



Täydennyskoulutus- ohjelma IO3

Käsikirja



exemplar

Young Migrant Integration Leaders

Sisältö

Johdanto	3
Jäänmurtajarahjoitus	4
Johdanto	4
Kulttuurishokki nimipeli -10 min	5
Hedelmäkulho/Jokainen, joka... - 10 min	5
Appelsiiniharjoitus -10 min	6
Moduuli 1: Kotoutuminen ja minä	7
Johdanto moduuliin 1	7
Tuntisuunnitelma moduuli 1	8
Moduuli 2: Kuinka olla hyvä kouluttaja	14
Johdanto moduuliin 2	14
Tuntisuunnitelmat moduuli 2	15
Moduuli 3: Nuorten voimaannuttaminen	24
Johdanto moduuliin 3	24
Tuntisuunnitelma Moduuli 3	25
Vinkkejä kouluttajalle	32
Moduuli 4: Menestystarinat, tapausesimerkkejä	34
Johdanto moduuliin 4	34
Tuntisuunnitelma moduuli 4	34

exemplar

Johdanto

Tämä täydennyskoulutusohjelma on suunnattu aikuis- ja yhteisökouluttajille ja etenkin maahanmuuttajien kanssa työskenteleville, kehittämään valmiuksia toteuttaa kotoutumiskoulutuksia. Tämä täydennyskoulutusohjelma soveltuu myös laajemmin kaikille kouluttajille, jotka ovat kiinnostuneita puuttumaan meneillään olevaan maahanmuuttajien kotoutumishaasteeseen.

Tässä täydennyskoulutuksessa esitellään uusi opetussuunnitelma ja valitun lähestymistavan taustalla oleva logiikka. Siinä käsitellään myös haasteita, joita kouluttajat voivat kohdata hyödynnettäessä erilaisia online- ja vaihtoehtoisia oppimisympäristöjä ja pyritään tarjoamaan tukea, joka tarvitaan muissa kuin perinteisissä ympäristöissä työskenteleville ammattilaisille. Täydennyskoulutusohjelmassa korostetaan huomattavasti kouluttajien maineen, ammattimaisuuden ja aseman tukemista etenkin online-, vuorovaikutteisessa tai sekoitetussa oppimisympäristössä työskentelemisen suhteen.

Koulutus sisältää 40 tuntia koulutusta, ja se on jaettu 3 seuraavaan vaiheeseen:

- Vaihe 1 - Viiden tunnin tutustumisyöpaja, joka pidetään kussakin partnerimaassa johdantona kansainväliselle koulutustapahtumalle;
- Vaihe 2 - Kolmipäiväinen, 21 tunnin koulutus, jaettuna 4 moduuliin:
 - Moduuli 1: Integraatio ja minä
 - Moduuli 2: Kuinka olla hyvä kouluttaja
 - Moduuli 3: Nuorten voimaannuttaminen
 - Moduuli 4: Menestystarinat, tapausesimerkit.
- Vaihe 3 - 15 tuntia itsenäistä opiskelua verkko-oppimisportaalissa syventyien yllä mainittuihin aiheisiin tarkemmin.

exemplar

Jäänmurtajaharjoitus

Johdanto

Kun työskennellään monikulttuuristen oppijaryhmien kanssa, tehokkaiden ja tarkoituksenmukaisten ihmissuhteiden ja vuorovaikutuksen kehittäminen eri alkuperistä ja kulttuureista olevien ihmisten välillä sekä heterogeenisissä ryhmissä on erittäin tärkeää. Kulttuurienvälinen osaaminen antaa mahdollisuuden jakaa tietoisuutta ihmisten välisistä yhtäläisyyksistä ja eroista, ja siten välttää riskejä, kuten stereotyyppioita ja ymmärtämättömyyttä kulttuurisesta monimuotoisuudesta. Eri taustoista olevilla ihmisillä on erilainen, mutta yhtä merkittävä vaikutus kulttuurienväliseen kohtaamiseen, johtuen heidän omista kokemuksistaan rotuun, sukupuoleen, uskontoon jne. liittyen. Jotta vuorovaikutus olisi sujuvaa ja välttyttäisiin väärinkäsityksiltä, epämiellyttäviltä tilanteilta ja konflikteilta, niin ryhmän jäsenten kuin heidän kouluttajiensa tulee olla tietoisia erilaisista arvoista, uskomuksista ja asenteista, jotka tässä nimennomaisessa ryhmässä on edustettuina.

Monikulttuurisessa ihmisryhmässä on eri kulttuurien, uskontojen, kansallisuuksien, etnisten ryhmien ja taustojen edustajia. Siksi kouluttajan on tärkeää "murtaa jää", tuntea ryhmän jäsenet ja antaa heidän tutustua toisiinsa alusta alkaen. Jäänmurtajaharjoitukset voivat olla erittäin tehokas tapa aloittaa yhteiset tuokiot, sen avulla ihmiset oppivat tuntemaan toisiaan ja he voivat esitellä ryhmässä erilaisia kulttuurisia identiteettejä. Tutustumalla toisiinsa osallistujat voivat olla kiinnostuneempia ja aktiivisempia koulutusprosessin aikana ja heidän motivaationsa oppimista kohtaan lisääntyy. Valitulla jäänmurtajaharjoituksella tulisi olla erityiset tavoitteet ja sen tulisi olla sopiva ja miellyttävä kaikille osallistujille.

Jäänmurtajaharjoituksia käytetään yleensä tapahtuman, kokouksen, koulutustilaisuuden, opintoryhmän jne. alussa, kun ihmiset eivät tunne toisiaan hyvin tai ollenkaan, mutta tapaavat tietyn, yhteisen tavoitteen takia. Tällaisia harjoituksia voidaan käyttää, kun:

- Osallistujat ovat eri taustoista
- Kouluttajan täytyy oppia tuntemaan osallistujat ja osallistujien tulisi oppia tuntemaan toisensa
- Ryhmä on vasta muodostettu ja siihen kuuluvien ihmisten tulisi ryhmäytyä nopeasti yhteisen päämäärän saavuttamiseksi
- Keskusteluaiheet ovat uusia tai arkaluontoisia kaikille tai osalle osallistujista

Jäänmurtajaharjoitusten tulisi olla rentouttavia ja ei-uhkaavia osallistujille. Yleensä niissä ei pitäisi vaatia ihmisiä paljastamaan liikaa henkilökohtaisia tietojaan tai olemaan läheisessä fyysisessä kanssakäymisessä muihin ihmisiin, koska tämä voi olla stressaavaa tai kulttuurisesti sopimatonta. Niiden ei pitäisi hämmentää osallistujia tai saada heidät tuntemaan pakkoa osallistua. Ne eivät myöskään saa osoittaa epäkunnioitusta eri kulttuureita, uskontoja, rotuja tai sukupuolia kohtaan. Jokaisen

jäänmurtajaharjoituksen lopussa kouluttajan tulisi tehdä yhteenveto harjoituksen aikana opitusta ja aloittaa keskustelu kysymällä kommentteja ja palautetta ryhmältä.

Jäänmurtajaharjoituksia on monenlaisia, joista jokainen palvelee erityyppisiä tavoitteita. Seuraavassa on muutamia esimerkkejä jäänmurtajaharjoituksista, jotka voivat olla hyödyllisiä johdatuksia käsittelemään esimerkiksi identiteettiin, kulttuuriseen monimuotoisuuteen, stereotypioihin ja osallisuuteen liittyviä aiheita.

Kulttuurishokki nimipeli -10 min

Harjoituksen tarkoituksena on rentouttaa ryhmää, tarjota hauska tapa oppia nimiä ja esitellä kulttuurista monimuotoisuutta.

Kouluttaja selittää ryhmälle, että eri kulttuureissa on erilaisia tapoja tervehtiä (esim. kädenpuristus). Jokainen kävelee huoneen ympäri vapaasti eri suuntiin ja kättelee kaikkia vastaan tulevia ihmisiä. Ihmiset liikkuvat vapaasti ja tervehtivät kaikkia seuraavasti: "Hei, nimeni on..." sanomalla etunimensä ja toisen nimen, katsomalla silmiin ja kättelemällä. Seuraavaksi kouluttaja sanoo "jäädä" ja esittelee seuraavan tervehdysten, joka on kielen työntäminen ulos suusta (joidenkin tiibetiläisten heimojen perinne). Jälleen kaikki kävelevät vapaasti tilassa ja tervehtivät toisiaan sanoilla "Hei, nimeni on..." ja työntämällä kielen ulos suustaan. Tämän jälkeen harjoitellaan vielä kahta erilaista tervehdystapaa ja kouluttaja rohkaisee osallistujia liioittelemaan kaikkia tervehdyksiä. Tämän jälkeen osallistujia pyydetään ehdottamaan viimeistä tervehdystä, jonka he tietävät tai he voivat luoda oman variaation jostakin tervehdyksestä.

Kouluttaja aloittaa keskustelun harjoituksen lopussa pyytämällä kommentteja ja palautetta erilaisista kulttuuritervehdyksistä. Tunteeko ryhmä vielä muita eri kulttuurien tervehdyksiä? Kouluttaja esittelee termit kulttuuri ja kulttuurinen monimuotoisuus.

Hedelmäkulho/Jokainen, joka...- 10 min

Harjoituksen tarkoituksena on lisätä ryhmän energiatasoa ja kehittää keskittymistä, tutkia identiteettinäkökulmia hausalla tavalla ja tutkia identiteettiä kiinteänä ja joustavana...

Kaikki osallistujat istuvat ympyrämuodostelmassa olevilla tuoleilla yhden ihmisen ollessa keskellä. Jokaiselle tuolilla istuvalle henkilölle annetaan nimi, joko omena, päärynä tai banaani. Keskellä oleva henkilö saa myös nimekseen yhden näistä kolmesta hedelmästä. Keskellä oleva henkilö sanoo ääneen yhden hedelmän, esimerkiksi "omena", ja kaikkien omenoiden on vaihdettava paikkoja, mutta he eivät saa istua suoraan sivuilla, oikealla tai vasemmalla oleville paikoille. Keskellä ollut ihminen yrittää myös istua tuolille ja siten yksi henkilö jää taas seisomaan, kun kaikki ovat löytäneet tuolin itselleen. Tuo henkilö menee nyt keskelle ja sanoo ääneen hedelmän nimen, kuten banaani, ja kaikki banaanit vaihtavat paikkaa jne. Keskellä oleva henkilö voi myös sanoa sanan hedelmäkulho ja tällöin kaikkien tulee vaihtaa istumapaikkoja.

Tässä vaiheessa peliin voi liittää ajatuksen identiteetistä, koska keskellä oleva henkilö voi alkaa käyttää sanoja, jotka liittyvät ihmisen identiteettiin, esimerkiksi "Jokainen, jolla on" mustat hiukset, siniset silmät, ei ole syntynyt Euroopassa jne. Nämä sanat voivat liittyä eri osa-alueisiin kuten (a) ulkonäkö, (b) perhe, (c) paikka, (d) mistä pitää ja ei pidä, (e) asioita, joista olet tehnyt tai rakastat jne. Tätä voidaan käyttää keskustelussa millä tavoin meillä voi olla yhteistä muiden ihmisten kanssa. Suhteessa termiin identiteetti, kouluttaja voi esitellä ajatuksia kiinteästä ja joustavasta identiteetistä, mitä voidaan muuttaa, tuomitaanko ihmisiä kiinteän identiteetin perusteella jne.

Jos ryhmä tuntee olonsa mukavaksi harjoituksen aikana, voidaan esittää vakavia kysymyksiä, esim. "Jokainen, jota on syrjitty elämässään", "Jokainen, jota on pilkattu" jne. Kouluttajan tulisi selittää osallistujille, että jokainen voi vapaasti päättää, haluaako vastata esitettyihin kysymyksiin tai vastaako niihin totuudenmukaisesti vai ei. Lopussa kouluttaja voi aloittaa keskustelun identiteetin, syrjinnän, suvaitsevaisuuden ja osallisuuden käsitteistä.

Appelsiiniharjoitus -10 min

Harjoituksen tarkoituksena on motivoida ryhmää tutkimaan stereotypioihin ja ennakkoluuloihin liittyviä kysymyksiä ja perehdyttämään osallistujia tarinankerrontaan.

Osallistajat istuvat puoliympyrässä fläppitaulun ympärillä ja kouluttaja pyytää heitä ajattelemaan kysymystä "Millainen on appelsiini?". Kun osallistajat kutsuvat sanoja oranssin kuvaamiseksi, kouluttaja kirjoittaa niistä luettelon ylöspäin fläppitaululle (esimerkiksi "pyöreä", "oranssi" jne.). Sitten kouluttaja jakaa osallistajat ryhmiin ja pyytää kutakin ryhmää valitsemaan appelsiinin lattialta (appelsiineja tulisi olla enemmän kuin ryhmien lukumäärä). Jokaisella ryhmällä on kymmenen minuuttia aikaa luoda tarina appelsiinista. Kymmenen minuutin kuluttua kukin ryhmä jakaa tarinansa muiden osallistujien kanssa. Kouluttaja ottaa sitten appelsiinit takaisin, asettaa ne yhteen lattialle ja sekoittaa ne. Jokaisesta ryhmästä yhtä jäsentä pyydetään hakemaan ryhmän oma appelsiini takaisin. Yleensä käy niin, että millään ryhmällä ei ole ongelmia tunnistaa omaa appelsiiniaan, koska appelsiinit eivät ole enää geneerisiä, vaan yksilöitä, joilla on ominaispiirteet.

Sitten osallistajat keskustelevat siitä, mikä teki jokaisesta appelsiinista ainutlaatuisen, esimerkiksi yksilölliset merkit, nimet, persoonallisuudet, tarinat, historia jne. Sitten kouluttaja pyytää osallistujia pohtimaan, mitä he voivat oppia tästä harjoituksesta suhteessa siihen, miten me suhtaudumme muihin ihmisiin (esim. onko meillä yleensä taipumus luokitella ihmisiä sen sijaan, että meillä olisi mielekkäämpiä tapoja tuntee yksilö?)

Moduuli 1: Kotoutuminen ja minä

Johdanto moduuliin 1

Tämän moduulin tavoitteena on:

1. Esitellä osallistujille kotoutumisen merkitys ja tärkeys, kotoutumisen puitteet ja sitoutumisen merkitys
2. Antaa osallistujille mahdollisuus työskennellä tiimirakennustyökalujen kanssa tehokkaiden verkostojen muodostamiseksi
3. Auttaa osallistujia ymmärtämään identiteetin kehittämisen merkitys kotoutumisessa
4. Antaa osallistujille mahdollisuus kehittää kriittisen ajattelun taitoja, itsetuntemusta ja itseluottamusta
5. Auttaa osallistujia pohtimaan ja edistämään omaa kulttuuriaan ja arvojaan (kulttuuriperintöään) pyrkiessään murtamaan omaan kulttuuriinsa liittyviä stereotyyppioita

exemplar

Tuntisuunnitelma moduuli 1

Sisällön kuvaus	Aika (min)	Tarvittavat materiaalit
Osa 1 Aihe: Johdanto Täydennyskoulutusohjelmaan ja tiiminrakennukseen		
Yleiskatsaus Täydennyskoulutusohjelmasta	15 min	Projektori, tietokone
Järjestäjien ja kouluttajien esittely. Täydennyskoulutuksen tavoitteiden ja ohjelman esittely. Kahvitaukojen ja lounaiden ajankohdat. Osallistujien esittämiin mahdollisiin kysymyksiin vastaaminen.		Powerpoint -esitys;
Harjoitus 1: Yksi sana	10 min	Moniste Team Charter Canvas (A3) kaikille osallistujille;
Kouluttaja pyytää jokaista osallistujaa kertomaan nimensä, mitä he tekevät työkseen ja sanomaan yhden sanan, joka kuvaa heitä.		Fläppitaulu ja tussit;
Harjoitus 2: Toisiin tutustuminen	15 min	Osallistujaluettelo;
Kouluttaja pyytää osallistujia ottamaan tyhjän paperin (A4) ja kirjoittamaan siihen mielenkiintoisen ja asiaan liittyvän kysymyksen, joka voitaisiin kysyä keneltä luokkahuoneen henkilöltä tahansa. Kysymyksen kirjoittamisen jälkeen (esim. "Kuinka liityt maahanmuuttaja-asiaan?", tai "Oletko koskaan ollut itse maahanmuuttaja?"), kaikki osallistujat lähtevät kävelemään ympäri huonetta olemalla vapaasti vuorovaikutuksessa muiden osallistujien kanssa ja pyrkien löytämään vastauksen kysymykseensä. Viiden minuutin jälkeen, osallistujia pyydetään istuutumaan. Kouluttaja valitsee muutamia kysymyksiä ja pyytää osallistujien jakamaan niihin vastauksia. Kouluttaja tekee yhteenvedon vastauksista. Kouluttaja rohkaisee osallistujia ylläpitämään halua oppia muilta ja kysyä kysymyksiä.	50 min	Muistiinpanovälineet kaikille osallistujille; Pöytä, tuolit ja avointa tilaa.
Harjoitus 3: Tiiminrakennusharjoitus - Team Charter Canvas		
Tiimin perussäännöt, <i>team charter</i> , auttaa luomaan suunnitelman projektin taustalla olevalle moottorille: tasapainoiselle tiimille. Yhteisesti luotu dokumentti, <i>team charter</i> , auttaa selventämään ryhmän suuntaa samalla kun asettaa rajoja.		
Osallistujat jaetaan tiimeihin ja jokaiselle tiimille annetaan Team Charter Canvas. Kouluttaja selittää kuinka se täydennetään:		

<p>1 vaihe: Tiimin jäsenet: ketkä ovat bussissa ja mitä kukin henkilö tuo henkilökohtaisesti tiimiin; esim. rooli, taidot, luonteenpiirteet.</p> <p>2 vaihe: Kuljettaja: päättäkää, kuka on bussin kuljettaja</p> <p>3 vaihe: Odotukset: mitä tiimin jäsenet odottavat toisiltaan tullakseen menestyväksi tiimiksi? (max 3)</p> <p>4 vaihe: Esteet: mikä estää tiimiä tekemästä hedelmällistä yhteistyötä ja saavuttaakseen tavoitteensa? (max 3)</p> <p>5 vaihe: Tiimin arvot: mikä on kunkin tiimin jäsenen tärkein arvo?</p> <p>6 vaihe: Energialähteet: mikä tuottaa energiaa tiimissä? Mikä saa jokaisen liikkeelle ja saavuttamaan parhaan tuloksen?</p> <p>7 vaihe: Ongelma: Mitä teette, kun kakka osuu bussiin?</p> <p>8 vaihe: Tiimin tavoite: Minkä tavoitteen tiimi haluaa saavuttaa? Milloin kaikki tiimin ponnistelut onnistuneet?</p> <p>Kun Team Charter Canvas on täytetty, koko ryhmä keskustelee aiheesta ja kaikki tiimit yhdessä luovat yhteisen Team Charter Canvaksen koko osallistujaryhmälle.</p>		
<p>Osa 2</p> <p>Aihe: Kotoutuminen ja minä</p> <p>Kotoutumisen merkitys ja tärkeys ryhmien ja verkostojen luomisessa</p>		
<p>Harjoitus 4: Ryhmien muodostaminen</p> <p>Osallistujat seisovat. Harjoituksen johtaja sanoo kriteerejä, joiden mukaan osallistujien tulisi muodostaa ryhmiä.</p> <p>esim:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ihmiset, joilla on sama silmien väri - Ihmiset, joilla on yhtä paljon sisäruksi - Ihmiset, jotka puhuvat yhtä monta kieltä - Ihmiset, joilla on sama kengän koko - Ihmiset, joilla on saman verran elossa olevia isovanhempia - Ihmiset, joilla on sama äidinkieli - Ihmiset, joilla on sama lempiruoka <p>Osallistujat yrittävät muodostaa ryhmiä mahdollisimman nopeasti. Harjoituksen tarkoituksena on visualisoida ryhmän heterogeenisuutta ja saada osallistujat havaitsemaan erilaiset yhteydet ryhmässä</p>	<p>10 min</p>	<p>Projektori, tietokone</p> <p>Powerpoint -esitys;</p> <p>Muistiinpanovälineet kaikille osallistujille;</p> <p>Fläppitaulu ja tussit;</p> <p>Pöytä, tuolit ja avointa tilaa.</p> <p>Monisteet maahanmuuttajien tarinoista ja käsiteltävien</p>

tunnistavat itsensä erilaisiksi toisistaan ja jotka todella ovat kulttuurisesti erilaisia.

Sitten kouluttaja antaa jokaiselle tiimille monisteen maahanmuuttajan tarinasta. Tarinan lukemisen jälkeen kouluttaja kertoo, että monikulttuurisuudesta ja kulttuurienvälisyydestä on tehty useita tutkimuksia, jotka heijastelevat erilaistuvissa yhteiskunnissa olevien ihmisten moninaisista identiteeteistä sekä toimintatapoja ja prosesseja, jotka voivat muokata tällaisia yhteiskuntia.

Tämän jälkeen kouluttaja pyytää kunkin ryhmän jäseniä, pitämään mielessä jo luetut tarinat, keskustelemaan, miten seuraavilla termeillä, jotka voisivat olla yhteydessä tiettyihin valtion toimintamalleihin, voi olla positiivinen ja kielteinen vaikutus sekä maahanmuuttajiin, että vastaanottaviin yhteisöihin:

- **Monikulttuurisuus:** Monikulttuurisuus viittaa yhteiskuntaan, joka sisältää useita kulttuurisia tai etnisiä ryhmiä. Ihmiset elävät rinnakkain, mutta jokaisella kulttuuriryhmällä ei välttämättä ole vuorovaikutusta toistensa kanssa. Esimerkiksi monikulttuurisessa naapurustossa ihmiset voivat usein käydä etnisissä ruokakaupoissa ja ravintoloissa olematta todellisessa vuorovaikutuksessa muiden maalaisten naapureidensa kanssa.
- **Kulttuurienvälisyys:** Kulttuurienvälisyys kuvaa yhteisöjä, joissa ymmärretään ja kunnioitetaan kaikkia kulttuureja. Kulttuurienväläinen viestintä keskittyy ideoiden ja kulttuurinormien keskinäiseen vaihtoon ja syvien suhteiden kehittämiseen. Kulttuurienvälisessä yhteiskunnassa kukaan ei jää ennalleen, koska kaikki oppivat toisiltaan ja kasvavat yhdessä.
- **Assimilaatio, sulautuminen:** prosessi, jolla yksilöt tai eri etnisen perinnön ryhmät mukautuvat yhteiskunnan hallitsevaan kulttuuriin. Assimilaatioprosessiin sisältyy hallitsevan kulttuurin piirteiden omaksuminen siinä määrin, että assimiloivasta ryhmästä tulee sosiaalisesti erottamaton muista yhteiskunnan jäsenistä.
- **Marginalisoituminen:** Prosessi, jossa jokin tai joku työnnetään ryhmässä sivummalle jääden vähemmälle merkitykselle. Tämä on pääosin sosiaalinen ilmiö, jonka kautta vähemmistö tai alaryhmä jätetään ulkopuolelle ja heidän tarpeensa tai toiveensa jätetään huomioimatta.

<ul style="list-style-type: none"> Syrjintä: teko, jolla (luonnollinen tai oikeushenkilö) erottaa muut henkilöt rodun, ihon, kielen, uskonnon, kansallisuuden tai kansallisen tai etnisen alkuperän perusteella ilman objektiivista ja kohtuullista perustetta. Integrointi: toiminta tai prosessi, jolla onnistuneesti yhdistetään tai sekoitetaan eri ihmisryhmiä <p>10 minuutin jälkeen, kukin ryhmä kertoo koko ryhmälle pohdintojen tuloksia ja kouluttaja ohjaa jatkokeskustelua termeistä ja kysymyksistä syvemmän ymmärtämisen saavuttamiseksi.</p> <p>Kouluttaja pyytää osallistujia pohtimaan heidän saamiaan tarinoita ja miettimään olivatko maahanmuuttajan integroituneet vastaanottavaan yhteiskuntaan vai eivät ja mitä haasteita he kohtasivat.</p> <p>Lopuksi jokaisen ryhmän tulisi laatia määritelmä kotoutumiselle ja jakaa se muiden osallistujien kanssa.</p> <p>Teorian esittely ja keskustelua</p> <p>Kouluttaja antaa joitain määritelmiä käsitteelle "kotoutuminen/integraatio" ja kuinka kotoutuminen vaikuttaa ryhmien ja verkostojen menestymiseen yhteiskunnassa. Osallistujat keskustelevat siitä, eroavatko nämä määritelmät heidän luomistaan määritelmistä ja miten. (materiaali sisältyy Powerpoint-esitykseen).</p>	<p>10 min</p>	
<p>Osa 3</p> <p>Aihe: Kotoutuminen ja minä</p> <p>Kotoutumisen puitteet ja sitoutumisen merkitys</p>		
<p>Harjoitus 7: Herättelyharjoitus - Jos sinulla olisi taikasauva</p> <p>Kouluttaja kysyy osallistujilta "jos sinulla olisi taikasauva, mitä muuttaisit maahanmuuttajien/pakolaisten kotoutumiseen liittyen paikallisessa yhteiskunnassa?" Jokaisella osallistujalla on "taikasauva" ja kunkin tulee yrittää kertoa mitä hän haluaisi muuttaa.</p> <p>Harjoitus 8: Kotoutumisen mittaaminen</p> <p>Osallistujat toimivat ryhmissä, ja heillä on 15 min aikaa kirjoittaa "onnistuneen kotoutumisen" indikaattoreita ja laittaa ne tärkeysjärjestykseen. Kysymykset: Mitkä ovat henkilökohtaiset indikaattorisi kotoutumiselle? Millainen henkilö on kotoutunut?</p>	<p>10 min</p> <p>20 min</p>	<p>Projektori, tietokone</p> <p>Powerpoint esitys;</p> <p>Muistitaulut, nastat ja valkoista paperia;</p>

<p>Kukin ryhmä jakaa muille havaintonsa ja osallistujat yrittävät ryhmitellä kaikki indikaattorit taululle.</p>		
<p>Teorian esittely ja keskustelua</p> <p>Kouluttaja esittelee kotoutumisen seurantajärjestelmien indikaattorit EU:ssa, Maahanmuuttajien integraatiopolitiikan selvityksen eli Migrant Integration Policy Index (MIPEX) sekä National Integration Evaluation Mechanism (NIEM) ja osallistujat vertaavat niitä omiin indikaattoreihinsa. Mahdollisia kysymyksiä: Ovatko nämä indikaattorit sinulle tärkeitä? Mitä lisääisit /ottaisit pois listalta? (materiaali sisältyy Powerpoint esitykseen)</p>	20 min	
<p>Harjoitus 8: Sitoutumisen merkitys</p> <p>Jokainen tiimi yrittää tunnistaa, mitä sitoutuminen tarkoittaa EXEMPLAR -projektin puitteissa, ottaen huomioon kaikki aiheet, joista on keskustelu tähän mennessä. Jokainen tiimi esittelee määritelmänsä termille "sitoutuminen".</p>	10 min	
<p>Teorian esittely ja keskustelu</p> <p>Kouluttaja määrittelee termin "sitoutuminen" EXEMPLAR-projektin puitteissa. Osallistujat keskustelevat kotoutumisen, ryhmien ja verkostojen muodostamisen sekä sitoutumisen yhteydestä. (materiaali sisältyy Powerpoint-esitykseen)</p>	10 min	
<p>Osan lopetus</p> <p>Kouluttaja kiteyttää moduulin 1 kuuden tunnin työpajan aiheet ja pyytää osallistujia luettelemaan kolme avainsanaa työpajan aikana oppimistaan asioista ja jakamaan ne sitten muiden osallistujien kanssa selittämällä, miksi he pitävät näitä kolmea oppimaansa asiaa tärkeinä. Ryhmäkeskustelu aiheesta.</p>	20 min	
<p>Yhteensä</p>	6 h	

exemplar

Moduuli 2: Kuinka olla hyvä kouluttaja

Johdanto moduuliin 2

Tämän moduulin tavoitteena on:

1. Esitellä osallistujille taidot ja ominaisuudet, joita 2000- luvun kouluttajilla tulisi olla
2. Auttaa osallistujia ymmärtämään tunneälyn merkitys tasokkaan koulutuksen järjestämisessä
3. Antaa osallistujille mahdollisuus kehittää viestintätaitojaan, jotta he tulevat paremmin ymmärretyiksi omien koulutettavien taholta ja pystyvät myös viestimään tehokkaammin heidän kanssaan
4. Auttaa osallistujia kehittämään esiintymistaitojaan tietynlaisen yleisön edessä



exemplar

Tuntisuunnitelmat moduuli 2

Sisällön kuvaus	Aika (min)	Tarvittavat materiaalit
Osa 1 Moduuli 2: Kuinka olla hyvä kouluttaja Aihe: Kouluttaja 2000-luvulla		
<p>Yleiskatsaus moduulista 2</p> <p>Kouluttaja esittelee osallistujille aiheet, joita käsitellään tässä päivän kestävässä työpajassa.</p> <p>Harjoitus 1: Seuraa ohjeita</p> <p>Kouluttaja alkaa lukea seuraavia ohjeita. Voittaja on henkilö, joka noudattaa kaikkia ohjeita oikein.</p> <p>Ohjeet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kirjoita kaikki ryhmäläistesi nimikirjaimet tämän arkin oikeaan yläkulmaan. 2. Kirjoita etunimesi paperiarkille. 3. Kirjoita paljonko on $3 + 16 + 32 + 64$ tähän: _____ 4. Alleviivaa ohje 1 yllä. 5. Vertaa kellosi näyttämää aikaa vierustoverin kelloon. 6. Kirjoita kahden kellon aikaero tämän sivun alaosaan. 7. Piirrä kolme ympyrää vasempaan reunaan. 8. Laita rasti jokaiseen kohdassa 7 mainittuihin ympyröihin. 9. Laita allekirjoitus sivun alaosaan. 10. Jaa 50 12,5:lla sivun takaosassa. 11. Kun pääset tähän pisteeseen asti testissä, nouse seisomaan, istu sitten alas ja jatka seuraavaan kohtaan. 12. Jos olet noudattanut huolellisesti kaikkia näitä ohjeita, sano ääneen 'minulla on'. 13. Piirrä nopeasti tämän sivun taakse, miltä luulet pystyssä olevan polkupyörän näyttävän ylhäältä päin. 14. Tarkista vastauksesi kohdassa 9, kerro se viidellä ja kirjoita tulos vasempaan reunaan tämän kohdalle. 15. Kirjoita aakkosten 5., 10., 9. ja 20. kirjain tähän: _____ 	<p>10 min</p> <p>10 min</p>	<p>Projektori, tietokone</p> <p>Powerpoint esitys;</p> <p>Team Charter Canvas tulostettuna (A3) kaikille osallistujille;</p> <p>Fläppitaulu ja tussit;</p> <p>Osallistumis- lomake;</p> <p>Muistiinpano- välineet kaikille osallistujille;</p> <p>Pöytä, tuolit ja avointa tilaa.</p>

<p>16. Rei'itä kynällä kolme reikää tähän: o o o</p> <p>17. Jos luulet olevan ensimmäinen henkilö, joka pääsi näin pitkälle, huuda 'Olen johdossa'.</p> <p>18. Alleviivataan kaikki parilliset numerot sivun vasemmalla puolella.</p> <p>19. Piirrä kolmiot kohdassa 15 rei'itettyjen reikien ympäri.</p> <p>20. Nyt olet lukenut kaikki ohjeet, noudata vain kohtia 1, 2, 20 ja 21.</p> <p>21. Nouse ylös ja sano: "Olemme maailman hienoin joukkue!"</p> <p>Harjoituksen päättymisen jälkeen osallistujat keskustelevat aktiivisen kuuntelun tärkeydestä.</p> <p>Harjoitus 2: Kouluttajan rooli 2000 -luvulla</p> <p>Kouluttaja pyytää osallistujia työskentelemään ryhmissä ja kirjoittamaan, millainen rooli heidän mielestään kouluttajalla tulisi olla 2000-luvulla ja mitä taitoja hän tarvitsee:</p> <p>Teorian esittely ja keskustelua</p> <p>Kouluttaja esittelee videon nimeltä "Animated History of Work-MIT OpenCourseWare"</p> <p>(https://www.youtube.com/watch?time_continue=192&v=yBgKkYcoPgM) (materiaali sisältyy Powerpoint -esitykseen). Tämän jälkeen kouluttaja pyytää osallistujia tämän tiedon perusteella jakamaan ryhmissä havaintonsa kouluttajan roolista 2000-luvulla. Kouluttaja esittelee 2000-luvulla tarvittavat taidot, uuden kouluttajan roolin, käsitteen ketterästä oppimisesta ja taidot, joita hyvä kouluttaja tarvitsee:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kognitiiviset kyvyt – Auttavat loogista päättelyä ja luovaa ajattelua • Yhteistyötaidot – Tärkeää yhdessä työskentelylle • Viestintätaidot – Tärkeää verkostoitumiselle ja ideoiden viestimiselle • Ongelmanratkaisutaidot – Auttavat löytämään ainutlaatuisia ja luovia ratkaisuja ja innostaa innovaatioihin • Ihmissuhdetaidot – Auttaa ylläpitämään suhteita ja luomaan suhteita • Henkilöstöjohtaminen – Tärkeää työvoiman johtamiseksi empatialla 	<p>15 min</p> <p>20 min</p>	
--	-----------------------------	--

<ul style="list-style-type: none"> • Neuvottelutaidot – Tärkeitä sellaisten päätösten tekemiselle, jotka eivät vaadi kummankaan osapuolen kompromisseja • Päätöksentekotaidot – Auttaa tulkitsemaan teknistä tietoa ja tekemään loogisia päätöksiä • Tunneäly – Tärkeää erottaaksemme ihmiset koneista. <p>Harjoitus 3: Nykyaikaisen kouluttajan työkalut</p> <p>Kouluttaja pyytää osallistujia työskentelemään ryhmissä ja tunnistamaan mahdollisimman monta työkalua, joita nykyaikainen kouluttaja voisi käyttää 2000-luvulla. Jokainen ryhmä jakaa havaintonsa koko ryhmälle.</p> <p>Teorian esittely ja keskustelua</p> <p>Kouluttaja esittelee The Top Tools for Learning 2019 (Jane Hart) listan (https://www.toptools4learning.com/).</p> <p>Lisäksi hän esittelee työkaluja, kuten suunnitteluajattelua (Design thinking), mikro-oppimista ja pelillistämistä (materiaali sisältyy Powerpoint-esitykseen). Osallistujat keskustelevat näistä työkaluista ja yrittävät löytää tapoja, joilla he voivat käyttää näitä työkaluja tarjotessaan koulutusta maahanmuuttajille.</p>	<p>15 min</p> <p>20 min</p>	
<p>Osa 2</p> <p>Aihe: Kuinka olla hyvä kouluttaja</p> <p>Tunneäly</p>		
<p>Harjoitus 4: Tunteiden tunnistaminen</p> <p>Kouluttaja kysyy osallistujilta seuraavan kysymyksen: "Miltä sinusta tuntuu? Mitä tunteita tunnet tällä hetkellä? Kirjoita ne ylös. Sitten hän pyytää osallistujia jakautumaan kahteen ryhmään, tunnistamaan niin monta tunnetta kuin mahdollista, kirjoittamaan kunkin tunteen tunne/kortti ja levittämään ne pöydälle, jotta kaikki näkevät ne ja välttyvät tekemästä samanlaista (4 min). Sitten kouluttaja selittää Plutchikin "Tunteiden pyörän" ja pyytää osallistujia sen avulla yrittämään löytää mikä perustunne on kortille kirjoittamiensa tunteiden takana. (4 min)</p> <p>Teorian esittely ja keskustelu</p> <p>Kouluttaja antaa tietoa tunteista, joita yksi ihminen voi tuntea, ja esittelee termin "Tunnelukutaito" (materiaali sisältyy Powerpoint-esitykseen).</p>	<p>15 min</p> <p>5 min</p>	<p>Projektori, tietokone</p> <p>Powerpoint -esitys;</p> <p>Muistiinpanovälineet osallistujille;</p> <p>Fläppitaulu;</p> <p>Monisteet Plutchikin "Tunteiden pyörästä";</p> <p>Kortit</p>

<p>Harjoitus 5: Hyvä ja huono kouluttaja</p> <p>Osallistujat työskentelevät yhdessä ja yrittävät vastata seuraaviin kysymyksiin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yritä löytää niin monta "Parhaan kouluttajan" ominaisuutta kuin pystyt. Voit ajatella opettajaa, jonka kanssa olet työskennellyt aiemmin, tai kouluttajaa, jonka kanssa haluat työskennellä. Jotkut ominaisuudet voisivat olla: avoin, tukeva, välittävä jne. • Yritä löytää niin monta "Huonon kouluttajan" ominaisuutta kuin mahdollista. Voit ajatella opettajaa, jonka kanssa olet työskennellyt aiemmin, tai kouluttajaa, jonka kanssa et halua työskennellä. Jotkut ominaisuudet voivat olla: huonot kommunikaatiotaidot, negatiivinen, hallitseva jne. • Kuvittele, että on maanantaiaamu ja aiot osallistua koulutukseen superkouluttajan kanssa. Miltä tuntuisi tehdä yhteistyötä hänen kanssaan? • Kuvittele, että on maanantaiaamu ja aiot osallistua koulutukseen huonon kouluttajan kanssa. Miltä tuntuisi tehdä yhteistyötä hänen kanssaan? • Jos joudut tekemään yhteistyötä päivittäin huonon kouluttajan kanssa, mitä se saisi sinut tekemään tai jättämään tekemättä? Kerro tarkasti! • Jos joudut tekemään yhteistyötä päivittäin superkouluttajan kanssa, mikä se saisi sinut tekemään tai jättämään tekemättä? Kerro tarkasti! • Mitä opit tästä harjoituksesta? • Mikä on tunneälykyys ja miksi se on tärkeää kouluttajalle? <p>Teorian esittely ja keskustelu</p> <p>Kouluttaja esittelee kaksi edellä mainitun harjoituksen johtopäätöstä: Muiden käyttäytyminen voi ehdottomasti vaikuttaa tunteisiimme ja tapa, jolla tunnemme vaikuttaa esitykseemme. Sitten hän esittelee termin "tunneäly" ja kertoo sen määritelmän (materiaali sisältyy Powerpoint-esitykseen).</p>	<p>20 min</p>	<p>Pöydät, tuolit, avointa tilaa</p>
<p>Harjoitus 6: Tunteiden hyväksyminen</p> <p>Osallistujat työskentelevät pareittain ja jakavat keskenään kokemuksensa kouluttajina tilanteesta, jossa he ovat tunteneet olevansa uhreja. Kun kokemus on selitetty, kertovan henkilön tulisi selittää parilleen, miltä hänestä tuntui kokemuksensa seurauksena. Hänen on puhuttava omista tunteistaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Hänen tulee</p>	<p>10 min</p>	
	<p>15 min</p>	

<p>tutkia silloisia tunteitaan ja miten kokemus on vaikuttanut hänen itsetuntoonsa, itseluottamukseensa ja vuorovaikutukseensa työelämässä. Parin tulisi rohkaista puhuvaa henkilöä tarinansa jakamista. Tämän menettelyn aikana molempien tulisi yrittää tunnistaa perustunteet Plutchikin "Tunteiden pyörän" kahdeksasta tunteesta ja löytää tapoja negatiivisten tunteiden voittamiseksi. Kumppanilla A on 12 minuuttia aikaa puhuakseen parin B kanssa ja päinvastoin. Parit voivat tehdä muistiinpanoja, jos haluavat.</p> <p>Sitten kaikki osallistujat vastaavat yhdessä seuraaviin kysymyksiin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitä ajattelit ensin, kun sinua käskettiin jakamaan vaikeita kokemuksia toisen henkilön kanssa? • Miltä tuntui, kun jaoit kokemuksen jonkun toisen kanssa? • Käyttäisitkö tätä harjoitusta arvioidaksesi ja tunnistaaksesi tunteesi negatiivisten kokemusten jälkeen? <p>Teorian esittely ja keskustelu</p> <p>Kouluttaja esittelee termin "itsesäätely" ja sen merkityksen. (materiaali sisältyy Powerpoint-esitykseen).</p> <p>Harjoitus 7: Arvaa alkuperäinen tunne</p> <p>Osallistujat työskentelevät pareittain. Jokainen pari saa "tunnekortin". Molemmat pareista menevät ulos ja tulevat sitten takaisin käyttäen sellaista kehonkieltä, joka edustaa kortille kirjoitettua tunnetta, eli roolipelaten. Muun ryhmän tulisi arvata kehonkielen perusteella, mistä tunteesta on kysymys</p> <p>Kouluttaja esittää seuraavat kysymykset harjoituksen päättymisen jälkeen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuinka helposti arvasit tunteen? • Tunnetko viestinnän "säännöt"? <p>Teorian esittely ja keskustelu</p> <p>Kouluttaja selittää tämän ei-sanallisen ilmiön merkityksen jonkun empatian lisäämiseksi. Sitten hän esittelee termin "empatia", viestinnän "säännön" ja kuinka ne liittyvät tehokkaaseen viestintään (materiaali sisältyy Powerpoint-esitykseen).</p>	<p>5 min</p> <p>10 min</p> <p>10 min</p>	
---	--	--

Osa 3

Aihe: Kuinka olla hyvä kouluttaja

Viestintä- ja esitystaidot

Harjoitus 8: Katsekontakti

Kouluttaja pyytää osallistujia kuvittelemaan olevansa verkostoitumistapahtumassa. Jokaisella osallistujalla on tyhjä kortti, johon hänen tulee tehdä muistiinpano tunteistaan pyydettyäessä. Osallistujia pyydetään noudattamaan ohjeita tarkasti. Kouluttaja antaa seuraavat ohjeet:

Vaihe 1:

- Pyydä osallistujia kiertämään huoneessa ikään kuin he olisivat julkisessa tilassa samalla, eivätkä he saa olla katsekontaktissa kenenkään muun kanssa. Heidän tulisi improvisoida ja toimia roolissa.
- Tähän vaiheeseen on varattu yksi minuutti aikaa.
- Pysäytä kaikki ja pyydä osallistujia merkitsemään tunteensa korteilleen.

Vaihe 2:

- Pyydä tällä kierroksella osallistujia etsimään katsekontakteja liikkeessään huoneessa. Kuitenkin heti kun he ovat saaneet katsekontaktin, heidän tulisi kuitenkin rikkoa se ja katsoa pois.
- Tämä vaihe kestää kaksi minuuttia.
- Pysäytä kaikki ja pyydä heitä kirjoittamaan tunteensa kortteihin.

Vaihe 3:

- Pyydä tällä kierroksella osallistujia etsimään katsekontaktia ja heti kun he ovat saaneet katsekontaktin jonkun kanssa, heidän tulisi muodostaa pari kyseisen henkilön kanssa. Niiden tulisi seisoa vierekkäin eivätkä saa olla katsekontaktissa kenenkään muun kanssa.
- Tämä vaihe kestää kaksi minuuttia.
- Pysäytä kaikki ja pyydä heitä kirjoittamaan tunteensa kortteihin.

Kouluttaja tuo koko ryhmään taas takaisin yhteen ja seuraa keskustelua esittämällä seuraavat kysymykset:

- Miltä tuntui, kun sait katsekontaktin ja jouduit katkaisemaan sen heti?

10 min

Projektori,
tietokone
Powerpoint
esitys;
Muistiinpano-
välineet
osallistujille;
Fläppitaulu;
4 A3 paperia,
joista tehdään
neljä
ilmansuuntaa ja
niiden selitykset;
Tehtävämoniste
"Sankarin
matka";
Pöydät, tuolit ja
avointa tilaa.

<ul style="list-style-type: none"> • Miltä tuntui, kun sait katsekontaktin ja pystyit lähestymään henkilöä? • Kuinka läheiseksi tunsit olosi ihmisten kanssa, joiden kanssa sait pitää katsekontaktia yllä? <p>Teorian esittely ja keskustelu</p> <p>Kouluttaja selittää katsekontaktin merkityksen tunneälyn ja tehokkaan viestinnän parantamisessa (materiaali sisältyy Powerpoint-esitykseen).</p> <p>Harjoitus 9: Tunneälyn lisääminen tiimeissä</p> <p>Kouluttaja valmistele neljä merkkiä - pohjoinen, etelä, itä ja länsi - etukäteen ja kiinnittää ne huoneen seinille ennen harjoituksen alkua. Kunkin kohdan alle, merkkiin liittyvät piirteet on kirjoitettu seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pohjoinen: Toimiminen - "Tehdään se!" Tykkää toimia, kokeilla asioita, heittäytyä. • Itä: Spekulointi - tykkää katsoa suurta kuvaa ja mahdollisuuksia ennen toimimista. • Etelä: Huolenpito - haluaa tietää, että kaikkien tunteet on otettu huomioon ja heidän äänensä on kuultu ennen toimimista. • Länsi: Kiinnittää huomiota yksityiskohtiin - haluaa tietää kuka, mikä, mitä, milloin, missä ja miksi ennen toimimista. <p>Kouluttaja pyytää ryhmää noudattamaan vaiheita:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sinun on luettava neljä (4) kylttiä - pohjoinen, etelä, itä ja länsi - sekä kuhunkin merkkiin liittyvät piirteet ja valittava sitten se, mikä kuvaa parhaiten sitä, miten työskentelet muiden kanssa tiimeissä. 2. Mennä seisomaan sen paikan kohdalle, jonka on valinnut ja siellä tulee seistä koko harjoituksen ajan. Tarkkaile, kuka on valinnut minkäkin ryhmän, ja pohdi sitä. Sinulla on 3 minuuttia aikaa. 3. Jokaisesta ryhmästä on valittava henkilöt seuraaviin rooleihin: Sinulla on 2 minuuttia. <ul style="list-style-type: none"> • Sihteeri – tallentaa ryhmän vastaukset • Ajanottaja - pitää ryhmän jäsenet tehtävässä • Tiedottaja - jakaa tiedot ryhmän puolesta, kun aika koittaa 4. Kun henkilöt on valittu, jokaisella ryhmällä on 6 minuuttia aikaa vastata seuraaviin kysymyksiin: <ul style="list-style-type: none"> • Mitkä ovat tyylisi vahvuudet? (3-4 adjektiivia) 	<p>5 min</p> <p>25 min</p>	
--	----------------------------	--

<ul style="list-style-type: none"> • Mitkä ovat tyylisi rajoitukset? (3-4 adjektiivia) • Millaisen tyylin kanssa sinulla on vaikeinta työskennellä ja miksi? • Mitä muiden "suuntien" tai tyylien ihmisten on tiedettävä sinusta, jotta voitte työskennellä yhdessä tehokkaasti? • Mikä on yksi asia, jota arvostat kaikissa muissa kolmessa tyyliissä? <p>5. Jokainen ryhmä jakaa vastauksensa yhdessä minuutissa.</p> <p>Osallistujat keskusteleivat harjoituksen tärkeimmistä aiheista seuraavien kysymysten perusteella:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitkä ovat mielestäsi tämän harjoituksen tärkeimmät annit? • Ymmärrätkö nyt, miksi joku aiempi tiimikokemus oli joko erittäin negatiivinen tai erittäin positiivinen? <p>Harjoitus 10: "Sankarin matka"</p> <p>Kouluttaja antaa osallistujille seuraavan tapausesimerkin:</p> <p>"Olet aikeissa pitää tunnin mittaisen johdantoesityksen kouluttajille, jotka aikovat kouluttaa yhteisön johtajia, selittääkseen heidän tehtävänsä ja kertoakseen aiheet, joista he saavat koulutusta. Aiheet ovat täsmälleen samat kuin ne, jotka sisältyivät tämän koulutusohjelmaan. Suunnittele esitys "sankarin matkan" vaiheiden avulla. (Hero's journeys presentation canvas).</p> <p>Teorian esittely ja keskustelu</p> <p>Kouluttaja esittelee onnistuneen esityksen kehittämisen ja toteuttamisen parhaat käytännöt (materiaali sisältyy Powerpoint-esittelyyn).</p> <p>Työpajan päättäminen</p> <p>Kouluttaja tekee yhteenvedon moduulin 2 kuuden tunnin työpajan aiheista ja piirtää sitten suuren neliön, jossa on seuraavat neljä sanaa: Tiedä, Haasta, Muuta ja Tunne. Jokaista osallistujaa pyydetään tekemään sama normaalikokoisella arkilla ja täyttämään neliöt vastaamalla seuraaviin neljään kysymykseen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiedä: Mikä tänään tutkituista asioista, vahvasti jo tietämäsi? • Haasta: Mikä haastoi sinut tänään? • Muuta: Millä yhdellä tavalla aiot muuttaa työtäsi tämän päivän oppimaasi pohjaten? 	<p>20 min</p> <p>10 min</p> <p>20 min</p>	
--	---	--

<ul style="list-style-type: none">• Tunne: Miltä sinusta tuntuu se, mitä olet oppinut täältä? <p>Osallistajat keskustelevat vastauksistaan pienissä ryhmissä, kun taas kouluttaja kerää papereita (jotka ovat nimettömiä).</p>		
Yhteensä	6 h	



exemplar

Moduuli 3: Nuorten voimaannuttaminen

Johdanto moduuliin 3

Knight Foundationin mukaan nuorten energiaa, joka haluaa osallistua tai johtaa, ei useinkaan tueta tai hyödynnetä. Nuoret ja nuoret aikuiset eivät aina koe, että heidän äänelleen tai työlleen olisi tilaa. He eivät koe olevansa tervetulleita, ehkä aikuisten ja median välittämän nuoria koskevien negatiivisten viestien pohjalta.

Tämän osan tavoitteena on:

1. Mahdollistaa nuorten osallistuminen kehittämällä kollektiivista toimintaa ja oppimista;
2. Ottaa nuoret mukaan toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin;
3. Antaa nuorille mahdollisuus työskennellä tavoitteiden saavuttamiseksi;
4. Auttaa nuoria itseluottamuksen, kriittisen ajattelun, taitojen ja ymmärryksen kehittämisessä;
5. Saada yhteys nuoriin emotionaalisella tasolla;
6. Laajentaa heidän tietoisuuttaan voiman ja muutoksen käsitteistä

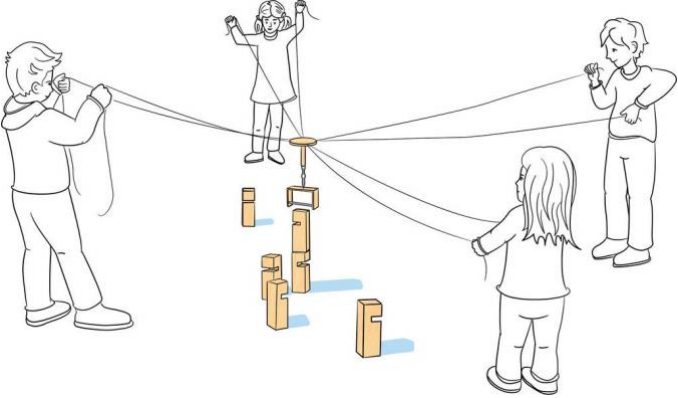
exemplar

Tuntisuunnitelma Moduuli 3

Sisällön kuvaus	Aika (min)	Tarvittavat materiaalit
Osa 1 Aihe: Nuorten voimaannuttaminen		
<p>Harjoitus 1: Elämän puu</p> <p>“Elämän puu” on harjoitus, jossa puu kuvastaa elämän tarinoita. Osallistujia kehoitetaan ajattelemaan puuta, sen juuria, runkoa, oksia, lehtiä jne. Ja kuvittelemaan, että jokainen puun osa edustaa jotain heidän elämästään. (Ncube, 2006)</p> <p>Puu seisoo vakaana maassa. Juuret ovat yhteydessä maaperään, joka ravitsee sitä. Nämä puun osat ovat hyvin suojassa eikä niitä ole helppo havaita. Juuristo on iso osa puuta. Rungon avulla energia ja ravinteet kulkeutuvat sinne missä niitä tarvitaan. Runko on voiman symboli. Latvusto edustaa elämää, mehiläisten surinaa ja lintujen laulua. Puun yläosa on osa, josta tulokset ja hedelmät voidaan kerätä. Elämänpuu edustaa henkilöä.</p> <p>Tämän työkalun lähestymistapa on:</p> <p>Löytää kulttuurien välinen yhteys ihmisten välillä, joka ylittää tavanomaisen tavan puhua ja sanallistaa eri kulttuuritaustaisia ihmisiä koskevia asioita.</p> <p>Puun metaforan avulla voidaan selventää ihmisten juuria ja sitä mikä pidättää ja mikä kantaa ihmistä.</p> <p>Juuret: puun juuret johdattelevat osallistujia miettimään ja kirjoittamaan omaan puuhunsa siitä mistä he ovat lähtöisin (kylä, kaupunki, maa), perheen historiasta (alkuperä, sukunimi, sukutaulu), ihmisten nimiä, jotka ovat opettaneet heille elämästä eniten, heidän suosikkipaikoistaan kotona, merkityksellisistä lauluista tai tansseista jne.</p> <p>Maa: puun alla olevaan maahan osallistujat voivat kirjoittaa, missä he nyt asuvat ja mitä he tekevät päivittäisessä elämässään.</p> <p>Runko: Puun runkoon osallistujat voivat kirjoittaa taitonsa ja kykynsä (ts. huolehtimisen, rakastamisen ja ystävällisyyden taidot) ja asiat, joissa he ovat hyviä.</p>	<p>65 min (tai n. 90 min jos käytät lehtiä, saksia ja liimaa)</p>	<p>Materiaalit:</p> <p>Iso paperi, värikynät, (vanhoja lehtiä, sakset ja liimaa).</p>

<p>Oksat: puun oksiin osallistujat voivat kirjoittaa toiveensa, unelmansa ja toiveensa elämän suunnasta.</p> <p>Lehdet: Puun lehdet edustavat elämässä merkityksellisiä ihmisiä</p> <p>Hedelmät: Puun hedelmät edustavat lahjoja, joita osallistujat ovat saaneet, ei välttämättä aineellisia lahjoja vaan: lahjoja huolenpidosta, rakkaudesta ja ystävällisyydestä.</p> <p>Kuka voisi antaa nuorille voimaa?</p> <p>Tutki mikä tilanne on tällä hetkellä. Runko kuvastaa ajatusta siitä, mikä hoitaa ja tukee henkilöä.</p> <p>Mikä on hänen elämänsä kannalta merkityksellistä tällä hetkellä?</p> <p>Mistä pidän ja miltä haluan suojautua?</p> <p>Mitä henkilö haluaisi saavuttaa elämänsä aikana ja kuinka kukoistaa? Puun latva edustaa tulevaisuutta ja sitä missä hän haluaisi olla.</p> <p>Määritelmä</p> <p>Elämänpuu piirretään suurelle paperiarkille. Piirrä juuret, runko ja latva. Tämän jälkeen kirjoitetaan ajatukset eri puun osien kohdalle.</p> <p>Analyysin tavoitteena on:</p> <p>Voidaksemme tutkia, miksi haluamme tulla, on välttämätöntä tietää mikä tekee minusta ihmisen, joka olen. Elämänpuun avulla nuoret pohtivat luovasti itseän liittyviä aiheita. On mahdollista kirjoittaa ja piirtää tärkeitä asioita, jotka itsestä tulee mieleen. Osallistujat voivat myös leikata lehdistä kuvia, jotka liittyvät heidän omaan elämäänsä ja liimata ne paperille piirrettyyn puuhun. Tämä harjoitus auttaa kuvaamaan itseä toisella tavalla ja avaa luovia tapoja ajatella sitä mitä henkilö on nyt ja mitä hän voisi olla tulevaisuudessa. Se auttaa jakamaan erilaisia näkökulmia.</p> <p>Harjoitus 2: Kuvaile sanoin</p> <p>Tämän harjoituksen tavoitteena on miettiä muiden ryhmän jäsenten vahvuuksia ja antaa heille palautetta.</p> <p>Jokainen osallistuja kiinnittää teipillä paperin omaan selkäänsä.</p> <p>Sitten kaikki kirjoittavat positiivisen viestin jonkin toisen paperille, jota he kantavat selässään. Viestin tulisi aina olla positiivinen, sillä se vahvistaa ryhmää.</p>	<p>20 min</p>	<p>1 paperi, kynä ja teippi kullekin osallistujalle</p>
--	---------------	---

<p>Kaikkien osallistujien ei kuitenkaan tarvitse kirjoittaa jokaisen lapulle kommenttia, vaan pelkästään niille, joille haluavat.</p> <p>Viestit ovat nimettömiä; ei tarvitse kertoa, minkä viestin on kirjoittanut, vaikka useimmiten on selvää, keneltä kukin viesti on peräisin.</p>		
<p>Osa 2</p> <p>Aihe: Nuorten voimaannuttaminen</p>		
<p>Harjoitus 3: Fröbelin torni</p> <p>Friedrich Froebel uskoi, että ihmiset ovat pohjimmiltaan tuottavia ja luovia – täyttymys tapahtuu kehittämällä niitä sopusoinnussa Jumalan ja maailman kanssa. Froebel pyrki edistämään sellaisten oppimisympäristöjen luomista, joihin sisältyy käytännön työtä ja materiaalien suoraa käyttöä.</p> <p>Hyvä ryhmäilmapiiri voidaan saada aikaan vahvistamalla ryhmädynamiikkaa. Se kuvaa, miten ryhmän ihmiset ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Jos ryhmädynamiikka on positiivista, ryhmä toimii hyvin yhdessä. Jos ryhmädynamiikka on heikkoa, työn tehokkuus heikkenee.</p> <p>Tämän toiminnan tavoitteena on leikillisesti vahvistaa ryhmähenkeä.</p> <p>Kaikki osallistujat seisovat yhdessä ympyrässä. Puupalikat makaavat ympyrän keskellä ja jokaisella henkilöllä on yksi tai useampi naru. Naruja tulee kiristää, jotta henkari liikkuu kohti ympyrän keskustassa olevien palikoiden luokse. Ryhmä yrittää hallita henkaria ja liikuttaa sitä yhdessä kohti yhtä palikkaa. Seuraavaksi ryhmä yrittää poimia henkarin avulla yhden palikan toisen päälle ja pinota palikoista yhden tornin.</p> <p>Tämä pelin pelaamiseen on paljon variaatioita ja vaikeustasoja. Esimerkiksi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Puhuminen on kielletty pelin aikana • Pelaajat pitävät naruja vain yhdellä kädellä • Yksi tai useampi pelaaja on silmät kiinni • Ryhmien muodostaminen ja vedonlyönti <p>Tärkeää</p> <p>Pelin jälkeen on tärkeää keskustella osallistujien kanssa heidän tunteistaan pelin aikana. Voit myös puhua erilaisista viestintätyleistä ja mainita EXEMPLAR -projektissa kehitetyistä itsenäisen opiskelun materiaaleista.</p>	<p>45 min</p>	<p>6 kpl puupalikoita, 1 henkari, jossa metallinen ripustin, 1 lautanen, jossa 12 reikää, 12 4m pituista naru</p>

 <p>Harjoitus 4: Kuka sinä olet?</p> <p>Tasa-arvon, suvaitsevaisuuden ja osallisuuden edistäminen</p> <p>Selvitä mitä sinulla on yhteistä viereisen henkilön kanssa.</p> <p>Mahdollisuus tutustua toisten ryhmäläisten yhtäläisyyksiin ja ainutlaatuisiin eroihin.</p> <p>Jokainen on huomionarvoinen rodusta, uskonnosta, sukupuolesta, kulttuurista tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta.</p> <p>Ryhmä ottaa selvää pareittain, mitä kullakin on yhteistä henkilön kanssa, jonka kanssa työskentelee. Keskimäinen ympyrä täytetään vähintään kuudella yhteisellä asiassa. Tämän jälkeen täytetään ulommainen ympyrä vähintään kahdeksalla asiassa, jotka ovat ainutlaatuista sinussa.</p> <p>Tiedätte hieman nyt toisistanne. Mikä yksi sana kuvaisi pariasi ja miksi?</p>	<p>45 min</p>	<p>Kuva 2 ympyrästä kullekin parille, kyniä</p>
<p>Osa 3</p> <p>Aihe: Nuorten voimaannuttaminen</p>		
<p>Harjoitus 5: Roolipeli</p> <p>Roolipeli on yksi aktiivisen oppimisen menetelmistä, jonka perustuu todellisen tilanteen kaltaiseen mallitilanteeseen. johon osallistuja valmistautuu.</p> <p>Tämän menetelmän avulla osallistujat kokeilevat, kuinka käyttäytyä vaikeissa (esim. konflikti) tilanteissa, he oppivat käsittelemään tilanteita paremmin; he kokeilevat ja hallitsevat uusia käyttäytymismalleja. Tämä menetelmä parantaa viestintätaitoja, helpottaa muiden tuntemusta ja ymmärtämistä, lisää empatiataitoja, ja kehittää mielikuvista ja luovuutta. Menetelmä tarjoaa osallistujille turvallisen</p>	<p>45 min</p>	<p>Materiaalit ja tekniset laitteet, jotka auttavat luomaan tilanteesta mahdollisimman todellisen</p>

ympäristön, jossa he voivat kokeilla käyttäytymistä, joka auttaisi heitä käsittelemään tiettyjä elämäntilanteita tehokkaammin. Se helpottaa ei-toivotuista käyttäytymismalleista luopumista ja vähentää ikävien tilanteiden pelkoa.

Menetelmän tavoitteet:

1. Oppia turvallisessa ympäristössä käsittelemään vaikeita tilanteita tehokkaammin.
2. Hallita sellaisia tekniikoita ja käyttäytymismalleja, jotka tuovat tietyissä tilanteissa parempia tuloksia kuin tähän asti käytetyt.
3. Vähentää vaikeisiin tilanteisiin liittyviä pelkoja ja ahdistusta.

Roolipelimenetelmä perustuu todellisen tilanteen simulointiin. Tietyissä tilanteissa osallistujille annetaan erilaisia rooleja, jotka tulisi suorittaa mahdollisimman realistisesti. Kouluttajan on valmisteltava tilanne huolellisesti, asetettava tavoitteet ja motivoitava ja ohjattava osallistujia asianmukaisella tavalla, jotta toteutus onnistuisi.

Esimerkki menetelmästä:

1. Teeman määrittely – simulaation teeman määrittely, tilanteen ja ongelmien määrittely, osallistujien roolien kuvaaminen.
2. Roolijako – simulaation osallistujien lukumäärän ja tarkkailijoiden, jos sellaisia on, lukumäärän määrittäminen. On tarkoituksenmukaista ottaa asianmukaisella tavalla mukaan vähemmän itsevarma ja epäaktiivinen osallistuja.
3. Rooliin tutustuminen – on tärkeää antaa osallistujille riittävästi aikaa ajatella tilannetta ja rooliaan. Osallistujien on saatava kaikki tarvittavat tiedot roolia ja tilannetta varten. Roolien tulisi olla realistisia, yleisiä tilanteita, jotta osallistujilla ei olisi vaikeaa tunnistaa niitä. Osallistujilla tulisi olla myös paikka, jossa he voivat harjoitella rooliaan rauhassa.
4. Roolipeli – simuloitun tilanteen toteutus. On myös mahdollista keskeyttää simulointi ja kysyä tarkkailijoilta, esim. mitä muita ratkaisuja he ehdottavat. Roolien vaihtaminen – joskus voi olla hyvä vaihtaa rooleja ja toistaa tilanne uudelleen, jotta osallistujat voivat katsoa sitä eri näkökulmasta. Se kehittää empatiataitoja ja tekee kokemuksesta tiiviimmän.

<p>5. Lopetus – Lopetettaessa simuloitua tilannetta on suositeltavaa tehdä selväksi, että simulointi on saatu päätökseen. Se voidaan tehdä tietyillä eleillä, sanoilla tai äänimerkeillä, joka osoittaa selvästi, että osallistujat ovat vapautettu täysin roolistaan.</p> <p>6. Tunteiden sanallinen ilmaisu – on erittäin tärkeää antaa jokaiselle osallistujalle tilaa ilmaista tunteita ja havaintoja, joita roolipeli on saanut aikaiseksi.</p> <p>7. Keskustelu, teorian ja käytännön yhdistäminen, lopulliset suositukset ja yhteenveto – loppukeskustelua ohjaa yleensä kouluttaja. Hänen tulisi saada simulaatioon osallistujat perehtymään tilanteeseen liittyvään teorian tietoon. Kouluttajan tehtävänä on yhdistää kyseiseen tilanteeseen liittyvä kokemus teoriaan. Tässä vaiheessa tehdään päätelmiä simuloitusta tilanteesta, samaan aikaan saadaan uutta tietoa ja ehdotetaan parannuksia. Kouluttajan tulisi auttaa osallistujia löytämään tehokkaampia tapoja tai käyttäytymismalleja, joita voidaan käyttää vastaavissa tilanteissa.</p> <p>8. Simulaation toistaminen uusien käyttäytymismallien avulla - simulaatioon osallistujat voivat toistaa tilanteen uudelleen harjoittaakseen hankkimiaan uusia tietoja ja käyttäytymismalleja. Tämän jälkeen he arvioivat edistymistään. Tämän prosessin tavoitteena on soveltaa vasta hankittua tietoa ja tehokkaampia käyttäytymismalleja jokapäiväisessä elämässä.</p> <p>Hyödyllisiä vinkkejä:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Roolipelit voidaan videoida. Videotallenteen avulla on mahdollista antaa palautetta. Osallistujat voivat käydä läpi tilanteita toistuvasti: he näkevät saavutuksensa ja myös sen, mitä voitaisiin vielä parantaa. ▪ Tämän menetelmän käyttäminen voi olla haastavaa käytännössä. Osallistujat saattavat pelätä, etteivät pysty selviytymään roolista ja heidän sosiaalinen asemansa tulee kärsimään siitä. Jotkut saattavat kokea tilanteen erittäin stressaavana ja siksi heidän käyttäytymisensä roolissa voi poiketa määritellystä roolista. Joskus huone, jossa roolipeli tapahtuu, sekä kouluttajan ja tarkkailijoiden läsnäolo eivät luo olosuhteita, jotka olisivat riittävän aitoja, jotta osallistuja tunnistaisi itsensä roolistaan. Jos osallistujalle ei anneta tarpeeksi tilaa ilmaista negatiivisia tunteitaan, he voivat viedä tunteensa mukanaan kotiin ja olla 		
---	--	--

<p>pahalla tuulella simulaation jälkeen. Kokenut kouluttaja pitää nämä riskit mielessä ja osaa minimoida ne.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kannattaa myös näyttää internetistä videoita, joissa on vastaavia tilanteita tai esimerkiksi erityyppisten käyttäytymistapojen esittelyjä erilaisissa tilanteissa. Videoita voidaan myös humoristisina johdantoina tai johtopäätöksinä menetelmästä, jotta ilmapiiriä saadaan kevennettyä. <p>Harjoitus 6: Ratkaisugeneraattori</p> <p>Tämä työkalu auttaa luomaan erilaisia ratkaisuja tunnistettuihin ongelmiin ja valmistelemaan lyhyen suunnitelman sen toteutuksesta. Menetelmässä käytetään sekä yksilö- että ryhmätöitä.</p> <p>Ratkaisugeneraattori on viihdyttävä tekniikka, jota käytetään enimmäkseen ryhmävalmennuksessa. Tämä tekniikka auttaa kehittämään kykyä löytää ratkaisuja ongelmaan ja suunnitella parhaan ratkaisun toteuttaminen.</p> <p>Kuvaus:</p> <p>Tekniikan tavoitteet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oppia kuinka ongelmia ratkaistaan paremmin 2. Löytää innovatiivisia ratkaisuja tunnistettuihin ongelmiin 3. Miettiä, kuinka rajoitukset voivat vaikuttaa ongelman ratkaisuun <p>Toiminta:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Osallistujat jaetaan 3-5 hlön ryhmiin. Jokainen ryhmä yrittää löytää ratkaisun samaan ongelmaan 2. Pyydä jokaista henkilöä kirjoittamaan vähintään 5 ratkaisua ongelmaan, jota yritätte ratkaista. Jokainen idea tulee kirjoittaa erillisille post-it-lapuille. 3. Jokainen osallistuja esittelee ratkaisun ryhmässä ja saa 1 minuutin aikaa kertoa muutamalla sanalla jokaisesta ideasta. 4. Kysy osallistujilta onko heidän ryhmässään samanlaisia ideoita. 5. Pyydä heitä valitsemaan 4 ideaa, jotka heidän mielestään ovat mielenkiintoisimpia ja tehokkaimpia. 	<p>45 min</p>	
--	---------------	--

<ol style="list-style-type: none"> 6. Anna jokaiselle ryhmälle liitteenä oleva lomake (ratkaisugeneraattori). 7. Pyydä heitä täyttämään ruudut: ongelma ja ratkaisu. Tee siitä haastavaa ja pyydä kirjoittamaan vain yksi lyhyt lause, joka selittää ratkaisun. 8. Pyydä ryhmiä selvittämään ainakin 8 asiaa, jotka liittyvät tähän ideaan ja jotka ovat välttämättömiä sen toteuttamiseksi: kenen on oltava mukana, millaista tukea tarvitaan, onko ideoita sen edistämiseksi. 9. Pyydä lopussa jokaista ryhmää esittämään kaikki ideat. 10. Aloita keskustelu: Tuliko esille samanlaisia tai uniikkeja ratkaisuja? 11. Valitkaa yhdessä 4 ideaa. Jokaisella osallistujalla voi olla esimerkiksi 5 pistettä, jotka hän voi jakaa ideoiden kesken. Osallistuja voi antaa yhden pisteen 5 eri idealla tai 5 pistettä yhdelle erittäin hyvällä idealle. 12. Sekoita ryhmät. 13. Anna jokaiselle ryhmälle uusi lomake ja pyydä heitä kirjoittamaan ongelma ja 4 valittua ratkaisua 14. Pyydä ryhmää selvittämään ainakin 8 ideaan liittyvää asiaa, jotka ovat välttämättömiä sen toteuttamiseksi: kenen on oltava mukana, millaista tukea tarvitaan, onko ideoita sen edistämiseksi. 15. Keskustelkaa ideoista ja kuvauksista. Valmistakaa jokaiselle idealle erillinen juliste, jossa on lyhyt kuvaus siitä, kuinka se voidaan toteuttaa. 		
Yhteensä	<u>6 h</u>	

Vinkkejä kouluttajalle



Nuorten voimaantumisessa voi viedä jonkin verran aikaa ennen kuin tulokset ja muutokset näkyvät.

Sinun tulisi:

- Antaa usein positiivista palautetta ja kannustaa

- Kertoa tarkemmin tietyistä asioista, joista he suoriutuvat paremmin;
- Luoda oppimiskokemuksia, jotka voidaan toteuttaa ja joista voidaan saada henkilökohtaisia onnistumisen elämyksiä; Ole aito, lämmin ja rehellinen nuorten kanssa toimiessasi.



exemplar

Moduuli 4: Menestystarinat, tapausesimerkkejä

Johdanto moduuliin 4

Tämän osan tavoitteena on:

1. Esittää esimerkkejä nuorten maahanmuuttajien onnistuneesta kotoutumisesta eri maissa;
2. Esitellä maahanmuuttajien kotoutumisen tilannetta eri EU-maissa;
3. Lisätä osallistujien työmotivaatiota jakamalla positiivisia tarinoita;
4. Esitellä erilaisia mahdollisuuksia onnistuneeseen kotoutumiseen;
5. Tarjota inspiraatiota ja motivaatiota muille, joilla on samanlaisia tavoitteita;
6. Lisätä syvällistä keskustelua osallistujien kesken ja tukea kokemusten ja tarinoiden vaihtoa.

Tuntisuunnitelma moduuli 4

<i>Sisällön kuvaus</i>	<i>Aika (min)</i>	<i>Tarvittavat materiaalit</i>
Osa 1		
Moduuli 4: Menestystarinat, tapausesimerkkejä		
Johdanto moduuliin 4; Mitä hyötyä on menestystarinoista?	30 min	Internet, tietokone, näyttö, liitteet: menestystarinat ja tapausesimerkit
Video 1, keskustelua aiheesta, esimerkkikysymyksiä: Mikä erottui tästä videosta? Opitko mitään uutta? Yllättikö mikään sinua?	45 min	
Osa 2		
Moduuli 4: Menestystarinat, tapausesimerkit		

<p>Video 2: keskustelua aiheesta, esimerkkikysymyksiä: Opitko mitään uutta? Yllättikö mikään sinua? Millaisia kotoutumisen merkkejä tässä videossa näytettiin? Keskustelua Onko tämä mielestäsi hyödyllinen tapausesimerkki? Miksi? Johtopäätökset</p> <p>Sateenkaari, kulttuurinen identiteettini -harjoitus</p> <ul style="list-style-type: none">▸ Liitä sateenkaaren 7 väriä yhteen seuraavista seitsemästä virkkeestä ja suunnittele oma sateenkaari▸ Tarkastele seuraavia väitteitä ja täydennä 7 lausetta▸ Yritä mahdollisuuksien mukaan muotoilla nämä lauseet positiivisella tai toivottavalla tavalla▸ Pyydä osallistujia piirtämään oma sateenkaarensa▸ Voit pyytää jokaista osallistujaa esittelemään sateenkaarensa koko ryhmälle tai▸ Voit pyytää osallistujat yksitellen fläppitaululle ja tekemään kollektiivisen kulttuurista identiteettiä kuvaavan sateenkaaren rivi riviltä	45 min	Fläppitaulu, tietokone, näyttö
<p>Osa 3</p> <p>Moduuli 4: Menestystarinat, tapausesimerkit</p> <p>Hyödynnä tässä osassa kansallisia menestystarinoita tai esimerkkejä kuten alla on esitetty.</p>		
Sdružení pro Integraci a Migraci on hyvä dokumentti maahanmuuttajien kotoutumisesta ja elämästä tsekin tasavallassa:	45 min	Internet, tietokone, näyttö

<p>ENG</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=0QZ4C1W56Vg</p> <p>Katsokaa video ja keskustelkaa siitä osallistujien kanssa. Ehdotuksia keskustelun aiheiksi:</p> <p>Onko omassa maassasi jotain samankaltaisuuksia suhteessa videossa esitettyyn tilanteeseen?</p> <p>Onko videossa jotain positiivisia asioita, jotka voisi siirtää omaan maahasi?</p> <p>Miten maahanmuuttotilanne on erilainen sinun maassasi?</p> <p>Mitä suosittelisit työskentelyyn maahanmuuttajien kanssa videon perusteella?</p> <p>Nuoret maahanmuuttajat. Nuorten maahanmuuttajien jokapäiväistä elämää Tsekin tasavallassa. Kuvaajina maahanmuuttajat itse omilla älypuhelimillaan.</p> <p>CZ https://www.youtube.com/watch?v=PvimLhlwazo</p> <p>Katsokaa video ja keskustelkaa</p>	45 min	
<p>Koulutuksen päättäminen, loppuarviointi</p>	15 min	


 exemplar



exemplar

Young Migrant Integration Leaders

INNEO



JUGEND- &
KULTURPROJEKT EV.



HUBKARELIA

The Rural
Hub

SUSTAINABLE EDUCATION
SEAL
CYPRUS
ACTIVE LEARNING



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects 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.

Project Number: 2018-1-DE02-KA204-005035