



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

INTER

C

A

T

Handboek

Interculturele ontmoetingen – Alles wat
een jeugdwerker nodig heeft om te
InterActeren

Instrument voor interculturele
actievaardigheid

Projectnummer: 2020-3-DE04-KA205-02035
Duur van het project: 02/01/2021 – 07/31/2023

Projectconsortium:



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

©INTERACT CC-BY-SA

Voorwoord

Het project

InterAct, gefinancierd door Erasmus+, is een project ter bevordering en validering van de ontwikkeling van interculturele actiecompetenties (IAC) voor deelnemers aan internationale jongerenprojecten.

Alle internationale jongerenmobiliteit omvat een element van interculturele communicatie dat leidt tot interculturele actievaardigheid (IAC). In de jeugdsector vindt intercultureel leren plaats in een niet-formele setting en vaak op impliciete wijze. Om bewust te worden gebruikt, moet IAC worden geïntegreerd in jeugdwerkconcepten.

Daarom hebben wij partners en deskundigen uit Nederland, België, Ierland, Griekenland en Duitsland bijeengebracht om dit proces expliciet te maken en in te bedden in een alomvattend leerproces.

Ons handboek

Naast de ontwikkeling van een webapp die deelnemers aan internationale jongerenmobiliteiten aanmoedigt om hun ervaringen te begrijpen, te reflecteren, te oefenen en te valideren, is het handboek Interculturele ontmoetingen – Alles wat een jeugdwerker nodig heeft om te InterActeren samengesteld.

Dit laatste is een verzameling instrumenten, voorbeelden en goede praktijken voor het opnemen van interculturele actiecompetentie (IAC) in internationale mobiliteitsprojecten. Het handboek zet de basiselementen uiteen die relevant zijn voor het begrijpen van de begrippen cultuur, interculturaliteit, kritische gebeurtenissen in interculturele ontmoetingen en tenslotte IAC. Het bevat ook een verzameling voorbeelden van hoe relevante leermodules kunnen worden geïntegreerd in mobiliteitsprojecten voor jongeren, alsmede praktische niet-formele methoden die gemakkelijk met jongeren kunnen worden toegepast om interculturele competenties te bevorderen. Elk hoofdstuk wordt afgesloten met een korte bekwaamheidsvalidatie voor de lezer.



Voorwoord

Voor wie?

Het is gericht op jongerenwerkers die internationale mobiliteitsprogramma's ontwikkelen, zoals Erasmus jongerenmobiliteit, internationale vrijwilligersprojecten, virtueel vrijwilligerswerk, online werkkampen, internationale stages, enz. en bevat een verzameling instrumenten, voorbeelden en goede praktijken voor het integreren van interculturele actiecompetentie (IAC) in internationale jongerenprojecten.

Waarom?

Interculturele competenties kunnen op vele manieren worden verdiept, zelfs zonder leermobiliteitservaring, al was het maar door ons open te stellen voor de diversiteit om ons heen. Leermobiliteit blijft echter – met passende ondersteuning – de meest transformerende en immersieve ervaring voor jongeren om interculturele competenties te ontwikkelen en te versterken. Onderdompeling in een vreemde realiteit van leven en culturen biedt een kans om van elkaar te leren, innerlijke barrières te overwinnen en begrip te krijgen voor andere manieren van leven.

Doel

Met InterAct kunnen jongerenwerkers interculturele competenties integreren in hun projecten en mobiliteitsactiviteiten en zo met weinig of geen moeite het effect en de erkenning van hun activiteiten vergroten.

Aanvullende informatie

Voor meer informatie over het project en toegang tot alle projectmiddelen, ga naar

<https://kultur-life.de/projekte/interact>



Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1:
**Interculturele competentie in het
jeugdwerk**

Hoofdstuk 2:
**Een gids voor jongeren over interculturele
actievaardigheid**

Hoofdstuk 3:
Goede praktijken in Europa

Hoofdstuk 4:
**Hoe een jeugdwerker kan InterActeren?
Niet-formele activiteiten om in het
jeugdwerk te integreren**

Hoofdstuk 5:
Furter Reading

Hoofdstuk 6:
Certificaat

1) Interculturele competentie in jeugdwerk

1.1) Wat betekent het?

In 2018 heeft de Europese Commissie een verzameling competenties gedefinieerd die belangrijk zijn om de uitdagingen van de 21e eeuw aan te gaan. Deze competenties omvatten die competenties die al in goede kwaliteit worden onderwezen op scholen in veel landen, zoals lezen en schrijven of wiskundige en technologische competenties. Naast deze competenties zijn er echter ook competenties die slechts in beperkte mate op scholen en universiteiten kunnen worden aangeleerd. Onder deze competenties neemt de interculturele actiecompetentie een zeer bijzondere plaats in wanneer het gaat om het verrichten van jeugdwerk in een interculturele of multiculturele context.

Een definitie uit 2020 van UNESCO luidt:

Interculturele competentie dient in wezen om de interactie tussen mensen over alle verschillen heen te verbeteren, ongeacht of deze verschillen betrekking hebben op leeftijd, geslacht, godsdienst, sociaal-economische status, politieke banden of etnische kwesties.

Uit deze definitie blijkt dat er waarschijnlijk geen enkele jeugdwerkactiviteit en geen enkele jeugdontmoeting is waarbij interculturele competentie geen belangrijke rol speelt. Een jongerenuitwisseling waarbij alle deelnemers dezelfde leeftijd, hetzelfde geslacht, dezelfde godsdienst, enz. hebben, zal waarschijnlijk een vrij saai evenement worden.



1) Interculturele competentie in jeugdwerk

1.2) Als we in elke ontmoeting toch al intercultureel actief zijn, heeft iedereen die competentie dan niet al?

Om deze vraag te beantwoorden moeten we kijken naar het begrip bekwaamheid. We hebben nu begrepen waar interculturele competentie goed voor is, maar waar bestaat zij eigenlijk uit?

Allereerst bestaat elke competentie uit drie verschillende dimensies. Deze dimensies zijn **kennis, houding (of waarden) en gedrag...**

Wil je een voorbeeld? Wanneer ons wordt gevraagd te communiceren met iemand die een andere taal spreekt, is de kennisdimensie dat wij hun taal spreken (overigens ook een van de sleutelvaardigheden van de 21e eeuw!). De attitude of waardedimensie is dat we geïnteresseerd zijn in de ander en echt met hem willen praten. De gedragsdimensie ten slotte is of en hoe we dat uiteindelijk doen. Dit zijn ook allemaal componenten van interculturele competentie!

Uit dit voorbeeld blijkt ook meteen de bijzondere rol die wij in het jeugdwerk spelen bij de ontwikkeling van deze competentie. Wij zijn experts in ontmoetingen met jongeren. Daarom bevinden wij ons in de ideale positie om het gedrag en de houding van onze jongeren positief te beïnvloeden.

Ons project dient nu om al onze expertise op het gebied van houding en gedrag te verrijken met de nodige kenniscomponenten en draagt zo bij tot het besef hoe we de ontwikkeling van interculturele competentie beter kunnen bevorderen en de vooruitgang ook zichtbaar kunnen maken.



1) Interculturele competentie in jeugdwerk

Daartoe hebben wij ons in ons team afgevraagd uit welke specifieke onderdelen deze competentie eigenlijk bestaat. Bevordering van elk van deze elementen zal automatisch leiden tot versterking van een van de drie dimensies van interculturele competentie!

Deze elementen zijn:

1. Openheid en nieuwsgierigheid naar anderen
2. Respect voor anderen
3. Het besef dat verschillende mensen dingen anders waarnemen en zich daarom anders gedragen, gecombineerd met de wetenschap dat "normaal" gedrag alleen binnen een groep normaal is.
4. De kennis van hoe culturele verschillen te begrijpen en te overbruggen
5. Het vermogen om dingen vanuit verschillende perspectieven te zien
6. Empathie – het vermogen om me in andermans schoenen te verplaatsen
7. Het vermogen om mijn gedrag zo aan te passen dat ik de gevoelens van anderen niet kwets en tegelijkertijd mijn doelen niet uit het oog verlies.

Wat is er nieuw aan?

De bovengenoemde elementen zijn in veel gevallen de reden waarom jongeren deelnemen aan jongerenontmoetingen, en ze zijn ook de reden waarom wij, jongerenwerkers, deze ontmoetingen leiden. "Ons doel is dus niet om het wiel opnieuw uit te vinden of om ideeën aan te leren die heel anders zijn dan wat we toch al doen – ons doel is om dit

leerproces bewust te makenen

ons, jongerenwerkers, en de jongeren die aan onze projecten

deelnemen te helpen tot een beter begrip en een betere leerervaring te komen,

zonder onze bestaande projecten te verzwaren met onnodige ballast..



1) Interculturele competentie in jeugdwerk

1.3) Hoe kan ik dit in de praktijk gebruiken?

Allereerst kunt u uw bestaande projecten onderzoeken om te zien welke van de bovengenoemde onderdelen u met een bepaalde activiteit bevordert.

Een voorbeeld:

Een speurtocht door een multiculturele groep zal waarschijnlijk de elementen twee, vier, vijf en zeven op een speciale manier uitdagen en bevorderen. De leden van een groep die deze taak goed en harmonieus oplost, zullen daarom waarschijnlijk al begonnen zijn met een goede basiskennis van deze elementen. Een andere groep die veel over deze taak discussieert, zal waarschijnlijk op sommige van deze punten een speciale leerbehoefte hebben voor individuele leden.

Waarom pas je dit niet toe op je laatste jongerenuitwisseling? Welke elementen heeft u in het bijzonder gepromoot? Waar waren jullie jongeren al ver gevorderd? En waar waren er nog uitdagingen en leerbehoeften?

Het begrip van interculturele competentie moet ons daarom in het praktische jeugdwerk helpen om deze leerbehoefte vast te stellen en methoden te gebruiken om aan deze specifieke behoefte te werken. Tegelijkertijd, en dit zal voor ons in het jeugdwerk steeds belangrijker worden, bieden wij onszelf als deskundigen en de jongeren zelf de mogelijkheid om zich bewust te worden van het leersucces en een project te verlaten met de wetenschap dat men niet alleen een leuke tijd heeft gehad met andere jongeren, maar terloops ook een competentie heeft ontwikkeld die essentieel is voor het samenleven met mensen uit andere culturen.



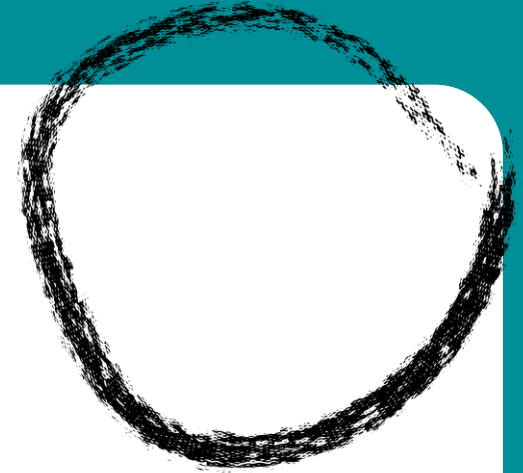
1) Interculturele competentie in jeugdwerk

In moderne samenlevingen, die uit steeds diverser wordende culturen bestaan, is deze bekwaamheid een zeer beslissende bijdrage tot een vreedzaam en succesvol samenleven.

Een sterk punt van onze aanpak is juist dat hij u als jeugdwerker niet voorschrijft hoe uw ontmoeting wordt georganiseerd. In feite biedt het een uitstekende gelegenheid om het leerresultaat voor deze competentie te optimaliseren en aan het eind zelfs te bewijzen.

Wij zijn ervan overtuigd dat vooral op het gebied van interculturele competentie de bijzondere waarde van niet-formeel jeugdwerk duidelijk zal worden, en dat dit onze positie in het jeugdonderwijs verder zal versterken.

Spring naar de
Bronnen



1.4) Test uw kennis

*Definieer in uw eigen woorden
Interculturele Actiecompetenties:*

*Uit welke drie dimensies bestaat
elke competentie?*

*Welke van de bovengenoemde elementen
(zie hoofdstuk 1.2) bevordert u in uw
bestaande projecten / jeugdmobiliteiten
en met welke specifieke activiteit?*



2) Een gids voor jongeren over interculturele actievaardigheid

Wanneer een jongere naar het buitenland gaat – als onderdeel van een team voor een intensieve jongerenuitwisseling van korte duur, of alleen/met een paar klasgenoten voor een studieperiode, of om stage te lopen in een buitenlands bedrijf – krijgt hij een unieke kans om zijn interculturele competentie verder te ontwikkelen. Zij ontmoeten in ieder geval personen met een andere culturele achtergrond, hebben veelvuldige interculturele ontmoetingen en worden ondergedompeld in situaties die enigszins of zeer verschillen van wat zij "thuis" gewend zijn.

In principe is zo'n verblijf in het buitenland een unieke leer mogelijkheid. Jongeren worden meer open en krijgen meer interesses in andere culturen. Zij kunnen leren respect te hebben voor mensen die de wereld anders zien en dit respect tonen in hun dagelijkse interacties.

Hoe dan ook, openbaring alleen, is niet voldoende. Als nieuwe ervaringen overweldigend zijn en niet worden "verteerd", kan reizen naar het

buitenland leiden tot negatieve gevoelens ten aanzien van degenen die anders zijn dan wijzelf, ons onwillig maken tegenover vertegenwoordigers van (bepaalde) andere culturen, defensief ten opzichte van onze eigen culturele manier van doen, meer vreemdelingenhaat, enz.

Om jongeren te ondersteunen bij het leren van hun ervaringen heeft het InterAct-consortium een app ontwikkeld die gericht is op het bevorderen van reflectie:

- Reflectie op kritische incidenten en
- Reflectie op eigen groei in verschillende dimensies en interculturele competentie



2) Een gids voor jongeren over interculturele actievaardigheid

Kritische incidenten "zijn korte beschrijvingen van situaties waarin een misverstand, probleem of conflict ontstaat als gevolg van de [sic!] culturele verschillen of waarin sprake is van een probleem van interculturele aanpassing en communicatie".¹ Dergelijke verhalen worden vaak verzameld en gebruikt bij interculturele opleidingsactiviteiten. De InterAct app bevat een kleine verzameling verhalen van voormalige deelnemers aan jongerenuitwisselingen, verzameld door de InterAct partners. Het is belangrijk dat jongeren dergelijke incidenten leren zien als leermogelijkheden en leren om van deze – vaak onaangename, ongemakkelijke of gênante – situaties te leren.

Reflectie op kritieke incidenten stelt ons in staat om

- onze negatieve emoties te overwinnen of tenminste te analyseren;
- ons meer bewust worden van hoe gemakkelijk wij het gedrag van anderen beoordelen vanuit ons eigen culturele standpunt;
- leren onze oordelen op te schorten om te ontdekken hoe anderen de "zelfde" situatie interpreteren
- meer leren over culturele verschillen – verschillen in wat als beleefd, gepast, onbeleefd, vriendelijk, enz. wordt beschouwd; en
- Ontdek patronen achter individuele incidenten.

*Spring naar de

Bronnen



2) Een gids voor jongeren over interculturele actievaardigheid

De app nodigt gebruikers uit om regelmatig kritische incidenten te analyseren. Als het een gewoonte wordt, krijgen jongeren een krachtig instrument in handen om verder te leren over culturele verschillen en hun interculturele competenties te ontwikkelen.

De tweede vorm van reflectie die de app hopelijk kan bevorderen is reflectie op de eigen interculturele sterke punten en groei. Om duidelijk te maken dat er veel aspecten zijn waarop men zich kan richten als men beter wil worden in de omgang met vertegenwoordigers van verschillende culturen, worden 11 ontwikkelingsdoelen onderscheiden: twee met betrekking tot houdingen (openheid, nieuwsgierigheid en respect), zes met betrekking tot cognitieve elementen (bewustzijn, kennis, leren hoe te leren), en drie met betrekking tot waarneembare gedragingen (zien vanuit meer dan één perspectief, empathie en aanpassing van het eigen gedrag aan een bepaalde culturele context). Elk van de doelen wordt dan uitgedrukt als een variant van een "ik kan" ("ik ben" / "ik weet" / "ik voel" / "ik kan") verklaring. De gebruikers van de app worden uitgenodigd om zichzelf op verschillende punten van hun

interculturele ontwikkelingsreis te evalueren en na te denken over hun eigen groei en prestaties. Met dit kader kunnen app-gebruikers de taal en de "lens" verwerven die ze nodig hebben om zelfsturende leerlingen te worden. Zij kunnen hun eigen bewustzijn, houding en vaardigheden benoemen en beschrijven. Zij kunnen hun eigen vooruitgang volgen en zij kunnen – bijvoorbeeld aan potentiële werkgevers – uitleggen hoe goed zij zijn in de omgang met personen uit andere culturen.

Ten slotte is het ook belangrijk erop te wijzen dat de app is ontworpen om rechtstreeks door jongeren te worden gebruikt. Als alternatief kan de InterAct-app echter een bron van ideeën worden voor jeugdwerkers die deze twee soorten reflectie bij jongeren willen bevorderen. Jongerenwerkers kunnen de openingsvragen of reflectieaanwijzingen van de app gebruiken om een dialoog of een groepsdiscussie te starten over interculturele incidenten en/of verschillende aspecten van interculturele competenties.



3) Goede praktijken in Europa

In het volgende hoofdstuk presenteren wij enkele voorbeelden van goede praktijken uit heel Europa voor het opnemen van interculturele actiecompetentie (IAC) in internationale mobiliteitsprojecten.

3.1 België

3.4 Nederland

3.2 Duitsland

3.5 Griekenland

3.3 Zweden

3.6 Test uw kennis

Internationaal vrijwilligerswerk voor jongeren

offline

Organisation: EDIW (Onderwijs voor een Interculturele Wereld)

Korte beschrijving van de organisatie: De missie van EDIW is het ontwikkelen van internationale projecten, programma's en ervaringen van formeel en niet-formeel onderwijs als stappen om uit te groeien tot meelevende, geïnformeerde en participerende wereldburgers, die respectvol, creatief en verantwoordelijk zijn voor deze wereld. Met dit doel voert EDIW internationale seminars, workshops en ervaringen van onderdompeling in verschillende culturele contexten uit die jongeren informatie geven over dienstverlening, ondernemend leiderschap en interculturele blootstelling.

Goede praktijken: Een groep jongeren uit verschillende steden en landen engageert zich voor een periode van drie weken om vrijwillig mee te werken aan een sociaal project in India. De deelnemers krijgen ook aanvullende activiteiten aangeboden voor culturele onderdompeling en blootstelling.

Naast het leren kennen van nieuwe plaatsen en culturen hebben de deelnemers de ervaring om samen te werken en te interageren met andere jongeren uit verschillende landen.

Doel: 1. Intercultureel leren stimuleren, de persoonlijke ontwikkeling bevorderen en de waarden van solidariteit versterken, terwijl de deelnemers ervaring opdoen met vrijwilligerswerk.
2. Ondersteuning van de ontwikkeling van lokale gemeenschappen.

Effect op de doelgroep: De jongeren die aan deze ervaring deelnemen, ontwikkelen het vermogen om met mensen van verschillende culturen en talen om te gaan, en om als verantwoordelijke burgers te handelen door een actieve betrokkenheid bij verschillende sociale realiteiten. Ze leren ook persoonlijke capaciteiten te ontwikkelen door de ervaring van vrijwilligerswerk. De doelgroep zijn jongeren tussen 18 en 30 jaar.

Waarom bevelen wij deze beste praktijk aan? Deze activiteit is van groot nut voor de ontwikkeling van een integrale persoonlijkheid bij de jongeren en een uiterst verrijkende leerervaring van interculturele competentie.

Siehe

Verdere lectuur

Spring naar de

Volgende goede oefening

International Youth Volunteering

offline

Organization: EDI

About the organ
programmes, and
grow into compa
creative, and res
international sem
contexts that wil
entrepreneurial l

Good practice: A
commit themself
project in India. P
cultural immersio

Besides getting t
experience to co
countries.

Verdere lectuur

X

- <https://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1213&context=etd>
- https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2910432
- <https://www.afs-intercultural.org/acerca-de-afs/>
- https://www.researchgate.net/publication/222674012_International_volunteers%27_perceptions_of_intercultural_competence
- <https://www.icye.org/wp-content/uploads/2018/04/45th-Issue-ICYE-Newsletter.pdf>
- https://support-refugees.eu/io6/PART_B_How_to_prepare_volunteers_for_intercultural_communication_and_cooperation.html
- <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118783665.ieicc0076>

Aims: 1. To foster intercultural learning, to enhance personal development, and to strengthen values of solidarity while providing participants the experience of

ment of local communities.

The youth participating in this
bility to interact with people of
guages, as well as to act as
ugh an active commitment with
They also learn to develop
ugh the experience of
roup is young people aged 18-

This activity is of great help in
rsonality in the youth as well as
arning experience of

Spring naar de
**Volgende goede
oefening**

Internationale jongerennetwerken

online

Organisatie: EDIW (Onderwijs voor een Interculturele Wereld)

Korte beschrijving van de organisatie: De missie van EDIW is het ontwikkelen van internationale projecten, programma's en ervaringen van formeel en niet-formeel onderwijs als stappen om uit te groeien tot meelevende, geïnformeerde en participerende wereldburgers, die respectvol, creatief en verantwoordelijk zijn voor deze wereld.

Goede praktijken: Jongeren uit verschillende landen en continenten ontmoeten elkaar online via internationale netwerken om onderwerpen te behandelen die voor jongeren van belang zijn, zoals participatie en burgerschap, de opwarming van de aarde, ondernemerschap, pre-universitair mentorschap, enz. Elk netwerk heeft een coördinator en komt maandelijks bijeen. Leidraad en dynamiek van de onderwerpen en vergadering worden voorbereid door roterende teams.

Online/Offline: Het netwerk is online. Aan het eind van de studie wordt per land of continent een bijeenkomst in aanwezigheid georganiseerd om resultaten en goede praktijken uit te wisselen en nieuwe doelstellingen voor de verschillende onderwerpen vast te stellen.

Doel: EDIW werkt met jongeren uit verschillende landen en continenten, dus deze manier van werken met hen rond verschillende onderwerpen is een uitstekende methode. Daarom wil EDIW:

- opleiding aanbieden in de competenties die jongeren nodig hebben om een referentiekader te bereiken en waarden te verwerven om te kunnen samenwerken en deel te nemen aan de opbouw van participatieve, creatieve en inclusieve samenlevingen.
- om betere sociale vaardigheden te ontwikkelen.
- om nieuwe culturele en maatschappelijke ideeën en kwesties te leren kennen.
- om beter toegerust te zijn om actieve burgers in de samenleving te zijn.
- Samenwerkend leren: Verbreding van verbinding en begrip van de wereld
- Digitale mediageletterdheid: Communicatieve en technische vaardigheden ontwikkelen
- Campagne voeren voor sociaal welzijn: op deze manier kunnen jongeren een bepaalde zaak waarin zij geïnteresseerd zijn onder de aandacht brengen, zodat zij in de praktijk veranderingen teweeg kunnen brengen waar zij dat willen.
- om sociale verandering te bevorderen.



Internationale jongerennetwerken

online

Organisatie: EDIW (Onderwijs voor een Interculturele Wereld)

Effect op de doelgroep? De doelgroep zijn jongeren tussen 17 en 35 jaar. Het effect is dat de jongeren voelen dat ze niet alleen staan in hun dromen en acties om voor hen belangrijke onderwerpen als gezin, onderwijs, beroep en sociale transformatie aan te pakken, waardoor ze meer kritische en actieve leden van de samenleving kunnen worden. Jongeren de middelen geven om betrokken, welbespraakt, kritisch en samenwerkend te zijn.

Waarom bevelen wij deze beste praktijk aan? Omdat dit een uitstekende manier is om met jongeren uit de hele wereld te werken. Het helpt de technische, creatieve en analytische vaardigheden van onze jongeren te ontwikkelen. Het integreert personen en kennisgebieden, en het ontwikkelt een hoeveelheid sociale en digitale capaciteiten, behalve om de kloof van de digitale kloof te overbruggen.

Siehe

Verdere lectuur

Spring naar de

Volgende goede oefening

online

International Youth networks

Organization: ED

Impact on target
that the youth feel
important topics
transformation, t
society. Giving y
collaborative

Why we recom
people from all o
creative, and and
it develops an ar
of digital divide.

Verdere lectuur

X

- <https://www.cbaa.org.au/article/online-youth-networksresearching-experiences-peripheral-youngpeople-using-new-media-tools>
- **Gitte Stald Thomas Tuftte. *Global encounters: media and cultural transformation*. 2002. Luton, U.K.: University of Luton Press, c2002.**
- https://www.researchgate.net/publication/27465560_Online_Youth_Networks_Researching_the_Experiences_of_Peripheral_Young_People_in_Using_New_Media_Tools_for_Creative_Participation_and_Representation
- <https://www.unicef.org/globalinsight/stories/future-youth-participation-online>

Spring naar de
**Volgende goede
oefening**

online und offline

Tandemprojekt

Organisatie: Kulturgrenzenlos e.V.

Korte beschrijving van de organisatie: Kulturgrenzenlos e.V. is een NGO in Kiel. Hun doel is om mensen uit verschillende landen en culturen (vluchtelingen of migranten met autochtonen) samen te brengen door middel van vriendschappen.

Goede praktijken: De methode bestaat erin twee mensen uit twee verschillende culturen samen te brengen op basis van hun interesses en hobby's om een tandem te vormen.

Zij organiseren verschillende evenementen zoals een uitstapje naar het strand of wekelijkse evenementen zoals voetbal of een vrouwencafé en taaluitwisselingscafé.

Het idee erachter is niet om migranten en vluchtelingen te helpen, maar om mensen op gelijke voet met elkaar in contact te brengen.

Doel: 1. Nieuwe vriendschappen sluiten
2. Integratie in een nieuwe samenleving

Effect op de doelgroep? De doelgroep (vluchtelingen, migranten) krijgt de mogelijkheid om andere mensen te leren kennen (voornamelijk lokale bevolking). Dit helpt hen de taal, de cultuur en de traditie beter te leren kennen en verder helpt het hen beter te integreren. Ook leren de mensen uit het ontvangende land een andere cultuur beter kennen. Het aangaan van vriendschap met mensen uit andere culturen schept empathie en daardoor kennis over hoe verschillende culturele perspectieven te doorkruisen en hoe compromissen te vinden.

Waarom bevelen wij deze beste praktijk aan? Wij bevelen de beste praktijk aan omdat deze een nieuwe benadering van intercultureel leren laat zien. Beide delen worden in het leerproces betrokken en beide delen kunnen iets nieuws leren van het andere deel.

siehe

Verdere lectuur

Spring naar de
**Volgende goede
oefening**

online and offline

Tandemproject

Organization: Kultur

About the organis
bring people from
locals) together th

Good practice: Th
different cultures

They organise diff
football or a wome

The idea behind is
on equal footing.

Verdere lectuur

- [kulturgrenzenlos e.V.](#)
- [How does it work? – Tandem \(tandemforculture.org\)](#)

Aims: 1. Establishing new friendships
2. Integration into a new society

Impact on target group: The target group (refugees, ...
... ability to get to know other ...
... helps to get to know the ...
... culture and tradition and ...
... grate better. Also, the people ...
... to know better a different ...
... dship with people from other ...
... s and therefore knowledge ...
... ural perspectives and how to ...

X

... e recommend the best ...
... a new approach on ...
... parts are included in the ...
... parts can learn something

Spring naar de
**Volgende goede
oefening**

offline

ZEIK fiets

Organisatie: ZEIK – Zentrum für Empowerment und interkulturelle Kreativität/Centrum voor empowerment en interculturele creativiteit

Korte beschrijving van de organisatie: Het idee voor het "ZEIK – Centrum voor Empowerment en Interculturele Creativiteit" werd begin 2017 geboren. Zij ondersteunden nieuwe immigranten bij hun aankomst in Kiel op vrijwillige basis als autochtone gidsen. Door gezamenlijke activiteiten en regelmatige bijeenkomsten zijn zij samen uitgroeid tot een multicultureel team. ZEIK wil opkomen voor democratie en tolerantie in Duitsland en maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen voor een goed samenleven in de nieuwe woonplaats

Goede praktijken: Met de ZEIK BIKE, een e-cargo-bike, willen ze op veel plaatsen in Kiel ontmoetingen creëren.

Op markten, wijkfeesten, aan de haven of in de voetgangerszone. Via live muziek, fingerfood en dans willen ze in gesprek komen met mensen – en zo mobiliseren voor een open samenleving.

Doel: 1. Een open ruimte creëren voor iedereen
2. Contacten leggen door eten en drinken en zo een interculturele ruimte creëren

Effect op de doelgroep: De doelgroep krijgt de mogelijkheid om hun cultuur en traditie, eten en drinken te tonen. En dus een open ruimte creëren voor elke cultuur. Kennismaken met andere culturen maakt ons ruimdenkender en het proeven van nieuw eten en drinken kan ons nieuwsgieriger maken naar de nieuwe cultuur en nieuwe tradities. Deze eigenschap helpt om meer respect en openheid te krijgen!

Waarom bevelen wij deze beste praktijk aan? Het is een leuke en gemakkelijke manier om andere mensen uit verschillende culturen te leren kennen. Door de leuke sfeer is het gemakkelijk om met andere mensen in contact te komen en zo nieuwe netwerken te creëren.

Siehe

Verdere lectuur

Spring naar de
Volgende goede oefening

offline

ZEIK Bike

Organization: ZEIK
Center for Empowerment and Intercultural Creativity

About the organization: ZEIK is a center for intercultural creativity and innovation for immigrants in the Kiel region. Through joint activities, it aims to bridge multicultural tensions in Germany and take them into account.

Good practice: ZEIK organizes encounters in markets and at festivals.

At markets, distributed live music, finger food, and so on.

Verdere lectuur

- [Projekte – ZEIK – Zentrum für Empowerment und Interkulturelle Kreativität \(zeik-kiel.de\)](http://zeik-kiel.de)

Aims: 1. To create an open space for everyone.
2. To connect through food and drinks and so creating an intercultural space.

X

The target group gets the culture and tradition, food, and an open space for every culture. Intercultural encounters makes us more open. Food and drinks can make us discover new culture and new traditions. It helps to gain more respect and

It is a nice and easy way to get to know different cultures. Due to the opportunity to connect with other people and share their experiences.

Spring naar de
Volgende goede oefening

online und offline

Creatief drama

Organisatie: Mobilizing Expertise AB

Korte beschrijving van de organisatie: Mobilizing Expertise is een efficiënte Zweedse sociale onderneming voor Scandinavische, Europese en internationale projecten gericht op creatief drama.

Goede praktijken: Het doel is verschillende jongeren met verschillende culturen en achtergronden samen te brengen en te werken aan een verhaal dat de ervaringen van elk van hen samenbrengt en zo uitwisseling en leren over diversiteit mogelijk maakt. Het is de bedoeling een verslag te maken waarin personages verschillende ontdekkingen doen en alle mogelijkheden ontdekken die kennis die door interculturele vaardigheden is verworven, biedt. Daarom zijn de deelname en de ervaring van elke jongere die deelneemt aan de workshops creatief drama noodzakelijk.

Online/Offline: Bij de online methode komen de verschillende deelnemers per videoconferentie bijeen om ervaringen en ideeën uit te wisselen en de verhaallijn op te bouwen. De offline methoden zullen worden gebruikt om het onderzoek individueel voort te zetten voor de deelnemers en om verder te leren over diversiteit en interculturaliteit.

Doel: 1. Diversiteit bevorderen en aanmoedigen
2. Versterking van de Europese uitwisseling en samenhang
3. De verwerving van nieuwe vaardigheden via niet-formele methoden mogelijk maken

Effect op de doelgroep? Door jongeren in staat te stellen van elkaar te leren, kunnen nieuwe waarden en kennis worden ingevoerd en discriminatie en vooroordelen onder jongeren worden beperkt.

Waarom bevelen wij deze beste praktijk aan? Deze praktijk past in het kader van het InterAct-project en, meer in het algemeen, in het kader van het Erasmus+-programma, d.w.z. Europese samenhang en samenwerking om de banden tussen iedereen te versterken. Deze praktijk is dus een uitstekende manier om deze doelstellingen te bereiken.

siehe

Verdere lectuur

Spring naar de
Volgende goede oefening

online and offline

Creative drama

Organization: Mo

About the organ
enterprise for No
drama.

Good practice: T
and backgrounds
together the exp
learning about di
go through differ
knowledge acqui
participation and
drama workshop

Online/Offline: In
participants mee
and build the sto
research individu
diversity and inte

Verdere lectuur

X

- https://www.academia.edu/15248880/Guidelines_for_Intercultural_Dialogue_in_Non_Formal_Learning_Activities
- <https://www.bgrs.com/insights-articles/training-practices-for-intercultural-competency-in-the-21st-century/>

- Aims:** 1. To promote and encourage diversity.
2. To strengthen European exchange and cohesion.
3. Enable the acquisition of new skills through non-

By enabling young people to
s possible to install new values
discrimination and prejudice

This practice fits in the
t project and, more generally, in
asmus+ program, i.e., European
n to strengthen the links
practice is, therefore, an
these objectives.

Spring naar de
**Volgende goede
oefening**

Bürger*inneninitiativen online und offline über soziale Netzwerke

Organisatie: Mobilizing Expertise AB

Korte beschrijving van de organisatie: Mobilizing Expertise is een efficiënte Zweedse sociale onderneming voor Scandinavische, Europese en internationale projecten.

Goede praktijken: Jongeren in staat stellen om enerzijds via sociale netwerken te werken aan het bevorderen van waarden of ideeën door het creëren en organiseren van goede promotie en communicatie met de ervaringen en vaardigheden van iedereen. Anderzijds kan deze niet-formele activiteit ook offline worden verzameld door de presentatie van het in de netwerken verrichte werk in persoon, zoals bijeenkomsten of open koffie, waardoor de interculturele vaardigheden van jongeren verder kunnen worden ontwikkeld.

Online/Offline: Wat het online gedeelte betreft, zullen alle activiteiten rond sociale netwerken uitwisselingen tussen de verschillende jonge deelnemers mogelijk maken en andere standpunten en ervaringen bespreken. De offline functie zal plaatsvinden op ontmoetingsplaatsen zoals koffie om de praktische uitvoering van de vooraf gemaakte ideeën en discussies mogelijk te maken.

Doel: 1. Ontwikkelen van niet-formele online- en offline-activiteiten om een grotere vrijheid van werken mogelijk te maken.
2. Bevorderen van uitwisselingen in meer speelse en interactieve vormen voor jongeren.
3. Deel uitmaken van het InterAct-project door het ontwikkelen van Interculturele Actiecompetenties (IAC).

Effect op de doelgroep? Niet alleen om interculturele vaardigheden te ontwikkelen, maar ook om niet-formele activiteiten te versterken, die een van de beste manieren zijn om de doelstellingen van het InterAct-project te bevorderen en te vergemakkelijken.

Waarom bevelen wij deze beste praktijk aan? Deze praktijk is in overeenstemming met het doel van deze methode om offline en online activiteiten te ontwikkelen en tegelijkertijd interculturele vaardigheden bij jongeren te blijven ontwikkelen.

siehe

Verdere lectuur

Spring naar de
**Volgende goede
oefening**

Citizen's initiatives via social networks

online and offline

Aims: 1. Develop non-formal online and offline activities to allow greater freedom of work.

2. Promote exchanges in more playful and interactive

X

Verdere lectuur

- <https://www.bgrs.com/insights-articles/training-practices-for-intercultural-competency-in-the-21st-century/>
- <https://www.knowledgeanywhere.com/resources/article-detail/10-informal-learning-activities-to-boost-employee-engagement>

Organization: Mo

About the organ
enterprise for No

Good practice: E
the one hand thro
promotion and co
the other hand, t
presentation of t
open coffee, thus
young people.

Online/Offline: C
social networks v
and to discuss ot
take place in mee
implementation o

ct project by developing
etencies (IAC).

Not only to develop
to strengthen non-formal
of the best ways to promote
es of the InterAct project.

This practice is in line with this
offline and online activities
op intercultural skills in young

Spring naar de

**Volgende goede
oefening**

Podcastserie Denkers en Doeners over Diversiteit

online

Organisatie: Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS)

Korte beschrijving van de organisatie: Platform Inclusie & (KIS) is een Nederlands programma van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie. Het wordt gefinancierd door het Nederlandse ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en werkt samen met onderwijsinstellingen, migrantenorganisaties en sociale ondernemers.

Goede praktijken: KIS publiceert een groot aantal "instrumenten" om integratievraagstukken aan te pakken met betrekking tot diverse onderwerpen die samenhangen met de ontwikkeling van interculturele competenties. Hun methode omvat publicaties, E-learning, Tools en Podcasts.

Hun publicaties bestaan uit onderzoek en informatie over verschillende onderwerpen zoals het begeleiden van vluchtelingen, de islam in het onderwijs, het verwoorden van de stem van jongeren, en meer. Deze publicaties zijn voor iedereen gratis toegankelijk op hun website. Sommige publicaties bieden ook een PowerPoint en hulpmiddelen om met een groep mensen uit te voeren.

De E-learning tools bestaan uit online cursussen die gratis kunnen worden

gevolgd, en na de online cursus van 1 uur wordt een certificaat uitgereikt.

Op hun website staat dat deze instrumenten niet alleen bedoeld zijn voor gemeenten of beleidsmakers, maar ook voor "iedereen die meer wil weten over polarisatie". De E-learning tool bestaat uit theorie en vragen waarbinnen de maker zijn kennis over een onderwerp vergroot.

In 2020 en 2021 brengt KIS ook 12 afleveringen uit van hun podcast "Inspirerende denkers en doeners" waarin interessante personen op basis van cultuur en identiteit worden geïnterviewd. De onderwerpen bestaan uit diversiteit in de culturele sector en de in's en out's van het gearrangeerde huwelijk. Luisteraars kunnen de audio gratis beluisteren op Spotify.

Buiten deze vier initiatieven publiceert KIS ook "tools" over (gevoelige) onderwerpen waarbinnen theorie en concepten worden uitgelegd en voorgestelde vragen op een informatiekaart worden gezet om een gesprek aan te gaan met individuen, bijvoorbeeld over shame-sexting voor vrouwen/meisjes met een Turkse of Marokkaanse achtergrond...



Podcastserie Denkers en Doeners over Diversiteit

online

Organisation: Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS)

Bewährte Praxis: ... Een ander instrument meet de interne diversiteit van een organisatie. De vertegenwoordiger van de organisatie vult een vragenlijst in en de resultaten worden gegeven over hun interne diversiteit. Hetzelfde geldt voor een instrument om de participatie van statushouders binnen de gemeente te vergroten. Er wordt een vragenlijst ingevuld, punten gegeven en een actieplan gemaakt.

Ten slotte heeft dit kennisplatform een veelheid aan instrumenten gecreëerd om de interculturele competenties te vergroten en mensen op basis van onderzoek te onderrichten over verschillende onderwerpen door middel van vragenlijsten, audio, publicaties en online cursussen.

Online/Offline: Online publicaties, e-learning, podcasts

Doel: Het programma wil structureel bijdragen aan een diverse en evenwichtige samenleving. Platform Inclusie & Community selecteert onderwerpen op basis van eigen kennis en inzicht naast de behoefte aan kennis vanuit het werkveld en de samenleving in het algemeen. Naast analyse en onderzoek plaatsen we feiten in hun context en koppelen we ze aan succesvolle praktijkvoorbeelden: wat werkt?

Effect op de doelgroep? De doelgroep bestaat uit beleidsmakers in gemeenten en andere overheidsinstellingen, politici, professionals in maatschappelijke organisaties, migrantenorganisaties en ondernemers. Het programma wordt geleid door vragen die in de maatschappij opkomen. KIS onderzoekt en creëert oplossingen (instrumenten) die aansluiten bij deze problemen en die door overheidsinstellingen, onderwijsvormen en organisaties worden toegepast.

Waarom bevelen wij deze beste praktijk aan? Ze zijn breed toegankelijk door hun online vorm en gebaseerd op passend onderzoek en samenwerking met meerdere openbare instellingen en organisaties.

siehe

Verdere lectuur

Spring naar de

Volgende goede oefening

Podcastserie Denkers en Doeners

online

Organization: Ker

Good practice: .

organisation. The results are given to increase the participation of citizens. This is filled in, points

To conclude, this intercultural communication research by way

Online/Offline: C

Aims: The program aims to create a more balanced society by sharing own knowledge and experience in the work field and social position facts with others. Examples: what v

Verdere lectuur

- **Promoting intercultural exchanges with blogs and podcasting: a study of Spanish-American telecollaboration:**

https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09588220903345184?casa_token=EztmRf4f6ysAAAAA:Vp9EZIUQROVBmbOg3Asy3GhPwGCtPyb2SWqMedOGZGdNOOkffxypOUqwgTRGZmGRtrRZVLOjs

X

Impact on target group: The target group exist of policy makers in municipalities and other government institutions, politicians, professionals in civil society

organisations, and
am is guided by questions that
rches and creates solutions
these issues as they are
ent institutions, educational

They are widely accessible due
ased on fitting research and
e public institutions and

Spring naar de
**Volgende goede
oefening**

Internationale Voedselbeurs

offline

Organisatie: Erasmus Multicultural Associations

Korte beschrijving van de organisatie: Erasmus Multiculturele Verenigingen (EMA) is de overkoepelende organisatie die elf culturele en sociale verenigingen vertegenwoordigt, faciliteert en coördineert met als doel diversiteit en inclusie aan de Erasmus Universiteit te bevorderen.

Goede praktijken: Multiculturele verenigingen van de Erasmus Universiteit vertegenwoordigen diversiteit studenten in Rotterdam. De organisaties stellen de studenten in staat zichzelf en hun gevoel voor culturele diversiteit te ontwikkelen door lid te worden van een van de comités of een educatief project te organiseren. Bovendien helpt het hen een netwerk op te bouwen door mensen van hun eigen of van andere organisaties te leren kennen. Elke student aan de Erasmus Universiteit die geïnteresseerd is in een bepaalde cultuur of identiteit is welkom om lid te worden van de vereniging of deel te nemen aan de activiteiten. Het lidmaatschap geeft toegang tot of korting op allerlei evenementen en cursussen. De multiculturele verenigingen organiseren evenementen die voor iedereen toegankelijk zijn, bijvoorbeeld een internationale voedselbeurs in een van de universiteitsgebouwen waar alle verenigingen voedsel van hun cultuur bereiden (Chinees, Arabisch, Hindoestaans, Surinaams) om de interculturele vaardigheden te bevorderen. Mensen kunnen het eten proeven en zich laten voorlichten over de verschillende culturen.

Doel: Diversiteit en inclusie voor studenten bevorderen door hen vertrouwd te maken met verschillende culturele voedingsmiddelen.

Effect op de doelgroep? Een gesprek aangaan met verschillende mensen uit verschillende culturen die zij misschien niet kennen en deze interactie stimuleren door middel van eten. Minder vervreemd van de cultuur omdat zij gerechten en eetgewoonten zullen herkennen, culturele invloeden op voedsel, religieuze invloeden op diëten.

Waarom bevelen wij deze beste praktijk aan? "low-key" kennismaking met verschillende culturen, niet-formele leerervaring. Van de mensen zelf.

Siehe

Verdere lectuur

Spring naar de

Volgende goede oefening

offline

International Food Fair

Organization: Erasmus University

About the organization: Erasmus University is an umbrella organization for cultural and social inclusion at the Erasmus University.

Good practice: Multicultural diversity student themselves and the committees or organizations. An build a network between organizations. An culture or identity activities. Member and courses. The everyone, for example Buildings within v Arab, Hindu, Surin taste the food and

Verdere lectuur

- **Savouring semiotics: food in intercultural communication:**
- https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10350330.2011.578803?casa_token=ZcsreVNsTelAAAAA:V2OkOrpio_-XNrD3-6_h1e5OW2Sy3w7e2G9AMEJxA8HYadusuGL-YbbBooxGrX--UUCC-UM93pO

X

Aims: Promoting Diversity and inclusion for students by making them familiar with different cultural foods.

Learning objectives: Making conversation with different cultures they might be this interaction by way of food. the culture as they will ng habits, cultural influences es on diets.

low-key" introduction towards formal learning experience. From

Spring naar de
Volgende goede oefening

#ALFCitiesInDialogue – Interculturele dialoog in de stad Athene

Vooral offline

Organisatie: Fotoessa

Korte beschrijving van de organisatie: Fotoessa is het centrum voor onderwijs, onderzoek en actie. Een interdisciplinair initiatief om de kloof tussen academisch onderzoek en de praktijken en het activisme van het maatschappelijk middenveld te overbruggen, begrip tussen mensen met verschillende culturen aan te moedigen en de deelname van jongeren aan politieke en sociale evenementen te bevorderen.

Samenvatting/beschrijving van de methode: Introduceer de oefening en het doel ervan om de deelnemers op hun gemak te stellen. De deelnemers moeten nadenken over een symbool van hun eigen cultuur aan de hand van een voorwerp naar keuze. Wat komt als eerste in hun gedachten als ze aan hun cultuur denken? De deelnemers introduceren hun voorwerpen om anderen te helpen hun stad, regio of land te herkennen zonder ze te noemen en de groep moet proberen ze te vinden.

Nadat iedereen zijn voorwerpen heeft voorgesteld, kan de facilitator de debriefing starten:

- Welke objecten trokken je interesse en aandacht? Waarom?
- Welk voorwerp heb je gekozen om jouw regio te symboliseren? Waarom?
- Welke kennis heb je opgedaan tijdens deze uitwisseling van voorwerpen?
- Waren er overeenkomsten tussen de objecten?
- Zou je objecten anders presenteren na deze sessie? Waarom?

Oefening uit te voeren, bij voorkeur met deelnemers met verschillende culturele achtergronden. Zorg ervoor dat de deelnemers niet de spot drijven met de voorwerpen die door anderen worden gepresenteerd. De bedoeling is de herkomst van elke deelnemer te erkennen en te respecteren, en zoveel mogelijk te voorkomen dat men vervalt in stereotypen en easyfication van de ander.



#ALFCitiesInDialogue – Interculturele dialoog in de stad Athene

Organisatie: Fotoessa

Doel: Het doel van de methode is de interculturele dialoog in de stad te ondersteunen, het bewustzijn van de verschillende culturele achtergronden te vergroten en interculturele vaardigheden te verwerven, met name gericht op jongeren.

Een pluralistische visie ontwikkelen en bevorderen: observeren, leren focussen, luisteren en respecteren. Leer voorwerpen herkennen die een stad, regio of land en zijn cultuur voorstellen.

Effect op de doelgroep? De doelgroep bestond uit studenten van de Atheense universiteiten in sociale en humane studies.

Het project was gericht op het gebrek aan bewustzijn in Griekenland over een dergelijk onderwerp, vooral na de polarisatie die tijdens de pandemie is ontstaan.

De deelnemers kregen de gelegenheid om kwesties als persoonlijke en

collectieve identiteit, multiculturaliteit, onderlinge afhankelijkheid, het samenleven van burgers en synergie aan de orde te stellen. De deelnemers onderzochten ook gemeenschappelijke uitdagingen zoals stereotypen en vooroordelen en scherpten de noodzakelijke interculturele vaardigheden voor individuele en collectieve duurzame ontwikkeling aan, zoals actief luisteren, empathie en kritisch denken. Met deze opleiding wil de stad een brug slaan tussen het nationale NGO-netwerk van ALF en de academische wereld.

Waarom bevelen wij deze beste praktijk aan? Omdat het investeert in jonge mensen, drijft dat de verandering aan. Bovendien maakt het gebruik van ervaringsleren, zelfontdekking en creatieve interactie, wat de beste manieren zijn om een bredere kijk op de wereld en een waardering voor de gemeenschap te krijgen. Door een verband te leggen tussen NGO's en de academische wereld wordt het sociale weefsel echt veranderd.

siehe

[Verdere lectuur](#)

Spring naar de

[Kenniss quiz](#)

#ALFCitiesInDialogue – Intercultural Dialogue in the City of Athens

mainly offline

Organization: Fot

Aims: The aim of the city, raise awareness and acquire intercultural

Develop and promote listen, and respect region, or country

Impact on target Universities in so

The project aims topic, especially situation.

The participants and collective ide

Verdere lectuur



- **Conceptualizing experiential learning:**
- <https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u5/2013/WHAT%20IS%20EXPERIENTIAL%20%20LEARNING%3F%20%20.pdf>
- **The importance of experiential learning:**
- <https://www.kent.edu/community/what-experiential-learning-and-why-it-important>
- **Handbook on NFE Activities:**
- https://www.annalindhfoundation.org/sites/default/files/documents/page/education_handbook_en_O_O.pdf?fbclid=IwAR0oPFnyOm7h7a4TMvQXfC8LgJ-qsLq6bTfRviIVxn3pcDXeWplVw6u-pmQ

so explored common es and sharpened necessary sustainable development, thinking. Through this training, national NGO's network and

young people, that drives the g, self-discovery, and creative a broader view of the world by creating a link between the social fabric.

Spring naar de
Kennis quiz

3.6 Test je kennis!

Welke van de beschreven best practices vielen je het meest op en waarom

Welke van de beschreven best practices vielen je het meest op en waarom?



4. Hoe een jeugdwerker kan InterActeren?

Niet-formele activiteiten om in het jeugdwerk te integreren

Het volgende hoofdstuk is een verzameling van niet-formele methoden voor het opnemen van Interculturele Actiecompetentie (IAC) in internationale mobiliteitsprojecten. Ze richten zich op vier verschillende niveaus om te bevorderen:

4.1 Verschillende perspectieven

4.3 Culturele verscheidenheid

4.2 Culturele waarden

2 visies voor 1 realiteit

Korte beschrijving van de methode: We hebben allemaal een andere voorstelling van dezelfde werkelijkheid, gebaseerd op onze ervaring, onze cultuur, de context en onze eigen perceptie van het leven. Dit beïnvloedt ons gedrag en onze perceptie bij ontmoetingen en interactie met andere mensen.

Doel: Bewustmaking van de verschillende percepties van dezelfde werkelijkheid, vooral in een interculturele context.

Leerresultaat: Wanneer we iemand voor het eerst ontmoeten, kunnen we, als we vooroordelen vaststellen, proberen verder te gaan dan die vooroordelen om een relatie op te bouwen die verder gaat dan de stereotypen die onze samenleving uitdraagt. Daartoe is het van belang na te denken en onze voorstellingen te identificeren, door welke bril wij de wereld zien, en de nodige afstand te nemen om te veranderen, om te leren anders waar te nemen, en zo de visie die men op de ander kan hebben te veranderen.

Doelgroep:

Jongeren van 14-18 jaar

Groepsgrootte:

Max. 20

Duur:

30 minuten

Benodigd materiaal: 2 brieven (zie: bijlage 1 – deel A en B, geprint en in 10 stukken geknipt voor elke paragraaf. Achter elk stuk moet een nummer staan, om de volgorde van de tekst aan te houden.

Stapsgewijze beschrijving: De begeleider legt het verhaal uit van Xavier en Tabarlis: de eerste woont op de planeet Aarde en ging naar een andere planeet, Glorbuld genaamd, waar hij werd ontvangen door Tabarlis. Als Xavier weer thuis is, schrijft hij een brief aan zijn vriend Vincent om zijn ervaringen te delen. Aan de andere kant schrijft Tabarlis een brief aan zijn vriend Verlias en legt uit wat er is gebeurd met de groep studenten van Planeet Aarde die zij in Glorbuld hebben ontvangen. De begeleider deelt een stuk papier uit aan elke leerling (maximaal 10). Zorg ervoor dat elk stuk een nummer heeft om de volgorde van het verhaal aan te houden. Vraag elke leerling om het verhaal op zijn/haar papier hardop voor te lezen, te beginnen met nummer 1 van de brief van Tabarlis en vervolgens nummer 1 van de brief van Xavier, enzovoort. Het doel is beide waarnemingen van dezelfde momenten (bv. de aankomst) onmiddellijk met elkaar te vergelijken. Als alle deelnemers klaar zijn met het lezen van het verhaal, kunt u een debriefing faciliteren. Zorg ervoor dat je wijst op alle misverstanden, vooroordelen en oordelen in het verhaal die de relatie in gevaar kunnen brengen of kunnen schaden.

[Bijlage](#)

[Referentie](#)

[Volgend](#)

2 visions for 1 reality

Short description: Two people see the same reality, but have different perceptions of life. They see and understand the world differently.

Aims: To raise awareness of different perspectives, especially in intercultural contexts.

Learning outcomes: If the outcomes identified, we can expect students to go beyond the stereotypes, to reflect and to identify their own perspective of the world, and to talk about things differently.

Target group: young people aged 14 – 18

Referentie

- <http://intercultural-learning.eu>

Materials needed: 2 letters (see: appendix 1 – Part A and B), printed and cut into 10 pieces for each paragraph. Each piece should have a number behind, to keep the order of

X

The facilitator explains the story of a man who lives on Planet Earth and is called Glorbuld, where he was born. When he is back home, he writes a letter to his friend Verlias and shares his experience. On the next day, he gives the letter to his friend Verlias and the group of students from Planet Earth who lived in Glorbuld.

The facilitator gives a piece of paper to each student and each piece has a number behind to keep the order.

The facilitator reads aloud the story on his/her paper, and the students read Verlias' letter and then number 1 of the story. The objective is to compare the different perspectives of the same moments (e.g. the relationship between the two characters).

After the students have finished to read the story, you can ask them to be sure to point out all the different perspectives, and judgments in the story and to talk about the relationship.

Anhang

Reference

Volgend

Stam spel

Korte beschrijving van de methode: Het spel omvat twee verschillende culturen (Rukavina & Kasac). Ze hebben beiden gemeen dat ze de Engelse taal spreken. Mensen die tot deze culturen behoren, hebben echter een specifieke tijd om Engels te spreken. Bijvoorbeeld, in de cultuur van Kansas mag men Engels spreken, maar slechts 1 minuut per gesprek, daarna moet je minstens 5 minuten jouw taal (uit je eigen land) spreken. Deze methode is gebaseerd op een creatieve drama-aanpak, want ze omvat dansen, acteren, improvisatie, groepscoördinatie, conflictbeheersing en tijdmanagement.

Doel: Simulatie brengen in de hedendaagse samenleving en begrip voor de interculturele dialoog. Het stelt mensen in staat meer inzicht te krijgen in verschillende culturen en hoe daarop te reageren zonder beledigend of respectloos te zijn.

Doelgroep:

Jongeren en volwassenen

Groepsgrootte:

max. 20

Duur:

30 minuten voorbereiding

30 minuten simulatie

15 minuten evaluatie

Benodigd materiaal: Muziek, toiletpapier, blad, pen, maat, vorm, schminken, ballonnen.

Bijlage 1: Er zijn twee stambeschrijvingen die moeten worden gedeeld.

Bijlage 2: Reflectievragen zijn essentieel om aan het eind te gebruiken. In deze bijlage ziet u enkele voorbeeldvragen.

Leerresultaat: De doelgroep zal de componenten van cultuur begrijpen en leren hoe zij cultureel met elkaar kunnen assimileren, hoewel verschillende sociale codes ons als mensen binden.

De deelnemers leren begrijpen hoe zij conflicten en misverstanden tussen culturen kunnen oplossen en openstaan voor alle culturen.



Stam spel

Stapsgewijze beschrijving: Verdeel de deelnemers in twee groepen en geef ze de tijd om de beschrijving (bijlage 1) te lezen en ervoor te zorgen dat ze het begrijpen.

Verdeel de deelnemers willekeurig in twee verschillende groepen en geef ze een taak tijdens het spel. Beide teams hebben taken die van elkaar verschillen, en na het voorbereiden en creëren van een groepsdynamiek en het bepalen van de rollen binnen de groep, moeten ze andere teams ontmoeten, en moeten ze alle mensen uit de storm redden.

De deelnemers proberen tijdens de spelperiode de andere groep te assimileren en hun comfortzone helemaal niet uit te breiden. Elke interactie met de andere kant lijkt een bedreiging. Ze overwegen niet eens het akkoord voor bemiddeling in de eerste ronde omdat ze hun culturen hebben, en ze staan niet open voor tegenstanders.

Na verloop van tijd moesten beide partijen een compromis sluiten en een wederzijds begrip tot stand brengen om aan het probleem te ontsnappen vanwege de tijdslimiet en de levensbedreigende situatie.

De deelnemers begrijpen dat groepen in het echte leven niet geneigd zijn hun belangstelling te minimaliseren of hun karakter of gedrag te veranderen, en zij zijn niet geneigd een inclusieve sfeer te creëren als zij het niet proberen.

Daarom wijst dit creatieve drama op verschillen en creëert het bewustzijn over discriminatie en samenwerking. Jongeren waarderen dit spel meer omdat ze niet veel nadenken over de resultaten van hun daden, tenzij ze de gevolgen tastbaar zien.

Het Albatros spel

Korte beschrijving van de methode: Het leidersteam neemt de deelnemers mee naar het eiland Albatros. Zij spelen zelf de lokale bevolking; de deelnemers zijn de toeristen. Het gedrag van de Albatrosianen leidt tot de interpretatie dat vrouwen op Albatros worden onderdrukt.

Doel: Het doel ervan is te kunnen beoordelen welke veronderstellingen en beoordelingen tot een verkeerde interpretatie van de Albatros-situatie kunnen leiden. Maar: De evaluatie mag niet zover gaan dat discriminatie en onderdrukking als cultureel gegeven worden geaccepteerd. Het doel moet zijn onderscheid te leren maken tussen perceptie en interpretatie.

Doelgroep:
14 jaar en ouder

Groepsgrootte:
Min. vier, max. 25. Min.
twee teamleiders: een
man en een vrouw.

Duur:
Ca. 120 minuten

Benodigd materiaal: 2 sjaals, een kom met pinda's, cirkel van stoelen.

Leerresultaat: De deelnemers moeten leren dat zelfs in het dagelijks leven het gedrag van andere mensen altijd wordt geïnterpreteerd. Intercultureel competent zijn betekent zich bewust worden van interpretaties en zich steeds opnieuw afvragen: Wat zie ik?

Stapsgewijze beschrijving: Alle deelnemers zitten in een cirkel. Het leidersteam (een man en een vrouw) legt uit dat zij nu op reis gaan naar het Albatros eiland. Dan verlaat het leidersteam de kamer en keert even later terug. Ze dragen sjaals rond hun lichaam. De man loopt voor de vrouw uit, de vrouw volgt hem. Ze lopen een paar rondjes om de deelnemers. Ze neuriën zachtjes in zichzelf terwijl ze dat doen. Dan lopen ze een paar rondjes in de binnenste cirkel. De man loopt naar de mannelijke deelnemers die hun benen gekruist hebben en legt hun benen op de grond. De vrouw doet hetzelfde voor mannen en vrouwen. De man gaat op een stoel zitten en de vrouw knielt naast hem op de grond. Dan geeft de vrouw hem een schaal met pinda's. De man neemt de schaal aan en eet een paar pinda's. ...



Het Albatros spel

Schritt-für-Schritt Beschreibung: ... Dan geeft hij de kom terug aan de vrouw, die ook eet. De vrouw legt de pinda's opzij. De man legt een hand in haar nek. De vrouw buigt dan voorover en raakt met haar voorhoofd de grond aan. Ze blijft even zo staan. Ze herhalen dit drie keer. Dan glimlachen ze naar elkaar, knikken naar elkaar en staan op. Neuriënd bewegen ze zich weer door de cirkel. Opnieuw leggen ze de gekruiste benen van de deelnemers op de grond – de man bij de mannen, de vrouw bij de vrouwen en de mannen. De twee verlaten de kamer en keren na enige tijd zonder de doeken terug naar de seminarieruimte.

Het leidersteam vraagt de deelnemers te beschrijven wat ze hebben gezien. Ze worden ook gevraagd om kort uit te leggen of ze op Albatros willen wonen.

De teamleiders lichten hen dan in over de cultuur op Albatros: Als de mensen op Albatros gelukkig zijn, neuriën ze. Ze geloven in de godin van de aarde. Daarom zetten zij hun bezoekers altijd eerst met beide voeten op de grond als een speciaal ereteken. Pinda's zijn vooral populair als heilige

vruchten op Albatros. Vrouwen hebben een speciaal contact met de godin omdat zij, net als de aarde, leven voortbrengen. Om hen te beschermen tegen gevaar, moet de man altijd voor de vrouw gaan en ook haar eten proeven. Vrouwen hebben het recht om op de aarde te zitten omdat ze dan dicht bij de aardgodin staan. Mannen kunnen alleen via vrouwen in contact komen met Moeder Aarde. Met toestemming van de vrouw mogen ze hun hand in haar nek leggen. De vrouw raakt dan met haar voorhoofd de aarde aan en kan zo contact leggen tussen de aardgodin en de man. Op Albatros mogen vrouwen vrouwen en mannen aanraken, maar mannen mogen alleen mannen aanraken.

Daarna bespreken de deelnemers welke veronderstellingen en beoordelingen tot de verkeerde interpretatie hebben geleid en waar die vandaan komen. Er moet veel tijd voor de evaluatie worden uitgetrokken om een doeltreffende confrontatie tussen waarneming en interpretatie tot stand te brengen. Maar: De evaluatie mag niet zover gaan dat discriminatie en onderdrukking als cultureel gegeven worden geaccepteerd. Het doel moet zijn onderscheid te leren maken tussen perceptie en interpretatie.

Referentie

Volgend

The Albatros game

Step by step de
who also eats. Th
on the back of he
the ground with h
repeat this three
and rise. Hummir
the crossed legs
the woman with v
the seminar room

The leadership te
seen. They are al
live on Albatros.

The team leaders
When the people
goddess of the e
both feet on the

Referentie

- Theodore Gochenaur: Beyond Experience. Yarmouth/USA: Interculturell Press 1993.

X

s. Women have a special
rth, they bring forth life. To
ays go before the woman and
sit on the earth because they
n only contact Mother Earth
hey may place their hand on
with her forehead and can
dness and the man. On
and men, but men are only

sumptions and assessments
hese come from. A lot of time
to achieve an effective
retation. But: The evaluation
mination and oppression as
distinguish between

Reference

Volgend

Lisa Simpson in het Russische district

Korte beschrijving van de methode: De korte video van Lisa Simpson in het Russische district dient als voorbeeld voor een zogenaamd "Critical Incident" – een moeilijke, dubbelzinnige of frustrerende situatie die deelnemers kunnen ervaren wanneer ze omgaan met vertegenwoordigers van andere culturen. Werken met een Critical Incident betekent een ander perspectief innemen, inleven in andere mentaliteiten en de eigen manier van denken in vraag stellen. Vaak is er meer dan één verklaring voor bepaald gedrag – en kan de culturele achtergrond een doorslaggevende rol spelen, maar dat is niet onvermijdelijk.

Doel: 1. De deelnemers de inhoud en het belang van culturele grenzen laten zien
2. Om bewustzijn te creëren voor culturele imprints
3. Zonder enige censuur leren de deelnemers de verscheidenheid aan perspectieven in de interculturele dialoog kennen

Doelgroep:
elk

Groepsgrootte:
elk

Looptijd:
ca. 30 minuten

Materiaal nodig: YouTube Video "Lisa Simpson in Russian district": <https://www.youtube.com/watch?v=t-4ADaq9og4>

Leerresultaat: Deelnemers leren culturele verschillen te identificeren die mogelijke oorzaken kunnen zijn voor misverstanden, problemen of conflicten. "En ook bewust worden van hun eigen cultuurtendensen en interpretaties."

Stapsgewijze beschrijving: Leg uw deelnemers eerst uit dat u ze graag mee wilt nemen in een mogelijk onaangename of kritieke situatie die zich kan voordoen bij interactie met vertegenwoordigers van andere culturen. Om dit te doen, laat ze de YouTube-videoreeks zien van Lisa Simpson in het Russische district. Na het bekijken van de videoclip moeten de deelnemers voor zichzelf het volgende opschrijven:

Vraag 1: Beschrijf wat je hebt gezien (geen interpretaties, alleen beschrijven)

Vraag 2: Beschrijf hoe Lisa Simpson de situatie zou kunnen weerspiegelen, hoe voelt ze zich?

Vraag 3: Beschrijf hoe de Russische man de situatie zou kunnen weergeven, hoe voelt hij zich?

Vraag 4: Denk na over mogelijke redenen voor het gedrag van de ander.

Vraag 5: Bedenk hoe u in de situatie zou handelen of hoe u het probleem zou oplossen....



Lisa Simpson im Russischen Viertel

Schritt-für-Schritt Beschreibung: ... Neem samen de individuele antwoorden door en laat ze vooral de hypothesen bespreken die zijn vastgesteld in de 4e vraag (Denk na over mogelijke redenen voor het gedrag van de ander). Indien nodig kunnen de ervaringen worden gecategoriseerd door te verwijzen naar verschillende niveaus die problemen kunnen veroorzaken in intercultureel contact, bijvoorbeeld: beleefdheid, nabijheid/afstand, familie, rolverwachtingen/gezag, geven/nemen etc. Wellicht worden de deelnemers ook herinnerd aan hun eigen ervaringen die voor hen voorheen onverklaarbaar waren of aanleiding gaven tot misverstanden. Het kan ook zijn dat bepaalde ervaringen niet als intercultureel maar als historisch of sociaal-economisch worden geanalyseerd. The point is not to qualify certain behaviours as "typically African", for example, and thus to fix them rigidly, but to raise awareness of different cultural imprints.

Opmerkingen:

Zorg ervoor dat de deelnemers de tweede, derde en vierde vraag niet overslaan. Mensen komen vaak snel met zogenaamde oplossingen voordat ze de situatie vanuit verschillende mogelijke invalshoeken hebben bekeken!

Vraag hen dus om zoveel mogelijk redenen te vinden, zelfs als ze in eerste

instantie irrationeel lijken.

Opmerkingen over het mogelijk vervreemdende/verontrustende gedrag:

Alle gegeven toelichtingen zijn bedoeld om discussie mogelijk te maken. Ze vertegenwoordigen slechts een kleine selectie van de vele mogelijke antwoorden van de deelnemers, die ook expliciet moeten worden overwogen. Afhankelijk van de context kunnen er totaal andere constellaties ontstaan dan de genoemde.

- Lisa voelde zich bang door de man omdat hij agressief tegen haar overkwam, omdat ze de taal niet verstond.
- Lisa schrikt van de gebaren van de man.
- Ze zou kunnen denken dat ze hem stoorde bij het schaken.
- De Russische man was in de war door de reactie van Lisa.
- De Russische man probeerde aardig te zijn. Hij onderbouwt zijn woorden met gebaren om meer empathie te tonen.

Referentie

Volgend

Lisa Simpson in the Russian district

Step by step de
and, above all, ha
question (Think a
If necessary, the
levels that can ca
Politeness, closer
giving/taking etc.
own experiences
to misunderstand
analysed as inter
is not to qualify o
and thus to fix th
imprints.

Comments:

Make sure that th
question. People
before they have

Referentie

- <https://www.norquest.ca/NorquestCollege/media/pdf/centres/intercultural/CriticalIncidentsBooklet.pdf>



as possible, even if they may

ing behaviour:

vide an opportunity for
ion of many possible answers
plicitly considered.
nt constellations than those

aggressive to her, as she

nan. She might think she

reaction.

is underlying his words with

Reference

Volgend

60 seconden = 1 minuut, of niet?

Korte beschrijving van de methode: Duidelijk maken dat mensen verschillende percepties van tijd hebben. Het is een goede inleiding tot elke activiteit over verschillende waarden.

Doel: 1. Het bewustzijn vergroten over verschillende percepties van verschillende begrippen, b.v. tijd, afhankelijk van verschillende representaties die eigen zijn aan elk individu, zelfs in dezelfde cultuur
2. Studenten die een internationaal mobiliteitsprogramma volgen, voorbereiden op verschillende percepties van tijd

Leerresultaat: Dit zal je helpen om te praten over verschillende percepties van de werkelijkheid in verschillende culturen en ook binnen dezelfde cultuur.

Doelgroep:
leerlingen van 14–18 jaar

Groepsgrootte:

/

Looptijd:
Alles tot 2 minuten en 30 seconden

Materiaal nodig: De facilitator heeft een horloge nodig. Elke deelnemer heeft een stoel nodig. Als er een klok in de kamer is, bedek deze dan met papier; als de klok tikt, verwijder het dan

Step-by-step description: De facilitator vraagt de deelnemers om eventuele horloges te verbergen.

Dan moet iedereen oefenen om stil op zijn stoel te gaan zitten – en met gesloten ogen.

Vervolgens vraagt de begeleider iedereen om op te staan en de ogen te sluiten. Op het commando "GO!" Telt elke persoon tot 60 seconden en gaat zitten als ze klaar zijn. Het is belangrijk om te benadrukken dat deze oefening alleen kan werken als iedereen de hele tijd stil is. Als mensen eenmaal zijn gaan zitten, kunnen ze hun ogen openen, maar niet eerder.

Vraag de deelnemers om in te schatten hoe lang ze hun ogen gesloten hadden en geef de eerste en de laatste hun tijd.

Het is duidelijk dat deze energizer het hele concept van tijd opent en de relatie van elk individu ermee. Je kunt dan gaan bespreken of er cultureel verschillende percepties zijn van tijd, ruimte etc.

Referentie

Volgend

60 seconds = 1 minute or 1 hour?

Short description
perceptions of time
values.

Aims: 1. To raise a
time, depending
individual, even in
2. To prepare stud
perceptions of time

Learning outcomes
in different cultures

Target group:
pupils from
14 – 18

Referentie

- <http://intercultural-learning.eu>

Materials needed: The facilitator needs a watch. Each participant needs a chair. If there is a clock in the room, cover it with paper; if the clock ticks then remove it.

X

The facilitator asks the
atches they might have.

ctice sitting down on their chairs
s closed.

everyone to stand up and close
d "GO!", each person is to count
own when they finished. It is
s exercise can only work if
e whole of it. Once people have
eir eyes, but not before.

mate for how long they had their
st and last ones their time.

up the whole concept of time
nship to it. You can then go
culturally different perceptions

Reference

Volgend

De culturele ijsberg

Korte beschrijving van de methode: Bijdragen aan het creëren van een inclusieve samenleving, vrij van vooroordelen en discriminatie, die in staat zal zijn zich duurzaam te ontwikkelen en te groeien.

Doel: Cultuur is als een ijsberg. Het heeft enkele aspecten die zichtbaar zijn en vele andere die alleen kunnen worden vermoed, geraden of geleerd naarmate je culturen leert begrijpen. Net als een ijsberg is het zichtbare deel van cultuur slechts een klein onderdeel van een veel groter geheel. Het doel van de methode – voornamelijk gebruikt als een ijsbrekerspel – is om internationale deelnemers iets meer te laten begrijpen over de verschillende culturen van elk land, stereotypen te overwinnen en zelfvertrouwen te geven aan deelnemers uit andere culturen.

Leerresultaat: Een cultuur benaderen en tegelijkertijd zijn kennis verdiepen en deelnemen aan de cultuur zelf.

Doelgroep:

Jongeren van 18–30 jaar*

Groepsgrootte:

/

Looptijd:

30 minuten

** betrokken bij verschillende mobiliteitsprogramma's en vooral jongerenuitwisselingen in het kader van Erasmus+*

Materiaal nodig: Flipchart, potloden

Stapsgewijze beschrijving: Het ijsbergmodel bestaat uit verschillende stappen om jongeren iets meer over een cultuur te laten ontdekken. Ten eerste kunnen deelnemers alles vertellen wat ze weten over de cultuur en/of het land. Vervolgens kunnen autochtonen mensen laten begrijpen wat zij denken dat waar is over hun cultuur/land/manier van leven en wat stereotiep is. Daarna zou het samenbrengen van de ideeën van de twee groepen moeten leiden tot een overzicht van de doelcultuur. Een volledig begrip van de cultuur is echter alleen mogelijk als je er gedurende een bepaalde periode mee in contact komt. Het idee is om een ijsberg te tekenen. Zoals iedereen weet, is het bovenste deel van de ijsberg zelf maar een klein deel van het geheel. In het bovenste gedeelte staan alle stereotypen en informatie die mensen over een land weten (d.w.z. Griekse mythologie, Parthenon, gyros, eten, Grieken die borden kapot slaan tijdens bruiloften, sirtaki, enz.). Terwijl ze naar het onderste deel gaan, zullen de deelnemers steeds meer aspecten van het land begrijpen die gewoonlijk niet echt bekend zijn (bijv. de dorpsgemeenschap, het gevoel deel uit te maken van de gemeenschap, solidariteitswaarden, enz.). Op deze manier ontdekken de deelnemers dat de façade van een land (inclusief stereotypen) maar een klein onderdeel is van de algehele cultuur en begrijpen ze misschien waarom bijvoorbeeld mediterrane mensen meer openstaan voor fysiek contact om hun gevoelens te uiten. gevoelens, enz.

Referentie

Volgend

The Cultural Iceberg

Short description: A society, free from prejudice, develops and grows.

Aims: Culture is learned from others that can only be understood through a part of a much larger whole. A breaker game – it's more about the culture than feel confident and

Learning outcomes: participating in the

Target group:

Young people aged 18 – 30*

* involved in different framework of Erasmus

Referentie

Uitleg van de culturele ijsbergmethode:

- https://www.spps.org/cms/lib/MN01910242/Centricity/Domain/125/iceberg_model_3.pdf
- <https://www.peacecorps.gov/educators/resources/culture-iceberg/#:~:text=Culture%20is%20very%20similar%20to,of%20a%20much%20larger%20whole>



Materials needed: Flipchart, pencils

Step by step description: The iceberg model involves several steps to make young people discover something more about a country. Participants may express all they know about the country. Then, natives may let people know what is true about their culture and what is stereotypical. After sharing ideas together should lead to an understanding of the culture. A complete understanding of the culture is only possible when living in the country for a period. The idea is to draw an iceberg with the upper part of the iceberg above the water and the whole below. In the upper part, there is information people know about a country (e.g., Parthenon, gyros, food, Greek weddings, sirtaki, etc.). While in the lower part, participants will understand the culture that are not really visible (e.g., the sense of community, the sense of solidarity values, etc.). In this way, the culture is not just the façade of a country but a little part of the overall culture that is not understood why Mediterranean countries are open to physical contact to

Reference

Volgend

Hoe divers is jouw universum?

Doel: 1. om visueel het type mensen te zien dat u in uw dagelijks leven tegenkomt
2. om na te denken over uw niveau van interactie met mensen van verschillende rassen en etniciteiten

Materiaal nodig: doorzichtige plastic bekertjes (1 per persoon), gekleurde kralen (1 kleur voor elke etniciteit en genoeg kralen in elke kleur voor elke persoon voor elke vraag)

Stapsgewijze beschrijving: Voorafgaande vragen voor aanvang van de activiteit:

Ga je om met mensen van verschillende etniciteiten/culturen? Beschouw je jezelf als een effectieve interculturele communicator? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Doelgroep:
Leerlingen van 14-18

Groepsgrootte:
een klas

Looptijd:
30 minuten

Stapsgewijze beschrijving:

Leg kralen (op kleur) in plastic bekertjes in het midden van de cirkel. Leg de kleurenkaart uit (d.w.z. paarse kralen voor Hispanic). Geef iedereen een lege beker. Vertel de deelnemers dat ze na het lezen van elke vraag een kraal moeten pakken voor het type persoon waarmee ze in contact komen.

Denk na het stellen van de vragen na over hoe het universum van mensen eruit ziet. Is het een goede zaak? Wordt het gedomineerd door één groep mensen? Zo ja, waarom? Hoe kun je dat veranderen? Waarom is het belangrijk om met verschillende mensen te werken en samen te leven die anders zijn dan jij?

- Selecteer een kraal die uw etniciteit het beste weergeeft.
- Select a bead that most closely represents the ethnicity of your significant other.
- Selecteer een kraal die de etniciteit van je beste vriend vertegenwoordigt.
- De etniciteit van de mensen met wie ik aanbidning zijn overwegend...
- Mijn burens (thuis) aan weerszijden van mijn huis zijn ...



Wie divers is dein Universum?

Stapsgewijze beschrijving: ...

- Mijn dokter is.....
- Mijn tandarts is.....
- Mijn leraren zijn overwegend... ..
- De mensen in mijn sociale kring zijn overwegend... ..
- De auteur van het laatste boek dat ik las was.....
- In de laatste goede film die ik zag, waren de mensen overwegend.....
- De mensen in mijn favoriete tv-programma zijn overwegend ...
- In de loop van een dag zijn de mensen met wie ik in contact kom voornamelijk.....
- De persoon die ik het meest bewonder of die de grootste impact op mijn leven heeft gehad, is.....
- De mensen in mijn favoriete muziekgroep of band zijn overwegend.....

Nabespreking:

Kijk in je kopje en vraag jezelf af:

- Hoe divers is mijn universum?
- Heb je er ooit bij stilgestaan hoe vaak je communiceert met mensen buiten je groep?
- Beschouwde u uzelf als iemand die vaak met anderen omging? Doe je nog steeds?
- Wat liet je visuele voorstelling je zien?
- Als u weinig tot geen contact met anderen heeft, denkt u dan dat u moeite moet doen om meer betrokken te zijn? Zo ja, hoe?
- Andere vragen of opmerkingen?

Extra debriefingsvraag als deze oefening wordt gebruikt in de lerarenopleiding: Als je weinig tot geen interactie hebt met mensen buiten je groep, hoe beïnvloedt dat dan je vermogen om les te geven in een divers klaslokaal?

Referentie

Quiz

How diverse is your universe?

Step by step de

- My doctor is...
- My dentist is...
- My teachers a
- The people in
- The author of
- In the last go
- The people in
- During the co
- are predomin
- The person w
- my life is...
- The people in

Referentie

- <http://intercultural-learning.eu>



u communicate with people

who often interacted with

you?

do you think you should make

ed in teacher training: If you

le of your group, how does

assroom?

Reference

Quiz

4.4 Test uw kennis

Probeer een van de bovengenoemde methoden uit en schrijf de lessen op die u daaruit hebt getrokken. Is er iets dat echt goed ging, zou u de volgende keer iets veranderen, waren er uitdagingen bij het aanpakken van specifieke onderwerpen?

Waarom bevorderen deze methoden interculturele actiecompetenties?



5. Verder lezen

Selectie van links voor meer informatie over interculturele actiecompetenties (geschreven in het Engels):

Wetenschappelijke artikelen over interculturele competenties:

- Anderson, P, H., Lawton, Leigh, Rexeisen, Richard, J. & Hubbard, Ann C. (2006). Short-term study abroad and intercultural sensitivity: A pilot study. In: *International Journal of Intercultural Relations*, 30, pp. 457–469. DOI:10.1016/j.ijintrel.2005.10.004
- Chiper, S. (2013). Teaching intercultural communication: ICT resources and best practices. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 1641–1645. (Access through <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813035398>)
- Fantini, Alvino E. (2009). Assessing intercultural competence: issues and tools. In: Deardorff Darla K. (Ed). *The Sage handbook of intercultural competence*, London, Sage, pp. 456–476. (Access through https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_7764/objava_67219/fajlovi/Interkulturalna%20kompetencija.pdf)
- Solhaug, T. & Nørgaard Kristensen, N. (2020) Gender and intercultural competence: analysis of intercultural competence among upper secondary school students in Denmark and Norway. (Access through <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01443410.2019.1646410>)
- TRACHTENBERG, T. S. (?) Enhancing inclusion through engaging pedagogy: The case of intercultural education. Department of Theory of Education Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir (Access through https://www.researchgate.net/publication/279848362_Enhancing_inclusion_through_engaging_pedagogies_the_case_of_Intercultural_education)



5. Verder lezen

Selectie van links voor meer informatie over interculturele actiecompetenties:

Verdere literatuur met betrekking tot multiculturele/interculturele dialoog:

- Theoretische inleiding tot het concept "interculturele dialoog": <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14708477.2013.866120>
- De rol van de interculturele dialoog in het EU-beleid: <http://joim.pl/wp-content/uploads/2020/02/2-1-The-Role-of-Intercultural-Dialogue-in-the-EU-Policy.pdf>
- "Conclusies en suggesties voor het verbeteren van het Europese onderwijsbeleid": <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/37370/978-3-030-41517-4.pdf?sequence=1>
- Tolerantie in Europa door interculturele dialoog te bevorderen: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1068/d13063p?id=d13063p&>
- Conceptualiseren van interculturele competenties: http://soonang.com/wp-content/uploads/2014/02/2014-AnnRev-Intercultural-competence_-Leung-Ang-ML.pdf





Certificaat van afronding

Dit certificaat wordt toegekend aan

Voor de conclusie van de competentievalidatie over interculturele actiecompetenties in het kader van het trainingshandboek "Interculturele ontmoetingen – alles wat een jeugdwerker nodig heeft om te interageren".



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PROJEKT
KONSORTIUM:



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

©INTERACT CC-BY-SA

Bronnen

Terug naar
Hoofdstuk 1

Interculturele competentie in jongerenwerk

- European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Key competences for lifelong learning, Publications Office, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/569540>
- Intercultural Competence. In Yarosh , M., Serbati, A., & Seery, A. (Eds.), Developing generic competences outside the university classroom (pp. 243-267). Granada: Universidad de Granada.
- Intercultural Competence • Research Report Paola Bortini • Behrooz Motamed-Afshari • October–December 2011, available at <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2740/Intercultural%20Competence%20Research%20Report%20-%20final.pdf>
- Dixon, D., & Tahmaz, O. (2020). Intercultural competence for youth workers. In F. Helm & A. Beaven (Eds), Designing and implementing virtual exchange – a collection of case studies (pp. 231–240). Researchpublishing.net. <https://doi.org/10.14705/rpnet.2020.45.1129>
- Gideon Asante (Author), 2019, The Significance of Cultural Competence in Interpersonal and Intercultural Communication, Munich, GRIN Verlag, <https://www.grin.com/document/503301>
- Attending to Conditions That Facilitate Intercultural Competence A Reciprocal Service-learning Approach Rachel M. B. Collopy university of Dayton Sharon Tjaden-Glass sinclair community college Novea A. McIntosh university of Dayton, Volume 26, Issue 1, Winter 2020 DOI: <https://doi.org/10.3998/mjcsloa.3239521.0026.102>
- Intercultural Competence by Participating In Intensive Intercultural Service-Learning Nadia De Leon Stanford University Michigan Journal of Community Service Learning Fall 2014, pp. 17–30 Developing



Bronnen

Terug naar
Hoofdstuk 2

2. Een gids voor jongeren over interculturele actievaardigheid

- <https://www.norquest.ca/about-us/centres-and-institutes/colbourne-institute-for-inclusive-leadership/completed-projects/critical-incidents-for-intercultural-communication-in-health-care.aspx>



Bijlage

Terug naar

4.1 2 visies voor 1 realiteit

Bijlage 1 "2 visies voor 1 werkelijkheid" - Deel A:

Brief van Tabarlis aan zijn vriend Verlias

1. Hoi Verlias, ik hoop dat het goed met je gaat, dat je in goede gezondheid verkeert, evenals al je familie en al je vrienden. Weet je nog dat ik je vertelde over een groep jonge mensen van de planeet Aarde, uit een klein hoekje dat Frankrijk heet? We hebben net 24 cyclussen samen doorgebracht en ik heb je veel te vertellen.
2. Toen ze aankwamen, was er duidelijk een misverstand. Omdat we de ruimtehaven niet binnen konden komen, vroegen we mensen die daar werkten om te helpen hun bagage te dragen en ons buiten te ontmoeten, maar ze werden behoorlijk afgewezen. Ze waren echt verbaasd over deze reactie en wilden de aardbewoners nooit meer zien. Ik geef toe dat ik deze aflevering niet met hen durfde te bespreken.
3. Ze wilden meteen beginnen met de bouw van de school en ik merkte al snel dat er spanning was met de dorpsarbeiders. Natuurlijk hadden de arbeiders geen haast om het werk af te maken, want ze werden per dag betaald. Hoe langer het project duurde, hoe meer geld ze zouden hebben! En het was vaak hun enige bron van inkomsten... Bovendien beseften de Aardbewoners na een paar zonnslagen dat het niet erg effectief was om te werken wanneer de 2 zonnen op het hoogste punt aan de hemel staan...
4. Er waren andere momenten waarop we vonden dat ze erg ongeduldig waren. Als we naar de stad moesten, waren ze altijd ongeduldig terwijl ze wachtten tot de Zamourion vol was. Blijkbaar vertrekt het vervoer op Aarde op vaste tijden, zelfs als ze niet vol zijn! Ik vraag me echt af hoe chauffeurs hun brood verdienen...
5. Ook deden ze op een dag iets raars: ze begonnen blikjes in de grond te begraven! Ik zei bijna dat het jammer was dat de mensen die ze op straat opraapten om het aluminium te verkopen ze niet zouden vinden, maar ik durfde niet. Het kan een rituele praktijk van hen zijn... Oh ja, ze zeiden dat ze het walgelijk vonden. Aan mijn kant, iets wat ze deden heeft me afgestoten – de manier waarop ze hun neus snuiten. In plaats van het afval van hun lichaam in de natuur af te voeren, bewaren ze het zorgvuldig in een papier. Yeks! Walgelijk!



Bijlage

Terug naar

4.1 2 visies voor 1 realiteit

1: 2 Visionen für eine Realität– Part A:

Brief von Tabarlis zu seinem Freund Verlias

6. Op een dag voelde ik me zo ongemakkelijk. Een van de meisjes in de groep ging rechtstreeks praten met het hoofd van een dorp en vroeg waarom vrouwen niet samen met mannen aten, waarom kinderen geen recht hadden om aan tafel te spreken, enz. Eerlijk gezegd heb ik het gevoel dat de aardbewoners de ouderen niet respecteren. Ze vertelden me dat ze ze thuis allemaal bij elkaar zetten in speciale huizen!
7. Bovendien verwaarlozen ze niet alleen hun voorouders, maar respecteren ze ook de goden niet! Op een dag zei een van hen heel eenvoudig tegen ons: "Ik ben atheïst." We keken elkaar aan zonder iets te kunnen zeggen. We wisten allemaal wat het betekende, maar we hadden nog nooit iemand ontmoet die het bestaan van de Goden in twijfel trok!
8. Een andere dag werden ze boos op Limbatan, maar we begrepen niet echt waarom. Limbatan moest Dimbzi meenemen voor het afscheidsfeest, maar hij moest thuisblijven omdat hij de enige is die TV heeft in zijn omgeving, een buurman was gekomen om TV te kijken. Het maakte niet uit, er waren genoeg andere dingen om te eten. Toch heeft dit detail de aardbewoners erg geërgerd. Maar je begrijpt dat Limbatan niet anders kon! Als hij was gegaan, zou de hele buurt hebben geconcludeerd dat hij geen respect had voor de mensen die hem kwamen bezoeken!
9. Als ik erover nadenk, misschien waren de aardbewoners niet gelukkig omdat er geschillen waren binnen de groep. Ik heb ze goed in de gaten gehouden en ik heb nooit gezien dat de twee jongens elkaars hand vasthielden of fysiek contact hadden. Ik denk dat ze niet echt goede vrienden waren.
10. Het was niet gemakkelijk elke dag en we waren zelfs dicht bij ruzie soms. Maar geen zorgen, we beseften dat we ook veel gemeen hadden en alles liep goed af. Ik beseft dat ik een beetje negatief was, maar we hebben echt enkele buitengewone momenten meegemaakt die ik in een nieuwe brief zal vertellen. Ik moet terug naar mijn familie, ik ben al een uur alleen, om je te schrijven, en zoals je weet, beginnen ze het vreemd te vinden...



Bijlage

Bijlage 1 "2 visies voor 1 werkelijkheid" – Deel B:

Brief van Xavier aan zijn vriend Vincent

1. Hoi Vincent, hoe gaat het? Hoe was de zomer? Lessen herhalen ter voorbereiding op examens? Ok, het is niet grappig... Zoals jullie misschien weten, ben ik net terug van de planeet Glorbuld waar ik een maand ("Aarde maand") heb doorgebracht met Karen, Sophie en Mehdi. Er zijn zoveel rare dingen gebeurd, ik moet het je vertellen.
2. Zodra we op de ruimtehaven landden, begon de verwarring. Verschillende mensen wilden ons helpen onze tassen te dragen... nou ja, dat zeiden ze... Goed dat ons verteld werd voorzichtig te zijn met zakkenrollers en dieven. Eerst weigerden we beleefd en toen ze aandrongen, werden we wat harder. Dus vertrokken ze en je kon zien dat ze gefrustreerd waren dat ze hun kans hadden gemist. We hadden geluk! Daarna gingen we naar onze contactpersonen die buiten de ruimtehaven op ons wachtten.
3. We wilden de volgende dag al met het project beginnen omdat we een schema moesten volgen. Dus begonnen we met de bouw van de school en ik kan je vertellen dat we heel hard gewerkt hebben! Het probleem is dat we al snel merkten dat de Glorbuldianen die met ons samenwerkten niet hetzelfde enthousiasme hadden, en er waren zelfs momenten waarop we echt het gevoel hadden dat ze ons een spaak in het wiel staken! Ongelooflijk, want we doen dit project voor hen!
4. Hoe dan ook, alles is er traag, zoals het openbaar vervoer bijvoorbeeld (kleine en rotte bussen die ze Zamourion noemen). Als ze je een begintijd geven, weet je zeker dat je minstens 2 uur kunt toevoegen. En als je vraagt wanneer we gaan vertrekken, antwoorden ze je altijd "Binnenkort!". Het is zo vervelend, ik zweer het je.
5. Om nog maar te zwijgen over de hygiëne. Ze gooien alles op de grond zonder enige zorg voor het milieu. Eerst wilden we goed handelen, we pakten onze blikken. Omdat we niet wisten wat we ermee moesten doen, begonnen we ze te begraven zodat het minder vies was, en toen gaven we het uiteindelijk op. En wil je weten hoe Glorbuldians hun neus snuiten? Je leunt op één neusgat en je blaast flink. Heel chic!

Terug naar

4.1 2 visies voor 1 realiteit



Bijlage

Terug naar

4.1 2 visies voor 1 realiteit

1: 2 Visionen für eine Realität – Part B:

Brief van Xavier aan zijn vriend Vincent

6. Maar goed, dat is zeker, ze lopen nog minstens 50 jaar achter op ons. Het toont zoveel over mensenrechten! Nou, vooral de rechten van vrouwen en kinderen. Je kent Karen, een beetje feministisch, nietwaar? Op een dag had ze daarover een zeer botte discussie met een dorpsleider. Ik weet niet of hij het echt begreep, in feite reageerde hij niet veel.
7. Nog een voorbeeld van hoe "achter" ze zijn. Op een dag gaan we door een moerassig gebied en een van de jongeren die ons vergezelde vertelt ons op de meest eenvoudige manier: "Hier is een man die in een krokodil verandert." We keken elkaar even aan, maar draaiden snel onze hoofden om om niet in lachen uit te barsten. We hadden onszelf onder controle, maar we waren er dichtbij.
8. Dezelfde jongeman ergerde ons een andere keer. Het was het einde van het verblijf, we hadden een geweldige avond georganiseerd met alle mensen die we hadden ontmoet. Iedereen moest iets meenemen, en hij moest Dimbzi meenemen, een heerlijke kip van daar. En... hij kwam nooit. De volgende dag, toen we hem zagen, vertelden we hem hoe kwaad we waren! Het was een totaal gebrek aan respect voor ons. Raad eens wat hij zei! Hij moest thuis blijven omdat een vriend TV kwam kijken! In ieder geval moeten ze serieuzer en betrouwbaarder worden, anders worden ze nooit een ontwikkelde planeet.
9. Oh, een laatste gek ding, ik heb nog nooit zoveel homo's gezien in mijn leven! Er zijn genoeg jongens die elkaars hand vasthouden op straat. Op een dag wilde een van onze medewerkers mijn hand vasthouden, en ik kan je vertellen dat hij dat geen twee keer probeerde!
10. Het was niet gemakkelijk elke dag en we waren zelfs dicht bij ruzie soms. Maar geen zorgen, we beseften dat we ook veel gemeen hadden en alles liep goed af. Ik beseft dat ik een beetje negatief was, maar we hebben echt enkele buitengewone momenten meegemaakt die ik in een nieuwe brief zal vertellen. Nu heb ik geen tijd, ik ben al laat voor de rijes van mijn vliegtuig.



Bijlage

Terug naar
4.1 Stam spel

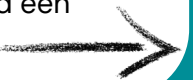
"Stammenspiel" – Rolkaart voor stam "Rukavina".

Uw taal:

Je spreekt Engels, maar moet gedurende het spel ook een bepaalde eenvoudige taal uitvinden. Sommige specifieke woorden kunnen alleen in deze taal worden gebruikt (Hello, bye, please, thank you, sorry, goodbye, welcome, etc.). Zorg ervoor dat iedereen in de groep het goed kan gebruiken.

Jouw cultuur:

- Je hecht veel waarde aan zwarte en witte dingen. Kleurrijke dingen zijn vervelend en triest.
- De stam heeft één spirituele en politieke leider die hen beschermt en de belangrijkste beslissingen neemt. De groepsleden mogen hun mening geven, maar de leider regeert.
- Qua werk zijn mannen en vrouwen gelijk, en niemand staat boven de ander.
- Hun bouwwerken hebben donkere ramen en brede deuren; ze hebben veel privacy nodig en zijn erg schuw.
- Ze houden van hoeken en geometrische vormen. Afgeronde dingen zijn beledigend en anarchistisch.
- Ze geloven in een God (kies een naam en hoe je die voorstelt); ze moeten elke 5 minuten stoppen om te bidden als ze aan het werk zijn.
- Ze haten lichamelijk contact. Als je elkaar begroet, doe je dat door elkaar de hand te schudden. Daarom wordt het als zeer asociaal beschouwd om niet altijd een schone hand te hebben.



Bijlage

Terug naar
4.1 Stam spel

"Stammenspiel" – Rolkaart voor stam "Kasac"

Uw taal:

U mag Engels spreken, maar slechts gedurende 1 minuut per gesprek, daarna moet u uw eigen taal (van uw land) spreken gedurende ten minste 5 minuten.

Uw cultuur:

- Je hecht veel waarde aan kleurrijke dingen. Zwart-wit dingen zijn triest en saai.
- Alle beslissingen van de groep moeten worden genomen door stemming en democratisch door iedereen.
- Er zijn geen leiders in je groep. Iedereen kan stemmen en alle meningen hebben dezelfde waarde.
- Op het gebied van werk heersen vrouwen altijd over de mannen. Mannen moeten hun orders zoveel mogelijk opvolgen als dat nodig is.
- Hun constructies hebben geen ramen of deuren, ze delen alles en houden niet van privacy omdat het lijkt alsof ze schandelijke dingen kunnen verbergen.
- Ze houden van cirkels en ronde vormen, omdat die voor hen harmonieus zijn.
- Ze geloven niet in God, hun mensen zijn hun belangrijkste kracht.
- Ze houden van lichamelijk contact en het aanraken van de anderen. Als je elkaar begroet doe je dat door neuzen te wrijven. Daarom wordt het als zeer asociaal beschouwd om niet altijd een zeer schone neus te hebben.



Bijlage

"Stammenspiel" – Reflectie

De vragen als reflectie kunnen zijn

- Wat waren de waarden van andere culturen? Typisch gedrag? Sociale code?
- Laat de mensen dan later de cultuur van de stam uitleggen.
- Hoe heb je geprobeerd te communiceren? Heeft het gewerkt? Culturele schokken? Gevoelens?
- Hoe kunnen we de simulatie naar de huidige maatschappij brengen?

Terug naar

4.1 Stam spel