli.

Tolerancja rasowa

Tolerancja rasowa jest powiązana z relacjami, które mogą istnieć między ludźmi różnych ras lub grup etnicznych. Chodzi o harmonijną interakcję z ludźmi, którzy mają różne pochodzenie rasowe. Pochodzenie to obejmuje zarówno cechy fizyczne osoby, jak i formy zachowań i kodów, przez które ludzie się rozwijają. Jednym ze scenariuszy, w których należy stosować tolerancję rasową, jest integracja studentów zagranicznych w instytucji edukacyjnej w danym kraju. Zagraniczni studenci muszą dostosować się do nowej kultury i czasami muszą dostosować się do innego języka i klimatu.

Tolerancja religijna

W dziedzinie religii tolerancja wiąże się z szacunkiem i akceptacją różnych wyznań religijnych. Ponieważ religia jest istotną częścią życia wielu ludzi, bycie tolerancyjnym w tym zakresie jest ważne, ponieważ oznacza uznanie i poszanowanie drugiego. Największy przykład nietolerancji religijnej został sformułowany podczas drugiej wojny światowej, kiedy partia nazistowska doprowadziła w Europie do prześladowań i eksterminacji różnych ludzi, zwłaszcza Żydów. Obecnie Niemcy są krajem, który odzwierciedla wysoki poziom tolerancji religijnej. Przykładem tego jest projekt „House of One". Ta propozycja dotyczy budowy w Berlinie budynku, w którym odbywają się ceremonie żydowskie, muzułmańskie i chrześcijańskie.

Tolerancja społeczna

Tolerancja społeczna odnosi się do akceptacji wśród osób należących do różnych klas społecznych. Historycznie było wiele przypadków nietolerancji społecznej, co znajduje odzwierciedlenie w poczuciu wyższości, które niektórzy ludzie mają nad innymi, które uważają za mniejsze, ponieważ mają mniej zasobów gospodarczych. Nietolerancja

społeczna wywołuje urazy, uprzedzenia i lęki, które prowadzą do ważnego podziału między ludźmi, co uniemożliwia życie w harmonii, opartej na szacunku i uznaniu drugiego. Uniwersytety to przestrzenie, w których ludzie mają możliwość wzajemnego powiązania, zdobycia świadomości społecznej i kontaktu z różnymi typami ludzi. Prowadzi to do zrozumienia, w jaki sposób świat jest pod względem różnorodności myśli. Jest możliwe, że na tym samym uniwersytecie żyją ludzie z różnych warstw społecznych, którzy są zmuszeni do interakcji, omawiania pomysłów, koncepcji i pracy zespołowej.

Tolerancja seksualna

Ten rodzaj tolerancji ma związek z szacunkiem między ludźmi różnych płci oraz poszukiwaniem konstruktywnego współistnienia z równymi szansami. Klasyfikacja ta obejmuje również akceptację różnorodności seksualnej, opartą na fakcie, że każdy ma moc decydowania o swoich skłonnościach seksualnych i tym, jak postrzega własną tożsamość. W miejscu pracy zazwyczaj występuje nietolerancja seksualna odzwierciedlona w alokacji niższych wynagrodzeń dla kobiet w stosunku do mężczyzn, nawet jeśli wykonują one tę samą pracę i mają takie same umiejętności. Tolerancja wzrasta jednak, ponieważ istnieją kraje, które zmieniły swoją politykę pracy, uznając równość kobiet i mężczyzn. Przykładem tego jest Norwegia, która płaci tak samo wszystkim pracownikom, niezależnie od płci.

ZADANIE

Ćwiczenie oparte na przykładach tolerancji z życia
Opis: Uczestnicy przeformułują zdanie Martina Luthera Kinga, tak jak chciał, aby było to w społeczeństwie.
Procedura: Rozpocznij od rozpowszechnienia frazy przez Martina Luthera Kinga i przeczytaj na głos: Tolerancja dla tych, którzy mogą być różni od ciebie lub mają inny punkt widzenia, jest cechą charakteru o bardzo dużej wartości. Jak powiedział dr Martin Luther King „Mam sen, że moje czworo dzieci pewnego dnia zamieszkają w narodzie, w którym nie będą oceniane według koloru skóry, ale według wartości swojej osoby". Podziel klasę na 4 grupy.

Następnie należy zapytać uczniów:
Jak myślisz, co autor myśli o tolerancji?
Każda grupa zastanowi się nad postawionym pytaniem.
Spotkaj się w klasie i poproś każdą grupę o przedstawienie analizy.
Każda grupa jest proszona o zwrócenie wyników, promując debatę wokół następującego pytania: Co oznacza tolerancja?
Każda grupa przedstawia swoją pracę pozostałym.

EWALUACJA:

Co oznacza dla ciebie słowo „tolerancja"?
Z własnego doświadczenia podaj kilka przykładów tolerancji.
Każda grupa powinna wyrazić opinię na temat pracy wykonanej przez inne grupy, tak aby osiągnąć ostateczny wynik konsensualny, a przesłanie lekcji jest łatwiejsze do zrozumienia przez uczestników.

Ponieważ jest to lekcja podnoszenia świadomości na temat zagadnień tolerancji, trener powinien ocenić, czy uczestnicy po lekcji rzeczywiście byli w stanie przyswoić przesłanie, które mają przekazać.

Najlepszym sposobem oceny tej lekcji jest zdolność uczestników do odtworzenia przekazu za pomocą różnych środków - komputerowo, ustnie lub w inny sposób (pisanie, rysowanie).
Ważne jest, aby uczestnicy byli świadomi znaczenia tematu w kontekście społecznym, w którym się znajdują.

OGÓLNE UWAGI DLA TRENERA

Trener powinien wziąć pod uwagę kontekst kulturowy grupy i możliwe trudności fizyczne, aby przeprowadzić ćwiczenie przełamania lodów w grupie, ewentualnie zastąpione innym ćwiczeniem (z innych lekcji), jeśli trener uzna, że jest to bardziej odpowiednie w kontekście grupy.
W przypadku braku możliwości wykorzystania komputera do prezentacji lekcji, możemy skorzystać z plakatów (wykonanych przez uczestników szkolenia z pomocą trenera) z przesłaniem lekcji.

Czas trwania lekcji wynosi około 90 minut.

>> Lekcja 3 – Dzień tolerancji

Zalecana ilość uczestników grupie: 6 do 20 osób

Cel lekcji: Zrozumienie, że wzajemny szacunek między ludźmi i społecznościami jest niezbędny do budowania globalnego społeczeństwa zjednoczonego wokół wspólnych wartości. Promocja tolerancji bez przemocy.

Rezultaty:
- >> Zrozumienie znaczenia tolerancji w zwiększaniu obywatelstwa światowego.
- >> Podnoszenie świadomości na temat akceptacji, tolerancji, tego, jak ludzie powinni zachowywać się wobec innych.
- >> Postrzeganie wszystkich jako równych i akceptowanie wszystkich jako część społeczeństwa bez uprzedzeń.
- >> Promowanie tego tematu przyniesie korzyści tylko społeczeństwu, poszerzy postrzeganie ludzi i sprawi, że zrozumieją, że akceptacja jest kluczem do spokojniejszego, zdrowszego świata.

Materiały:
- >> Materiały informacyjne
- >> Projektor
- >> Komputer
- >> Kolorowe marker/flamastry
- >> Długopisy
- >> Papier
- >> Papier typu flipchart

>> *Przestronna sala szkoleniowa z wystarczającą ilością miejsca, aby uczestnicy mogli swobodnie pracować w grupach*

Metody nauczania:

>> *Prezentacje trenera i uczestników szkolenia*
>> *Dyskusja*
>> *Praca grupowa*

TREŚĆ LEKCJI

Międzynarodowy Dzień Tolerancji obchodzony 16 listopada.
Organizacja Narodów Zjednoczonych dąży do wzmocnienia tolerancji poprzez wspieranie wzajemnego zrozumienia między kulturami i narodami. Ten imperatyw leży u podstaw Karty Narodów Zjednoczonych, a także Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, i jest ważniejszy niż kiedykolwiek w erze rosnącego i gwałtownego ekstremizmu i rozszerzających się konfliktów, które charakteryzują się zasadniczym lekceważeniem ludzkiego życia. W 1996 r. Zgromadzenie Ogólne ONZ (rezolucją 51/95) wezwało państwa członkowskie ONZ do przestrzegania Międzynarodowego Dnia Tolerancji 16 listopada. Działanie to było kontynuacją Roku Tolerancji Narodów Zjednoczonych z 1995 r., ogłoszonego przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w 1993 r. Z inicjatywy UNESCO, zgodnie z Deklaracją zasad dotyczących tolerancji i planu działań na rok. Rok 1995 został wybrany przez UNESCO na rok tolerancji, a także 125. rocznicę urodzin Mahatmy Gandhiego w celu promowania tolerancji i niestosowania przemocy. Na całym świecie społeczeństwa przechodzą głęboką transformację, podobnie jak przyspieszanie globalizacji.
To otwiera ogromne możliwości dialogu i wymiany. Stwarza również nowe wyzwania, zaostrzone przez nierówność i ubóstwo, trwające konflikty i ruchy zmarnowane przez ignorancję, a czasem znienawidzone.
Jest wiele represjonowanych środowisk. Widzimy ataki terrorystyczne mające na celu osłabienie struktury wspólnego społeczeństwa. W tym kontekście tolerancja musi być czymś więcej niż obojętnością i bierną akceptacją innych. Tolerancja musi być aktem wyzwolenia, w którym różnice innych są akceptowane jako takie same jak nasze. Oznacza to respektowanie wielkiej różnorodności ludzkości opartej na prawach człowieka. Oznacza to docieranie do innych poprzez budowanie 'mostów porozumienia'. Oznacza to stawienie czoła wszelkim formom rasizmu, nienawiści i dyskryminacji, ponieważ dyskryminacja jednego jest dyskryminacją wszystkich. Wszystkie kultury są różne, ale ludzkość jest jedną wspólnotą, dzielącą wartości, przeszłość i przyszłość. Wszyscy ludzie są inni i to jest siła dla wszystkich społeczeństw, dla kreatywności i innowacji. Istnieje siedem miliardów sposobów „bycia człowiekiem", ale jesteśmy razem jako członkowie tej samej rodziny, wszyscy inni, wszyscy jednakowo dążący do poszanowania praw i godności.
Międzynarodowy Dzień Tolerancji to czas, w którym ludzie uczą się szanować i uznawać prawa i przekonania innych. To także czas refleksji i debaty na temat negatywnych skutków nietolerancji. Tego dnia na całym świecie odbywają się dyskusje i debaty na żywo, koncentrujące się na tym, jak różne formy niesprawiedliwości, ucisku, rasizmu i nieuczciwej dyskryminacji mają negatywny wpływ na społeczeństwo. Obrońcy praw człowieka wykorzystują ten dzień jako okazję do wypowiedzenia się na temat praw człowieka, zwłaszcza w odniesieniu do zakazu i karania przestępstw z nienawiści oraz dyskryminacji mniejszości. W miejscu pracy w tym dniu wykorzystywane są specjalne

programy szkoleniowe, prowadzone są rozmowy lub przekazywane wiadomości od liderów miejsc pracy na temat znaczenia tolerancji.

Międzynarodowy dzień tolerancji i pokoju 2018

We współpracy z YouTube Organizacja Narodów Zjednoczonych zorganizowała pokaz filmów z projektu Twórcy zmian w YouTube z 2018 roku. Czterech twórców i przedstawiciel Biura Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych ds. Praw Człowieka (OHCHR) wzięli udział w dyskusji z publicznością, a uczniowie wybrani spośród 750 uczestników liceum przedstawili prezentacje. Ceremonia wręczenia nagród w edycji 2018 odbyła się 16 listopada 2018 r. z okazji Międzynarodowego Dnia Tolerancji w siedzibie UNESCO w Paryżu. Dyrektor generalny UNESCO Audrey Azoulay przyznał nagrodę w konkursie UNESCO-Madanjeet Singh za promocję tolerancji i niestosowania przemocy dla filmowca Manon Barbeau (Kanada) i organizacji pozarządowej The Coexist Initiative (Kenia). Międzynarodowe jury poleciło obu laureatów w uznaniu ich pracy w dziedzinie praw człowieka, promowaniu tolerancji i integracji. Manon Barbeau, innowacyjny przedsiębiorca społeczny i filmowiec, jest nagradzana za obronę praw człowieka i tolerancji poprzez kino i szeroki zakres działań, które rozwija w Wapikoni Mobile Studios, wzmacniając głosy rdzennej ludności.
https://en.unesco.org/news/canadian-filmmaker-and-kenyan-ngo-receive-unesco-madanjeet-singh-prize-2018

ZADANIE - KAMPANIA MIĘDZYNARODOWY DZIEŃ TOLERANCJI

Opis: Uczestnicy przedstawią kampanię internetową na temat Międzynarodowego Dnia Tolerancji

Czas trwania: 60 minut

Procedura: Podziel uczestników na grupy. Każda grupa ma na celu stworzenie kampanii internetowej, trwającej od 1 do 3 minut, na temat dnia tolerancji. Poproś uczestników o opisanie reklamy telewizyjnej, która najbardziej przyciągnęły uwagę. Promuj „burzę mózgów" na temat głównych cech dobrej reklamy (na przykład: rodzaj fraz, efektów dźwiękowych, muzyki itp.). Przyłącz się ponownie do klasy, aby wymienić różne pomysły, które się pojawiły, prosząc każdą grupę o wyjaśnienie idei utworzenia reklamy. Jeśli są przygotowane, mogą nawet wyświetlać Twoją reklamę.

EWALUACJA

Po każdej prezentacji i / lub akcji promuj kreatywne opinie i sugestie, pytając uczestników:

>> *Czy uważasz ten pomysł za atrakcyjny dla dorosłych odbiorców?*
>> *Czy wiadomość była jasna?*
>> *Co najbardziej podobało ci się w tych pomysłach?*

Każda grupa powinna wyrazić opinię na temat pracy wykonanej przez inne grupy, tak aby osiągnąć ostateczny wynik konsensualny, a przesłanie lekcji jest łatwiejsze do zrozumienia przez uczestników.
Ponieważ jest to lekcja podnoszenia świadomości na temat zagadnień tolerancji, trener powinien ocenić, czy uczestnicy po lekcji rzeczywiście byli w stanie przyswoić przesłanie, które mają przekazać.
Ważne jest, aby uczestnicy byli świadomi znaczenia tematu w kontekście społecznym, w którym się znajdują.

OGÓLNE WSKAZÓWKI DLA TRENERA

Trener powinien wziąć pod uwagę kontekst kulturowy grupy i możliwe trudności fizyczne, aby przeprowadzić ćwiczenie przełamania lodów w grupie, ewentualnie zastąpione innym ćwiczeniem (z innych lekcji), jeśli trener uzna, że jest to bardziej odpowiednie w kontekście grupy.
W przypadku braku możliwości wykorzystania komputera do prezentacji lekcji, możemy skorzystać z plakatów (wykonanych przez uczestników szkolenia z pomocą trenera) z przesłaniem lekcji.
Czas trwania lekcji wynosi około 90 minut.

Przypisy

1. *https://www.thirteen.org/edonline/concept2class/inquiry/index.html*
2. *https://en.wikipedia.org/wiki/Inquiry-based_learning*

Bibliografia

1. *Andrade, M."These are the countries with the highest and lowest wage equality between women and men" in Vice News, May 2016.*
2. *Anderson, R. D. Reforming Science Teaching: What Research says about Inquiry, Journal of Science Teacher Education, 13(1), 1-12, September 2002.*
3. *Andoni Garritz, Diana V. Labastida-Piña, Silvia Espinosa-Bueno & Kira Padilla Universidad Nacional Autónoma de México - PEDAGOGICAL CONTENT KNOWLEDGE OF INQUIRY: AN INSTRUMENT TO DOCUMENT IT AND ITS APPLICATION TO HIGH SCHOOL SCIENCE TEACHERS, Mexico 2010.*
4. *Balint. P."The importance of racial tolerance for anti-racism" in Taylor and Francis Online, November 2015.*
5. *Grant Kleeman - Inquiry Based Learning Geography – Macquarie University, Sydney 2015.*
6. *Shires, Q. "What Is Tolerance? - Definition, Types & Examples"in Study, September 2017.*
7. *Novikova, I. and Novikov, A."Tolerance Types and Features of Intercultural Adaptation in International Students" at Research Gate, October 2013.*
8. *Tavares, R., & Almeida, P. Metodologia Inquiry Based Science Education no 1.º e 2.º CEB com recurso a dispositivos móveis – uma revisão crítica de casos práticos. Educação, Formação & Tecnologias, 8 (1), 28-41 [Online], disponível a partir de http://eft.educom.pt, Lisbon 2015.*
9. *"What are the Latin American countries that pay women the best and the worst?" on BBC, London 2016.*
10. *"What are the most racist and tolerant countries in Europe?"In Antena 3, Madrid 2017.*
11. *"Initiatives in Berlin for tolerance and religious diversity" in Deutschland, Berlin 2015.*
12. *https://en.unesco.org/news/canadian-filmmaker-and-kenyan-ngo-receive-unesco-madanjeet-singh-prize-2018*
13. *https://en.wikipedia.org/wiki/Inquiry-based_learning*
14. *http://nossacausa.com/tolerancia-como-praticar/*
15. *https://www.lifeder.com/tipos-de-tolerancia/*

>> Metoda 4 - Geert Hofstede 5 wymiarów kultury

Koncepcja metody

TOŻSAMOŚĆ SPOŁECZNA

Tajfel (1979) zaproponował, aby grupy (np. klasa społeczna, rodzina, drużyna piłkarska itp.), do których należą ludzie, były ważnym źródłem dumy i poczucia własnej wartości. Grupy dają nam poczucie tożsamości społecznej: poczucie przynależności do świata społecznego.

Podzieliliśmy świat na „oni" i „nas", opierając się na procesie kategoryzacji społecznej (tj. Umieszczamy ludzi w grupach społecznych). Teoria tożsamości społecznej stwierdza, że grupa będzie dyskryminować grupę zewnętrzną, aby poprawić swój wizerunek własny.

Źródło: https://en.wikiversity.org/wiki/Motivation_and_emotion/Book/2016/Overcoming_social_stigmas

KULTURA I ELEMENTY KULTURY

Kultura obejmuje język, wiedzę, wiarę, sztukę, ubrania, jedzenie, taniec, muzykę, sport, moralność, prawo, obyczaje i wszelkie inne możliwości i nawyki nabyte przez jednostkę jako członka społeczeństwa. Kultura dzielona i przekazywana z pokolenia na pokolenie

jest czymś, co organizuje życie i pomaga interpretować istnienie. Kultura to wyuczony zestaw wspólnych interpretacji przekonań, wartości, norm i praktyk społecznych, które wpływają na zachowania stosunkowo dużej grupy ludzi.

(Lustig i Koester 1999, Samowar i autorzy 2007, Cooper i autorzy 2007, Ting-Toomey i Chung 2005)

Geert Hofstede, międzynarodowy autorytet w dziedzinie międzykulturowej psychologii społecznej, mówi: „każdy człowiek nosi w sobie wzorce myślenia, uczuć i potencjalnego działania, których nauczył się przez całe życie". *Definiuje kulturę jako oprogramowanie umysłu.*

Źródło: http://www.eslcooperative.ca/CESLM_Intercultural_Communication_Handbook.pdf

Kultura obejmuje idee, zachowania, sztukę, literaturę, folklor, zwyczaje muzyczne, zwyczaje, strój, jedzenie i wypoczynek. Niektóre z nich, które widzimy, należą do szczytu góry lodowej, podczas gdy inne należą do niewidzialnej części znajdującej się pod wodą. Ważnym aspektem kultury są podstawowe założenia i wartości, które określają myślenie i motywację każdej interakcji. Kiedy znamy naszą własną kulturę i wpływ, jaki ma ona na nasz sposób myślenia, możemy mieć skuteczniejszą komunikację z innymi.
Niektórzy ludzie mają tendencję do porównywania i oceniania innych kultur przy użyciu standardów ich kultur i wierzą, że są lepsi od innych. (Etnocentryzm)
Aby zrozumieć inne kultury, musimy zrozumieć nasze własne i to, co różni się od innych.

Geert Hofstede 5 wymiarów kultury

Profesor Geert Hofstede przeprowadził jedno z najbardziej wszechstronnych badań dotyczących wpływu kultury na wartości w miejscu pracy.

„Pięciopłaszczyznowe" badanie Geerta Hofstede wykonane przez profesora Geerta Hofstede, Gerta Jana Hofstede, Michaela Minkova i ich zespoły badawcze zapewnia strukturę umożliwiającą zrozumienie i opisanie kluczowych różnic w wartościach między różnymi kulturami i umożliwienie osobom z różnych środowisk przybycia do wspólnego zrozumienia, dlaczego i jak się różnią.

Źródło: https://www.hofstede-insights.com/models/national-culture/

5 wymiarów kultury:

>> *Dystans władzy.*
>> *Indywidualizm a kolektywizm.*
>> *Unikanie niepewności.*
>> *Męskość a kobiecość.*
>> *Orientacja długoterminowa a krótkoterminowa (wartości kulturowe i postawy wobec imigrantów oraz 4 lipca 2006 r.) .*

Dystans władzy: w tym wymiarze członkowie, którzy mają mniejszą władzę w społeczeństwie, akceptują i oczekują, że podział władzy odbywa się nierówno. Kultura charakteryzuje się silną strukturą hierarchiczną w swoich organizacjach. W takich społeczeństwach menedżerowie są szanowani w organizacji i poza nią i rzadko są publicznie krytykowani. „Podstawową kwestią jest to, jak społeczeństwo radzi sobie z nierównościami między ludźmi".

Źródło: https://www.hofstede-insights.com/models/national-culture/

>> *Wysoki dystans władzy: scentralizowane organizacje, bardziej złożone hierarchie, duże luki w wynagrodzeniach, autorytet i szacunek. Przykładami kultury dystansowej o dużej mocy są: Belgia, Francja, Malezja, Świat arabski.*
>> *Niski dystans władzy: organizacje płaskie. Nadzorcy i pracownicy są uważani za prawie równych. Przykładami kultury o niskim dystansie władzy: Holandia, Wielka Brytania, USA, Niemcy, kraje nordyckie.*

Kultury o wysokim kontekście

>> *Daleki Wschód (Japonia, Chiny), subkontynent indyjski*
>> *Kraje arabskie, Ameryka Łacińska*
>> *Europa Wschodnia, Europa Łacińska, Wielka Brytania, Quebec*
>> *Angielski Kanada, USA*
>> *Skandynawia, Niemcy, Szwajcaria*

Kultury niskiego kontekstu

Osoba z kultury wysokiego kontekstu może błędnie postrzegać kulturę - zachowanie ludzi z kultur niskiego kontekstu jako niewrażliwe, lekceważące, nieprzejednane i niezwykle nieostrożne w odniesieniu do protokołu i etykiety.

Osoby o niskim kontekście kulturowym mogą błędnie postrzegać zachowania kulturowe ludzi z Wysokich Kultur Kontekstowych jako bardzo wrażliwe, niezwykle formalne i bardzo surowe w odniesieniu do szczegółów.

Indywidualizm a kolektywizm

Indywidualizm charakteryzuje się częstym używaniem „ja", decyzje podejmowane są na miejscu przez przedstawicieli, którzy idealnie osiągają rzeczy samodzielnie i przyjmują osobistą odpowiedzialność. Osoby należące do tej kategorii wolą pozostać w spokoju, aby dbać o siebie i swoje rodziny.

Kolektywizm często charakteryzuje się „my", decyzje są zwykle delegowane przez ludzi do organizacji, więc idealnie cele są osiągane w grupach, a zatem ludzie przyjmują wspólną odpowiedzialność. Wolą bardzo wąskie ramy społeczne, w których jednostki mogą oczekiwać, że ich krewni lub członkowie określonej grupy zadbają o nich w zamian za niekwestionowaną lojalność.

Kolektywizm

>> *Wenezuela, Indonezja*
>> *Pakistan, Tajlandia*
>> *Afryka Zachodnia, Chile*
>> *Hong Kong, Meksyk*
>> *Kraje arabskie, Brazylia, Argentyna*
>> *Japonia, Indie*
>> *Hiszpania, Południowa Afryka*
>> *Szwajcaria, Niemcy*
>> *Skandynawia, Francja, Włochy, Irlandia*

>> *Nowa Zelandia, Holandia Kanada*
>> *Wielka Brytania, Australia, USA*

Indywidualizm

Osoba z kultury kolektywistycznej może błędnie postrzegać zachowania kulturowe indywidualisty jako skrajnie niewrażliwe, obraźliwe i niegrzeczne.
Z drugiej strony kultura indywidualistyczna może błędnie postrzegać zachowania kulturowe kolektywistów jako nieodpowiedzialne

Unikanie niepewności

Unikanie niepewności odzwierciedla stopień, w jakim społeczeństwo czuje się zagrożone przez niejednoznaczne sytuacje i stara się ich unikać, formułując zasady i odmawiając tolerowania dewiacji. Pracownicy i menedżerowie zwracają uwagę na precyzyjne cele i jasne zasady, szczegółowe zadania i harmonogramy ustalone z dużym wyprzedzeniem. Przykładami krajów unikania wysokiej niepewności są: Grecja, Belgia, Rosja, Włochy, Korea, Meksyk.

Kultury o wysokim poziomie unikania niepewności wydają się być kulturami zbiorowymi, ponieważ każdy zna ich właściwe miejsce i rolę w społeczeństwie.

Męskość a kobiecość

Męskość opisuje stopień, w jakim społeczeństwo skupia się na asertywności i osiągnięciach. W przeciwieństwie do tego, kobiecość opisuje skupienie społeczeństwa na kwestiach jakości życia, takich jak troska o innych, solidarność grupowa i pomoc cenionym osobom mniej szczęśliwym. Innymi słowy, społeczeństwo wciąż dostrzega różnicę między wartościami męskimi i żeńskimi. Ten wymiar jest często postrzegany jako tabu w wysoce męskich społeczeństwach.

>> *Męskość: silne ego - poczucie dumy i znaczenia przypisuje się statusowi. Pieniądze i osiągnięcia są ważne. Przykładami kultur męskości są: Słowacja, Japonia, Węgry, Austria, Wenezuela.*
>> *Kobiecość: Zorientowanie na relacje, większy nacisk na jakość życia. Przykładami kultury kobiecości są: Szwecja, Norwegia, Holandia i Dania*

Orientacja długoterminowa vs orientacja krótkoterminowa CDI (Confucian Dynamism Index)
Długoterminowe kultury koncentrują się na odległej przyszłości i podkreślają znaczenie przygotowania przyszłości jak nowoczesnej edukacji. Ponadto kultury te podkreślają znaczenie oszczędzania, wytrwałości i osiągania celów, które mogą się zakończyć dopiero po kilku pokoleniach.

Społeczeństwa orientacyjne w różnych kategoriach koncentrują się na przeszłości i tradycjach i stają się podejrzane o zmiany społeczne. Istnieje również szacunek dla wypełniania zobowiązań społecznych i konsekwentnego rozumienia moralności w tych społeczeństwach.

Z drugiej strony indywidualizm ma mieć bardziej pozytywne nastawienie do imigrantów. Męskość (lub niska kobiecość) na poziomie kulturowym może być powiązana z bardziej negatywnymi postawami wobec imigrantów i wielokulturowością. Hipotetycznie unikanie niepewności będzie wiązało się z mniej pozytywnym nastawieniem do imigrantów i wielokulturowości. „Dla typologii kulturowej Hofstede, dystans, moc, męskość, niepewność unikanie i kolektywizm (niski indywidualizm) będą związane z bardziej negatywnymi postawami wobec imigrantów i wielokulturowości".

Wartości kulturowe i postawy wobec imigrantów i wielokulturowość. (4 lipca 2006 r.) C.-H. Leong, C. Ward www.elsevier.com/locate/ijintrel.

SZOK KULTUROWY

Szok kulturowy to termin używany do opisania lęku i uczuć, które ludzie odczuwają, gdy znajdują się w nowym środowisku innym niż ich własne (np. przebywanie w innym kraju). Niepokój, zaskoczenie, dezorientacja, itp. To tylko niektóre z uczuć, jakich doświadczają ludzie, gdy znajdują się w innym środowisku.

Jednym z najtrudniejszych problemów dotykających imigrantów jest szok kulturowy. Jest to bardzo osobiste doświadczenie i wpływa na jednostki na wiele różnych sposobów.

Źródło: http://www.eslcooperative.ca/CESLM_Intercultural_Communication_Handbook.pdf

Ponadto badania wspominają, że imigranci, oprócz szoku kulturowego, muszą także stawić czoła stratom, ponieważ mogli stracić członków rodziny podczas podróży do nowego kraju. (Eisenbruch, 1990).https://doi.org/10.1016/S0193-953X(18)30345-9

Etapy szoku kulturowego:

>> *Miesiąc miodowy - przybycie do nowej kultury. Ludzie są podekscytowani swoim nowym życiem i wszystko jest interesujące. Poczucie jakby się było turystą, ponieważ podstawowa tożsamość jest nadal zakorzeniona w „domu". .*

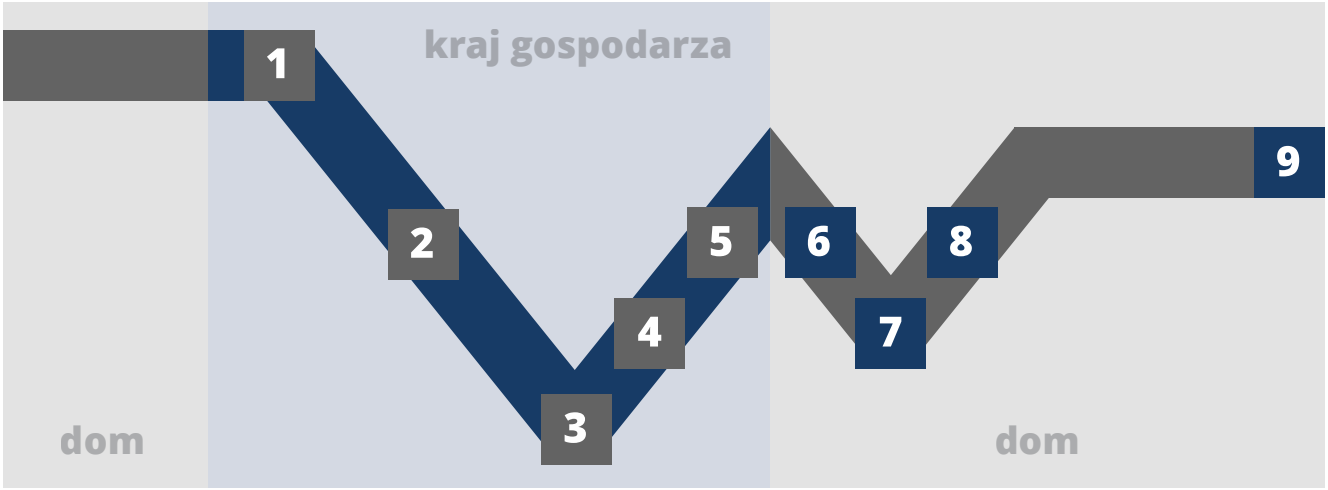
>> *Dezorientacja - to, co kiedyś było znajome, zniknęło. Nowo przybyli są przytłoczeni wymogami nowej kultury, mają nowy bodziec w nowym środowisku. Mają też nowe nawyki żywieniowe.*

>> *Izolacja mentalna / wrogość - nowoprzybyli napotykają trudności w swoim codziennym życiu w nowej kulturze. Trudności są praktyczne i emocjonalne pod względem dostosowań finansowych i społecznych, słabych umiejętności językowych, poczucia osamotnienia i nostalgii. Często nowoprzybyli czują się wściekli i obrażają nową kulturę za powodowanie trudności i zaczynają narzekać.*

>> *Dostosowanie / Integracja - Pierwsze dostosowanie ma miejsce, gdy nowoprzybyli zdobywają umiejętności językowe i zaprzyjaźniają się. Zaczynają cieszyć się nowymi doświadczeniami kulturowymi, ponieważ reagują na nowe sygnały i mają zwiększoną zdolność rozumienia nowej kultury. Teraz są w stanie dostrzec złe i dobre strony obu kultur.*

>> *Dwukulturowość - „Na tym etapie przybysz stał się absolutnie komfortowy zarówno w starej, jak i nowej kulturze. Istnieją pewne kontrowersje dotyczące tego, czy ktoś może naprawdę osiągnąć ten etap ". http: /www.eslcooperative.ca/CESLM_Intercultural_Communication_Handbook.pdf*

ETAPY SZOKU KULTUROWEGO



1. *Czujesz się dobrze. Wszystko jest nowe, interesujące i ekscytujące.*
2. *Zaczynasz dostrzegać różnice kulturowe, które Cie irytują. Problem pojawiają się i wdziera się frustracja.*
3. *Możesz poczuć tęsknotę za domem, przygnębienie, złość i bezradność.*
4. *Rozwijasz strategie radzenia sobie z trudnościami i uczuciami, nabywasz nowych przyjaciół i uczysz się adoptować do kultury nowego kraju.*
5. *Zaczynasz akceptować różnice kulturowe. Przyzwyczajasz się do swojego nowego domu i nie chcesz wyjeżdżać, ani opuszczać nowych znajomych.*
6. *Jesteś szczęśliwy na myśl o powrocie do domu.*
7. *Po powrocie czujesz frustrację i złość. Rodzina nie rozumie Twoich doświadczeń i zmiany, która w Tobie zaszła. Tęsknisz za nowym domem, kulturą i znajomymi i chcesz powrócić do tego kraju.*
8. *Powoli przyzwyczajasz się do swojego kraju, wszystko staje się spowrotem normalne, wracasz do rutyny, przyzwyczajeń, chociaż to już nie do końca to samo.*
9. *Włączasz doświadczenie nabyte za granicą do swojego życia i kariery.*

VIDEO

Temple University Japan (2012, 1 kwietnia). Cultural Shock ~ True Stories ~ [Plik wideo]. Pobrane z https://www.youtube.com/watch?v=fIsxEJ4rQUk

ZNĘCANIE SIĘ

„Znęcanie się polega na tym, że osoba lub grupa ludzi o większej sile, wielokrotnie i celowo powoduje krzywdę innej osobie lub grupie ludzi, którzy czują się bezradni. Znęcanie się może trwać w czasie, często jest ukryte przed dorosłymi i prawdopodobnie będzie kontynuowane, jeśli nie zostaną podjęte żadne działania ”.

www.education.govt.nz/bullyingprevention

Znęcanie się może być:

>> *Fizyczne*
Ta forma znęcania się jest zazwyczaj widoczna, dlatego łatwo ją rozpoznać.

>> *Werbalne*
Używanie słów, zarówno na głos, jak i na piśmie, jest powszechnym typem nękania, ponieważ jest szybkie, często wykonywane impulsywnie, aby wywołać odpowiedź

>> *Seksualne*
Nie wszyscy myślą o niechcianych kontaktach seksualnych lub komentarzach

(zarówno osobistych, jak i internetowych) jako zastraszanie. Może obejmować używanie poniżających słów o czyjejś płci lub seksualności, rozpowszechnianie pogłosek o charakterze seksualnym, które szkodzą reputacji danej osoby, niepożądane i nieodpowiednie dotykanie lub kontakt fizyczny, dzielenie się osobistymi informacjami o związkach lub publikowanie nieodpowiednich zdjęć/ materiałów online.

>> *Emocjonalne*
Nękanie emocjonalne może być subtelne i trudne do wykrycia. To jest obliczone i manipulacyjne. Może być utrwalana przez jedną osobę, ale najczęściej jest wykonywana przez grupę. Nękanie emocjonalne może być bardzo szkodliwe i traumatyczne.

Rasistowskie znęcanie się

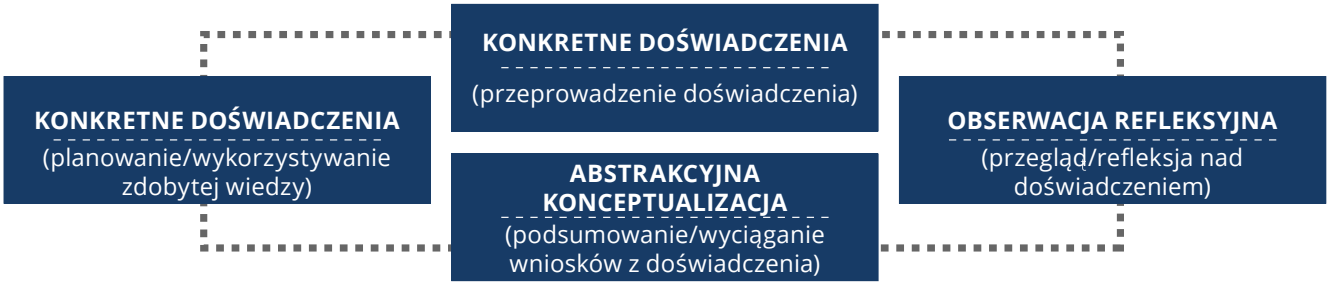
Agresywne i obraźliwe zachowania i działania przeciwko ludziom ze względu na ich kolor skóry, pochodzenie kulturowe lub religijne lub pochodzenie etniczne, które mogą obejmować:

>> *znęcanie się fizyczne, werbalne lub emocjonalne,*
>> *obraźliwe lub poniżające komentarze, wydzwaniające imiona, gesty, drwiny, zniewagi,*
>> *obraźliwe graffiti,*
>> *upokarzające, wykluczające, wyśmiewające lub grożące zachowanie,*
>> *dowcipy o zwyczajach kulturowych, muzyce, zwyczajach ubierania się różnych kultur,*
>> *odmowa współpracy lub współpracy z innymi osobami, ponieważ pochodzą z innej kultury.*

Aby uniknąć zachowań rasistowskich i zastraszania, wszyscy musimy wiedzieć o znaczeniu ksenofobii, o różnorodności, która definiuje ludzi jako wyjątkowych i myśleć, że wszyscy jesteśmy ludźmi bez względu na kolor skóry, kulturę czy niepełnosprawność.

STYLE NAUCZANIA COLBA

Amerykański teoretyk edukacji David A. Kolb uważa, że „uczenie się jest procesem, w którym wiedza jest tworzona poprzez transformację doświadczenia”.
Teoria przedstawia cykliczny model uczenia się, składający się z czterech etapów:



Źródło: Kolb, David A. 1984. Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.JPrentice-Hall,

Style uczenia się Kolba zostały zaadaptowane przez dwóch specjalistów ds. Rozwoju zarządzania, Petera Honeya i Alana Mumforda. Wykorzystują czterokierunkową klasyfikację, która bardzo przypomina klasyfikację Kolba, ale jest uproszczona do wykorzystania w sytuacji szkolenia praktycznego.

Poparli oni, że wszyscy ludzie mają jeden z tych czterech stylów do nauki i mogą być aktywistami, refleksorami, teoretykami lub pragmatystami:

>> *Aktywiści kochają nowe doświadczenia. Cieszą się „tu i teraz" i cieszą się, że są zdominowani przez bezpośrednie doświadczenia. Nie są sceptyczni. Są otwarci. Zwykle są entuzjastycznie nastawieni do wszystkiego, co nowe. Ich filozofia brzmi: „Spróbuję co najmniej raz w życiu". Oni mają tendencję do działania w pierwszej kolejności i pomyślenia o konsekwencjach później.*
Zajmują się problemami poprzez burzę mózgów.
Gdy tylko emocje z jednej z aktywności zanikną, są zajęci szukaniem następnego. Kochają wyzwania nowych doświadczeń. Jednak czują się znudzeni procesem wdrażania.

>> *Refleksorzy lubią stać i myśleć o doświadczeniach i obserwować je z wielu różnych perspektyw. Zbierają dane, zarówno z pierwszej ręki, jak i od innych, i wolą myśleć o tym dokładnie, zanim dojdą do jakichkolwiek wniosków.*
Liczy się systematyczne gromadzenie i analiza danych o doświadczeniach i zdarzeniach, więc mają tendencję do odkładania ostatecznych wniosków tak długo, jak to możliwe.
Ich filozofią jest ostrożność.
Są przemyślanymi ludźmi, którzy przed podjęciem decyzji lubią rozważać wszystkie możliwości i sugestie. Wolą siedzieć na spotkaniach i dyskusjach. Lubią obserwować innych ludzi w akcji. Słuchają innych i rozumieją znaczenie dyskusji, zanim zaczną tworzyć własne punkty.

>> *Mają tendencję do przyjmowania niskiego profilu i mają nieco odległe, tolerancyjne, niezmącone powietrze wokół nich. Kiedy działają, jest to część szerokiego obrazu, który obejmuje zarówno przeszłość, jak i teraźniejszość i obserwacje innych, a także ich własne.*

>> *Teoretycy dostosowują i łączą obserwacje w złożone, ale logicznie uzasadnione teorie. Myślą o problemach w sposób pionowy, krok po kroku, logiczny. Przyswajają różne fakty w spójne teorie. Zwykle są perfekcjonistami.*
Lubią analizować i syntetyzować. Są chętni do podstawowych założeń, zasad, teorii, modeli i systemów myślenia. Ich filozofia chwali racjonalność i logikę. Jeśli coś jest logiczne, to dobrze.
Pytania, które często zadają, brzmią: „Czy to ma sens?" „Jak to do tego pasuje?" „Jakie są podstawowe założenia?"
Są raczej oderwani, analityczni i oddani racjonalnej obiektywności niż cokolwiek subiektywnego. Ich metoda rozwiązywania problemów jest konsekwentnie logiczna.
To jest ich koncepcja i ściśle odrzucają wszystko, co nie pasuje do tej koncepcji. Wolą maksymalizować pewność siebie i czuć się nieswojo z subiektywnymi osądami, myśleniem pobocznym i czymkolwiek powierzchownym.

>> *Pragmatycy z entuzjazmem próbują pomysłów, teorii i technik, aby sprawdzić, czy działają w praktyce. Zawsze szukają nowych pomysłów i korzystają z pierwszej okazji do eksperymentowania z aplikacjami.*

Chcą wprowadzić w życie każdy nowy pomysł. Lubią radzić sobie z rzeczami i działać szybko i pewnie na pomysłach, które ich przyciągają.
Zwykle są niecierpliwi z rozmyślaniami i otwartymi dyskusjami. Podejmują praktyczne decyzje i rozwiązują problemy. Odpowiadają na problemy i możliwości „jako wyzwanie". Ich filozofia brzmi: zawsze jest lepszy sposób i „jeśli to działa, to dobrze".

Źródło: (Honey & Mumford, 2006)

POJĘCIA

Ksenofobia

Ksenofobia oznacza w rzeczywistości bać się lub nie lubić innych ras, kultur, sposobów życia lub zasadniczo nie lubić tego, co nie jest podobne do naszego sposobu myślenia i ludzi, którzy nie wyglądają podobnie do naszego własnego wyglądu. Ksenofobia oznacza dosłownie „strach przed obcymi". Ksenofobia obejmuje również prostych ludzi, którzy boją się i nie aprobują homoseksualistów. „Study.com"

Wymiar kultury

Wymiary kulturowe to głównie wymiary psychologiczne lub wartości kulturowe, które można wykorzystać do opisania określonej kultury. Są one często wykorzystywane w badaniach komunikacji międzykulturowej. https://www.igi-global.com

Różnorodność kulturowa

Termin „zróżnicowany kulturowo" jest często używany zamiennie z pojęciem „wielokulturowości". Wielokulturowość definiuje się jako: „... system przekonań i zachowań, który uznaje i szanuje obecność wszystkich różnych grup w organizacji lub społeczeństwie, uznaje i wartości ich różnice społeczno-kulturowe oraz zachęca i umożliwia ich dalszy wkład w integracyjny kontekst kulturowy, który wzmacnia wszystkich w organizacji lub społeczeństwie ".
Zarządzanie różnorodnością jest kluczowym elementem skutecznego zarządzania ludźmi, twierdząc, że koncentruje się na poprawie ich wydajności. Ich różnorodność obejmuje płeć, rasę, kulturę, wiek, rodzinę / status kariery, religię i niepełnosprawność.

Źródło: https://www.purdueglobal.edu/blog/social-behavioral-sciences/what-is-cultural-diversity/

Postrzeganie

Matthew O. Ward, Georges Grinstein, Daniel Keim w swojej książce Interaktywna wizualizacja danych str.58 mówi, że:

„Percepcja to proces rozpoznawania (bycia świadomym), organizowania (gromadzenia i przechowywania) oraz interpretowania (wiązania z wiedzą) informacji zmysłowych.
Percepcja dotyczy ludzkich zmysłów, które generują sygnały ze środowiska poprzez wzrok, słuch, dotyk, zapach i smak."

"Ward, M., Grinstein, G., Keim, D. (2015). Interaktywna wizualizacja danych. Nowy Jork: A K Peters / CRC Press, https://doi.org/10.1201/b18379

Ćwiczenia przełamujące lody w grupie

1. Pudełko na kredki

Wymagane materiały to: kilka arkuszy papieru, kolorowe kredki
Każda osoba powinna wziąć jedną kredkę i narysować obrazek (wszystko, czego chce). Kiedy wszyscy skończą, instruktor prosi ludzi, aby wzięli kolejny kawałek papieru i narysowali ponownie to samo lub inne zdjęcie, ale tym razem powinni użyć co najmniej pięciu różnych kolorów.

Kiedy znowu skończą, instruktor prosi ludzi o porównanie dwóch różnych rysunków, które narysowali, i pyta, co jest piękniejsze i dlaczego.

Czas: 15-20 minut

Za pomocą tego ćwiczenia instruktor może wprowadzić temat wielokulturowości i korzyści płynące z różnych kultur.
https://www.tolerance.org/classroom-resources/tolerance-lessons/what-can-we-learn-from-a-box-of-crayons

>> Lekcja 1 - Ćwiczenia szoku kulturowego

Zalecana ilość uczestników grupie: Pomiędzy 8 a 30 osób

Cel lekcji: Poprzez teorię i odgrywanie ról słuchacze zdobędą wiedzę na temat szoku kulturowego i wpływu niezrozumienia oraz poznać wymiar kulturowy i wpływ kultury w życiu. Ponadto mogą zrozumieć, że dzięki tolerancji możemy zrozumieć innych. W końcu wszyscy jesteśmy podobni jednoczenie różnimy się od siebie.

Oczekiwane efekty: Celem tego ćwiczenia jest zwiększenie świadomości sposobów, w jakie reguły kulturowe definiują naszą komunikację i nasze wzajemne zrozumienie. Doświadczając tego symulowanego ćwiczenia, uczestnicy mogą zrozumieć trudności, z jakimi obcokrajowcy mogą się komunikować w sposób, jakiego oczekujemy, w oparciu o naszą kulturę. Również analizować ich emocje i zrozumieć, jak czują się ludzie z innej kultury.

To stymulowane ćwiczenie, które:

>> *Może pomóc zrozumieć, w jaki sposób reguły kulturowe wpływają na nasze zrozumienie / nieporozumienie.*
>> *Pomaga uświadomić sobie, jak nieporozumienia dotyczące sposobów komunikowania się mogą prowadzić do uprzedzeń.*

Materiały: Kolorowe karty lub papier. Prezentacja teorii i znaczenia tożsamości społecznej, kultury, szoku kulturowego, 5 wymiarów kultury Geerta Hofstede, kolorowy papier do kodowania każdej grupy.

Metody nauczania: Na początku przedstaw teorię niewielką prezentacją. Następnie

zapytaj uczestników, co wiedzą o szoku kulturowym i powodach, które powodują ten szok. Zapytaj, czy ktoś mieszkał w innym kraju i zachęć go do podzielenia się swoim doświadczeniem.

Czas: 45-50 minut

TREŚĆ LEKCJI

Pierwszy Krok

Poznaj osobę z innej kultury w salce szkoleniowej, wypowiedz swoje imię, ale nie możesz podać żadnych informacji związanych z Twoją kulturą.
Będziesz miał 10 minut na rozmowę z jak największą liczbą osób w pokoju i znalezienie wspólnych rzeczy, takich jak filmy, jedzenie i zwykłe rzeczy np. kolory, które lubisz.

Drugi krok

Podziel uczestników na trzy lub cztery grupy i daj im jeden z kolorowych papierów. Wyjaśnij znaczenie każdego koloru. Następnie powiedz uczestnikom, aby spróbowali współdziałać ze sobą (wymieniając kilka słów, jak w codziennym dialogu) w pełni zharmonizowanych z instrukcjami podanymi poniżej dla każdego z kolorowych papierów.

Kolor czerwony: Musisz rozmawiać, stając jak najbliżej innych. Ważne jest, aby pokazać, że naprawdę zależy ci na tym, żeby się przytulić, zanim zaczniesz mówić.

Zielony kolor: nie wolno nikomu patrzeć bezpośrednio w oczy. To niegrzeczne. Upewnij się, że zawsze patrzysz w dół. Ludzie mogą myśleć, że próbujesz ich skonfrontować lub rozpocząć walkę, jeśli spojrzysz im prosto w oczy.

Żółty kolor: Musisz policzyć do dziesięciu w swojej głowie, zanim odpowiesz komukolwiek. Odpowiedź nie jest uprzejma. Nie pozwól, aby inni wiedzieli, że liczysz. Spraw, by wyglądało na to, że grzecznie czekasz na odpowiedź.

Niebieski kolor: Nigdy nie mów słowa „nie". Ktoś zaprasza cię na przyjęcie w piątek wieczorem. Znajdź inne sposoby odpowiedzi.

Dyskusja:

Poproś uczniów, aby opisali innych ludzi w pokoju jednym słowem opisowym. Napisz te słowa i poproś grupę o skategoryzowanie ich jako negatywnych, pozytywnych lub neutralnych słów.
Ludzie często widzą coś innego i reagują negatywnie, zanim to zrozumieją. Potrzebujemy więc czasu, aby zrozumieć różnice kulturowe.
Poproś jedną osobę z każdej grupy o opisanie charakterystyki ich kultury.

Podsumowanie:

Jako imigranci i uchodźcy, ale także ludzie z innych kultur, nie znają cech naszej kultury

i nie uznajemy ich kultury, więc bardzo łatwo jest zrozumieć znaczenie czegokolwiek. Może to wywołać szok kulturowy, podobnie jak faza dezorientacji i izolacji mentalnej / wrogości może trwać dłużej.

EWALUACJA

Poproś uczniów, aby zdecydowali, który „kolor" był trudniejszy do zaprezentowania i wsparcia. Pozwól im wyjaśnić powody. Następnie każda grupa może wyrazić swój punkt widzenia, a na koniec możesz użyć narzędzia cyfrowego, www.mentimeter.com i poprosić uczniów o głosowanie na „kolory", abyś mógł mieć ogólne pojęcie o różnych zachowaniach, sposobie myślenia i kultury.

>> Lekcja 2 - Znęcanie się w scenariuszu odgrywania ról

Zalecana ilość uczestników grupie: Podziel grupę na podgrupy o ilości 5 uczestników każda

Cel lekcji: Przedstawienie konsekwencji dyskryminacji społecznej i zachęcenie uczestników do wyrażania swoich uczuć podczas zastraszania.

Oczekiwane efekty: Poprzez teorię i odgrywanie ról uczestnicy mogą zdobyć wiedzę na temat wymiaru kulturowego i wpływu kultury w życiu. Mogą również zrozumieć, że znęcanie się jest nie tylko złym zachowaniem, ale może wynikać z przyczyn kulturowych.

Materiały: Karty z rolą, kolorowy długopis, puste kartki, prezentacja teorii

Metody nauczania: Wskazówki dla trenera: Na początku przedstaw teorię za pomocą małej prezentacji. Następnie poproś uczestników o odgrywanie ról i wreszcie rozszyfruj ich uczucia i to, czego nauczyli się wtej grze. Na koniec zadawaj pytania, czy uczestnicy mieli podobne doświadczenia jak studenci czy dorośli.

TREŚĆ LEKCJI

Przypadek: W sytuacjach zastraszania zazwyczaj zaangażowanych jest więcej osób niż tylko osoba, która jest zastraszana, i osoba, która zastrasza.

>> *Napastnik: osoba, która zwykle stara się wyrządzić krzywdę lub zastraszyć tych, których postrzega jako bezbronnych. https://en.oxforddictionaries.com*
>> *Inni wspierający napastnika: On / ona na ogół należy do zgrai łobuza*
>> *Cichy obserwator: Osoba, która jest obecna na wydarzeniu lub incydencie, ale nie przeszkadza.*
>> *Obrońca: osoba, która broni kogoś lub coś, np. „Hej, to nie jest fajne. Przestań!".*
>> *Ofiara: osoba, która jest prześladowana.*

Scenariusz: Podziel swoją grupę na pięć i daj im jedną z poniższych ról (tyran, zwolennik tyrana, cichy obserwator, obrońca i ofiara). Weź rolę i zwróć uwagę na uczucia. Wszyscy uczestnicy muszą konsekwentnie grać wszystkie role, aby wszyscy zrozumieli, co czują inni.

WSKAZÓWKI

W ośrodku szkolenia zawodowego dla dorosłych Power Distance Culture jest 22 uczestników w klasie od 18 do 23 lat. 20 uczestników pochodzi z tej kultury, jedna z kultury indywidualistycznej, a druga jest imigrantem, i nie znasz jeszcze cech charakterystycznych jego kultury.

Gra: „Gra w koszykówkę na boisku szkolnym"
Aktorzy: John = Bully, Paul = Zwolennik, Mike = Cichy Bystander, Erdal = Ofiara, Obrońca = Sonia

John: Hej wszystkim! Chodź tutaj! Zagrajmy w koszykówkę!

Erdal: Chcę grać! Lubię koszykówkę!

John: Nie TY! Nie możesz grać. Nie chcemy brudnych ludzi w naszej grze. Wróć do swojego kraju. Dlaczego ty i twoja rodzina nie rozumiesz, że nie jesteś tu mile widziany?

Paul: Słuchaj, Erdal, może lepiej iść na drugą stronę. Jak rozumiesz, ludzie tacy jak ty niszczą nasz prestiż. Patrz, spójrz na siebie, jesteś nikim!

Mike: Przez cały ten czas uczęszcza na dialog, czuje się smutny, ale uważa, że to nie jego sprawa.

Sonia: Hey John, czas przestać, Erdal jest naszym kolegą i ma prawo grać z zespołem naszej klasy.

John: Nie, nie ma mowy, nie pozwalam obcym bawić się z nami. Obcy są źli. Moja rodzina radzi mi unikać wszystkich obcych.

Sonia: Tak John, ale pomyśl: Erdal nie jest obcym człowiekiem, jest naszym kolegą, jest po prostu z innego kraju. Wszyscy jesteśmy uczniami, jesteśmy ludźmi i chcemy tego samego szacunku, ponieważ wszyscy mamy te same prawa. Pomyśl o tym trochę. Jeśli nie chcesz, skieruję cię do naszego nauczyciela

EWALUACJA

Po odgrywaniu ról
Pytania:

>> *Jak się czułeś?*
>> *Jaka jest rola różnorodności kulturowej i wymiaru kulturowego?*
>> *W którym momencie możesz zdefiniować pozytywny lub negatywny stosunek do imigrantów?*

Aktywność po odgrywaniu ról
Obecnie oczywiste jest, że znęcanie się jest złe, a złe uczucia mogą prowadzić do zastraszania. Utwórz reklamę „Koniec zastraszania"

>> Lekcja 3 - Uczenie się przez konkretne doświadczenie

Zalecana ilość uczestników grupie: Podziel grupę na podgrupy o ilości 5 uczestników każda

Cel lekcji: Efektywne uczenie się następuje wtedy, gdy osoba przechodzi przez czterostopniowy cykl posiadania konkretnego doświadczenia, po którym następuje obserwacja, mająca refleksję nad tym doświadczeniem, która prowadzi do powstania abstrakcyjnych pojęć (analizy) i uogólnień (wniosków), które są następnie używane jako test hipotezy w przyszłych sytuacjach, skutkujący nowymi doświadczeniami oraz nową i rozwojową fazą cyklu empirycznego. Doświadczenia i działania zapewniają potężne możliwości uczenia się dla wielu osób, których preferowanym stylem uczenia się jest uczenie się na podstawie konkretnych doświadczeń i aktywnych eksperymentów.

Oczekiwane efekty: Uczymy się na podstawie doświadczeń. Dzięki ćwiczeniu odgrywania ról uczestnicy będą mogli rozpoznać swoje uczucia, zrozumieć znaczenie różnic kulturowych i wreszcie zaakceptować różnorodność. Będą mieli konkretne doświadczenie, ponieważ będą się aktywnie spotykać w tej sytuacji poprzez odgrywanie ról.

Jest to aktywne eksperymentowanie, dzięki któremu uczniowie zastosują pomysł na nowym doświadczeniu, a następnie poprzez efekt domina i spiralne uczenie się do nowych konkretnych doświadczeń, tworząc w ten sposób samopodtrzymujący się cykl. Oprócz tego nastąpi analiza i refleksja nad doświadczeniem, a tym samym nastąpi refleksyjna obserwacja. Dlatego nowe pomysły mogą wzrosnąć lub istniejące mogą zostać zmodyfikowane. Stanie się tak dzięki abstrakcyjnej konceptualizacji.

Materiały: Wydruk sprawy i teoria. Pióro i notatnik. Przestrzeń do pracy w grupie.

Metody nauczania: W tej lekcji będziemy śledzić cykl uczenia się Kolba i wdrożyć w tym kontekście działania odgrywania ról.

TREŚĆ LEKCJI

Jesteś nowym kierownikiem działu kadr w firmie. Nazywasz się John Crisp. Twoje badanie odnosi się do finansów i mówisz po angielsku, niemiecku, francusku i portugalsku. Urodziłeś się, wychowałeś, mieszkałeś i pracowałeś w Kanadzie.

Musisz zatrudnić 3 nowych pracowników w swoim dziale. Otrzymałeś CV. Wybierasz trzy z tych CV i dzwonisz do tych osób, aby przeprowadzić wywiad.

Trzej kandydaci mają ten sam poziom wykształcenia, te same lata doświadczenia. Wszyscy mówią dwoma językami, ale nie tymi samymi. Pierwsza mówi po angielsku i francusku, druga mówi po angielsku i niemiecku, a trzecia mówi po angielsku i włosku. Pierwszy kandydat jest z Grecji i jest singlem. Drugi uczestnik jest z Japoni i jest żonaty, ma troję dzieci. Trzeci uczestnik jest z Francji i jest rozwiedziony, ma dwoje dzieci.

Ostatecznie wyszcy trzej otrzymują kontrakt przy wspólnym projekcie. Waszym zadaniem jest przeorganizowanie działu w związku z pomysłem outsorcingu działu

Kadr. Po zakończeniu projektu ty i twoi nowi koledzy przejmiecie odpowiedzialność za inne działy. Macie krótki czas na wykonanie zadania i musicie pracować nadgodziny.

Pytania:

>> Czy wierzysz, że ci czterej mężczyźni mogą mieć dobre relacje w pracy?
>> Przeanalizuj każdą z przedstawionych ról.
>> Spotkaj się, aby omówić pomysły.
>> Zachowuj się ze swoimi cechami kulturowymi.

EWALUACJA

Po pierwszym spotkaniu porozmawiaj ze swoim instruktorem o tym doświadczeniu. Jak się czułeś? Czy miałeś dobre lub złe uczucia? Jakie trudności napotkałeś? Jeśli zrobiłbyś to jeszcze raz, co byś zmienił? Czy są jakieś inne sugestie dotyczące ulepszeń, które chcesz udostępnić? Czego nauczyłeś się z tej gry?
Jeśli chcesz, możesz sporządzić notatki z tego spotkania.

Bibliografia

1. *Bullying - preventing it and dealing with it. (2018). Retrieved 30th May, 2019 from New Zealand Ministry of Education website, www.education.govt.nz/bullyingprevention*
2. *Chambers, B., Kastning, G. and Rohde, G. (2012). CESLM Intercultural Communication Handbook. Retrieved from http://www.eslcooperative.ca/CESLM_Intercultural_Communication_Handbook.pdf*
3. *Cooper, C. B., Dickinson, J., Phillips, T., and Bonney,R. (2007). Citizen science as a tool for conservation in residential ecosystems. Ecology and Society, 12(2), 11. Retrieved from: http://www.ecologyandsociety.org/vol12/iss2/art11/*
4. *Eisenbruch, M. (1990The Cultural Bereavement Interview: A New Clinical Research Approach for Refugees. Psychiatric Clinics of North America 13(4), 715-735. Retrieved from https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0193953X18303459?via%3Dihub*
5. *Hofstede, G., Hofstede, G. J. and Minkov, M. (2010). Cultures and Organizations. Software of the Mind. Cultural Cooperation and Its Importance for Survival. New York, London: McGraw Hill*
6. *Honey, P. & Mumford, A. (2006). The Learning Styles Questionnaire, 80-item version. Maidenhead, UK, Peter Honey Publications.*
7. *IGI Global. Dissemination of Knowledge. (n.d.). Retrieved May 5th, 2019 from https://www.igi-global.com/*
8. *Kolb, D. A. (1984). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N.J*
9. *Leong, C.-H., & Ward, C. (2006). Cultural values and attitudes toward immigrants and multiculturalism: The case of the Eurobarometer survey on racism and xenophobia. International Journal of Intercultural Relations, 30(6), 799-810.*
10. *Lustig, M. W. & Koester, J. (1999). Intercultural competence. New York: Addison-Wesley Longman*
11. *McLeod, S. A. (2008, Oct 24). Social identity theory. Retrieved from https://www.simplypsychology.org/social-identity-theory.htm*
12. *National Culture. (n.d.). In Hofstede Insights. Retrived May 30th, 2019, from https://www.hofstede-insights.com/models/national-culture/*
13. *Overcoming social stigmas. (n.d.). In Wikiversity. Retrieved May 5th, 2019 from https://en.wikiversity.org/wiki/Motivation_and_emotion/Book/2016/Overcoming_social_stigmas*
14. *Samovar, L. A., Porter, R. E., & McDaniel, E. R. (2007). Communication between cultures (6th ed.). CA: Wadsworth/Thomson Learning. ISBN: 0495007277*
15. *Study.com. (n.d.) Retrieved May 5th, 2019 from https://study.com/*
16. *Temple University Japan (2012, April 1st). Cultural Shock ~True Stories~ [Video file]. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=fIsxEJ4rQUk*
17. *Ting-Toomey, s. AND Chung, L.C. (2005). Understanding Intercultural Communication (6th ed.). Los Angeles: Roxbury Publishing Company*
18. *Ward, M., Grinstein, G., Keim, D. (2015). Interactive Data Visualization. New York: A K Peters/CRC Press, https://doi.org/10.1201/b18379*
19. *What is Cultural Diversity? (2012, December 8). Retrieved May 5th, 2019 from Purdue University Global website https://www.purdueglobal.edu/blog/social-behavioral-sciences/what-is-cultural-diversity/*

>> Metoda 5 – Metoda RADAR

Koncepcja metody

Czy możemy podróżować bez radaru i wieży kontroli?
Czy możemy zrozumieć innych i wykazać się tolerancją wobec ich zachowań, nie wiedząc nic o ich kulturze?

Logika RADAR podkreśla, że w każdym przypadku, począwszy od wewnątrz organizacji i przechodząc do indywidualnych relacji, powinniśmy zidentyfikować wyniki, które chcemy mieć i wdrożyć naszą strategię.

Zaplanuj i opracuj zestaw działań i podejść, aby osiągnąć wymagane rezultaty, zarówno w teraźniejszości, jak iw przyszłości. Rozwijaj podejścia w sposób systematyczny, aby zapewnić ich wdrożenie. Oceń i udoskonal warunki, które są rozwijane przez monitorowanie i analizowanie uzyskanych wyników.
Niezależnie od tego, jak dobrze przygotowany jest ktoś do kontaktów międzykulturowych, nieporozumienia mogą wystąpić w każdej sytuacji, w której interakcje mają osoby o różnych wartościach, przekonaniach i sposobach działania. W tych okolicznościach konieczne jest podjęcie próby przezwyciężenia nieporozumień w uporządkowany i przejrzysty sposób:

>> *R (Recognize) - Rozpoznaj wymiary kulturowe;*
>> *A (Analyze) - Analiza różnorodności i zrozumienie przyczyn, które powodują jakiekolwiek różnice;*
>> *D (Decide) - Decyduj o przyczynach, które podkreślają różnice zamiast podobieństw;*
>> *A (Act) - Działaj w oparciu o najlepszą opinię, którą mamy po zbadaniu sytuacji;*
>> *R (Review) - Przegląd tego, co wydarzyło się na końcu i dostosowanie przyszłego zachowania i działania.*

ZNACZENIE CZASU

Czas jest różnie interpretowany w odmiennych kulturach. Niektóre kultury są monochroniczne, a inne polichroniczne:

>> *Kultury monochroniczne: osoby wywodzące się z tej kultury dążą do tego, aby robić tylko jedną rzecz na raz. Cenią sobie pewien porządek i poczucie odpowiedniego czasu i miejsca na wszystko. Nie doceniają przerw. Lubią koncentrować się na pracy i bardzo poważnie podchodzą do zobowiązań czasowych. Ludzie z kultur monochronicznych wspierają i szanują własność prywatną i unikają pożyczania od kogoś lub też innym. Jest to część ogólnej tendencji do przestrzegania zasad prywatności i rozważania, a także przestrzegania religijnych planów. Jeśli mieszkasz w Stanach Zjednoczonych, Kanadzie lub Europie Północnej, żyjesz w kulturze monochronicznej.*

>> jednocześnie. Biuro kierownika w kulturze polichronicznej ma zwykle otwarte drzwi, dzwoniący telefon i spotkanie, które odbywa się w tym samym czasie. Chociaż mogą być łatwo rozproszone, mają również tendencję do dobrego zarządzania przerwami z chęcią częstej i łatwej zmiany planu. Ludzie są ich główną troską (szczególnie ci blisko związani z nimi lub ich funkcją) i mają tendencję do budowania relacji życiowych. Jeśli mieszkasz w Ameryce Łacińskiej, arabskiej części Bliskiego Wschodu lub w Afryce Subsaharyjskiej, będziesz przyzwyczajony do tego zachowania.

Współpraca i komunikacja między tymi dwoma typami może być trudna. Monochroniczni biznesmeni nie mogą zrozumieć, dlaczego osoba na spotkaniu może przerywać je rozmowami telefonicznymi. Czy to ma być obraźliwe? Biznesmeni polichroniczni nie mogą zrozumieć, jak można oddzielić czas pracy i czas osobisty.
Dostrzegając odmienne postrzeganie czasu między kulturą monochroniczną i polichroniczną, można uzyskać lepszą komunikację i lepszą współpracę.

OSOBY W KULTURZE MONOCHRONICZNEJ	OSOBY W KULTURZE POLICHRONICZNEJ
Robią jedną rzecz na raz	Robią wiele rzeczy w tym samym czasie
Koncentrują się na pracy	Mogą być łatwo rozproszeni i dobrze zarządzać przerwami
Poważnie traktują zobowiązania czasowe	Rozważają cel, który należy osiągnąć, w kategorii jeśli to możliwe
Są z kultury niskiego kontekstu i proszą o informację jeśli potrzebują	Są z kultury wysokiego kontekstu i nie pytają o informacje
Rygorystycznie przestrzegają planów	Często i łatwo zmieniaj plany
Dbają o to, aby nie przeszkadzać innym; przestrzegają zasad prywatności	Dbają bardziej o relacje międzyludzkie niż prywatność
Okazują wielki szacunek dla własności prywatnej; rzadko pożyczają od kogoś lub komuś	Pożyczają innym i od innych bardzo łatwo. Własność prywatna nie jest taka ważna
Przyzwyczajeni są do krótkotrwałych relacji	Mają silną tendencję do budowania relacji na całe życie

Źródło: Adapted from Edward T. Hall, "Understanding cultural Differences: Germans, French, and Americans" (Yarmouth, ME: International Press, 1990).

KULTURA MONOCHRONICZNA	Niemcy, Szwajcarzy, Austriacy, Szwajcarzy, Austriacy Amerykanie (White Anglo-Saxon Protestant) Skandynawowie, Finowie Brytyjczycy, Kanadyjczycy, Nowozelandczycy Australijczycy, (biali) Południowi Afrykanie język japoński Holenderski, flamandzki belgijski Inne kultury amerykańskie Francuski, Waloński Belgia Koreańczycy, Tajwańczycy, Singapurczycy	• Planują z wyprzedzeniem metodycznie • Robią jedną rzecz na raz • Są punktualni • Trzymają się planów • Trzymają się faktów • Uzyskują informacje ze statystyk, podręczników, bazy danych • Zapisują notatki i raporty
KULTURA POLICHRONICZNA	Czesi, Słowacy, Słoweńcy, Chorwaci, Węgrzy Chińczycy Północni Włosi Chile Inni Słowianie portugalski Hiszpanie, południowi Włosi, inni Ludzie śródziemnomorscy Indianie i inne subkontynent indyjski Polinezyjczycy Latynosi, Arabowie, Afrykanie	• Planują wielki zarys/„wizję” • Robią kilka rzeczy na raz • Niepunktualni • Zmieniają plany • Żongluj faktami • Uzyskują bezpośrednią odpowiedź ustną • Rozmawiają godzinami • Nie lubię pisać zbyt wiele, wolę elastyczność od zaangażowania

Źródło: Based on Morden, 1999; Kotabe and Helsen, 2001.

Źródło: http://www.professionalglobaletiquette.com/2016/02/cultural-differences-between-monochronic-vs-polychronic/
http://thearticulateceo.typepad.com/my-blog/2011/08/cultural-differences-monochronic-versus-polychronic.html

Video: https://www.youtube.com/watch?v=IovSk4cLCd0
https://www.youtube.com/watch?v=rmA1yUd7UnQ

Pojęcia

Tożsamość osobista to koncepcja, którą rozwijasz o sobie, która ewoluuje w ciągu twojego życia. Może obejmować aspekty życia, nad którymi nie masz kontroli, takie jak miejsce dorastania lub kolor skóry, a także wybory dokonywane w życiu, takie jak sposób spędzania czasu i to, w co wierzysz. Demonstrujesz fragmenty swojej osobistej tożsamości na zewnątrz przez to, co nosisz i jak komunikujesz się z innymi ludźmi. Możesz także ukryć pewne elementy swojej tożsamości osobistej, nawet jeśli te części ciebie są bardzo ważne.

https://study.com/academy/lesson/what-is-personal-identity-definition-philosophy-development.html

Kultura obejmuje: język, wiedzę, wiarę, sztukę, ubrania, jedzenie, taniec, muzykę, sport, moralność, prawo, obyczaje i wszelkie inne możliwości i nawyki nabyte przez osobę jako członka społeczeństwa.

(Lustig i Koester 1999, Samowar i autorzy 2007, Cooper i autorzy 2007, Ting-Toomey i Chung 2005)

Wartości kulturowe to normy i sposoby zachowania, warunkujące postawy i reakcje na wydarzenia i różne zjawiska w kontekście kultury.

https://www.igi-global.com/dictionary/cultural-values/40861

Ćwiczenie przełamujące lody w grupie

1. Fantastyczne flagi

Wymagane materiały to: kilka arkuszy papieru, długopisy i kolorowe kredki / markery. Każda osoba rysuje flagę, która zawiera symbole lub przedmioty, które symbolizują, kim są lub co lubią.

Przekaż wszystkim tę kartkę papieru, długopisy i kredki, kredki i / lub markery. Wyjaśnij działanie: „Teraz narysujemy flagi, które reprezentują nas lub symbolizują nas. Proszę zaprojektować flagę siebie - zawiera kilka symboli lub przedmiotów, które symbolizują, kim jesteś lub co uważasz za przyjemne lub ważne. ”

Czas: 15-20 minut

Po zakończeniu poproś ich, aby zaprezentowali swoją wspaniałą flagę. Jeśli to możliwe, użyj ich jako dekoracji pokoju.

https://www.icebreakers.ws/

>> Lekcja 1 – Postrzeganie czasu

Zalecana ilość uczestników grupie: Podziel grupę na podgrupy o ilości 6 uczestników każda.

Cel lekcji: Czas i jego rola w odniesieniu do ludzi z różnych krajów

Rezultaty: Dzięki technice R.A.D.A.R uczniowie będą mogli zrozumieć znaczenie czasu, pokazując tolerancję na zachowanie innych.

Materiały: Mała prezentacja znaczenia czasu dla różnych kultur - wyjaśnienie definicji monochronicznej i polichronicznej, zastosowanie techniki R.A.D.A.R -. Informacje o wyniku sprawy. Połączenie internetowe dla wideo.

Metody nauczania: Metoda RADAR

TREŚĆ LEKCJI:

Pracujesz w międzynarodowym projekcie dotyczącym tolerancji kulturowej. Pochodzisz z USA, a Twoimi partnerami są osoby z Francji, Bliskiego Wschodu, Afryki, Wielkiej Brytanii i Japonii.

Masz pierwsze spotkanie. Niektórzy z nich przychodzą na czas, niektórzy z 10-minutowym opóźnieniem, a inni z opóźnieniem dłuższym niż 10 minut.
Ty decydujesz o formacie i wprowadzasz harmonogram dat, aby wszyscy przestrzegali terminów.

Niestety niektórzy z twoich partnerów wyjaśniają, że nie mogą dotrzymać terminu z powodu kilku problemów technicznych, z którymi się borykają. Inni twierdzą, że wszystko jest w porządku, a opóźnienie projektu o kilka dni nie jest wielkim problemem, podczas gdy inni odmawiają pracy w dni świąteczne w celu jego zakończenia.

Zauważasz również, że podczas spotkań niektórzy z twoich partnerów odpowiadają na telefony i rozmawiają z innymi.
Czujesz się sfrustrowany, myślisz, że ci ludzie są zawodni, a rozmawianie przez telefon jest nieuprzejme.

Wykonaj następujące ćwiczenie:

Poproś uczestników o zakrycie swoich zegarków. Następnie powiedz im, aby zamknęli oczy i byli cicho. Poproś ich, aby wstali z zamkniętymi oczami i tak pozostali przez 60 sekund. Kiedy wierzą, że minęło 60 sekund, powiedz im, aby usiedli i otworzyli oczy.
Jednocześnie instruktor liczy czas rzeczywisty.
Widać, że każdy z nich postrzega czas inaczej.
Następnie wyjaśnij im teorię.

EWALUACJA

Opierając się na opisie kultur monochronicznych i polichronicznych, proszę użyć techniki R.A.D.A.R i ocenić sytuację przez:

>> *Rozpoznawanie wymiarów kulturowych.*
>> *Analiza różnorodności i zrozumienie przyczyn, które powodują tę sytuację.*
>> *Decydowanie o powodach, które podkreślają różnice zamiast podobieństw.*
>> *Działanie w oparciu o najlepszą opinię, jaką mamy po zbadaniu sytuacji.*
>> *Przeglądanie tego, co wydarzyło się na końcu i dostosowanie przyszłych zachowań i działań, poprzez badanie również swoich uczuć.*

>> Lekcja 2 – Zrozumienie wymiarów kulturowych

Zalecana ilość uczestników grupie: 10 osób.

Cel lekcji: Zbadanie pięciostopniowej techniki „RADAR" w celu podkreślenia i przezwyciężenia nieporozumień międzykulturowych.

Rezultaty: Aby dać uczniom szansę na ćwiczenie techniki „RADAR" w radzeniu sobie z nieporozumieniami międzykulturowymi z życia.

Materiały: Mała prezentacja techniki. Wydrukowane informacje o zadaniu.

Metody nauczania : Technika RADAR, 30 minut na wykonanie i 30 minut na omówienie.

TREŚĆ LEKCJI

David i Mario pracują w tej samej firmie, ale w różnych działach. Pewnego dnia spotykają się w kawiarni. David powiedział Mario, że jego akcent jest miły i zapytał, skąd pochodzi. Mario powiedział, że jest z Urugwaju i kontynuował, że jest w USA przez rok, ale cała jego rodzina jest nadal w Urugwaju. David chwali Mario za angielski. Mario odpowiedział, że jak powiedział przed rodziną w Urugwaju i ma nadzieję, że przyjdą i zostaną z nim.

David powiedział mu, że musi iść, bo ma spotkanie i nie chciał się spóźnić.

Ponieważ Mario jest nowy w USA, uważa, że David, który jest bardzo przyjazny, troszczy się o niego i chętnie pozna go lepiej. Ponieważ Mario potrzebuje nowych znajomych, chce poznać innych ludzi i wymieniać z nimi historie życia. W oparciu o jego kulturę rodzina odgrywa znaczącą rolę w życiu. Oczekuje więc, że może rozpocząć głęboką rozmowę, a rodzina może być preferowanym tematem długiej rozmowy.

Z drugiej strony David ma niewielką ochotę na interakcje społeczne i grzecznie daje komplement nowej osobie na temat jego angielskiego.

Użyj R.A.D.A.R w celu rozpoznania i przezwyciężenia nieporozumień międzykulturowych. Myśl i dyskutuj o tożsamości osobistej, wartościach kulturowych i uczuciach.

EWALUACJA

Oto przykład, na którym możesz oprzeć swoją ocenę sytuacji Davida i Mario:

Międzynarodowa firma ma zakłady produkcyjne w Grecji. Centrala USA mianowała Nicka Nikopoulosa, urodzonego w Stanach Zjednoczonych, ale z greckim pochodzeniem, jako zarządcę placówki.

Jego zadaniem było zwiększenie wydajności bez zwalniania ludzi. Nick pragnął iść naprzód. Myślał, że zacznie od nawiązania dobrych stosunków roboczych z istniejącymi pracownikami. Jego pierwszym działaniem było wezwanie swoich bezpośrednich podwładnych, liderów zmiany, na spotkanie. Zwrócił się do nich w swoim niezbyt dobrym języku greckim z wyraźnym angielskim (greckim) akcentem: „Chcę uruchomić operację wydajności. Ponieważ masz tutaj więcej doświadczenia zawodowego niż ja, chciałbym zapytać cię o optymalny czas trwania wielu zadań."

Ku jego zdziwieniu i dyskomfortowi przywódcy zmian patrzyli bezgłośnie na podłogę, aż jeden ze starszych w końcu powiedział: „Proszę pana, jesteś szefem. Dlaczego po prostu nie powiesz nam, co mamy robić? Nick zaczął zdawać sobie sprawę, że nie przyjął greckiej mentalności tak bardzo, jak myślał, kiedy wrócił do USA

Ocena według techniki „RADAR" byłaby następująca:

>> *Rozpoznaj wymiary kulturowe.*
Nick pochodzi z kultury o niskim dystansie władzy, który polega na podejmowaniu decyzji przez wszystkich, którzy będą bezpośrednio dotknięci decyzją, podczas gdy liderzy z kraju do którego przybył są przyzwyczajeni do dużego dystansu władzy i potrzebują decyzji i informacji od swojego zarządu.

>> *Przeanalizuj różnorodność i zrozum przyczyny, które powodują jakiekolwiek różnice.*
Nieporozumienia pojawiły się, gdy Nick poprosił ich o bezpośrednie opinie. Z ich perspektywy było to oznaką słabego przywództwa.

>> *Zdecyduj o przyczynach, które podkreślają różnice zamiast podobieństw.*
Gdyby Nick po raz pierwszy wygłosił przemówienie wykazujące stanowczość i poczucie celu, mógłby zadać swoje pytanie z większym powodzeniem.

>> Działaj w oparciu o najlepszą opinię, którą mamy po zbadaniu sytuacji Następnym razem Nick może najpierw wyjaśnić swój punkt widzenia, a następnie poprosić swoich przywódców o wyrażenie opinii i otwartą dyskusję na temat kolejnych kroków.
>> Sprawdź, co się wydarzyło na końcu i dostosuj przyszłe zachowanie i działanie. Nick uważa, że może pracować w innym kraju w taki sam sposób, w jaki pracował w USA. Wierzy także, że w oparciu o greckie pochodzenie może przedstawić przyjazne zachowanie. Więc teraz musi nauczyć się dostosowywać do nowego środowiska w oparciu o ich perspektywę i sposób myślenia.

>> Lekcja 3 – Zrozumienie różnych emocji (dyskryminacja i stereotypy)

Zalecana ilość uczestników grupie: 5 osób.

Cel lekcji: Aby zrozumieć i pokonać różne emocje spowodowane dyskryminacją i stereotypami.

Rezultaty: Pod koniec lekcji uczniowie będą mogli dyskutować o emocjach w oparciu o swoje doświadczenia i zrozumieć je w rzeczywistych sytuacjach.

Materiały: Mała torebka M & Ms lub kredek lub kolorowych kartonów lub balonów.
Metody nauczania: metoda RADAR

TREŚĆ LEKCJI

Masz przed sobą małą torbę z cukierkami M & Ms.
Powiedz: „Podoba mi się - czy ci się podoba?"

M & Ms to najbardziej różnorodne wielokulturowe cukierki na świecie.
Mamy czerwone, żółte, pomarańczowe, brązowe, zielone. Współistnieją razem w jednym pakiecie. Czerwony kolor nie uważa, że jest lepszy od innych. Brązowy kolor nie dyskryminuje innych. Wszystkie kolory mają ten sam rozmiar, kształt i wagę. Wszystkie kolory wyglądają inaczej na zewnątrz, ale mają te same składniki wewnątrz. Wszystkie mają ten sam smak i wszystkie smakują super. Nawet jeśli nie podoba nam się zielony kolor jako kolor, z pewnością doceniamy jego smak.

>> Biorąc czerwony cukierek opowiedz nam o sytuacji, w której spotkałeś się ze stereotypami, na przykład, ponieważ jesteś wyższy niż inni w klasie.
>> Biorąc brązowy cukierek opowiedz nam o sytuacji, w której osądziłeś kogoś, na przykład myśląc stereotypowo. jest facetem, więc nie może być dobrym nauczycielem.
>> Biorąc zielony cukierek opowiedz nam o sytuacji, w której odczuwa się na przykład dyskryminację. Jesteś młody i nie masz doświadczenia zawodowego, więc nie podjąłeś pracy.
>> Biorąc żółty cukierek opowiedz nam o sytuacji, w której dyskryminowałeś kogoś, na przykład powiedziałeś komuś, że skoro ma 40 lat i nadal nie jest żonaty, coś jest z nim nie tak.
>> Biorąc niebieski cukierek opowiedz nam o sytuacji, w której dałeś komuś z innego

kraju możliwość zrobienia czegoś dla ciebie, na przykład twojego sąsiada z Chin, aby Ci ugotował.

Podobnie jak w przypadku M & Ms zadanie odgrywa najważniejszą rolę, tak samo musi być z ludźmi. Nie należy oceniać na podstawie koloru skóry. Brak stosowania uprzedzeń i dyskryminacji z ich wyglądu.

EWALUACJA LEKCJI

Oceń lekcję zgodnie z techniką „RADAR". Pamiętaj o poniższych:

>> *Rozpoznaj różne wymiary dyskryminacji i stereotypów.*
>> *Analizuj różnorodności i zrozumienie przyczyn, które powodują jakiekolwiek różnice.*
>> *Zdecyduj o przyczynach, które podkreślają różnice zamiast podobieństw.*
>> *Działaj w oparciu o najlepszą opinię, którą mamy po zbadaniu sytuacji.*
>> *Przejrzyj to, co wydarzyło się na końcu i dostosuj przyszłe zachowanie i działanie.*

Bibliografia

1. *Morden, T. (1999). Models of national culture – a management review. Cross Cultural Management: An International Journal, 6(1), 19-44 Vol. 6 Issue: 1, pp.19-44. Retrieved from https://doi.org/10.1108/13527609910796915*
2. *Cooper, C. B., Dickinson, J., Phillips, T., and Bonney,R. (2007). Citizen science as a tool for conservation in residential ecosystems. Ecology and Society, 12(2), 11. Retrieved from: http://www.ecologyandsociety.org/vol12/iss2/art11/*
3. *Cultural Differences - Monochronic versus Polychronic (n..d.). Retrieved May 5th, 2019 from https://thearticulateceo.typepad.com/my-blog/2011/08/cultural-differences-monochronic-versus-polychronic.html*
4. *Cultural Differences Between Monochronic Vs. Polychronic (n.d.).Retrieved May 5th, 2019 from http://www.professionalglobaletiquette.com/2016/02/cultural-differences-between-monochronic-vs-polychronic/*
5. *Gevrey, G. (2012, May 15). What time is it?: Guillaume Gevrey at TEDxBMS [Video File]. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=IovSk4cLCd0*
6. *Hall, E.T. (1990). Understanding cultural Differences: Germans, French, and Americans. Yarmouth, ME: International Press*
7. *IGI Global. Dissemination of Knowledge. (n.d.). Retrieved May 5th, 2019 from https://www.igi-global.com/*
8. *Kotabe, M. and Helsen, K. (2001). Global Marketing Management (2ed). New York: Wiley.*
9. *Lustig, M. W. & Koester, J. (1999). Intercultural competence. New York: Addison-Wesley Longman*
10. *Samovar, L. A., Porter, R. E., & McDaniel, E. R. (2007). Communication between cultures (6th ed.). CA: Wadsworth/Thomson Learning. ISBN: 0495007277*
11. *Serva, C. (n.d). What Is Personal Identity? - Definition, Philosophy & Development. Retrived May 5th, 2019 from https://study.com/academy/lesson/what-is-personal-identity-definition-philosophy-development.html*
12. *Tales From A MultiCultural Classroom (2016, December 11). Monochronic vs. Polychronic. [Video File]. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=rmA1yUd7UnQ*
13. *THE BEST ICEBREAKER IDEAS: HOW TO PLAY! (n.d.). Retrieved May 5th, 2019 from https://www.icebreakers.ws/*
14. *Ting-Toomey, s. AND Chung, L.C. (2005). Understanding Intercultural Communication (6th ed.). Los Angeles: Roxbury Publishing Company*

>> Metoda 6 Projektowanie pozytywnego przekazu

Koncepcja metody

W opublikowanym niedawno raporcie Rada Europejska włączyła mowę nienawiści do szerszego zagadnienia zaburzeń informacji, które jest zanieczyszczeniem treści w skali globalnej.

Zaburzenia informacyjne to połączenie przemówień z nienawiści i fałszywych wiadomości: dezinformacja ujawnia się, gdy dezinformacja (rozprzestrzenianie się fałszywych, ale nieszkodliwych wiadomości) i złe informacje mieszają się.

Najbardziej znana definicja mowy nienawiści znajduje się w zaleceniu n. (97) 20 Rady Europejskiej:

„Podżeganie do nienawiści (mowy nienawiści) należy rozumieć jako obejmujące wszystkie formy ekspresji, które szerzą, podżegają, promują lub usprawiedliwiają nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm lub inne formy nienawiści wywołane nietolerancją, w tym: nietolerancję wyrażaną przez nacjonalizm agresywny etnocentryzm, dyskryminacja wobec mniejszości, migrantów i osób obcego pochodzenia ".

Metodologia oparta na zwalczaniu kampanii nienawiści w trakcie rozpowszechniania pozytywnych wiadomości opiera się na kampaniach uświadamiających, których celem jest złagodzenie i przeciwstawienie podżeganiu do nienawiści przemówień przeciwko migrantom, uchodźcom i mniejszościom.

Można tego dokonać poprzez aktywne zaangażowanie społeczności lokalnych w tworzenie i dzielenie się przeciw-narracjami, które skutecznie kontrastują z dyskursami ksenofobicznymi. Bardzo ważne jest przewidzenie stworzenia koalicji zainteresowanych stron na rzecz rozwoju kontrargumentów, które mogą potępiać podżeganie do nienawiści do negatywnej reprezentacji migrantów i uchodźców. Ponadto rozpowszechnianie pozytywnych wiadomości musi odbywać się poprzez kampanie medialne i kampanie informacyjne.

Zgodnie z pozycjami: podręcznik do walki z mową nienawiści w Internecie poprzez edukację na temat praw człowieka i podręczniki WE CAN, założone przez Radę Europejską, metodologia informacji oparta na rozpowszechnianiu pozytywnych wiadomości opiera się na trzech wymiarach, które są klasyfikowane według różnych poziomów wiedza lub wcześniejsze doświadczenia

Trzy wymiary to:

1. *Zdobądź wiedzę na temat praw człowieka, czym są, jak są gwarantowane i chronione zgodnie z prawodawstwem europejskim;*

2. *Zdobywanie wiedzy poprzez prawa człowieka, przy założeniu, że proces ten jest równie ważny jak treść szkolenia, i że musi być pogodzony z wartościami praw człowieka;*

3. *Zdobyć wiedzę na temat praw człowieka, rozwijając umiejętności i postawy uczniów do stosowania wartości praw człowieka w tolerancji w ich życiu, podejmować działania promujące ochronę praw człowieka jako posłańców pozytywnych.*

Nie ma ustalonych ścieżek treningowych, które poruszają temat problemu mowy nienawiści w trakcie kursu / lekcji, natomiast istnieją elastyczne ścieżki, dzięki którym decydenci mogą budować ścieżkę, badając wiele różnych możliwości dialogu i pracy edukacyjnej, które sieć oferuje. W tym celu bardzo ważne jest poznanie kontekstu i cech grupy, z którą zamierzasz pracować: na podstawie zidentyfikowanych potrzeb i konkretnych sytuacji, możliwe będzie dokonanie niezbędnych zmian, aby zadanie mogło być dostępne dla wszystkich uczestników.

Kluczowym punktem do osiągnięcia wyznaczonych celów jest nadanie struktury i ograniczeń grupie: jest to fundamentalne dla powodzenia zadania, z powodu głębokich emocji, które wzbudza ten temat.

W ramach stabilnego odniesienia, dorośli słuchacze mogą swobodnie eksperymentować i wyrażać opinie.

W związku z tym ważne jest stworzenie chronionego i nieoceniającego kontekstu, opartego na wzajemnym szacunku. W końcu bardzo przydatne jest zaproponowanie grupom dobrze zorganizowanych działań, aby nawiązać z nimi empatyczną relację, mieć przyjazne nastawienie i środowisko aktywnego słuchania.

Ćwiczenia przełamujące lody w grupie

1. Szybkie randki:

Podziel grupę na pary.
Powiedz im, że spędzą następne 5 minut na rozmowie z partnerem.
Gdy upłynie czas, pary zostaną podzielone, aby utworzyć nowe pary.
Celem jest prowadzenie różnych rozmów na temat kampanii uświadamiających, dzielenie się różnymi pomysłami, aby zmienić zachowanie ludzi na temat podżegania do nienawiści w dyskursach.
Pod koniec gry nastąpi moment dzielenia się, w którym grupa będzie rozmawiać o tym, co pojawiło się podczas tych krótkich rozmów.

2. Karuzela:

Uczestnicy są podzieleni na mniejsze grupy, które muszą chodzić po pokoju wcześniej skonfigurowanym z różnymi przystankami.
Każda grupa musi zatrzymać się na 5 minut na każdej stacji, gdzie znajdą duże kartki z pytaniami o dezinformację i fałszywe wiadomości.
Będą dzielić się przemyśleniami i zapiszą odpowiedź kolorowym markerem, który zidentyfikował tę konkretną grupę (np. Czerwony dla grupy 1, żółty dla n. 2 itd.)
Na końcu karuzeli cała grupa przeczyta odpowiedzi i omówi je.
Celem jest stworzenie stymulującej debaty w mniejszych i większych grupach, aby zrozumieć opinie innych i punkt widzenia w danym środowisku przy użyciu pozytywnego podejścia do komunikacji.

3. Łamacz podpór:

Podziel grupę na mniejsze grupy.
Uczestnicy będą musieli pomyśleć o niedawnej sytuacji, w której musieli radzić sobie z nienawiścią.
Po opowiedzeniu małej historii (co się wydarzyło, jak to zrobili itp.) Pozostali uczestnicy określą strategię mowy, aby nauczyć się zachowywać i mówić w tej konkretnej sytuacji, aby rozpowszechniać pozytywne wiadomości.

>> Lekcja 1 - Projekt kampanii świadomości publicznej

Zalecana ilość uczestników grupie: od 6 do 30 osób

Cel lekcji: Ta lekcja da uczestnikom narzędzia, aby dowiedzieć się o elementach dobrego projektu kampanii świadomości publicznej (PAC), począwszy od przykładu PAC przeprowadzonego w kampanii uświadamiającej na temat bezpieczeństwa drogowego. Wykorzystamy elementy tej kampanii do stworzenia nowej kampanii uświadamiającej na temat tolerancji i poszanowanie drugiego, promowanie komunikacji w celu rozpowszechniania pozytywnego przesłania. Uczestnik będzie mógł zaplanować PAC za pomocą narzędzi cyfrowych.

Oczekiwane efekty:

Po zakończonej lekcji uczestnik:

>> *Będzie mieć lepsze zrozumienie znaczenia Kampanii Podnoszenia Świadomości Publicznej dla promowania zmiany zachowań u indywidualnych osób, społeczności lub społeczeństwa;*
>> *Zdobędzie wiedzę na temat tworzenia kampanii PAC;*
>> *Zrozumie znaczenia Kampanii Podnoszenia Świadomości Publicznej w kontekście międzynarodowym;*
>> *Poprawi umiejętności i kompetencje pedagogów dorosłych za pomocą tej kampanii uświadamiającej jako narzędzia edukacyjnego na temat tolerancji;*
>> *Poprawi umiejętności komunikacji pozytywnej w celu korzystania z narzędzi medialnych w celu promowania tolerancji na zajęciach dla dorosłych;*

Materiały:

>> *Rzutnik*
>> *Komputer*
>> *Tablet lub telefon komórkowy*
>> *System dźwiękowy*
>> *Markery lub flamastry*
>> *Kredki*
>> *Połączenie internetowe*
>> *Przestronna sala szkoleniowa*

Metody nauczania:

>> *Nauczanie za pomocą pomocy wizualnych*
>> *Praca w grupach*
>> *Podejście do pracy grupowej*
>> *Studia przypadków / wymiana dobrych praktyk*
>> *Uczenie się przez doświadczenie*

Krótkie uwagi (dotyczące uczenia się przez doświadczenie):

Skuteczna technika nauczania to UCZENIE SIĘ dzięki doświadczeniu. Dlatego kampania musi stworzyć wystarczająco dużo działań, aby ludzie mieli możliwość poradzenia sobie z problemem i znalezienia rozwiązania. Można to osiągnąć dzięki wielu źródłom: oprócz zaangażowania fizycznego, dobrym jest pomoc wizualna.

TREŚĆ LEKCJI

Wprowadzenie

Dobra kampania uświadamiająca to dobrze zdefiniowane przesłanie lub konkretne wezwanie do działania poprzez jasną fabułę do precyzyjnie wybranej grupy docelowej w konkretnych terminach. Można to osiągnąć poprzez odpowiednie komponowanie w odpowiedniej kolejności, działania i pomoce wizualne. Ale najważniejsze jest zaangażowanie prostego i bezpośredniego podejścia do publiczności.

Niektóre środki mają na celu bezpośrednią zmianę zachowania (np. NIE UŻYWAJ SŁÓW NIENAWIŚCI, UŻYWAJ PODEJŚCIA POZYTYWNEGO W KOMUNIKACJI, UŻYWAJ POZYTYWNYCH OBRAZÓW itp.)
Ważne jest, aby wiadomość była krótka, jasna i jednoznaczna. Ponadto ważne jest, aby kampania wykorzystywała różne media (np. Tablice reklamowe, radio i telewizję, media społecznościowe, ulotki itp.) i była powtarzana kilka razy.

Kampanie uświadamiające są podzielone na trzy typy, które są zróżnicowane pod względem ostatecznego celu; niektóre mają na celu podniesienie świadomości na temat problemu lub informowanie, inne są tworzone w celu zmiany postaw, natomiast trzecia część to zmiana zachowania, jako część środków zapobiegawczych. Szereg zmiennych bezpośrednio wpływa na poziom przewidywanych zmian i istotnym jest wzięcie tego pod uwagę podczas próby przeprowadzenia kampanii na rzecz zmiany zachowania użytkowników. Podnoszenie świadomości, że zagrożenie istnieje, koncentrując się na dotkliwości i podatności, jednocześnie dostarczając dowodów, że zalecana reakcja zapobiegnie wspomnianemu zagrożeniu. Wśród innych zmiennych są także bariery fizyczne lub kulturowe i ich usunięcie, jeśli to możliwe. Odbiorcy powinni zawsze pamiętać o korzyściach, jakie kampania może przynieść w ich codziennym życiu.

Kampanie Uświadamiające można również podzielić ze względu na metod ich dostarczania. Czasami kampanie uświadamiające są zbyt przekonujące; innym razem po prostu chcą informować i oświecać.

Jednak nawet jeśli ich cel jest różny i wybierane są różne metody dostarczania w zależności od tego, co zamierzają osiągnąć, cel każdej kampanii uświadamiającej jest taki sam: poinformowanie publiczności ogólnej o pewnym temacie lub problemie, co pozwoli osiągnąć jeden lub więcej określonych celów kampanii, o których wspomniano wcześniej.

Dlatego ostatecznym celem jest rozpowszechnianie informacji w oczekiwaniu na zmiany w społeczeństwie dotyczące konkretnej kwestii.

Na przykład wyjaśniając korzyści płynące z imigracji, postrzegane jako wzbogacenie zarówno kulturowe, jak i ekonomiczne.
Początek, zakończenie i proces zmiany zachowania jest ustandaryzowany na 6 etapów opisanych poniżej, które społeczeństwo powinno doświadczyć, aby stworzyć trwały efekt. Następnie można znaleźć dziesięć podstawowych elementów kampanii uświadamiającej, które zostały opracowane w celu opracowania kroków niezbędnych do stworzenia, opracowania i wykorzystania kampanii z oczekiwanymi wynikami. Informacje dla obu segmentów opierają się na różnych recenzowanych dokumentach i źródłach, przy jednoczesnym badaniu tematów behawioralnych i zmian postawy, a także strategii kampanii uświadamiającej.

1. Zainteresowanie
Zidentyfikuj precyzyjną grupę docelową - celuj w społeczeństwo pozbawione wiedzy specjalistycznej w tej kwestii i najbardziej dotkniętej populacji. Pozwala to na bardziej efektywne dostarczanie wiadomości.

Rozwijaj zainteresowanie - wykorzystaj jasną historię w konkretnym terminie, odpowiednią dla szerszej publiczności, aby nadać rozmachu kampanii. To rozpoczyna praktyczną część kampanii. (Zainteresowanie nie jest wiedzą).

2. Obawa i świadomość
Rozwijaj obawy - twórz okoliczności, w których ludzie mogą doświadczyć problemu dzięki pomocy wizualnej i innym technikom. (Obawa jest pierwszym krokiem w kierunku świadomości).

3. Wiedza
Podaj informacje - publiczność chce poszerzyć swoją wiedzę w tym momencie.

4. Akcja
Angażuj się w akcję - społeczeństwo jest gotowe zaangażować się w tę sprawę.

5. Etap finałowy
Wyniki powinny zacząć być oczywiste dzięki zmianie behawioralnej i wpływowi na główny problem. (np. stosowanie mniej brutalnego podejścia językowego podczas wydarzeń publicznych).

Podstawowe elementy - 10 etapów kampanii uświadamiającej

Jak wspomniano wcześniej, w oparciu o doświadczenia z różnych kampanii uświadamiających społeczeństwo, powinni oni mieć następujące podstawowe elementy. Etapy są opisane kolejno, aby zademonstrować ich liniowe zastosowanie, podczas gdy cykliczny diagram pokazuje konstruktywny i wielokrotny charakter kampanii uświadamiających.

1. Badania

Zidentyfikuj odbiorców docelowych i ich główne cechy i problemy behawioralne - jak każda czynność przed planowaniem, pozwoli zaoszczędzić czas na dalszy rozwój kampanii i zwiększyć skuteczność dzięki precyzji.
Wybierz dane / materiały oparte na dowodach, na których możesz oprzeć kampanię.
Taki dobór materiałów jest lepiej odbierany przez publiczność i mają one bardziej długotrwały wpływ na zmianę behawioralną.

2. Ustaw cel

Zdefiniuj problem - ważne jest, aby zidentyfikować konkretny problem, którym zajmie się kampania, przed rozpoczęciem faktycznego planowania, w celu uniknięcia niejasności w dalszych krokach.
Określ cele - Kolejny etap wstępnego planowania umożliwi wytworzenie jasnego zakończenia kampanii i osiągnięcie wymiernych rezultatów. Zbadaj zasadność przyczyny i podejścia - mając pewność, że problem
w kampanii i wybrana metoda zmiany zachowania musi być zatwierdzony w tym momencie, aby uniknąć marnotrawstwa czasu i działań.

3. Zaplanuj kampanię

Uzgodnij działania wspierające - Wsparcie polityczne jest niezbędne zarówno na szczeblu lokalnym, jak i krajowym w zależności od problemów. Zidentyfikuj kluczowe interwencje, które potrzebujesz wspierać pożądaną zmianę zachowań i odpowiedzialnych organizacji. Zidentyfikuj menedżera - każda udana kampania wymaga wpływowej agencji prowadzącej, której sfera oddziaływania obejmuje problem poruszany przez kampanię, i kto będzie zarządzał kampanią. Wiarygodność wybranej agencji jest niezbędna, aby uchwycić uwagę publiczności i mieć na nią wpływ.

4. Użyj odpowiednich umiejętności

Specjaliści z umiejętnościami behawioralnymi i społecznymi powinni zaprojektować treść kampanii i zidentyfikować odbiorców docelowych i wiadomości. Dostarczenie wiadomości wymaga marketingu, poparcia społecznego i umiejętności reklamowych.

5. Krótki komunikat

Ten element jest jednym z kluczowych elementów, który łączy działania przygotowawcze i wykonawcze części dowolnej kampanii. Podsumuj cele behawioralne i społeczne kampanii, wspierające interwencje rządu / społeczności, grupę docelową i zakres kampanii. Zarys strategii komunikacji opartej na rynku segmentacja i targetowanie oraz zasoby dostępne do wsparcia kampanii. Strategia wywodzi się z informacji zebranych w poprzednich krokach i będzie służyć jako spersonalizowany przewodnik dla danej kampanii.

6. Szukaj wiedzy

W porównaniu z wiodącą agencją ten segment zajmuje się aspektem marketingowym i ogólnym projektem kampanii uświadamiającej. Eksperci wewnętrzni lub zewnętrzni muszą być zaangażowani, aby stworzyć kampanię wysokiej jakości, ale która musi współpracować z wiodącą agencją.

7. Opracuj kampanię

Badania mają kluczowe znaczenie dla opracowania skutecznych podejść i mogą się różnić dla różnych grup docelowych w różnych kulturach. W związku z kampanią należy zaplanować inne działania wspierające rząd, społeczność i policję. (Związane z etapami „Skuteczna kampania świadomości społecznej”).

8. Wdrażanie

Dostarcz kampanię - realizuj plan w taki sposób, jak uruchomienie kampanii cieszy się dużym rozgłosem, aby uzyskać dobry impuls do podnoszenia świadomości o wybranym problemie.
Wykorzystaj „wolne” media - nie zaniedbuj wszystkich mediów, ponieważ wiele z nich działa.

9. Oceń wpływ

Zmierz krótkoterminowe zmiany behawioralne poprzez ankietę przed i po kampanii. Przewiduj długoterminowe zmiany zachowań w pewnym okresie czasu.

10. Powtórz

Proces nowej kampanii i wykorzystanie doświadczenia z poprzedniej, aby być bardziej wydajnym, niezależnie od problemu.

EWALUACJA

Testy rówieśnicze:

Uczestnicy zostaną podzieleni na mniejsze grupy i zadadzą sobie pytania dotyczące treści pierwszej lekcji.

Na przykład:

>> *Jakie są twoje oczekiwania dotyczące korzystania z publicznie dostępnych komputerów w kontekście edukacyjnym?*
>> *Kampania uświadamiająca może być dobrym podejściem do promowania tolerancji w kontekście edukacji dorosłych?*
>> *Wymiana doświadczeń i sugestie.*

>> Lekcja 2 - Kampania „Bez mowy nienawiści" i ruch bez nienawiści

Zalecana ilość uczestników grupie: od 6 do 30 osób

Cel lekcji:

>> *Rozpoczynając od koncepcji mowy bez nienawiści podczas lekcji, uczestnicy przeanalizują dobrą praktykę istniejącą w kampanii na temat mowy nienawiści w Europie, a w szczególności ruch mowy bez nienawiści stworzony przez młodych Europejczyków.*
>> *Aby umożliwić dorosłym zapoznanie się z treścią kampanii No Hate Speech Movement i No Hate Speech, za pośrednictwem narzędzi internetowych, aby zapobiec nietolerancji i mowie nienawiści.*
>> *Rozwijanie w dorosłej osobie zdolności do niezależnego osądu, krytycznego myślenia i rozumowania etycznego na temat tolerancji i równości.*

Rezultaty:

Po zakończeniu lekcji uczestnik:

>> *Podniesie świadomość na temat ruchu / kampanii 'No Hate Speech'*
>> *Zwiększy zrozumienie potrzeb realizacji kampanii mowy bez nienawiści*
>> *Poprawi swoje umiejętności komunikacyjne*
>> *Zwiększy zrozumienie znaczenia postawy tolerancji w zwiększaniu obywatelstwa europejskiego*

>> *Zwiększy świadomość roli współpracy Unii Europejskiej i krajów w budowaniu pokojowej społeczności*
>> *Poprawi i zwiększy skali działań przeciwko mowie nienawiści z wykorzystaniem kontrargumentów i alternatywnych narracji jako narzędzia zajmowania przestrzeni online za pomocą alternatywnych narracji opartych na prawach człowieka.*

Materiały:

>> Biały papier
>> Długopisy
>> Rzutnik
>> Aplikacja na smartfony z systemem Android
>> Komputer
>> System dźwiękowy
>> Przestronna sala treningowa

Metody nauczania:

>> Podejście do studium przypadku
>> Praca grupowa
>> Praca indywidualna
>> Uczenie się przez doświadczenie

TREŚĆ LEKCJI

Mowa nienawiści, zgodnie z definicją Rady Europy, obejmuje wszystkie formy ekspresji, które rozpowszechniają, podżegają, promują lub usprawiedliwiają nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm lub inne formy nienawiści oparte na nietolerancji, w tym: nietolerancję wyrażaną przez agresywny nacjonalizm i etnocentryzm, dyskryminację i wrogość wobec mniejszości, migrantów i osób pochodzenia imigranckiego.

Poniższy rysunek pokazuje, jak wyrażenie „mowa nienawiści" stało się powszechne tylko przez ostatnie 30 lat, podczas gdy większość inicjatyw podejmowanych przez władze i społeczeństwo obywatelskie jest jeszcze bardziej aktualna.

Mowa nienawiści to kwestia, której instytucje edukacyjne i pedagodzy muszą nie tylko być świadomi, ale także pilnie się zająć. Jeśli problem mowy nienawiści nie zostanie rozwiązany, uczniowie mogą uznać ten brak działania za wskazówkę, że takie zachowanie ma zostać zaakceptowane, a nawet drobne błędy w działaniu mogą wzmocnić to nieporozumienie.

Kampania młodzieżowa No Hate Speech Movement została zainicjowana przez Radę Europy w 2013 r. Kampania została przedłużona do końca 2017 r. W ramach planu działania Rady Europy w sprawie walki z brutalnym ekstremizmem i radykalizacją prowadzącą do terroryzmu. Ponadto kampania przyczyniła się do opracowania planu działania na rzecz budowania społeczeństw integracyjnych oraz strategii Rady Europy w zakresie zarządzania Internetem, która promuje otwarte, integracyjne, bezpieczne i umożliwiające środowisko internetowe.

Projekt opierał się na uczestnictwie młodzieży i współzarządzaniu przez młodych ludzi, przy wsparciu rządowych instytucji młodzieżowych. Został zainicjowany przez

przedstawicieli młodzieży we Wspólnej Radzie ds. Młodzieży. Rada ta skupia liderów młodzieżowych z Rady Doradczej ds. Młodzieży i przedstawicieli młodzieży z rządu Europejskiego Komitetu Sterującego ds. Młodzieży.

Celem kampanii było:

>> *wspierać działania edukacyjne w zakresie praw człowieka w celu przeciwdziałania mowie nienawiści i zagrożeniom, jakie stanowi dla demokracji i dobrobytu młodych ludzi*

>> *opracowywać i rozpowszechniać narzędzia i mechanizmy zgłaszania mowy nienawiści, zwłaszcza online, w tym na szczeblu krajowym*

>> *zmobilizować krajowych i europejskich partnerów do zapobiegania i zwalczania mowy nienawiści i nietolerancji online i offline*

>> *promowanie umiejętności korzystania z mediów i obywatelstwa cyfrowego oraz wspieranie udziału młodych ludzi w zarządzaniu Internetem.*

Kampanie narodowe, aktywiści i partnerzy

W ramach kampanii parasolowej Rady Europy utworzono kampanie krajowe i lokalne. Kampanie krajowe pozwoliły lepiej dotrzeć do młodych ludzi i zastanowić się nad wszystkimi konkretnymi kwestiami oraz realiami kulturowymi i językowymi regionów Rady Europy. Po zakończeniu koordynacji na szczeblu europejskim przez Radę Europy, w grudniu 2017 r., Większość kampanii krajowych będzie nadal funkcjonować w 2018 r. I później.

Zasoby on-line - włącz video:

Wideo: Zastanów się, opowiedz i działaj przeciw mowie nienawiści.
Opis: ten krótki film wzywa młodych ludzi do refleksji na temat mowy nienawiści, z którą się spotykają, mówienia o tym i reagowania. Film został nagrany na Human Rights Day przez kampanię NHSM w Irlandii podczas Międzynarodowej Wymiany Młodzieży, projektu Solidarity Activist Camp KA1 Youth Mobility finansowanego przez Leargas w ramach programu Unii Europejskiej Erasmus + (#Solidactivist), który odbył się w dniach 11-20 października.

Wideo: Zastanów się, opowiedz i działaj na link Hate Speech https://drive.google.com/file/d/1ZkBji1pxsm1LQV7_1cmvtwYHjcXp40X6/view

Klip wideo „No Race, No Hate"
Opis: ten film został stworzony przez uczestników projektu Euro-Kaukaska Młodzieżowa Sieć na rzecz Praw Człowieka Online, finansowanego przez program Komisji Europejskiej Erasmus + za pośrednictwem Tureckiej Agencji Narodowej, aby uczcić Europejski Tydzień Działań przeciwko Rasizmowi i Dyskryminacji.

Klip wideo „No Race, No Hate"https://drive.google.com/file/d/10JH5AfPgJ3ykuScyAzm5IJ2sMnklzNgC/view

Dzień akcji - Prawa człowieka w Internecie "- 10 grudnia
Opis: Dni Działań mobilizują krajowe kampanie i europejskich partnerów Ruchu 'Bez mowy nienawiści' we wspólnych działaniach dotyczących określonych form lub celów mowy nienawiści. Każdy dzień akcji ma program działań przygotowany we współpracy z krajowymi koordynatorami kampanii, działaczami internetowymi i partnerami kampanii.

Treść multimedialna:

Album Flickr: Prawa człowieka każdego dnia. Dzień akcji Miłość praw człowieka 10 grudnia 2017 r
Album Flickr: Nienawiść nie jest opinią. Dzień akcji na rzecz praw człowieka w Internecie - 10 grudnia 2016 r. Różne wersje językowe czerwonej kartki dla mowy nienawiści.
Album Flickr: Europejski Dzień Działań na rzecz Praw Człowieka w Internecie. Memy stworzone przez wolontariuszy i działaczy na Dzień Akcji.
Album Flickr: Karty Praw Człowieka. Karty te zostały stworzone przez działaczy internetowych w celu wyjaśnienia związku między niektórymi artykułami Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Internetu.
Album Flickr: Pocztówki praw człowieka. Te karty online zostały stworzone przez krajowe komitety kampanii i krajowe organizacje pozarządowe, które są zaangażowane w ruch mowy nienawiści z okazji Europejskiego Dnia Działań na rzecz Praw Człowieka.
Film „Kochaj prawa człowieka" (wersja angielska)

http://blog.nohatespeechmovement.org/some-reasons-to-celebrate-human-rights-day/

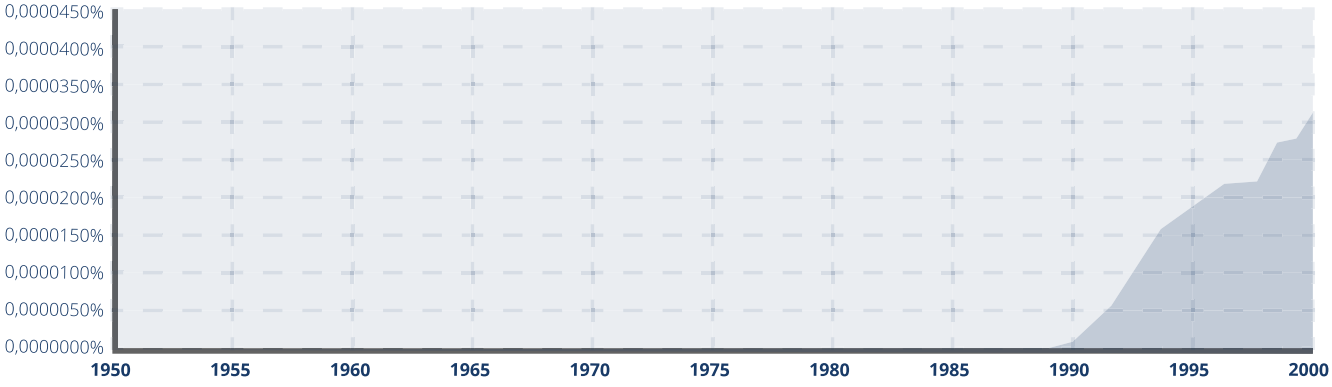
Przykłady narzędzi kampanii

>> *Aplikacja na smartfony z systemem Android i platforma internetowa: „Nie znienawidź"*
>> *Strona blogu NHSM w Finlandii*
>> *Materiały promocyjne kampanii*
>> *Plakaty edukacyjne na temat mowy nienawiści i jej historii*

EWALUACJA

Dyskusja na temat burzy mózgów:

>> *Daj uczestnikom papier i długopis.*
>> *Następnie poproś grupę, aby wygenerowała jak najwięcej pomysłów dotyczących stworzenia kampanii mowy nienawiści i zapisała je. (Jeśli istnieje duża grupa, można ją podzielić na mniejsze grupy)*
>> *Po tym uczestnicy podzielą się pomysłami na temat procesu tworzenia kampanii uświadamiającej, podobnie jak poprzednio na wideo, aby mogli oni zapoznać się z treścią lekcji nr 3.*



>> Lekcja 3 - Projekt kampanii „Bez mowy nienawiści" wykorzystujący pozytywny komunikat

Zalecana ilość uczestników grupie:
od 6 do 30 ludzi

Cel lekcji:
Ta lekcja ma na celu pomóc uczestnikowi stworzyć kampanię mowy nienawiści, wykorzystując pozytywne przesłanie dla dorosłych, używając także mediów cyfrowych do budowania bardziej tolerancyjnej społeczności. Uczestnicy dowiedzą się o wpływie kampanii mowy nienawiści w swoim kraju i za granicą. Lekcja będzie również wspierać uczestników w dalszym doskonaleniu umiejętności korzystania z mediów i umiejętności krytycznego myślenia.

Rezultaty:

Po zakończeniu lekcji uczestnicy:

- *>> Poprawią swoją wiedzę o pozytywnym przesłaniu projektowym przeciwko mowie nienawiści;*
- *>> Zrozumieją potrzebę i znaczenie pozytywnej komunikacji;*
- *>> Zwiększą umiejętności komunikacyjne w zakresie wyrażania swoich punktów widzenia, a także zdolność do uczestniczenia w konstruktywnych dyskusjach i debatach;*
- *>> Poprawią umiejętności słuchania;*
- *>> Zrozumieją, w jaki sposób ich „głos" może pomóc w szerzeniu świadomości, wzbudzać empatię i tolerancję wobec migrantów i uchodźców w ich społecznościach;*
- *>> Zrozumieją znaczenie społeczności integracyjnych;*
- *>> Rozwiną świadomość i empatię wobec migrantów i uchodźców.*

Materiały:

- *>> Plakat*
- *>> Kalendarze*
- *>> Rzutnik*
- *>> Komputer / tablet*
- *>> System dźwiękowy*
- *>> Papier typu flipchart*
- *>> Przestronna sala treningowa*

Metody nauczania:

- *>> Wspólne rozwiązywanie problemów,*
- *>> Instrukcje od innych uczestników,*
- *>> Grupy dyskusyjne,*
- *>> Studia przypadków / wymiana dobrych praktyk,*
- *>> Metoda kreatywnego uczenia się (CLM).*

TREŚĆ LEKCJI

Mowa nienawiści to kwestia, której instytucje edukacyjne i pedagodzy muszą nie tylko być świadomi, ale także pilnie się zająć. Jeśli mowa nienawiści nie zostanie rozwiązana, ludzie mogą uznać ten brak działania za wskazówkę, że takie zachowanie ma zostać zaakceptowane, a nawet drobne błędy w działaniu mogą wzmocnić to nieporozumienie.

Komunikacja z grupą docelową nie zawsze jest łatwym zadaniem, szczególnie dla tych z nas, którzy nie są tak doświadczeni w rozmowie z mediami. Aby upewnić się, że zrozumiesz swój punkt widzenia, konieczne jest ustalenie kluczowych komunikatów przed komunikacją z mediami lub odbiorcami docelowymi. Kluczowe wiadomości to podstawowe wiadomości, które chcesz omówić. Pozwalają kontrolować komunikację, poprawiać relacje z docelowymi odbiorcami i są ważną cechą kampanii PR.

Co należy wziąć pod uwagę podczas pisania kluczowych wiadomości. Czy jest to wiarygodne?

>> *Upewnij się, że twoje podstawowe przesłanie jest poparte dowodami. Czy łatwo to zrozumieć?*
>> *Uczyń swój język zwięzłym, profesjonalnym i rzeczowym. Czy to jest pozytywne? - bądź pozytywny i używaj aktywnego języka. Czy to celowe? - upewnij się, że Twoja wiadomość odpowiednio reprezentuje twój program.*
>> *Zachowaj prostotę, pamiętaj, że twoje kluczowe wiadomości powinny być krótkie i konkretne. Upewnij się, że opracowałeś najważniejsze podstawowe wiadomości, które chcesz przedstawiać i pisać prosto, ale z wystarczającym zainteresowaniem, aby sprowokować czytelnika.*
>> *Ukierunkuj wiadomości. Rozważ odbiorców docelowych. Czego potrzebują i co chcą od ciebie usłyszeć? Czy masz wielu odbiorców docelowych? Jeśli tak, upewnij się, że dostosowujesz swoje wiadomości docelowe do poszczególnych grup. Kontrolowana komunikacja. Dość często to, co mówimy, nie zawsze jest interpretowane lub odbierane przez odbiorcę w ten sam sposób. Wpływanie na postrzeganie innych ludzi nie jest łatwym zadaniem. Jednak opracowanie kluczowych komunikatów, które są jasne, zwięzłe, uczciwe i pozytywne, daje Ci kontrolę nad informacjami, które są „na zewnątrz" i pozwala Ci wpływać na odbiorców w najbardziej efektywny sposób.*
>> *Przejrzyj i odśwież. Zawsze pamiętaj, że kluczowe wiadomości nie są statyczne. Wszystko zmienia się z upływem czasu, dlatego regularne przeglądanie kluczowych wiadomości ma kluczowe znaczenie dla ich aktualności i odzwierciedla podstawowe wiadomości biznesowe. Więc podczas tworzenia swoich kluczowych wiadomości pomyśl, czy są; istotne, pozytywne i spójne? Jeśli możesz zaznaczyć wszystkie te pola, nie potrwa to długo, zanim grupa docelowa zidentyfikuje Cię jako eksperta w swojej dziedzinie.*

Udana kampania informacyjna rozpoczyna się od dobrze zaprojektowanego planu marketingowego.

Skuteczne przesyłanie wiadomości uwzględnia punkt widzenia odbiorców docelowych. Organizacja kampanii uświadamiającej „Bez Mowy Nienawiści" w 5 krokach

>> Utworzenie grupy roboczej.
>> Aby zidentyfikować cel i wybrać typ zdarzenia.
>> Aby zorganizować wydarzenie.
>> Aby monitorować wyniki.
>> Aby to wydarzenie było powtarzalne.

1. Stwórz grupę roboczą

Lista kontrolna: rozpoczęcie pracy zespołowej

>> Koordynator projektu
>> Personel
>> Webmaster i menedżer mediów społecznościowych
>> Eksperci medialni
>> Pracownicy pomocy
>> Dorośli uczniowie
>> Pedagodzy dla dorosłych

2. Określ cel i wybierz typ zdarzenia

Lista kontrolna: Plan wydarzenia

>> Identyfikacja grupy docelowej
>> Rodzaj wyboru wydarzenia: seminarium, konferencja, warsztaty, uruchomienie książki, koncert
>> Wybierz datę wydarzenia
>> Wybierz lokalizację. Odpowiednia lokalizacja pomaga zapewnić, że powodzenie inicjatywy wybierając wolną lokalizację jest lepsze
>> Organizacja przerwy na kawę w celu stymulowania aktywnego zaangażowania uczestników
>> Stwórz zestaw, który zapewni widoczność wydarzenia, takie ulotki, plakaty, w wersji on-line i do druku
>> Tworzenie reklamy zawierającej krótki opis inicjatywy, tekst, zaproszenia i baner do umieszczenia na stronach internetowych

3. Organizacja imprez

Lista kontrolna: kampania reklamowa

>> Napisz komunikat prasowy i wyślij do odpowiednich gazet, czasopism
>> Drukowanie plakatu z ulotkami i innych materiałów, aby zapewnić widoczność zdarzenia
>> Aktualizacja własnej strony internetowej
>> Aktualizacja kampanii sieci społecznościowej
>> Wywiady z lokalnym radiem i telewizją

4. Monitorowanie wyników

>> *Monitorowanie kampanii uświadamiającej ex-ante i post-ante zapewni sukces działań*
>> *Lista kontrolna: monitorowanie wyników*
>> *Sporządź kwestionariusz on-line*

5. Spraw, by wydarzenie było niezapomniane

Lista kontrolna: interwencje konserwacyjne

>> Organizuj konkursy z nagrodami
>> Uruchomienie / przyjęcie dedykowanych inicjatyw
>> Monitorowanie wyników

Prezentacja wyników
Możemy powiązać Twoje wydarzenie z innymi podobnymi wydarzeniami:

>> *Międzynarodowy Dzień Pokoju 21 września http://www.un.org/en/events/peaceday/index.shtml*
>> *Międzynarodowy Dzień Tolerancji*
>> *Drugi dzień Tolerancji 16 listopada 2018 r https://en.unesco.org/events/international-day-tolerance-0*

Projektowanie pozytywnych komunikatów

EWALUACJA

>> *Każdy uczestnik będzie miał marker lub długopis i kartkę papieru.*
>> *Potem napiszą swoje opinie*
>> *Następnie utworzą mozaikę ze wszystkimi przemyśleniami na temat kampanii „Bez mowy nienawiści", używając metody pozytywnych wiadomości.*
>> *Sesja kończy się zbiorowym przeglądem doświadczeń odzwierciedlających to, co grupa zrobiła i jak, z naciskiem na treść, procesy i dynamikę, która się pojawiła.*

Bibliografia

1. *BRICkS - Building Respect on the Internet by Combatting Hate Speech https://www.bricks-project.eu*
2. *Coalition of Positive Messengers to Counter Online Hate Speech https://www.positivemessengers.net/en/*
3. *1Basic Guidelines for Campaign Strategy – http://www.campaignstrategy.org/articles/12basicguidelines.pdf)*
4. *Moving beyond Tolerance in Multicultural Education.Nieto, Sonia*
5. *NO HATE SPEECH MOVEMENT CAMPAIN https://www.coe.int/en/web/no-hate-campaign*
6. *http://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/take-action/unite*
7. *https://www.amnesty.org.au/*
8. *https://www.amnesty.org/en/human-rights-education/*
9. *Bookmarks: a manual for combating hate speech online through human rights education https://rm.coe.int/168065dac7*

PODSUMOWANIE

Materiały szkoleniowe są głównym produktem projektu REaCT: Podnoszenie świadomości w zakresie równości i tolerancji kulturowej. W skali europejskiej projekt bezpośrednio zajął się wspólnym wyzwaniem jakim we wszystkich krajach europejskich jest niechęć do migrantów.

The results of this project generated and disseminated positive messages, aimed at achieving respectful coexistence of European citizens and the "newcomers" (refugees, migrants, repatriated persons).

Celem projektu było wywarcie wpływu na dorosłych obywateli Europy i zachęcenie dorosłych obywateli Europy do podjęcia działań na rzecz bardziej tolerancyjnej Europy z poszanowaniem praw człowieka, podejmowanie działań w szczególności na rzecz tolerancji wobec uchodźców przekraczających nasze granice.

Celami szczegółowymi były:

>> *poprawa i wzbogacenie narzędzi dydaktycznych w edukacji dorosłych,*
>> *promowanie wolontariatu z ukierunkowaniem na pracę z migrantami i uchodźcami,*
>> *wspieranie aktywnego obywatelstwa poprzez inicjowanie działań międzykulturowych*
>> *motywowanie uczestników do bycia świadomymi i aktywnymi obywatelami.*

Rezultaty projektu generowały i rozpowszechniały pozytywne informacje, mające na celu osiągnięcie pozytywnego współistnienia obywateli europejskich i „przybyszów" (uchodźców, migrantów, osób repatriowanych).

Grupa docelowa projektu

Działania w ramach projektu skierowane były do instytucji szkolących dorosłych, trenerów i pracowników tych instytucji oraz dorosłych uczniów z regionów partnerów projektu. Partnerstwo koncentrowało się na aktywnym zaangażowaniu edukatorów/trenerów dorosłych oraz pracowników organizacji szkolących dorosłych od etapu opracowywania metod, przez fazę rozpowszechniania i szkoleń. Każda organizacja zaangażowała swoich pracowników, aby aktywnie uczestniczyli w opracowywaniu innowacyjnych metod oraz w fazie ich testowania.

Opracowywanie materiałów szkoleniowych

Aby osiągnąć cele projektu, instytucje partnerskie poszukiwały innowacyjnych metod nauczania, które zostałyby przetestowane w tym konkretnym kontekście. Metody te zostały zebrane w pakiecie szkoleniowym dostępnym on-line, gotowym do wdrożenia i wykorzystania przez ośrodki szkolenia dorosłych w całej Europie.

Przed pierwszym transnarodowym spotkaniem partnerzy przeprowadzili badania dotyczące innowacyjnych metod i już istniejących narzędzi edukacyjnych związanych z tym tematem. Te materiały, a zwłaszcza indywidualne doświadczenia naszych trenerów, były przedstawiane podczas spotkań. Punktem wyjścia dla rezultatów intelektualnych była wymiana najlepszych praktyk krajowych i doświadczeń płynących z już istniejących materiałów. Podczas każdej międzynarodowej sesji szkoleniowej trenerzy ze wszystkich krajów pracowali razem, testując te metody w środowisku międzykulturowym. Każda sesja została zakończona oceną, pisemnymi raportami i podziałem zadań w odniesieniu do opisu metod, które należało wykonać. Projekt modułów szkoleniowych i podręcznika były bezpośrednim wynikiem doświadczeń zawodowych nauczycieli. Wszystkie moduły zostały przetłumaczone na języki partnerów projektu i opublikowane online.

Faza testów

Faza testów została podzielona na dwie części.

a Testowanie wśród trenerów. Najpierw trenerzy / nauczyciele z instytucji partnerskich przetestowali materiały i je ocenili. Testy zostały przeprowadzone przez co najmniej 4 trenerów z każdego kraju. Ocena dotyczyła tego czy materiały spełniają swój cel, czy instrukcje są jasne, czy trener ma wystarczające informacje, aby poprowadzić sesje szkoleniowe. Informacje zwrotne były bardzo przydatne i zostały wdrożone przez wszystkich partnerów w materiałach szkoleniowych.

b) Druga faza testów została przeprowadzona jako warsztaty dla dorosłych słuchaczy, którzy ocenili szkolenie. Każdy partner musiał przetestować dwie metody z co najmniej dziesięciorgiem uczestników. Uczestnicy oceniali czy materiały szkoleniowe są odpowiednie do określonego celu, czy są innowacyjne i interesujące. Ocenili także trenerów, aby wykluczyć możliwość negatywnej oceny szkolenia ze względu na sposób prowadzenia szkolenia.

Rezultaty projektu

Rezultaty uzyskane podczas trwania projektu obejmują:

1) *Przewodnik metodologiczny dla nauczycieli zawierający zestaw innowacyjnych metod - „Lekcje tolerancji - integracyjne nauczanie dorosłych", obejmuje on zagadnienia tolerancji, różnorodności społecznej i przeciwdziałania dyskryminacji. Przewodnik jest publikowany w wersji elektronicznej w formie otwartego planu szkoleń z licznymi propozycjami „przykładów z życia", materiałami dydaktycznymi, objaśnieniami pojęć i propozycjami wprowadzenia elementów edukacji antydyskryminacyjnej. Szkolenia są poświęcone mniejszościom narodowym i etnicznym, uchodźcom, tolerancji religijnej i światopoglądowi.*
2) *Szkolenia pilotażowe - prowadzone w instytucjach edukacji dorosłych w celu przetestowania materiałów i wprowadzenia poprawek. Zorganizowano sesje szkoleniowe dla nauczycieli i pracowników instytucji szkoleniowych dla dorosłych w zakresie stosowania w praktyce innowacyjnych metod opisanych powyżej.*
3) *Materiały marketingowe, (takie jak strona internetowa projektu, ulotka, plakaty itp.) - każdy partner przetłumaczył wspólne materiały i zajął się dystrybucją*

materiałów i wszelkich informacji o projekcie, jego postępach, działaniach i wydarzeniach. Materiały pomagają w przekazywaniu pozytywnego przesłania dotyczącego tematu tego projektu.

4) *Wiedza i doświadczenie zdobyte przez uczestników:*
   - pracownicy i trenerzy / facylitatorzy / edukatorzy - byli aktywnymi uczestnikami projektu od samego początku. Wymienili się doświadczenia i podzielili się wiedzą na temat nowych metod. Pracowali razem, aby przygotować narzędzie metodyczne, a także przeprowadzili szkolenia pilotażowe w swoich instytucjach.
   - uczniowie uczestniczyli w szkoleniach pilotażowych i dzielili się opiniami na temat nowych metod.
5) *Większa świadomość kulturowa - przede wszystkim sesje szkoleniowe koncentrują się na różnicach międzykulturowych. Po drugie, partnerzy mieli okazję odwiedzić swoje kraje i instytucje, poznać lokalne konteksty, kulturę, mentalność. Podczas spotkań ponadnarodowych zorganizowano wydarzenia międzykulturowe w celu usprawnienia interakcji i uczenia się o innych kulturach.*

Partnerstwo

Konsorcjum składało się z 5 partnerów z 5 różnych krajów.

FIRRIP (Polska) - Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego i Przedsiębiorczości została założona w 2009 roku. Jej główne cele to wspieranie zrównoważonego rozwoju regionów na południu Polski i społeczności lokalnych. Działania Fundacji koncentrują się na wspieraniu dorosłych uczniów, równości i działań antydyskryminacyjni, promowaniu przedsiębiorczości opartej na innowacjach, wspieraniu nowych podmiotów rozpoczynających działalność, wspieraniu turystyki regionalnej również poprzez promocję kultury, sztuki, tradycji, w tym zachowanie i odbudowę dziedzictwa kulturowego, prowadzenie badań na tematy uwzględniające aspekty regionalne. FIRRIP był odpowiedzialny za koordynację projektu i tworzenie materiałów szkoleniowych: Metoda 1. Sześć myślących kapeluszy.

IDEC (Grecja) - to firma konsultingowa ds. Szkoleń z siedzibą w Pireusie w Grecji. Jego działania obejmują szkolenia, doradztwo w zakresie zarządzania, zapewnianie jakości, ocenę i rozwój rozwiązań ICT zarówno dla sektora prywatnego, jak i publicznego. Klientami IDEC są zarówno MŚP, jak i większe greckie firmy z wielu różnych sektorów. Współpracuje z ponad 600 instytutami w całej Europie oraz z około 300 ekspertami w określonych dziedzinach. IDEC był odpowiedzialny za zapewnienie jakości i tworzenie materiałów szkoleniowych: Metoda 4 - Geert Hofstede 5 Wymiary kultury, Metoda 5 - Metoda RADAR.

LUETEC (Włochy) - Uniwersytet LUETEC założony w Neapolu w 2000 roku jako Uniwersytet Trzeciego Wieku. Przez lata LUETEC stał się centrum edukacji ustawicznej dla młodzieży i osób dorosłych, które z roku na rok różnicuje ofertę szkoleniową, odpowiadając na różne potrzeby edukacyjne uczniów w każdym wieku. LUETEC prowadzi badania i badania nad opracowaniem nowych metod nauczania / uczenia się dla młodych ludzi i dorosłych w różnych kontekstach edukacyjnych.

LUETEC był odpowiedzialny za zaprojektowanie materiałów szkoleniowych i stworzenie materiałów szkoleniowych: Metoda 6 - Zaprojektowanie pozytywnego przekazu.

DOREA (Cypr) - Ogólnym zakresem działalności DOREA Educational Institute jest oferowanie wysokiej jakości edukacji poza formalnej dorosłym i młodym ludziom, obejmującej trzy główne obszary edukacji poza formalnej, tj. Edukację społeczno-kulturalną (popularną), edukację na rzecz rozwoju osobistego i szkolenie zawodowe. Specjaliści pracujący w DOREA, zarówno jako pracownicy, jak i zewnętrzni konsultanci, specjalizują się w dostarczaniu doskonałych i wykonalnych rozwiązań dla tych, którzy chcą kontynuować rozwój osobisty i zawodowy poprzez programy edukacyjne przez całe życie. DOREA była odpowiedzialna za fazę testowania materiałów szkoleniowych i tworzenie materiałów szkoleniowych: Metoda 2. Metoda rzecznictwa

PREVIFORM (Portugalia) - ma szerokie doświadczenie w dziedzinie szkolenia dorosłych w prawie wszystkich formach, a także ogromne doświadczenie w doradztwie w obszarach specjalizujących się w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, bezpieczeństwa i higieny żywności oraz żywienia. Firma nieustannie poszukuje najlepszych inwestycji i strategii w celu zwiększenia swoich zasobów ludzkich i technicznych, posiadając wiedzę specjalistyczną w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zdrowia w żywności. W ten sposób firma zamierza reagować wydajnie i wysokiej jakości na potrzeby ich klientów. Previform był odpowiedzialny za rozpowszechnianie i tworzenie materiałów szklarniowych: Metoda 3 - Metoda zapytania.

Partnerzy zostali wybrani, ponieważ mają duże doświadczenie w zakresie przedmiotów międzykulturowych w edukacji dorosłych i nadają temu projektowi inny wymiar.

Wartością dodaną tego nowego partnerstwa jest połączenie międzykulturowych instytucji edukacyjnych z różnymi poziomami instytucji edukacyjnych dla dorosłych, takich jak: szkoła, fundacje, stowarzyszenia. Wszystkie z nich mają doświadczenie w pomaganiu dorosłym w różnych trudnych sytuacjach życiowych, w których się znajdują. Duża skala tego partnerstwa, szeroki zakres języków i kultur w ramach europejskiego programu stanowi ogromny potencjał do zaprojektowania narzędzia edukacyjnego, które koncentruje się na świadomość kulturowa, a także umiejętności językowe w połączeniu z edukacją dorosłych.

To duże partnerstwo zachęciło do poznania różnic kulturowych między zlokalizowanymi zespołami, podczas gdy poszczególni partnerzy mogą uczyć się nawzajem na podstawie najlepszych praktyk w sektorze edukacji dorosłych. Istnieje silny element ciągłej współpracy, prawie wszyscy partnerzy uczestniczą w projektach europejskich w swoich krajach i utrzymują silne europejskie powiązania poprzez projekty takie jak ten. Niektórzy partnerzy mają imponującą historię uczestnictwa w innych projektach UE. Doświadczenie partnerów było głównym filarem świetnej współpracy w tym projekcie.

Publikacja powstała w wyniku projektu zrealizowanego przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora. Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną ani za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.

RAISING EQUALITY AND CULTURAL TOLERANCE

FIRRiP idec PREVIFORM LUETEC DORSA EDUCATIONAL INSTITUTE