

Mangfold, identitet og globalt medborgerskap

Kursperm for fredsundervisere – Del II



Den Globale Fredsskole

- et samarbeid mellom Norges Fredslag og Internasjonalt Utvalg for Folkehøgskolene -

Innholdsfortegnelse

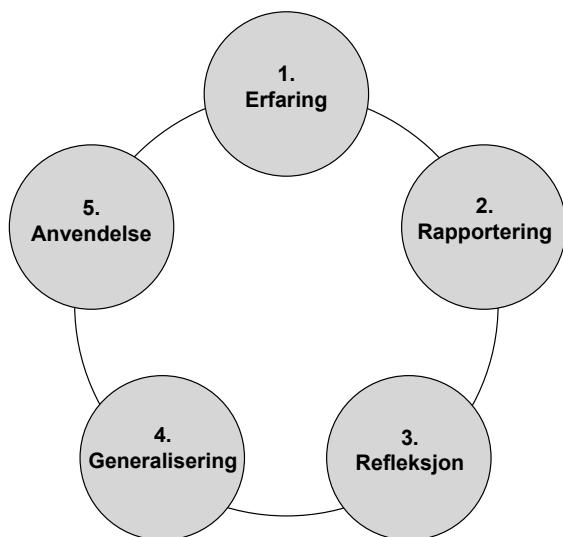
1.	FREDSUNDERVISNINGSPEDAGOGIKK	3
1.1	Deltakende og erfaringsbasert læring	3
1.2	Ti tips til en topp trener	4
1.3	Oppvarmingsøvelser – Energisers	6
1.4	Drama og teater som metode i fredsundervisning	11
1.5	Øvelser til kapittel 1	12
2.	MANGFOLD OG IDENTITET	18
2.1	Identitet	19
2.2	Stereotypier og fordommer	20
2.3	Diskriminering	21
2.4	Øvelser til kapittel 2	22
3.	GLOBALT MEDBORGERSKAP	32
3.1	Globalisering	32
3.2	Dannelse	35
3.3	Global bevissthet	37
3.4	Dei universelle menneskerettane	41
3.5	Flerkulturell kommunikasjon	45
3.6	Øvelser til kapittel 3	47

1.1

Deltakende og erfaringsbasert læring

Å lære om emner som globalisering, medborgerskap og menneskerettigheter, fordommer og diskriminering kan for noen føles kjedelig og litt fjernt. Noen tenker på menneskerettigheter som noe som bare er et problem i fattige land, og har vanskelig for å innrømme at de selv har fordommer som kan virke diskriminerende. Det er derfor viktig å ta utgangspunkt i egne erfaringer. Erfaringsbasert læring kan baseres på en læringssyklus med fem faser.

Aktivitetene i fase 1 bidrar til aktiv deltakelse for alle, også dem som vanligvis er stille og lite aktive. Praktiske øvelser gir deltakerne en dypere forståelse for det aktuelle tema enn hva de ville fått gjennom mer tradisjonell tavleundervisning, og er derfor velegnet for å engasjere og utvikle solidaritetsfølelse. Det gir også en trygg ramme for å prøve ut egne og andres holdninger og grenser.



Kilde: Compass

Som det fremgår av illustrasjonen ovenfor utgjør likevel erfaringsfasen bare en liten del av læringssyklusen. For at deltakerne skal få fullt læringsutbytte er det derfor viktig at kursholder setter av nok til debriefing, refleksjon og evaluering. Debriefing er viktig for å gjøre deltakerne bevisst på tanker og reaksjoner som oppstår i løpet av øvelsen, og for å tydeliggjøre formålet med den enkelte øvelse.

Fase 2-5 kan fungere som en mal for hvordan man kan legge opp debriefingen. Det er ofte lettest å begynne å fortelle om hva man selv har opplevd, før man går videre til dypere analyse. Tenk gjennom noen spørsmål på forhånd – det kan være vanskelig å finne på gode spørsmål på sparket. Dersom deltakerne ikke kjenner hverandre kan det ta litt tid før de tør å komme med sine synspunkter i plenum.

Vi ønsker at ungdommene selv skal bidra mest mulig i diskusjonene, slik at de kan lære av hverandre. Vi ønsker å utvikle de unge deltakernes kompetanse til å være aktive samfunnsborgere, både i de små og de store sosiale sammenhengene. For å lære respekt, toleranse og demokratiske verdier, er det absolutt nødvendig å være i omgivelser og prosesser som fremmer disse verdiene. For deg som leder av disse aktivitetene, er den aller viktigste oppgaven det å legge til rette for, og det å oppdage, de øyeblikkene hvor deltakerne selv blir aktive i utformingen av aktivitetene.

Tips til kursleder/trainer

- Gi deltakerne tid til å diskutere spørsmålene i par eller små grupper; da er alle aktive, samtidig som det blir tryggere å diskutere svarene i plenum etterpå.
- Fortell gjerne om dine egne erfaringer (eller "en god venn av meg sine erfaringer"), da er det lettere for deltakerne å dele sine erfaringer.
- Et annet triks er å be dem skrive stikkord på post-it som du samler inn. Da kan deltakerne dele sine tanker på en anonym måte.

1.2

Ti tips til en topp trener

1. Vær deg selv!

Ikke prøv å etterligne den hippe, kule typen hvis du ikke er det; folk gjennomskuer det raskt. Man kan også oppnå respekt gjennom for eksempel faglig kompetanse, lang erfaring, evne til å ivareta deltakerne eller en sterk personlig historie. Det viktigste er at du viser at du er trygg i rollen din.

2. Deltakende metoder

Jeg hører og jeg glemmer,

jeg ser og jeg husker,

jeg gjør og jeg forstår

- Konfucius

Det sies at av det man leser husker man 10 %, av det man hører husker man 35 %, og av det man gjør husker man 90 %. Gjennom enkle rollespill og aktiv deltakelse kan deltakerne få erfaring med ukjente situasjoner, og bli direkte konfrontert med sine egne holdninger.

3. Gi klare instruksjoner

Tenk nøye gjennom hvordan du vil presentere øvelsene deltakerne skal gjøre. Uklare instruksjoner skaper lett forvirring og negative holdninger. Tenk over hvordan du vil dele dem i grupper, hvor gruppene skal sitte, hvor lenge de skal jobbe, hva de skal gjøre osv.

4. Oppvarmingsøvelser – også kalt ”energisers”

Start gjerne kurset med en kort, fysisk øvelse der deltakerne får anledning til å bli litt kjent og bevege seg litt. Er kurset langt kan man gjerne gjøre slike øvelser underveis slik at man våkner. Forslag til oppvarmingsøvelser finner du nedenfor.

5. Premier som inneholder sukker

En twist til den som svarer først, eller til laget som vinner konkurransen. Så får man opp både adrenalin og blod-sukker!

6. Vær fleksibel, ha en plan B i bakhånd

Ingen grupper er like, og øvelser som fungerer supert og tar en time i én gruppe kan falle på steingrunn i en annen gruppe. Derfor må du være forberedt på å improvisere og ta ting på sparket. Tenk gjennom hva du gjør dersom vanskelige situasjoner oppstår, og ha gjerne en alternativ øvelse i bakhånd.

7. Ingen fasit

Målet med training er å hjelpe deltakerne til å bli bevisste på erfaringer og egenskaper de allerede har. Din rolle som trener er med andre ord ikke å komme med fasitsvar, men å tilrettelegge for refleksjon og åpen dialog.

8. Bygg deltakernes selvtillit!

Skal man forandre verden, må hver enkelt ha tro på at han eller hun kan gjøre en forskjell og har noe å bidra med. Gi komplimenter og ros, og vis at du ser deltakerne.

9. Debriefing

Debriefing er viktig for å gjøre deltakerne bevisst på tanker og reaksjoner som oppstår i løpet av øvelsen, og for å tydeliggjøre formålet med den enkelte øvelse. Sett av nok tid og tenk gjennom noen spørsmål på forhånd, for eksempel "hvordan følte det når...?", "hvordan reagerte du da...?", "kjenner du andre som har vært i en liknende situasjon?", "hvorfor tror dere vi hadde denne øvelsen?". Dersom deltakerne ikke kjenner hverandre kan det ta litt tid før de tør å komme med sine synspunkter i plenum. En løsning kan være å be dem skrive noen stikkord på et ark for seg selv, eller diskutere to og to, før plenumsdiskusjonen.

10. Evaluering

Evaluering er viktig for din egen lærings skyld. Det enkleste er å be deltakerne skrive noen positive og negative stikkord til opplegget på en post-it før du går. Man kan alltid bli en bedre trener, men husk også at alle grupper er ulike, og det samme opplegget kan fungere helt annerledes i en annen setting.

1.3

Oppvarmingsøvelser – energisers

Alle grupper er forskjellige når det gjelder størrelse, sammensetning og kjemi. Her kommer en rekke velprøvde oppvarmingsøvelser som passer godt til å få opp stemningen, få gruppen til å slappe av, skape energi i gruppen, bli litt kjent og få alle i aktivitet. Noen grupper kjenner hverandre godt fra før, noen møtes for første gang, og trenger å bruke litt mer tid på elementære ting som å lære navn. Når du velger ut øvelser bør du avpasse lengden og innholdet av oppvarmingen til lengden og innholdet av det kurset du skal holde. Noen av øvelsene egner seg for store grupper, noen for mindre. Noen er ekstra godt egnet som oppvarming til rollespill. De fleste øvelsene har også et element av refleksjon i forhold til inkludering og deltakelse, som du kan trekke frem om du ønsker det, men de kan også bare gjøres som bli-kjent-leker, for å ha det gøy og komme i gang.

4 oppe

Tid: 5 min

Antall deltakere: 12 – ca 40

Mål: ikke-verbal kommunikasjon, skape energi, kontakt, initiativ.

Beskrivelse: Alle sitter i ring på stoler. Deltakerne får en oppgave de som gruppe skal løse helt uten å snakke: Eksakt 4 personer skal til enhver tid befinne seg i en stående posisjon, mens resten sitter. Ingen har lov å stå mer enn i 10 sekunder av gangen.

Kilde: All Different All Equal, Education Pack

Navnelek

Tid: 5 minutter

Antall deltakere: 10 – 20. Er det flere enn ca 20 kan man dele i to eller flere ringer.

Mål: Lære navn, bli kjent, skape tilstedeværelse og energi

Beskrivelse: Alle står i ring, og har god øyekontakt med hverandre. En i ringen starter med å si sitt eget navn. Personen til venstre følger opp med å gjenta det første navnet, og legge til sitt eget. Nummer tre gjentar nummer en, to og legger til sitt eget. Og så videre hele veien rundt. Sistemann må si alle navnene! Utrolig nok går det ofte bra. Be deltakerne hjelpe til ved å holde øyekontakt og være tydelig tilstede. Det må gjøres med mye energi, og ikke ta for lang tid.

Variasjon 1: Legg til noe i tillegg til navnet, for eksempel et dyr som begynner på samme forbokstav som navnet: "Anna Apekatt, Benjamin Bever", en matrett: "Atle Asparges, Berit Bjørnebær osv", en egenskap: "Alvorlige Alma, Bøllele Birger", osv.

Variasjon 2: Bruk en lett liten ball, for eksempel en sjongleringsball, og send den først rundt hele kretsen. Etter hvert kan man kaste til hvem som helst man husker navnet til på ringen og si navnet.

Variasjon 3: Er det en stor gruppe, kan man dele gruppen i to eller tre forskjellige ringer. Den som ikke klarer å huske alle navnene når det er sin tur, går ut, og må gå til en annen gruppe.

Hei hei hei**Tid:** 5 – 10 minutter**Antall deltakere:** 15 - 30**Mål:** Skape energi i gruppa, løse opp.

Beskrivelse: Alle deltakerne står i ring med ansiktet vendt mot midten av sirkelen. En person 'har den' og går på utsiden av ringen. Denne personen prikker én annen deltaker på ryggen, og de to løper om kapp hver sin vei rundt ringen for å komme først til den tomme plassen. Når de møtes på veien rundt, må de stoppe opp, ta hverandre i hendene og si 'hei, hei, hei', før de løper videre. Den som kom sist fortsetter rundt ringen, prikker en annen på ryggen som igjen må løpe om kapp osv.

Kilde: Elever kan selv: Verkstedhåndbok i skolemegling - fredsundervisning.no**Sverdleken****Tid:** 5 min**Antall deltakere:** ubegrenset

Mål: Oppvarming, og å få en tankevekkervekker på hvordan folk ofte automatisk tenker konkurranse og vinn-tap-løsninger.

Beskrivelse: To og to går sammen til sverdkamp. Høyre arm er sverd, med pekefingeren som sverdspiss. Venstre arm er målskiven, denne plasseres på ryggen med håndflaten ut. Målskiven skal holdes helt i ro. Parene får så instruks om at de har to minutter på seg til å få så mange treff som mulig på den andres målskive. Traineren tar tiden, og etter to minutter tar han/hun en liten oppsummering av hvor mange treff de forskjellige har. Instruksjonen var så mange treff som mulig, og de aller fleste oppfatter det som at det er om å gjøre å vinne. Det som imidlertid kan gjøres, er å stille seg tett inntil hverandre og prikke i vei på hverandres målskiver. Her er det med andre ord mulig med en vinn-vinn løsning, akkurat som i megling!

Sola skinner på meg, og alle som...**Tid:** 5 – 10 min.**Antall deltakere:** 12 – ca 40

Mål: Bevegelse i gruppen, løse opp i konstellasjoner, bli trygg på hverandre, oppfinnsomhet. Hvis man allerede er trygg på gruppen og kjenner hverandre, kan denne leken også brukes til å gå mer inn i temaer som er relatert til undervisningen, hvis bruker utsagn som for eksempel: "sola skinner på meg, og alle som noen gang har opplevd en ubehagelig konflikt"

Beskrivelse: Alle sitter på stoler i ring. Det er en stol mindre enn antall personer. En deltaker står i midten og sier for eksempel: "Sola skinner på meg, og alle andre som har noe blått på seg". Alle som har noe blått på seg må da skifte plass. Når de forlater plassene, kan den som sto i midten prøver å kapre en plass, og den som ikke får noen plass, kommer inn i midten. Nå er det denne personen som skal si: "sola skinner på meg, og alle som..." man kan bruke alle mulige utsagn man kommer på, eksempler kan være: alle som har på seg noe med striper/ liker pannekaker / liker å bade / har en lillesøster, osv. Kommer man ikke på noe, kan man si "sola skinner på alle sammen!" og alle må bytte plass. Det er ikke lov å sette seg på plassen rett ved siden av der man satt. For å øke vanskelighetsgraden og gjøre leken morsommere kan man si at alle skal "bumpes" til neste plass mot høyre hver gang denne plassen blir ledig.

Variasjon: Lederen utpeker alle til en frukt, 4 forskjellige slag. For eksempel: druer, ananas, banan, appelsin. En står i midten og sier: banan! Og alle bananer bytter plass. Den av bananene som ikke får en plass, roper hvilken frukt som nå skal bytte plass. Man kan også rope "fruktsalat!" og så må alle bytte plass. Leken blir enda morsommere med "bumping" mot høyre.

Avisleken

Tid: 5 minutter

Antall deltakere: 10 - 20

Mål: Navnelek, energiskaper, oppøvelse av rask reaksjonsevne og selvkontroll, barnlig moro.

Beskrivelse: Deltakerne sitter på stoler i ring. Lederen velger ut en til å stå i midten. Målet er å slippe å stå i midten. En i gruppa roper navnet til en annen i gruppa, personen i midten skal prøve å slå den som blir ropt opp på kneet med en sammenrullet avis. Den som blir ropt opp, skal si en annens navn før han/hun blir slått. Hvis den i midten rekker å slå før det nye navnet blir ropt, må den som ble slått, stå i midten. Avisleken kan evt. også brukes til å sette ord på følelser, og skille følelser fra fakta. Spør: "Hva skjedde?", "Hva følte du?", "Hvordan reagerte du?". Da må man beregne mer tid, ca 20 min.

Knutemor

Tid: 10 min.

Antall deltakere: 10-20. Hvis gruppen er stor, del i flere grupper.

Mål: oppvarming av gruppen, bli kjent, fysisk kontakt, samarbeide og ta felles beslutninger

Beskrivelse: Gruppen står i en ring, skulder ved skulder, med armene utstrakt foran seg. Be alle først strekke ut høyre hånd, og ta tak i noens hånd. Man kan ikke ta den som står ved siden av seg. Så strekker alle ut venstre hånd og tar en annen person i hånda. Dette blir en stor knute. Deltagernes oppgave er å løse opp knuten, uten å slippe hendene de holder i. For å få til dette blir de nødt til å klyve over og krype under hverandres armer, og når oppgaven er løst står alle i en eller to store sirkler.

Dominobrikker

Tid: 10 min

Antall deltakere: ubegrenset

Mål: Bli bedre kjent, få en god gruppefølelse, bevissthet om likheter og ulikheter innenfor gruppen.

Beskrivelse: Lederen ber en person i gruppen tenke på to ting om seg selv, som han eller hun annonserer til gruppen, hva som helst; synlig eller usynlig, som for eksempel: "På min venstre side er jeg jente, på min høyre side har jeg to brødre". Nestemann skal være en i gruppen som har den ene tingen til felles med den første personen, for eksempel: "på min høyre side er jeg jente, på min venstre side har jeg brune øyne". Hun skal da stille seg ved siden av den første og legge armen rundt skulderen hennes, eventuelt, sette foten inntil hennes, eller på en annen måte berøre henne fysisk. Man kan gjøre øvelsen på mange måter, stående eller liggende. Hele gruppen skal så koble seg på, helt til alle sammen står i en sirkel. Hvis noen annonserer noe som ingen andre matsjer, be deltakerne forhandle frem noe annet, slik at kjeden kan fortsette. Lederen kan foreslå ting man kan si, som favorittmat, favorittsang å synge i dusjen, favorittband, hobby, noe man har på seg. Det er viktig at det er tempo i leken.

Kilde: All different – all equal – education pack

Lufte Passopp

Tid: 10 minutter

Antall deltakere: maks ca 20

Mål: Leken egner seg godt som oppvarmer til rollespill og improvisasjon.

Beskrivelse: Deltakerne står i ring, en person stiller seg i midten og mimer en aktivitet: grave, fiske, spise, lufte hunden - vær kreativ. Den som står til venstre for ham/henne, går også inn i ringen, og spør: "Hva er det du gjør?" Den som mimer "lyver" og sier at han/hun gjør noe helt annet enn det hun/han mimer. Den som spurte, begynner nå å mime den aktiviteten "løgner" tilsvarende, og den første personen stiller seg i ringen igjen. Personen til venstre for den som nå mimer, går inn i ringen og spør om hva mimeren gjør. Slik fortsetter leken til alle har mimet. Det kan være nødvendig å si at det ikke er lov å gi nestemann en mimeoppgave en ikke selv hadde villet gjøre!

Kilde: Wolf and Water, fredsundervisning.no

Brennmanet

Tid: 5 minutter, avhengig av antall deltakere

Antall deltakere: 10 – ca 30

Mål: God oppvarmingsøvelse før rollespill.

Beskrivelse: Deltakerne står eller sitter i ring. Kurslederen holder en ertepose eller lignende og velger et objekt som erteposen skal forestille: en slimete fisk, en brennmanet, en hundebæsj e.l. Kurslederen holder erteposen som om det er objektet, la oss si en brennmanet. Han/hun sier brennmanet og gir den videre i ringen. Mottakeren skal holde erteposen som en brennmanet. Denne bestemmer seg for et annet forestillingsobjekt, holder erteposen slik og gir den videre – slik fortsetter det til alle har holdt posen.

Utviklingsleken ("schwing schwang schwung")

Tid: 10 - 15 min.

Antall deltakere: ubegrenset

Mål: Oppvarming til rollespill, skape energi i gruppa og ha det moro.

Beskrivelse: Leken er en utvidet utgave av "stein-saks-papir" (steinen sløver saksa, saksa klipper papiret og papiret pakker inn steinen) - Alle samles ute på gulvet i en klynge. Det er fem trinn av utviklingen. Alle begynner på det laveste nivået, som amøber. Man viser at man er amøbe ved å gå foroverbøyd, slenge med armene og si "woof woof" med mørk stemme. Når to amøber møtes, stiller de seg mot hverandre, og sier "Schwing, schwang, schwung" (og 'schwinger' høyre arm i takt med disse magiske ordene). Etter "schwung" gjør de stein-saks- papir-tegn mot hverandre.

- Taperen fortsetter sitt liv som amøbe, og leter etter andre amøber å konkurrere med. Vinneren utvikler seg til en dinosaur. Dinosaurene viser at de er dinosaurer ved å rette seg opp, samle hendene foran seg som små forbein, som tyrannosaurusen, klore rundt seg, og klampe rundt og si "wræææh – wræææh" med aggressiv stemme. Disse møter andre dinosaurer som de konkurrerer med.
- Taperen etter dinosaurskampen går tilbake til amøbestadiet og må igjen finne amøber å konkurrere med. Vinneren blir til menneske, som går rundt og smiler blidt i Ivo Caprino-stil.
- Neste stadium er prins eller prinsesse, som tripper rundt med armene over hodet og sier "ding ding ding ding" med høy, pipete stemme. De oppsøker andre prinser og prinsesser som de konkurrerer mot. Taperen går tilbake til menneske, og vinneren når det høyeste nivået av utvikling:
- Konge/dronning, og stiller seg på en stol og betrakter det hele ovenfra, til de andre er ferdige.

Kilde: www.od.no

Elefantryne**Tid:** 5-10min**Antall deltagere:** 20-30. Hvis flere, dann flere ringer.**Mål:** Oppmerksomhet og konsentrasjon

Beskrivelse: Alle står i en ring. En er "elefant" og lager elefantryne med å knipe seg i nesen med den ene hånden for så å stikke den andre gjennom "løyken" som formes av armen mot nesen. Vift deretter med armen gjennom "løyken" som en snabel. De som står på hver side skal sette elefantører på vedkommendes hode gjennom passende armbevegelser. Når det er gjort brukes snabelen til å peke ut en ny elefant. Denne, og de som står på hver side, må være rask med å lage elefantryne, nese og ører. De som ikke er oppmerksomme og tar imot denne utfordringen om å bli den neste elefanten må ut av ringen. Ringen blir mindre etter hvert.

Linjeøvelse**Tid:** 5-10min**Antall deltagere:** Ubegrenset**Mål:** Alle inkluderes på likt grunnlag. Ikke-verbal kommunikasjon.

Beskrivelse: Elevene får oppgave om å stille seg i rekke, riktig alfabetisk (navnet), riktig rekkefølge i forhold til høyde, hårfarge, alder, etc. Det kan også deles i lag på like mange og kjøre det som en konkurranse om å bli først ferdig. Husk; Det er ikke lov å snakke.

Dirigent**Tid:** 5-10min**Antall deltagere:** 20, ved flere del opp i flere ringer.**Mål:** Oppmerksomhet og konsentrasjon

Beskrivelse: Alle står i en ring, en av elevene er detektiv, lukker øynene eller går ut av rommet. De som er igjen blir enige om hvem som skal være dirigent, og alle kopierer rekken av bevegelser dirigenten gjør. Dirigenten forandrer bevegelse når alle er synkroniserte. Eleven som er detektiv skal avsløre hvem i ringen som er dirigenten.

1.4

Drama og teater som metode i fredsundervisning

Verden er foranderlig, og forandringen begynner i teateret. Dette er det politiske teatrets poetikk. Teaterforestillingen er en forberedelse til handling.

Teater og drama er kommunikasjonsfag, og byr på en rekke metoder som er svært anvendelige i fredsundervisningssammenheng. Erfarne fredsundervisere hevder at dramalek og øvelser er blant de få virkelig effektive metoder som finnes for å oppøve ferdigheter for fred.

Teater er handling. Derfor er det å arbeide med metoder fra teater og drama i sterk grad å bevisstgjøre handlinger, og hva som motiverer handlingene. For eksempel: Fordommer er holdninger vi har, diskriminering er handling.

Gjennom dramalek, rollespill og aktiv deltagelse kan deltakerne bli aktive og få erfaring med forskjellige ståsteder og situasjoner. Det legges til rette for refleksjon og erfaring med konfliktfylte og utfordrende temaer. Håpet er at læring og mening oppdages fra innsiden, i stedet for å bli påført fra utsiden.

Kreativitet er essensielt all konfliktløsning. Mange dramaøvelser er ren kreativitetstrening. Blir vi mer kreative, blir vi også bedre til å løse konflikter.

Det er mange likheter mellom drama, teater og lek. I en god lek deltar alle, og det er ingen konkurranse. Man er ikke opptatt av prestasjoner. Det gjelder ikke å være best. Alle er der for å lære, og for å se hvordan de selv og andre løser situasjonene og utfordringene, slik at neste gang man kommer ut for en liknende situasjon i det virkelige livet, har man en erfaring om at det finnes ulike måter å reagere på i en gitt situasjon, som kan gjøre at situasjonen utvikler seg i en annen retning enn den som kanskje synes mest opplagt.

Lærerens oppgave er i første omgang å tilrettelegge og lage situasjoner. Klare rammer gir trygghet. Dernest er lærerens oppgave å stimulere til dialog og toveiskom-

munikasjon. Ingen er passive tilskuere, det handler om å delta, observere og dele erfaringer. Derfor er debriefingen etter øvelsene en svært viktig del av det hele, det er her vi trekker ut lærdommen som er å hente i det vi har gjort.

Paulo Freire en hovedinspirator innenfor frigjørende pedagogikk. Han forklarte aldri elevene hva de manglet av kunnskap, men han la forholdene til rette, slik at de selv oppdaget at det var viktig å få mer kunnskap. Det man blir ledet til å oppdage hos seg selv i egen forståelse har større sprengkraft enn læring som blir "påført". Slik ble motivasjon skapt hos elevene, samtidig som deres evner og selvrespekt ikke ble krenket.

Den frigjørende pedagogikken bygger på elevenes egne utsagn, deres erfaringer og deres opplevelse. Læreres bidrag i denne prosessen bør være tuftet på frivillighet, mot, og lyst, dvs. at man selv ønsker å utforske disse metodene sammen med elevene. Her ligger muligheten for mange glade øyeblikk, men også utfordring og stillstand.

Gjennom å utforske og prøve, erverves erfaring og trygghet til å skape disse møteplassene for læring. Ingenting er mer fantastisk enn når slike øyeblikk lever og man kjenner at det svinger. Det blir som et bilde på det virkelige livet som skal mestres og leves. På den måten kan man øve seg på å leve og bli mer menneske.

Tips til kursleder/trainer:

- Hvis et rollespill fungerer dårlig, er det som regel noe alle merker. Da er det lurt at lederen avbryter, og at man sammen prøver å finne ut hva som skal til for å få mer flyt i det.
- Er situasjonen tydelig nok beskrevet, slik at elevene har samme oppfatning om hva som er oppgaven?
- Er rollene definert godt nok til at alle elevene har mulighet til å leve seg inn i sin rollefigur?
- Er relasjonene mellom rollefigurene tydelig nok?
- Hvor foregår scenen? Er rommet definert godt nok?

1.5

Øvelser til kapittel 1

BEVISSTGJØRING AV ULIKE NIVÅER I EN SAMTALE**Tid:** 55 – 60 min.**Antall:** 10 og oppover**Mål:** Deltakerne skal få øvelse i å gjenkjenne de ulike nivåene av kommunikasjon som spiller sammen i overføringen av et budskap fra et individ til et annet.**Beskrivelse:** Tilretteleggeren forklarer hvordan man kan skille mellom fire ulike nivåer, som er virksomme på samme tid i samme situasjon, idet et budskap blir gitt fra en person til en annen, her kalt avsenderen og mottakeren.**1. Innhold, faktanivå:** Alle budskap inneholder en eller annen form for informasjon, for eksempel en fremstilling av fakta, sett fra avsenderens synspunkt.**2. Avsløring av personlige egenskaper hos avsenderen:** Det er mulig å slutte seg til hvordan avsenderen anser seg selv, og hvordan avsenderen ønsker å bli ansett av andre, ut ifra måten han eller hun uttrykker seg på. Det er også mulig å slutte seg til andre personlige egenskaper ved avsenderen.**3. Relasjonsnivå:** Et budskap avslører også noe om avsenderens og mottakerens relasjon til hverandre. Denne siden ved et budskap manifesterer seg gjerne i tonen i stemmen, gester og andre ikke-verbale signaler, så vel som i måten man ordlegger seg på.**4. Appell, ønske om å påvirke:** Et budskap blir sjelden gitt uten at det også foreligger et ønske om å påvirke mottakeren i en eller annen retning. Avsenderen ønsker ikke bare at meldingen skal bli forstått, men vil også oppnå en bestemt effekt. Dette kan være ubevisst hos avsenderen. Et budskap inneholder dermed som regel både tilsiktede og utilsiktede avsløringer av ulike sider ved avsenderens egen personlighet.

- Tilretteleggeren demonstrerer med en frivillig hvordan øvelsen skal utføres (kan droppes)
- Deltakerne deles inn i grupper på fire. To fra hver gruppe skal utføre øvelsen, mens de to andre observerer.
- De to som skal utføre øvelsen blir enige om et samtaleemne, som for eksempel familieanliggender, ting som skjer i lokalsamfunnet, ting som skjer i venneflokken, skolen, arbeidet, fritidsaktiviteter eller liknende.
- Samtale: den ene parten (avsenderen) begynner å fortelle en historie relatert til emnet, den andre (mottakeren) reagerer og kommenterer:
 - De første tre minuttene: på faktanivå.
 - De neste tre minuttene: på selvavsløringsnivå
 - De neste tre minuttene på relasjonsnivå
 - De siste tre minuttene på appellnivå.
- Når samtalen er ferdig, skal observatørene gi tilbakemeldinger til de to som utførte øvelsene. Tilbakemeldingene skal fokusere på i hvilken grad de fulgte reglene, vanskeligheter som mottakeren støtte på, og forbedringspotensialer.
- Deltakerne bytter roller. Observatørene skal nå utføre øvelsen, mens de som utførte først skal observere.
- Alle deltakerne deler erfaringer i plenum, og bes om å kommentere spesielt i forhold til:
 1. Hvilke reaksjoner som var lette å utføre og som kom naturlig, og hvilke som var vanskeligere og følte mer unaturlig.
 2. Hvordan de forskjellige reaksjonsmåtene påvirket selve emnet for samtalen.
 3. Hvordan de forskjellige reaksjonsmåtene påvirket stemningen og atmosfæren i samtalen.

Kilde: Training for Trainers in Nonviolent Conflict Transformation, KURVE Wustrow

ROLLESPILL BASERT PÅ KONFLIKTTRAPPEN

Tid: 1 – 1,5 t. avhengig av antall deltakere

Antall: 2 og oppover

Mål: Denne øvelsen er en god demonstrasjon av hvor effektivt drama som metode kan levendegjøre en teoretisk modell som konfliktrappen, ved å gjøre teori om til erfaringer.

Utstyr: Kopier av konfliktrappen (se nederst).

Beskrivelse:

- Konfliktrappen (se nedenfor) formidles som teoretisk modell gjennom ark som deles ut, flippover el Powerpoint.
- Gå gjennom konfliktrappen i plenum, og la deltakerne komme med eventuelle spørsmål og kommentarer til trinnene. Spør deltakerne om de kan se noen paralleller mellom kjente konflikter, lokale, nasjonale el internasjonale, og dette eksemplet fra en skolegård. Be dem tenke på egne konflikterfaringer, og om de passer inn i strukturen.
- Del opp i grupper på 3 – 7.
- Be hver gruppe velge en konflikt fra sin egen erfaring, noe de har lest eller hørt om, eller fått kjennskap til på annen måte. Se om de kan finne de syv kjennetegnene fra konfliktrappen. Ofte er det vanskelig å finne trinn 1 fordi de andre trappetrinnene har tåkelagt den opprinnelige uoverensstemmelsen.
- Be deltakerne skrive en dialog eller en liten scene med replikker ut fra konfliktrappen. Start på trinn en og la konflikten eskalere trinnene oppover.
- Fordel roller og spill konflikten. En kan være observatør/instruktør, og foreslå fysiske handlinger, bevegelser, forsterkninger, posisjoner, finne eventuelle rekvisitter, komme med ideer, være øyet som ser det hele utenfra. To har hovedrollene som de motstridende parter. Er det flere enn tre i gruppen kan de øvrige komme inn som tilskuere eller bipersoner, som etter hvert tar parti for den ene eller den andre når de kommer til fjerde trinn. Spillet slutter med en eller annen form for atskillelse.
- La gruppene spille rollespillene for hverandre i plenum.
- Snakk i plenum og hvordan det var å lage rollespillet, og hvordan det var å spille det for de andre. La dem også gi kommentarer til hverandres rollespill, og spesielt hvordan de ulike spillene fikk fram aspekter av konfliktrappen.
- Har vi lært noe om hva man kan gjøre i en konfliktsituasjon for å hindre at man går opp alle trinnene?
- Hvordan kan man løse en situasjon når det allerede har blitt krig?

Tips: "Fluenes Herre" er en film som illustrerer konfliktrappen veldig godt, og kan sees med elever etter at man har arbeidet med konfliktrappen.

Kilde: fredsundervisning.no

KONFLIKTTRAPPEN

1) Uoverensstemmelse rundt en ressurs. Vi vil ikke det samme. (Martin og Ida vil begge ha klasseballen i frikvarteret. Ida vil sparke fotball, mens Martin vil spille basket.)

2) Personliggjørelse av problemet. Det er den andres skyld, den andre er dum, den andre er problemet istedenfor saken: ("du har alltid ballen, det er dårlig gjort!")

3) Saken blåser seg opp. Flere problemer dukker opp og gamle hentes fram: ("Du bestemmer alltid hva ballen skal brukes til, selv om mange i klassen har lyst til noe annet..." "Dere har alltid de beste plassene når vi ser på film")

4) De døves dialog. Hver part grupperer seg om og med sine egne, søker forbundsfeller, snakker om istedenfor med

hverandre og kommuniserer gjennom handling: Vender ryggen til, tøffer seg ved å dytte borti en sykkel eller ødelegge ballen.

5) Fiendebilder. Motparten er grusom. Nå ser partene bare det siste som skjedde: sykkelen som er veltet og den ødelagte ballen. Det opprinnelige bildet er glemt eller forvrengt.

6) Åpen fiendtlighet. Målet blir å skade motparten. Om noen i gruppen prøver å dempe eller nyansere saken, bli de sett på som forrædere.

7) Fysisk atskillelse. Det er ikke plass til oss begge. (Læreren kommer og fjerner dem fra hverandre, bytte klasse, vold, krig.)

1.5.1

Augusto Boal og "de undertryktes teater"

Den brasilianske teatermannen, skribenten og politikeren Augusto Boal har skapt begrepet "De undertryktes teater", som er en rekke ulike teknikker for å arbeide med drama og teater på en pedagogisk og samfunnsendrende måte. Målet for "De undertryktes teater" er å ødelegge de strukturene som hindrer positiv sosial endring. Disse metodene oppsto på landsbygda i Brasil, men er i dag blitt en svært populær metode som er mye brukt over store deler av verden, også innen fredsundervisning. Her skal beskrives to av Boals grunnleggende teknikker, nemlig bildeteater og forumteater.

BILDETEATER

Tid: 60 - 90 minutter

Antall deltakere: 15 +

Mål: Å skape aktivt engasjement og få publikum til å delta som aktører. Å utforske forholdet og samspillet mellom rollefigurene i den gitte situasjonen. Å skape diskusjon omkring ulike handlingsalternativ i en gitt situasjon. Å utforske hvordan ønske- eller idealbildet er, og hva som må forandres for å nå idealbildet.

Beskrivelse:

1. Fortell at vi nå skal arbeide med en øvelse som foregår helt uten bruk av ord, hvor vi fokuserer helt og fullt på kroppsspråk. Be så deltakerne gå sammen i par. Én i paret skal være skulptør/billedhugger, og skal forme sin partner til en skulptur. Partneren skal ikke gjøre motstand, eller ha noen egen vilje. Skulptøren har ikke lov til å gi verbale instruksjoner, men skal bare bruke hendene sine til å forme. Statuen må kunne stå stabilt.
2. Når skulptørene er ferdige, kan de gå rundt og se på de andres skulpturer. Be så partnerne om å bytte roller, slik at de som var statuer nå får prøve seg som skulptører/billedhuggere.
3. Be så deltakerne om å gå sammen tre og tre. En av de tre skal forme de to andre til en felles skulptur. Når de er ferdige blir skulpturene stående, mens skulptørene kan gå rundt og beundre de andres skulpturer.
4. Be så hele gruppen samle seg, og si at gruppen nå sammen skal finne fram til et tema for det videre arbeidet. Si at det er viktig at gruppen finner et tema som virkelig angår alle i gruppen. Det betyr ikke at alle selv må ha opplevd det samme, men temaet må være aktuelt og engasjerende, slik at alle deltakerne kan identifisere seg med personene som skal fremstilles i situasjonene. Temaet kan gjerne formuleres ganske abstrakt, som for eksempel: "familie", "vennskap", "krangel", "utestenging", "diskriminering", "rasisme".
5. Be deretter deltakerne gå sammen i grupper på 4-5. En av deltakerne skal lage et bilde/tablå som uttrykker en situasjon ut fra temaet som gruppen ble enig om. Det skal være konkrete situasjoner der noen befinner seg i en avmaktssposisjon.
6. Når alle er ferdige, be alle huske sin posisjon eksakt, slik at de kan gå ut av den og inn i den igjen. Be så en og en gruppe vise sitt bilde/tablå, og kommenter hva dere ser og hvordan dere tolker det.
7. Be så "publikum" gi hver karakter en tanke/en ytring som illustrerer hva personen kunne ha tenkt, følt eller sagt i dette bildet.
8. Be så "publikum" legge til en bevegelse for hver av karakterene. Bevegelsen skal kunne gjentas som en rytmisk bevegelse.
9. Lederen går inn i scenen og "intervjuer" hver enkelt rolle: Hva dreier denne situasjonen/konflikten seg om for deg?
10. Be nå "publikum" om å foreslå mulige løsninger, gjennom å forandre noe i bildet. Man kan også velge å

fjerne noen fra bildet, legge noen til, eller bytte ut noen fra "publikum" med noen av rollene. Hvis det er noen som føler seg svært ubekvemme i bildet, la dem få gå ut, og bytt dem ut med en annen. Alle har lov å kommentere forslagene til løsninger. Spør deltakerne om de tror på den foreslåtte løsningen, og be dem også forklare hvorfor de tror/ikke tror på den.

11. Spør om noen har en ide til en bildeserie, som viser de endringer som må til for å komme fra det første bildet til idealbildet/løsningen.
12. Dette gjentas til man finner et bilde som alle er fornøyd med, som et uttrykk for gruppens felles syn på det valgte temaet.

Debriefing og evaluering

Når man er kommet fram til bildet som uttrykker gruppens syn på temaet, innled en kort samtale omkring det man har erfart. Er det på denne måten endring av uønskede situasjoner også skjer i virkeligheten? Det kan være interessant å ta opp spørsmål et om hvordan endringsprosessen begynner. Hva er den første og de neste bevegelsene som må gjøres for til slutt å ende opp i det ønskede bildet? Må det begynne med den mest undertrykte? Er det den som kjenner seg undertrykt som må ta initiativet til forandring? Vil undertrykkerne noen gang komme til å slutte av seg selv?

Tips for leder/tilrettelegger

Viktig: "Magiske" løsninger der alle plutselig er blitt snille, bør ikke uten videre aksepteres. Man kan diskutere hva som måtte endres, for at en løsning som virker "magisk", urealistisk eller utopisk, skulle kunne bli realistisk.

Relaterte øvelser: Forumteater

FORUMTEATER

Tid: 90 – 120 min.

Antall: 15+

Mål: bevisstgjøre og bryte strukturer for undertrykkelse og diskriminering

Utstyr: Gulvplass, store ark og tussj til debriefingen.

Beskrivelse:

1. Del inn i små grupper, 4 – 5 personer i hver gruppe, og be deltakerne samtale omkring temaet "Undertrykkende eller diskriminerende hendelser i din hverdag som du selv har opplevd." Be dem dele en av sine opplevelser med de andre i gruppen. Hva karakteriserer en undertrykkende eller diskriminerende hendelse?
2. Be hver gruppe velge en av hendelsene, og lage en kort (5 – 10 min) scene, hvor de fordeler roller seg imellom og spiller hendelsen.
3. En av scenene fremstilles i plenum.
4. Presenter reglene for forumteater, se nedenfor. Scenen spilles så en gang til. Men nå har tilskuerne muligheten til å gripe inn. Hvis en tilskuer ikke er fornøyd med scenens forløp, roper han/hun "stopp!" Scenen fryses, det vil si at alle skuespillere øyeblikkelig stanser all bevegelse og forblir frosset i den posisjon de var..
5. Nå kan den som ropte "stopp" gå inn og overta en av rollene gjennom å innta - rollefigurens posisjon. Man må vise i handling og ord hva man mener, det er ikke lov å forklare det teoretisk.
6. Etter at skuespilleren som opprinnelig spilte rollen har gått ut, fortsettes scenen, og den nye skuespilleren¹ prøver å forandre utfallet gjennom å forholde seg annerledes enn forgjengeren.
7. Den samme prosedyren gjentar seg så ofte en av tilskuerne har lyst til å innta en av rollene. De øvrige skuespillerne må innrette seg etter den nye vendingen som handlingen tar, og improvisere sine motangrep. Det utvikles en slags kamp mellom de opprinnelige skuespillerne på den ene siden, som hele tiden prøver å få stykket til å ende slik som første gang – og på den andre siden tilskuerne som forsøker å bryte denne undertrykkelsen ved å komme med innspill for å skape alternative handlingsforløp.
8. Etter at scenen er spilt ferdig for annen gang, diskuterer gruppen utfallet av den. Hva var den opprinnelige konflikten? Hvem var hovedaktørene? Hva var det som forandret seg i annen omgang? Førte den andre omgangen til et bedre resultat, kanskje til og med en løsning? Var det som skjedde realistisk, eller var den nye løsningen altfor lettvindt ("magisk")?
9. Hvis diskusjonen viser at gruppen fortsatt ikke er fornøyd med scenens forløp, kan den spilles en tredje gang. Det kan være nødvendig å minne om reglene.

Debriefing:

Formålet med debriefingen er å allmenngjøre de erfaringene man har fått gjennom forumteateret, og hente ut mest mulig av gruppens samlede læring gjennom dette arbeidet.

- 1) Hva er undertrykkelse, diskriminering?
- 2) Hva er årsaken til undertrykkelse og diskriminering?
- 3) Hvilke grupper av mennesker blir mest utsatt for undertrykkelse/diskriminering i Norge, og hvorfor?
- 4) Hvor utbredt er dette på din folkehøgskole?
- 5) Hvem sitt ansvar er det å stoppe undertrykkende/diskriminerende utspill?

Tips til kursleder/trainer

Denne øvelsen kan varieres på mange måter, avhengig av hva slags tema man fokuserer på. Som en grunnregel har tilskuerne bare lov til å bytte rolle med hovedpersonen. (F.eks. i en scene der noen må forsvare seg mot en urettferdig anklage.) I andre tilfeller, der det er samspeillet mellom flere personer som er viktig, kan flere, eller til og med alle roller overtas av tilskuerne.

¹ Boal kaller det "spectactor" – en sammensetning av "spectator" (tilskuer) og "actor" (skuespiller/aktør).

Tilskuerne og lederen kan også få mulighet til å stoppe scenen når de føler at en ny versjon blir altfor lettvin, noe som Augusto Boal kaller for en "magisk" løsning. (F.eks. hvis en figur som var svært aggressiv plutselig uten grunn ombestemmer seg og blir hyggelig.) Når gruppen deler denne oppfatningen, fortsettes scenen fra det tidspunktet umiddelbart før det begynte å bli "magisk", og skuespillerne må prøve å komme fram til et mer realistisk forløp.

En annen måte å starte leken på er å be deltagerne om å skrive ned en eller flere hendelser på et stykke papir. Legg lappene i en hatt. Send rundt hatten og inviter hver deltager til å ta en lapp. Alle leser så etter tur opp sine lapper. Ut fra dette kan man dele i grupper etter hvem som ønsker å arbeide med hvilken scene.

En meget god ledetråd når det gjelder å velge tema for forumteater er at temaene som velges aller helst skal berøre samtlige deltakere på et personlig plan, det vil si at temaet vekker sterkt engasjement i hele gruppen.

Regler for forumteater:

- 1) *Bytte inn*: Hvis man ønsker å bryte inn og endre spillet, roper man "stopp", og går inn og bytter med den som spilte rollen. Det er bare hovedpersonen som kan byttes ut i forumspillet første fase.
- 2) *Å holde seg til de faste forutsetningene*: Tilskuerne som overtar hovedpersonens rolle må ikke forandre på de faste ytre og indre forutsetningene for situasjonen. (eks. personens alder, yrke, familieforhold, økonomi)
- 3) *Jokers rolle*: Joker er spillelederen og skal lede leken, forklare spillereglene og sørge for flyt i spillet. (Joker skal inspirere og stimulere publikum til å delta.)
- 4) *Det magiske*: det er lett å tro på magiske løsninger. Magiske løsninger er lettvinde, urealistiske eller overflatiske løsninger. Publikum bestemmer om løsningen er dårlig gjennomtenkt og "magisk".
- 5) *Å komme fram til en løsning*: En god løsning skal ha noe allmenngyldig over seg. Tilskuerne skal prøve å bryte undertrykkelsen og komme fram til en løsning som ikke kan betegnes som magisk.

Kilde: Augusto Boal: "Stop! Det er magisk!", Teaterforlaget DRAMA 1985, og "Games for Actors and Non-actors", Routledge 1992

2

Mangfold og identitet

Mennesker hater ofte hverandre fordi de frykter hverandre. De frykter hverandre fordi de ikke kjenner hverandre. De kjenner ikke hverandre fordi de ikke har noen kontakt med hverandre. De har ikke kontakt med hverandre fordi de lever atskilt.

- Oversatt fra Martin Luther King

I løpet av de siste 30 årene har verden gjennomgått en rivende utvikling. Vi skal ikke mer enn hundre år tilbake i tid før det å reise utenlands var uvanlig, og forbeholdt de få og rike. De fleste tilbrakte hele sitt liv i en kultur, ofte i et lite område av det landet de tilhørte, noen ganger bare i en liten bygd eller landsby, hvor de levde, elsket og døde på en liten flekk av vår store og vakre klode. Dette er ikke lenger tilfelle for mange av oss (og antallet er økende). Vi er ikke lenger henvist til å bli ved vår lest, men kan selv velge hvor, hvordan og med hvem vi vil leve, elske og dø. Dette betyr blant annet at vi i dag reiser mer enn noensinne. Vi reiser på grunn av studier, arbeid og giftemål, men også av ren eventyrlyst og nysgjerrighet. Mange reiser også fordi de må. De flykter fra krig, vold eller fattigdom i håp om å skape seg et bedre liv et annet sted. Folk med ulik hudfarge, nasjonalitet, religion, livssyn og kultur lever i dag side om side i den globale landsbyen. Dette betyr at for første gang i menneskeheten historie, er den samlede summen av menneskelig kunnskap, erfaring, visdom og refleksjon åpen for studie av hvem som helst av oss.

Dette kapittelet skal handle om mangfold, og hvordan mangfold er forskjellig fra forskjellighet. Mangfold er det motsatte av ensidighet og uniformitet og henspeler på individuell og kulturell mangfoldighet, fargerikhet og variasjon. Kapitlet er ment å kaste lys over to aspekter ved mangfold:

På den ene side: Individuell og kulturell kompleksitet er ikke lenger en trussel men blir i økende grad betraktet som et positivt samfunnstrekk. På samme måte som biologisk mangfold er en forutsetning for økologisk sunnhet tenker vi at individuell og kulturell diversitet er en forutsetning for menneskelig eller samfunnsmes-

sig sunnhet. En rekke historiske eksempler viser også at flerkulturelle smeltedigler fører til et rikt kunst- og kulturliv, samt vitenskapelig fremgang². Vi trenger derfor å utvikle en positiv holdning til den mange-fargede, flerkulturelle og multietniske virkelighet vi i dag lever innenfor. Kanskje vi kan se på mangfold som en menneskelig ressursbank hvor vi, alt ettersom hvilket problem vi trenger å løse, kan hente utredskaper og kunnskap?

På den annen side: Vi trenger å bli oppmerksom på den diskrimineringen som stadig vekk foregår. Den kommunikasjonsflyten som globaliseringen innebærer, har ført til at mulighetene, og til dels behovene for å markere forskjeller, er blitt større enn de var før. Det finnes fortsatt altfor mange mennesker som er blinde for den skjønnhet som en mangfoldig verden utgjør. Det er fortsatt altfor mange på den andre siden av denne blindheten, mennesker som blir undertrykt, misbrukt, ignorert, eller møtt med manglende respekt fordi de antas av andre å være på en spesifikk måte. Vi ønsker derfor å bli oppmerksom på alle typer diskriminering, ikke bare den etniske, men fordommer knyttet til for eksempel bosted (nord-sør, østkant-vestkant, by-land), kjønn, seksuell legning, yrke, klesstil, religion og livssyn, fysisk/psykisk handikap, språk etc.

Men selv om dette kapittelet ser mangfold som et positivt trekk ved samfunnet, må vi også lære å skille mellom en sunn og en usunn blomstring av verdier og levemåter. Vi må være oppmerksom på de fallgruver som også ligger i denne verdien – en feiring av individuelt og kulturelt mangfold krever også en moralsk kontekst. Ikke alt er konstruktivt, selv om det er mangfoldig. Hva med kulturelle skikker som kjønnslemlestelse, tvangsekteskap eller æresdrap? Hva med holdninger som motstand mot homofile prester eller postmoderne narsissisme? I vår hyllest til mangfoldet må vi også våge å stå opp for at noe er mer riktig enn noe annet.

Er mangfold en verdi i seg selv? På hvilken måte kan mangfold være positivt? Kan mangfold være negativt?

² Djuliman, Enver og Hjort, Lillian: Bygge broer, ikke murer. Humanist Forlag, 2007

2.1

Identitet

Da jeg ble født var jeg svart.
 Når jeg fryser er jeg svart.
 Når jeg er varm er jeg svart.
 Når jeg er redd er jeg svart.
 Når jeg dør er jeg svart.
 Da du ble født var du rosa.
 Når du fryser er du blå.
 Når du er varm er du rød.
 Når du blir syk er du grønn.
 Når du er redd er du hvit?
 Når du dør er du lilla.
 Og du kaller meg farget.

(Hentet fra www.lnu.no)

Identitet er en kombinasjon av selvbilde og hvordan andre oppfatter oss. Hvem er jeg? Hvem er du? Hvem er vi? Å få et mer bevisst forhold til en selv er en forutsetning for å forstå andre og for å kunne endre og utvikle oss selv og den kulturen vi lever i. Enkelte aspekter ved vår identitet er medfødt og fastlagt, som for eksempel alder, høyde og foreldre, mens andre aspekter kan vi selv velge, som for eksempel religiøs tilhørighet, utdanning og musikksmak. Det er derfor relevant å ikke bare spørre hvem vi er, men hvem vi velger å være og hvordan andre oppfatter oss. Vi er den vi er i kraft av arv og miljø, men også som et resultat av vår frie vilje. Et viktig spørsmål blir da hvilken mulighet vi selv har til å bestemme vår identitet i forhold til hvordan andre ser på oss. Hvem bestemmer for eksempel om en person er same? Hva med Inga som har samisktalende foreldre, men selv velger å snakke norsk, og lever som om hun er etnisk norsk. Eller hva med Sirin som selv definerer seg som norsk, men har en annen hudfarge og kleskode enn de fleste etnisk norske?

Kan vi velge hvem vi vil være?

En persons identitet er mangfoldig. Vi er sammensatte personer og like eller forskjellige alt ettersom hvilke kriterier som legges til grunn. Hvis man forenkler en persons identitet vil man forenkle noen trekk og forstørre andre. Dette kan skape fordommer og lede til diskriminering og rasisme.

2.2

Stereotypier og fordommer

Vi er alle mer eller mindre forhåndsprogrammerte. Vi ordner og forenkler virkeligheten ved å dele den inn i bokser hvor vi kan putte ting med enkelte fellestrekk, som for eksempel insekter, fugler, fisk og pattedyr. Brukt på mennesker eller grupper av mennesker kan vår forenkling av virkeligheten lett føre til stereotypier, og vi får enkle generaliseringer som for eksempel: Nordmenn går på ski, franskmenn elsker vin, amerikanere er selvsikre, samer drikker etc. Hvis disse stereotypiene stivner og blir enerådende utvikler de seg til fordommer.

En fordom er en bedømmelse vi gjør av andre mennesker, uten at vi egentlig kjenner dem. De læres gjennom vår sosialiseringssprosess, og kan være vanskelig å endre eller bli kvitt. Dess tidligere de læres, dess hardere sitter de. Vokser man opp i en familie hvor mor og far mener homofile er unormale overføres denne holdningen til barnet, og man kan da oppleve at man som voksen reagerer følelsesmessig negativt når man møter mennesker med homofil legning.

Fordommer oppstår der mennesker ikke møtes. Fordommer opprettholdes ved hjelp av ensidig og manglende kunnskap om "de andre", og fører ofte til at vi tar avstand, både fysisk og følelsesmessig, fra andre mennesker eller grupper av mennesker. Det er derfor enormt viktig å bli seg sine fordommer bevisst, ikke nødvendigvis for å bli kvitt dem, men for å lære seg å kontrollere dem og ikke handle etter dem. Øvelsene i denne manualen er ment som en hjelp til dette.

Hvilke gruppe mennesker liker du ikke, selv om du ikke kjenner dem?

2.3

Diskriminering

Når skal vi egentlig lære at vi alle er avhengig av hverandre, at vi alle er del av et fellesskap? Sosial rettferdighet er uoppnåelig hvis ikke nestekjærlighet – uansett rase, hudfarge eller tro – får fylle verden; hvis ikke våre liv og våre handlinger avspeiler brorskap, hvis ikke de store folkemassene oppdager at de har ansvaret for hverandres sosiale velferd.

- Helen Keller (1880-1968)

Fordommer er forutinntatte holdninger. Diskriminering er fordommer satt ut i praksis. Begrepet diskriminering viser til en usaklig eller urimelig forskjellsbehandling av individer eller grupper begrunnet i kjønn, hudfarge, etnisk tilhørighet, religion, seksuell legning eller andre karakteristika. Et eksempel på diskriminering kan være kvinnelige muslimer som nektes å bruke hijab på jobben eller i skolesammenheng. Et annet kan være polske arbeidsinnvandrere som gis dårligere lønn og boforhold enn etnisk norske arbeidere. Diskriminering kalles strukturell vold, fordi volden ikke nødvendigvis utføres av enkeltindividet men ligger innbakt i samfunnets sosiale strukturer, som for eksempel et utdanningssystem som favoriserer rike mennesker fremfor folk med lite penger.

Hvilke grupper er mest utsatt for diskriminering i Norge? Hvem diskrimineres der du bor?

2.4

Øvelser til kapittel 2

DISKRIMINERING OG RASISME**Tid:** 60 min**Antall deltakere:** 6+**Mål:** Å bli mer bevisst hva rasisme og diskriminering er. Å bli mer bevisst rasisme og diskriminering i ditt eget liv. Økt forståelse og empati for de som blir utsatt for rasisme og diskriminering.**Utstyr:** Store ark og noe å skrive med. Tavle eller flippover.**Beskrivelse:**

Del inn i små grupper, og diskuter følgende spørsmål/tema:

1. Hva er diskriminering? Hva er rasisme? Be gruppene skrive ned på store ark det de kommer frem til (ca 10 min).
2. Rasistiske eller diskriminerende hendelser i din hverdag som du selv har opplevd. Del en av opplevelsene med de andre i gruppen. Hva karakteriserer en rasistisk eller diskriminerende hendelse? (20 min)
3. Lag et kort rollespill over en rasistisk eller diskriminerende hendelse.

Debriefing og evaluering:

Start debriefingen ved at gruppene spiller rollespillet for hverandre. Diskuter så i plenum følgende spørsmål:

1. Hva er diskriminering?
2. Hva er rasisme?
3. Hvilke typer rasisme og diskriminering finnes?
4. Hva er årsaken til rasisme og diskriminering?
5. Hvem er rasister?
6. Hvilke grupper av mennesker blir mest utsatt for rasisme/diskriminering i Norge, og hvorfor?
7. Hvor utbredt er dette på din folkehøgskole?
8. Hvem sitt ansvar er det å stoppe rasistiske/diskriminerende utspill?
9. Hvordan kan dette gjøres?
10. Hva skjedde i rollespillet? Hvordan oppstod situasjonen? Hva følte personen(e) som ble utsatt for diskriminering/rasisme? Hvem kunne ha hindret/endret situasjonen?
11. Er det mulig å lage en handlingsplan som kan forebygge rasisme og diskriminering? Hva består den i så fall av?

Tips til leder/tilrettelegger:

Finn ut av gruppens bakgrunn på forhånd. Som en innledning kan du fortelle om reelle hendelser som angår deltagerne. Gå gjerne rundt og hjelp deltagerne når de skal dele sine selvopplevde hendelser. Vær oppmerksom på at denne øvelsen kan framprovosere sterke følelser.

Variasjon:

Be deltagerne om å skrive ned en eller flere hendelser på et stykke papir. Legg lappene i en hatt. Send rundt hatten og inviter hver deltager til å ta en lapp. Alle leser så etter tur opp sine lapper. Be deltakerne å gjette hvilke følelser de som er involvert her.

TYPISK NORSK

Tid: 30-45 min

Antall deltagere: 6+

Mål: Prøve å se på den norske kulturen med andre øyne. Hvordan blir nordmenn oppfattet av andre og hvordan er den typiske nordmann?

Utstyr: Ferdigtrykte gruppeoppgaver. Store ark og noe å skrive med.

Beskrivelse:

Plasser de deltagerne i grupper på 4-6 personer. Skriv ned problemstillingen på et ark og la deltagerne drøfte dette i gruppen. Oppsummering i plenum.

Gruppeoppgave A:

1. Hvordan ser en nordmann ut? Kom med ideer på hvordan dere mener en typisk nordmann ser ut.
2. Hva er absolutt norsk og tvers gjennom unikt for Norge av de punktene vi har listet opp? Finnes det noe som er typisk norsk?
3. Hva er ugjenkallelig og grunnleggende for norskhet – det vil si noe som nordmenn ikke er villige til å endre på eller som ikke bør forandres?

Gruppeoppgave B:

1. Forsøk så ærlig som mulig å liste opp vanskene som oppstår når folk fra forskjellige kulturer møtes.
2. Hvordan kan vi motvirke disse vanskene?
3. Hva bunner disse vanskene i?
4. Hva er det vi først og fremst er redde og engstelige for i møte med andre kulturer?
5. Har dette noe med fordommer og rasisme å gjøre?

Gruppeoppgave C:

1. Hvordan ville verden se ut om norske vaner, verdier og oppførsel skulle råde overalt?
2. Hva er du villig til å avstå fra som nordmann i et annet land?
3. Hva ville du aldri avstått fra eller endre på?
4. Hvordan ville du som innvanderer i et annet land oppføre deg? Hvor norsk ville du være?

IDENTITETSØVELSEN

Tid: 15-30 min

Antall deltagere: 8+

Mål: Vise at vi er sammensatte personer og at vi er like/forskjellige alt ettersom hvilke kriterier man legger til grunn.

Beskrivelse:

Tilretteleggeren presenterer ulike identitetskriterier for deltagerne og ber dem stille seg på hver side av en midtlinje alt ettersom om de identifiserer seg med gjeldende kriterium eller ikke. La deltagerne forklare hvorfor de har valgt som de har gjort etter hver påstand. Det er lov å skifte side underveis.

Eksempler på kriterier:

- Alle som liker sjokoladekake.
- Alle som har vært i utlandet det siste året.
- Alle som har reist utenfor Europa.
- Alle som spille et instrument.
- Alle som tror på Gud.
- Alle som har foreldre som er født i et annet land enn Norge.
- Alle som har besteforeldre som er født i et annet land enn Norge.
- Alle som driver idrett.
- Alle som liker å stå på ski eller snøbrett.
- Alle som er opptatt av miljøvern.

Debriefing:

Hvis man forenkler en persons identitet vil man forstørre noen trekk og dempe andre. Dette skaper fordommer og kan lede til diskriminering.

STANDPUNKT (VOTE WITH YOUR FEET)

Tid: 15-30 min

Antall deltagere: 6+

Mål: Bli bevisst sin egen mening. Forstå andres meninger.

Beskrivelse:

Tilretteleggeren presenterer en påstand for deltagerne. De får velge svar i form av å stille seg på en linje der den ene enden er enig og den andre enden er uenig. Deltagerne vurderer påstanden og stiller seg et sted på linjen ut i fra hva som passer med deres mening. La deltagerne forklare hvorfor de har valgt som de har gjort etter hver påstand. Det er lov å skifte plass underveis.

Eksempler på påstander:

- Ungdom er mindre rasistiske enn voksne!
- Ungdom har mindre fordommer enn voksne!
- Ungdom er mer åpne og nytenkende enn voksne!
- Det er høyere andel kriminelle blant innvandrerungdom enn etnisk norske ungdom!
- Ungdom med innvandrerbakgrunn går alltid i gjenger!
- Innvandrere er mer voldelig enn nordmenn!
- Menn er mer rasistiske enn kvinner!
- Muslimske menn slår sine kvinner!
- Grunnen til at det kommer flyktninger til Norge, er enkel tilgang på sosiale goder!
- Innvandrere tar jobber og hus fra nordmenn!
- Det er vanskelig å integrere muslimer i det norske samfunnet!
- Alle har fordommer!
- Det finnes ikke rasisme i Norge!
- Det finnes ikke rasisme der jeg bor!
- Det finnes ikke rasisme eller diskriminering på vår skole, i vår organisasjon, på vår arbeidsplass, etc.!
- Kristendommen er bedre enn Islam!
- Jenter som går med hijab er undertrykte!
- Nordmenn har nok med seg selv, og gidder ikke bry seg med andre!
- Kjærlighet kan løse alle problemer!

FIRE HJØRNER

Tid: 15-30 min

Antall deltagere: 10+

Mål: Å ta standpunkt til ulike myter eller påstander. Å bli bevisst sin egen mening. Å forstå andres meninger.

Beskrivelse:

Tilrettelegger presenterer deltagerne for en påstand eller myte. De får velge svar i form av fire valgmuligheter; ja, nei, vet ikke, kanskje. Hvert alternativ er plassert i et hjørne i rommet, og deltagerne går til det svaret som passer med deres mening. Før du lar deltagerne forklare hvorfor de har valgt som de har etter hver myte/påstand lar du dem snakke sammen i sitt hjørne om hvorfor de gikk dit. Alle må også få mulighet til å bytte plass.

Eksempler på myter/påstander:

- Jeg har ikke fordommer overfor etniske minoriteter.
- Dersom vi må ha med muslimer i vår klasse må vi endre mye på aktiviteten.
- Vår klasse er inkluderende.
- Man skal jobbe med å inkludere bare fordi det er en trend i tiden.
- Muslimer har helt andre levesett enn etnisk norske, derfor passer de ikke inn i vår klasse.

LIK OG ULIK

Tid: 15-30 min

Antall deltagere: 12+

Mål: Bli kjent med forskjellen mellom folk. Forstå at noe som er lett for deg er vanskelig for andre.

Beskrivelse:

Før man skal ha pause i kurset, gir man hver av kursdeltagerne en lapp med tre ting som de skal ha med seg tilbake til kursrommet når pausen er ferdig. Tilretteleggeren har gjort ferdig tre ulike typer lapper på forhånd. Det er viktig at kursdeltagerne ikke røper for hverandre hva som står på lappen man har fått utdelt. De utenlandske ordene skal ikke oversettes før under gjennomgangen, det er meningen de ikke skal forstå hva de betyr. Når deltagerne kommer tilbake til rommet plasserer tilretteleggeren dem i grupper alt etter om man har løst oppgaven fullstendig, halvveis eller ikke har klart det i det hele tatt.

Gruppe 1: Ta med disse tingene etter pausen:

- Pitaka (Lommebok på filippinsk)
- Maliit na bato (En liten stein på filippinsk)
- Damit (Et klesplagg på filippinsk)

Gruppe 2: Ta med disse tingene tilbake etter pausen:

- Lommebok
- En liten stein
- Et klesplagg

Gruppe 3: Ta med disse tingene etter pausen:

- 1000-lapp
- Sovepose
- Pass

Debriefing:

Gruppen kan diskutere hvordan det var å få beskjed om å ta med seg noe man ikke har tilgjengelig og hvordan det er å få beskjed om å ta med noe man ikke skjønner hva er. Tror deltagerne at dette kan være en reell situasjon for ungdom fra andre land i møte med de tradisjonelle norske barne- og ungdomsorganisasjonene?

JEG OGSÅ!

Tid: 20 min

Antall: 12+

Mål: Bli kjent med hverandre. vise at vi alle er forskjellige men også like.

Utstyr: Samme antall stoler som deltagerne.

Beskrivelse:

1. Alle sitter på stoler i en sirkel. Be deltagerne tenke på noe de tror er unikt med dem, en egenskap, opplevelse eller erfaring ingen andre har.
2. En person reiser seg opp og starter med å si noe han/hun tror er unikt med ham/henne. For eksempel: Jeg har vært i Tyrkia tre ganger. Hvis noen andre deler dette med vedkommende reiser de seg og sier: Jeg og! Personen må nå prøve å finne noe annet som er unikt ved ham/henne.
3. Den første runden avsluttes når alle har greid å finne noe som er unikt med dem. Her kan øvelsen avsluttes eller man kan fortsette som følgende:
4. Deltagerne skal nå prøve å finne fram til det som er felles for flest mulig.
5. Ta bort en stol og be den som starter om å stille seg i midten av sirkelen. Nå skal personen i midten si noe som han/hun tror flest mulig i gruppen har felles. For eksempel: Jeg liker musikk.
6. Alle som liker musikk skal nå reise seg opp fra stolene sine og finne seg en ny stol å sitte på. Personen i midten prøver også å finne seg en ledig plass. Slik fortsetter man til man synes det er nok.

Debriefing og evaluering:

Hva var enklest, å finne det unike eller det som er felles? I hvilke sammenhenger er det positivt å være unik og i hvilke sammenhenger er det positivt å ha noe felles? Kan man være unik og felles i en og samme situasjon? Det som skilte deg ut i denne gruppen, er det noe du har felles med andre i andre grupper? Er det som er felles i denne gruppen felles for alle andre i verden?

Tips til leder/tilrettelegger:

Denne aktiviteten skal gjøres raskt. Hvis du arbeider med store grupper er det en fordel å dele dem inn i mindre grupper. Antallet bør ikke overstige 10-12. Her er det en fordel at leder også er med.

IDENTITETSSOLEN

Tid: 45-60 min

Antall deltakere: 8+

Mål: Å bli bevisst sin egen og Andres identitet. Å bli bevisst det vi har felles med andre og det vi er unike på. Å fremme solidaritet og respekt.

Utstyr: Store ark og fargeblyanter. Eventuelt pastellkritt.

Beskrivelse:

1. Gå sammen to og to. Reflekter over hva som er interessant å vite om andre mennesker når du møter dem for første gang. Brainstorm for eksempel navn, alder, kjønn, nasjonalitet, religion, etnisitet, musikksmak, hobby, idrett, hva som er viktig for deg, etc.
2. Del ut ark og farger og be hver av deltagerne tegne seg selv som en sol hvor hver stråle representerer ulike aspekter av hvem du er (din identitet). Solen bør ha minst 8-10 stråler.
3. Be så deltagerne gå rundt og sammenligne sin sol med de andres sol. Hver gang du finner en annen sol som har en eller flere av dine stråler skriver du navnet på vedkommende på de av dine stråler som er felles med hans/hennes. (15 min.)
4. Reflekter sammen i plenum over følgende: Hvilke aspekter av identitet har man felles og hva er unikt? Hvor forskjellige er vi egentlig? Har vi mer til felles enn det som skiller oss?
5. Brainstorm hvilke aspekter av identitet vi er født med og hvilke vi selv velger. Skriv dette opp i to kolonner.

Debriefing og evaluering:

1. Hva lærte/oppdaget du om deg selv i denne øvelsen?
2. Var det vanskelig å bestemme hvilke aspekter av din identitet som var viktigst?
3. Hvordan var det å sammenligne solene?
4. Hadde du mer eller mindre til felles med andre enn forventet?
5. Var det noen aspekter av de andres identitet du overhodet ikke kunne gjenkjenne i deg selv?
6. Hvordan skapes identitet? Hva er medfødt? Hva er sosialt konstruert? Hva er fritt valg?
7. I hvilken grad kan vi velge vår identitet?
8. Hvor frie er vi egentlig?
9. Hva betyr det for et samfunns mulighet for utvikling at vi kan velge vår identitet?
10. Hva betyr det for menneskerettighetene at vi kan velge vår identitet?

Tips til leder/tilrettelegger:

For å forklare hva du mener med identitet og identitetsaspekter, bruk deg selv som eksempel. For eksempel: Elise, kvinne, 25 år, filosofi student, miljøaktivist, litteraturelsker, etc.

EURO-RAIL

Tid: 30-45 min

Antall deltakere: 6+

Mål: Gjøre deltakerne oppmerksomme på sine fordommer, og reflektere over om det er mulig å leve uten fordommer. Er det mulig å skape en diskrimineringsfri verden?

Utstyr: En kopi av listen nedenfor til hver av deltagerne.

Beskrivelse:

Du skal på en ukes reise med tog fra Lisboa til Moskva. Du har kjøpt billett til en sovekupe for 4 personer. Hvem av de følgende passasjerene ville du foretrekke å dele kupe med? Hva er ditt førstevalg og hvorfor? Hva er ditt sistevalg og hvorfor? Ranger de tre øverste og de tre nederste.

- 1) En fet tysk finansmann med kone
- 2) En serbisk soldat fra Bosnia
- 3) En rik italiensk surfer
- 4) En afrikansk kvinne som selger klær
- 5) En svensk skinhead
- 6) En kurdisk flyktning uten visum
- 7) En russisk prostituert
- 8) En blind kvinne fra Island
- 9) En kunstner fra Amsterdam med AIDS
- 10) En alkoholisert britisk forballsupporter
- 11) En gatemusikant fra Latin-Amerika
- 12) En norsk kristen misjonær
- 13) En buddhistisk nonne
- 14) En svensk student i miniskjørt
- 15) En dansk fredsaktivist
- 16) En tysk feminist
- 17) En somalisk kvinne med sitt lille barn

Debriefing og evaluering:

1. Hvilke kriterier velger vi våre følgesvenner ut fra?
2. Hvor riktige er våre fordommer? Stemmer våre fordommer alltid med virkeligheten?
3. Har vi gode grunner for våre fordommer?
4. Hva er våre fordommer vanligvis basert på?
5. Er det en bestemt type gruppe du ville unngå hvis du kunne?
6. Er det en bestemt type gruppe du alltid føler deg åpen og positiv til?
7. Har alle kulturer fordommer?
8. Er noen kulturer mer fordomsfulle enn andre?
9. Er det mulig å leve våre liv uten fordommer?
10. Leder fordommer alltid til diskriminering?
11. Har du noen gang selv opplevd å bli diskriminert?
12. Har du selv noen gang oppført deg diskriminerende mot andre?

Tips til leder/tilrettelegger:

Listen kan varieres både med hensyn til lengde og innhold.

Kilde: All Different - All Equal: Education pack

HVEM VIL DU BO SAMMEN MED?**Tid:** 30-45 min**Antall:** 6+**Mål:** Gjøre deltagerne oppmerksomme på sine fordommer, og reflektere over om det er mulig å leve uten fordommer. Er det mulig å skape en diskrimineringsfri verden?**Utstyr:** En kopi av listene nedenfor til hver av deltagerne.**Gjennomføring:**

Familien din skal leie ut en sokkelleilighet, og du får være med på å bestemme hvem leietakerne skal være. Du får utdelt en liste over interesserte personer hvor følgende opplysninger er oppgitt.

- 1) Ektepar fra Kongo.
- 2) Familie fra USA, mor, far og to barn.
- 3) Geir (rørlegger) og Stian (snekker).
- 4) Etnisk nordmann (35), vakt på utested.
- 5) Hussain (45), muslim.
- 6) Aslaug (72), pensjonist.

På basis av disse opplysningene skal du rangere personene i forhold til hvem du vil innkalle til et intervju. Du får nå tildelt en ny liste med flere opplysninger om de potensielle leietagerne. Du gjør en ny rangering basert på de nye opplysningene.

- 1) Ektepar fra Kongo. Midlertidig oppholdstillatelse. Ingen fast jobb.
- 2) Mor, far og to barn fra USA. Konservative jøder. Far er rabbiner.
- 3) Geir (rørlegger) og Stian (snekker). Begge er homofile.
- 4) Etnisk nordmann (35). Vakt på utested. Bakgrunn i nynazistisk miljø.
- 5) Hussain (45). Muslim. Bodd i Norge i 23 år, politimann.
- 6) Aslaug (72), pensjonist. Har hund. Liker å gå tur tidlig om morgenen.

Debriefing og evaluering:

- Hvilke kriterier valgte du leieboere ut fra?
- Rangerte du forskjellig i forhold til de to listene?
- Hva sier dette i så fall om fordommer?
- Hvor riktige er våre fordommer? Stemmer våre fordommer alltid med virkeligheten?
- Har vi gode grunner for våre fordommer?
- Hva er våre fordommer vanligvis basert på?
- Er det en bestemt type gruppe du ville unngå hvis du kunne?
- Er det en bestemt type gruppe du alltid føler deg åpen og positiv til?
- Har alle kulturer fordommer?
- Er noen kulturer mer fordomsfulle enn andre?
- Er det mulig å leve våre liv uten fordommer?
- Leder fordommer alltid til diskriminering?
- Har du noen gang selv opplevd å bli diskriminert?
- Har du selv noen gang oppført deg diskriminerende mot andre?

Tips til leder/tilrettelegger:

Listen kan varieres både med hensyn til lengde og innhold.

3.1

Globalisering

Redd Barna, Coca-Cola, www, forurensing og AIDS er alle eksempel på noen av globaliseringens dimensjoner. Ordet globalisering beskriver en verdenssituasjon med økt flyt over landegrenser - flyten av penger, bilder og informasjon, men også mennesker, tjenester og ideer. Globalisering er ikke én isolert prosess eller saksområde, men et komplekst sett av prosesser som foregår på mange av samfunnets arenaer, og som får både økonomiske, politiske og kulturelle innvirkninger.

Den økonomiske globaliseringen kjennetegnes ved høy grad av økonomisk integrering, privatisering, frihandel, og investeringer på tvers av landegrenser. Den kulturelle og politiske globaliseringen omfatter utveksling av kultur og politikk, der idéer, kunnskap og normer daglig blir transportert via verdens "påvirkningsnett" som film, litteratur, musikk og internett.

Globalisering er ikke et nytt fenomen. På siste del av 1800-tallet og fram til første verdenskrig var mobiliteten av varer og kapital også svært høy mellom mange land, og mobiliteten av arbeidskraft var betydelig større enn nå. Globaliseringen nå er imidlertid preget av helt andre teknologiske og kommunikasjonsmessige muligheter, mye lavere transportkostnader, og mer detaljerte og vidtfavnende internasjonale avtaler.

Det som er nytt og uforutsigbart i forhold til globaliseringsprosessen er i hvilken grad globaliseringen skyver makt og innflytelse fra det lokale plan over til den globale arena. Denne maktforskyvingen kan ha både positive og negative effekter.

Vi kan lett forestille oss at nasjonalstatene i mindre grad vil kunne påvirke samfunnsutviklingen på enkelte områder, og at utviklingen i større grad vil bestemmes av faktorer utenfor nasjonalpolitikernes kontroll. Eksempler på dette ser vi daglig i nyhetsbildet, når for eksempel internasjonale selskaper flytter arbeidsplasser til lavkostland, eller når EU kommer med nye direktiver som skal følges. Dette kan skape en oppfatning av at vi lever i en tid hvor nasjonale myndigheter i større grad må tilpasse sin politikk til den globaliserte verden – en verden som ingen har demokratisk politisk kontroll med.

Men globaliseringen har også en annen effekt; den skaper et nytt press for lokalt selvstyre. Samtidig med at de globale impulsene blir flere, skapes det også større bevissthet og oppslutning rundt nasjonale og lokale symboler. Det er derfor trolig mer riktig å si at globaliseringen gir oss et større mangfold av identitetskilder, enn å si at det er en entydig trend at nasjonale og lokale identiteter fortrennes av globale.

3.1.1

Hva har globalisering med medborgerskap å gjøre?

En viktig del av globaliseringen er også at menneskene reiser og bosetter seg på tvers av landegrensene. Til tross for at det utkjempes færre kriger i dag enn for 30 år siden, er det i følge FN mellom 40 og 45 millioner mennesker på flukt, enten internt i sine egne land, eller de har emigrert. Klimaflyktninger er blitt et reelt faktum. Et stadig økende antall mennesker søker å ta del verdens velstand som arbeidsinnvandrere, og bosetter seg i et land for en kortere eller lenger periode. I tillegg reiser folk på stadig lengre ferier til stadig fjernere land, og man finner backpackere som slår seg ned for en periode på et sted de likte godt. "Verden er blitt mindre" er blitt en klisje, men det gjør også uttrykket "vi er alle i samme båt" til et treffende bilde over situasjonen vi befinner oss i.

Disse uttrykkene innebærer to ting:

1. Vi må i stadig økende grad forholde oss direkte til mennesker med annen kulturell bakgrunn enn oss selv.
2. Vi må i stadig økende grad forholde oss til det som skjer ellers i verden. Bedre informasjonsteknologi gjør at vi får direktebilder til alle døgnets tider om hva som skjer. Etter at du var på tur i Kenya er det mye mer interessant å følge med på valget der. Men du får også merke konsekvensene av klimautslippene du bidro til.

Mens statsborgerskap betegner et formelt medlemskap i en stat med dets tilhørende lover og rettigheter, handler medborgerskap også om de mer uformelle aspektene ved å være del av et samfunn: Grunnlaget for et godt liv; tilhørighet og identitet. Hvem som får statsborgerskap, og hvilke rettigheter og plikter som skal følge med denne statusen, er det naturlig nok den enkelte stat som bestemmer. Medborgerskapet derimot, er det vanskeligere for myndighetene å påvirke. Hvem som godtas som "medborgere" er det enkeltmenneskene og deres normer som avgjør: Deres identitetsfølelse og hvordan de anser andre med ulik kulturell bakgrunn; deres evne til å tolerere og samar-

beide med folk som er forskjellige fra dem selv; deres vilje og interesse for å delta politisk for å oppnå felles goder og kontrollere politikerne; deres rettferdighetsfølelse og ønske om en jevn fordeling av ressurser.

Medborgerskap er ikke bare et individualistisk konsept for å skape fordeler for den enkelte, statusen innebærer også gjensidighet. Rettigheter avhenger alltid av et sosialt rammeverk som opprettholdes ved at alle bidrar. Spørsmålet blir da hvordan man kan skape den solidaritet som trengs borgerne i mellom for at de skal lage et inkluderende samfunnsborgerskap for hverandre.

Medborgerskap kan deles inn i fire dimensjoner:

- (1) rettigheter og plikter
- (2) deltakelse
- (3) ressurser
- (4) identiteter

Den første dimensjonen, rettigheter og plikter,

handler om borgernes adgang til formelle sivile, sosiale og politiske rettigheter. I Norge har for eksempel innvandrere med lovlig opphold i Norge med få unntak de samme rettigheter i forhold til staten og lovverket som norske statsborgere, selv om de ikke har oppnådd formelt statsborgerskap. Et unntak er at man ikke kan stemme ved Stortingsvalg dersom man ikke er norsk statsborger. Men det hjelper ikke med rett til arbeid dersom ingen vil ansette deg fordi du har et rart navn eller "feil" hudfarge, eller du ikke er med i det gjeldende sosiale nettverk. Denne dimensjonen omhandler altså spørsmål om forholdet mellom like rettigheter for alle og behov for særrettigheter for noen grupper, eksempelvis med hensyn til kvoteregler i arbeidslivet og i det politiske liv.

Men forholdet mellom rettigheter og plikter må også diskuteres. I Norge har det skjedd en utvikling på dette området: På 70-tallet var man mest bekymret for å forstyrre innvandrerens bevaring av egen kultur; de skulle

selv få velge hvilken form for tilpasning de foretrakk. Utover 80- og 90- tallet har man fokusert mer og mer på gjensidighet og plikt til å delta, til å lære det norske språk og verdier. Man etterlyser også samfunnsengasjement og medmenneskelighet i befolkningen generelt, selv om dette mer anses som en moralsk plikt.

Den andre dimensjonen, deltakelse, dreier seg om hvordan borgerne utnytter de formelle rettighetene i praksis. Den omfatter både deltakelse eller manglende deltakelse i frivillige organisasjoner og foreninger i det sivile samfunn ("det lille demokrati"), og i de politiske institusjoner og det politiske system ("det store demokrati"). Forholdet mellom den første og den andre dimensjonen kommer til uttrykk ved å skille mellom å være aktiv og passiv medborger. Å være passiv medborger innebærer å besitte de rettigheter som er nødvendige blant annet for å kunne delta i det sosiale og politisk liv. Å være aktiv medborger betyr å utnytte statusens fulle potensial, i praksis.

Dimensjon tre, ressurser, dreier seg om borgernes sosiale, økonomiske og kulturelle betingelser, eksempelvis utdanning, sosialt nettverk og tilknytning til arbeidsmarkedet. Innvandrere besitter generelt færre sosiale og politiske ressurser enn den befolkningen i landet de har innvandret til. Innvandreres mangel på slike ressurser gjør det vanskeligere for dem å være aktive medborgere.

Den fjerde og siste dimensjonen, identiteter, omhandler dels borgernes identifisering med ett eller flere kulturelle, politiske og religiøse fellesskap, og dels om utvikling av selvtillit og skapelse av kollektive identiteter gjennom mobilisering og organisering. Vi kan skille mellom individuell og kollektiv identitet, og mellom sosiale, politiske og demokratiske identiteter.

Hvilket ansvar har du overfor dine medborgere i Norge eller andre deler av verden?

3.2

Dannelse

Fikk du grøsninger nedover ryggen når du leste overskriften? Tenker du på den gamle, fine tanten nå? Da kommer du til å bli lettet! Dette kapittelet er ikke ment som en pekefinger eller som en oppramsning av gamle tenkemåter rundt hvordan du burde oppføre deg for å virke fin. Dannelse er langt ifra det samme som å spise pent med kniv og gaffel. Det handler ikke om å være fin og fjong. Dannelsen innebærer idealer om hvordan mennesket bør og skal være i det samfunnet det lever i. Det er en aktiv prosess som handler om å gi og ta i møte med andre mennesker. Dannelse handler om å være aktiv i samfunnet rundt deg, det handler om *cultural awareness*.

Dannelsesbegrepet er svært flytende, diskutabelt og irriterende udefinerbart. Vanskelighetene rundt begrepet bunner særlig i at det er et begrep som "varierer" fra språk til språk. "Dannelse" gir kun mening på dansk og norsk som oversettelse av det tyske opprinnelsesordet "bildung"; et ord som innebærer forfinethet, kultur, god oppdragelse, nobelhet og høyverdig etisk atferd. Videre sier svenskene "bildning", engelskmenn og franskmenn bruker "culture" og "education". Språkene legger dermed ulike ideer rundt dannelse i dannelsesbegrepet, og det er vanskelig å finne spesifikasjoner på hva dannelse omfatter. I den engelske tradisjonen skjelves det ikke mellom dannelse og utdanning, begrepet *education* brukes i nesten alle sammenhenger. På samme måten som vi på dansk og norsk ikke helt kan la være å knytte begrepene "oppdragelse" og "utdanning" til dannelsesbegrepet.

Dannelsens idealer endrer seg med tiden. Det vil si at det opprinnelige dannelsesbegrepet og det moderne dannelsesbegrepet rommer ulike idealer. For nordmenn betød dannelse i utgangspunktet at man var fordansket. Dette henger sammen med unionen Danmark-Norge. All høyere utdanning i hin tid foregikk i København og de fines (borgerskapets) tale og skriftspråk var dansk. Folkedannelsen ble etter hvert det allmenne dannelsesidealet. Folkedannelsen er i sterk grad knyttet til folkeopplysningen. Etter hvert kom dannelsen til å innebære all god oppførsel, takt og tone, og

kunnskaper som var ervervet fra universitetene.

Betydningen av dannelsen endrer seg stadig, og nye tider betyr nyere dannelsesideal. Heldigvis. Vår tid regnes som det postmoderne og det teknologiske samfunn. Her står det flerkulturelle og det digitale sentralt. I vår digitale hverdag har blant annet begrepet "digital dannelse" blitt en sentral diskusjon. Digital dannelse handler om å knytte seg selv til verden ved hjelp av IKT. Den individuelle dannelsen handler om en interaksjon mellom individet og samfunnet (verden). I dag er denne interaksjonen med verden i stor grad knyttet til den elektroniske verden – internett. Digital dannelse handler derfor om <http://no.wikipedia.org/wiki/Dannelse>. Vi har kort sagt beveget oss fra etikette til nettikette.

Norge i dag er ikke å sammenlikne med tiden hvor Danmark og Norge stod i union. Et sentralt skille er at vi i dag har et flerkulturelt samfunn her i Nord. Det er nye ansikter, kulturer, religioner og skikker vi kan lære av, og som vi må ha en interaksjon med. Dannelse handler som sagt om å knytte seg til samfunnet rundt seg, det vil derfor være umulig å knytte seg til samfunnet slik det er i dag, uten å ha kunnskaper og være-og-tenke-måter som er knyttet til det flerkulturelle Norge.

Dannelse kan deles inn i to kategorier. Dannelse som en samfunnsmessig/-kulturell prosess og dannelse som en individuell prosess. Disse to prosessene er viktige hver for seg, men kan ikke fungere uten en interaksjon. Dannelse er en dynamikk som handler om å gi og ta. Dannelse blir derfor til der mennesker møtes. Menneskets interaksjon med omverdenen, og gjennom sin individuelle prosess, er med på å virke forandrende inn på kulturen og samfunnet. Dannelsen er dermed en personlig utviklingsprosess som skjer i møte med store og inspirerende kulturer. Dannelse er frihet, ansvar og myndighet gjennom opplysning. Denne prosessen er flytende og i stadig endring.

Et individ kan ikke gjennomgå dannelse uten å ha noe å se til. Den individuelle dannelsen handler om å

kunne tilegne seg felles egenskaper, krav og forventninger, men samtidig gjøre dette i forhold til og i kraft av sin særegne personlighet, og derfor er frihet og mangfold viktige faktorer innenfor den individuelle dannelsesprosessen. Det er ikke bare innenfor den individuelle prosessen at disse faktorene er viktige, også innenfor dannelsen av samfunnet forutsettes det at det finnes en betydelig del av frihet og mangfold.

Dannelse og globalt medborgerskap er begreper som fint kan settes under samme kapittel. De handler begge om å være situert i noe større enn seg selv. Dannelse handler om hvem vi er som mennesker, og vil vise seg i handling. Utdanning er noe vi får og kan vise papirer på at vi har. Ut fra dannelsesperspektivet er det måten man forholder seg til kunnskap som er viktig. Dannelse er ikke noe vi kan skrive ned på papirer vi kan legge ved i CVen. Dannelse er ikke nødvendigvis noe som vil gjøre deg attraktiv på arbeidsmarkedet. Det dannelsen derimot kan gjøre for deg, er å gjøre deg mer interessant som venn, medmenneske og medansvarlig samfunnsborger. Dannelsen er en livslang utviklingsprosess der man aktivt erverver seg stadig mer kunnskaper og ferdigheter om samfunn og kultur. De kunnskapene og ferdighetene vi tilegner oss blir internalisert. I begynnelsen må de terpes på, men etter hvert går ting mer eller mindre på autopilot, og kunnskapene og ferdighetene har dermed blitt en del av våre instinkter, en del av vår dannelse.

Sentralt i all dannelse er at man løfter nesa og er aktiv i hva som skjer rundt seg. Et dannet menneske vil være i stand til empati, forståelse av sosiale spilleregler og ha en evne til å orientere seg i det kulturelle landskapet med skarpsinn og vidd. Et dannet menneske er et individ med et sett av allmennkunnskaper, kulturell kompetanse, kulturell oppførsel og innsikt som det tradisjonelle samfunnet betrakter som fint. Igjen må det påpekes at dette ikke har noe å gjøre med kniv eller gaffel. Dannelse handler om å kunne overskride grenser og se noe i et videre og overordnet perspektiv – ut over den konkrete situasjonen. Det hjelper ikke om vi er aldri så lure, hvis vi ikke kan bruke det vi kan på fornuftige måter.

3.3

Global Bevissthet

Fredskompetanse innebærer tre elementer: kunnskap om fred, holdninger for fred og ferdigheter i fred. Vi skal i dette kapitlet knytte dannelsesbegrepet til fredskompetanse og fokusere på utvikling av holdninger og ferdigheter hos individ og fellesskap. Dette fordi utvikling av holdninger og ferdigheter er en negligert del av vårt offentlige og private rom – vi har enten et uklart forhold til hva dette dreier seg om eller vi beskjefter oss ikke med det i det hele tatt.

Men hvilke holdninger og ferdigheter er det her snakk om? Hva ønsker vi å fremme i den enkelte og hvordan kan det gjøres? Er det mulig å snakke om utvikling av holdninger og ferdigheter uten å snakke om menneskesyn, virkelighetsoppfatning og moral/etikk? Hva betyr utvikling i denne sammenhengen?

Vår videre refleksjon rundt disse spørsmålene går via konseptet *pedagogikk for de rike*³. Dette fordi pedagogikk for de rike innfører et perspektiv hvor søkelyset rettes mot oss selv og de utfordringer livsstilen vår skaper for oss selv og andre.

Hva kan vi i den rike verden gjøre for at vår felles globale fremtid skal bli best mulig?

Utvikling av holdninger og ferdigheter handler nettopp om å starte med en selv, og pedagogikk for de rike tilbyr oss en måte å se på oss selv hvor utvikling av holdninger og ferdigheter settes inn i en større kontekst av filosofisk og morals utvikling.

Pedagogikk for de rike tar utgangspunkt i følgende utsagn av Sibiusiso M. Bengu, Sørøstafrikansk utdanningsminister under Nelson Mandelas regjering. "Det som trengs nå, er ikke først og fremst skolegang for å lære de fattige i utviklingslandene å lese og skrive, men omskolering av de rike i nord."

Hvem er så de rike i nord, og hva innebærer en omskolering av de rike i nord?

De rike i nord er du og jeg, en privilegert minoritet som for eksempel har tid til å lese denne permen og fordype seg i en undersøkelse av hva globalt medborgerskap er, mennesker som har mulighet til å tilbringe et år av sitt liv på en Norsk folkehøgskole, mennesker som har tid og mulighet til å realisere sine drømmer om et godt liv.

En omskolering av de rike i nord betyr å rette blikket mot oss selv og det livet vi lever. Det betyr å se oss selv utenfra, fra et mer objektivt ståsted enn vårt dagligdagse subjektive og selvtilfredse ståsted. Det handler om å se nærmere på den måten vi nærmer oss Nord/Sør problematikken spesielt og hvordan vi forholder oss til en global kontekst og dens problemer og utfordringer generelt.

Hvordan er våre forestillinger, fordommer, antagelser og ikke minst livsførsel årsaken til de mange og store globale problemene vi i dag står ovenfor, som for eksempel fattigdom, miljøproblemer og krig/terror?

³ Pedagogikk for de rike er et folkehøgskoleprosjekt som tar i bruk utradisjonelle metoder for å minske skillet mellom nord og sør. Prosjektet er et samarbeid mellom Folkehøgskolenes Internasjonale Utvalg og konsulentfirmaet LENT.

3.3.1

De undertryktes pedagogikk

Pedagogikk for de rike bygger mye av sin filosofi på Paulo Freire og hans begrep "de undertryktes pedagogikk". De undertryktes pedagogikk eller frigjøringspedagogikk handler i denne sammenhengen om hvordan vi kan frigjøre oss fra et undertrykkende globalt system der vi som samfunnsborgere er offer og overgriper, undertrykker og undertrykt på en og samme tid. Det handler om å frigjøre seg fra, og endre livsmønstre som er undertrykkende for en selv og andre.

Hvordan arbeider man for å frigjøre undertrykkende mønstre i en selv?

Pedagogikk for de rike bygger på tanken om at selvtilfredshet kan avlæres. Vi kan lære oss selv å bli deltagere i en global sammenheng og skape reelle alternativer til hvordan vi lever i dag. For at dette skal kunne skje må vi starte med bevisstgjøring av eget liv og egen kultur.

Hvem er jeg? Hvem er vi? Hvilket menneskesyn og virkelighetsoppfatning lever vi innunder? Hvilken kulturell og samfunnsmessig kontekst lever vi innenfor? Hva er rett og hva er galt, og hva betyr det å være et godt menneske?

Ifølge pedagogikk for de rike er Nord/Sør-problematikken en essensiell og grunnleggende del av alle mennesker. Vår livsstil fører ofte til meningsløshet og depresjoner hos oss selv og til negative konsekvenser for resten av verden. Våre problemer i Nord har derfor en ubevisst forankring i vissheten om at tusenvis av våre medmennesker dør hver eneste dag.

Denne tankegangen kan videreutvikles til at de globale problemene vi i dag er stilt ovenfor ikke er noe vi kan atskille oss fra. Uansett hvor distanserte vi er ligger disse problemene som en ubevisst del av vårt livsrom og påvirker vår tilværelse. Vår livsstil skaper problemene i Sør så vel som egne problemer, og løsningen ligger derfor primært i å bevisstgjøre oss vår egen livsstil og endre den til det beste for oss selv og andre. Det handler slik om å skape en enhet mellom

personlig bevisstgjøring/utvikling og vårt engasjement for å skape en bedre verden. På denne måten handler det ikke bare om å lære å leve med hverandre i en flerkulturell global kontekst, men om å ta et steg videre i å lære å overkomme livsfiendtlige trekk i en selv og i egen kultur.

Hva innebærer personlig bevisstgjøring?

Det innebærer å bevisstgjøre det Freire kaller falsk bevissthet, hvor falsk bevissthet er betingede eller internaliserte (kulturelt innlærte) livsmønstre og handlemåter – det vi gjør uten å tenke oss om. Dette er undertrykkende handlinger vi utfører fordi alle andre gjør det og fordi vi har akseptert et verdensbilde påført av våre omgivelser. Et eksempel kan være folk med samisk bakgrunn som føler seg mindrevverdige i forhold til folk med norsk bakgrunn, eller folk i sør som tror at ansvaret for deres fattigdom ene og alene ligger på dem selv. Eller folk i nord som tror at livet er en individuell lykkejakt på materielle goder. Eller barn i nord som vokser opp med en opplevelse at de er universets sentrum og viktigste bestanddel.

Hvordan kan vi avvikle falsk bevissthet? Hvordan kan vi avvikle allmenne meninger som opptrer for oss som personlige eller kulturelle sannheter? Hva er det motsatte av falsk bevissthet?

Ifølge pedagogikk for de rike er forståelse på tvers én vei å gå. Med dette menes deltagelse utover og i andre kontekster enn vår egen. Verdisystemer og tankemønstre har en tendens til å opptre i lukkede rom hvor de fungerer på sine egne sannhetspremisses. Et lukket rom kan være et enkeltindivid eller en gruppe av individer lokalt eller på tvers av tid og rom. Hvis vi skal kunne korrigere og synkronisere utviklingen av ulike sannhetssystemer trenger vi å oppsøke andre – og helst de som har et mer velutviklet verdisystem enn vårt eget. Dette innebærer å utvikle en holdning av ydmykhet, åpenhet, nysgjerrighet, undersøkelsestrang og selvoverskridelse. Det innebærer å ta andre på alvor og lytte til deres stemmer og innsikter. Det innebærer

å komme ut av vår egen narsissisme og selvtilfredshet og innse at vi kan ta feil og er mennesker i vekst og utvikling.

Det handler om å høre de andres stemmer som deres stemmer og ikke som en refleksjon av oss selv. Det handler om å lære seg å se den andre for det den er og ikke som en fortolkning av egne forestillinger. Det handler også om å lære seg en konstant selvkorriger- ing og utvikle en holdning av å ikke allerede vite svaret, men være interessert i å komme sammen i et under- søkende fellesskap. Det handler om å utvikle en evne til deltagelse og engasjement i livet hvor uakseptable forhold endres og nye og bedre levemåter fremmes. Det handler om å bli mindre norsk og mer menneskelig.

Er dette holdninger, egenskaper og evner stemmene i Sør ville etterspørre hos oss i Nord? Hvis vi opprettet en sannhets og forsoningskommisjon i Nord hva ville vi måtte konfrontere oss selv med?

3.3.2

Fremmedgjøring

Falsk bevissthet kan også forstås som fremmedgjøring. Vi er blinde og fremmede for den virkeligheten vi lever i. Ifølge vitenskapsteoretiker Thomas Kuhn har enhver sivilisasjon eller tidsalder et sett med regler, normer, væremåter og handlemønstre vi tror på og lever etter. Dette kalles paradigmer og betyr at vi lever i blinde til vi får en vitenskapelig eller kulturell revolusjon hvor vi får et nytt sett med tanker som er mer sanne og funksjonsdyktige. Et eksempel på denne type blindhet kan være klimakrisen som er skapt, ikke fordi vi bevisst ønsker å ødelegge vårt livsgrunnlag, men fordi vi har handlet ut fra en virkelighetsoppfatning som ikke er global. Eller fattigdomskrisen som ikke er skapt fordi vi ønsker å ta livet av andre mennesker, men fordi vi ikke har evnet å se den urettferdigheten våre egne livsmønstre har påført andre. Det utføre vi har ført jorden ut i er ikke nødvendigvis gjort med vitende og vilje men er oppstått som et resultat av manglende moralsk og bevissthetsmessig utvikling.

Fremmedgjøring kan også forstås som kynisme. Vi kjenner til de store globale problemene vi selv har forårsaket men vi gidder ikke å bry oss. Vi har det alt for behagelig til å bry oss og handle for å rette opp våre feil. Vi har det alt for bra med vår virkelighet og vår sentrale posisjon i den til å ønske å forandre den. Vi sover ikke men lever derimot i en form for opplyst kynisme eller selvvalgt egoisme. Dette er selvsagt ikke hele sannheten om de rike i nord. Det finnes mange mennesker i den rike verden som bryr seg og gjør en hederlig og respektabel innsats for å skape en bedre verden.

*Men bryr vi oss nok? Og bryr vi oss på rette måten?
Har vår innsats for en bedre verden den effekten vi
ønsker?*

For å komme ut av vår fremmedgjøring må vi ut av oss selv. Vi må granske oss selv og den kulturen vi lever i inngående og utvikle en evne til å tre ut av vårt eget ståsted – en evne til å heve vår bevissthet og forståelse til et mer bærekraftig og livgivende nivå. Vi må med andre ord iverksette Einsteins velkjente ord

om å løse problemene fra en annen slags tenkning enn den som skapte dem. Dette er ikke noe vi gjør oss ferdige med over en god søndagsfrokost i godt lag, men noe som krever kontinuerlig og våken innsats. Å endre strukturer på et dykkulturelt plan betyr en prosess hvor man kontinuerlig evner å oppløse gamle og ubrukelige strukturer samtidig som man fokuserer på det nye man ønsker å skape. Denne form for selvgransking handler ikke primært om å få det bedre i eget liv, men om hvordan min bevisstgjøring kan komme andre til gode. Global bevissthet innebærer med andre ord en bevisstgjøring av eget liv og egen kultur som kan komme andre mennesker og jorden som helhet til gode.

3.4

Dei universelle menneskerettane

3.4.1

Menneskerettane blir universelle

10. desember 1948 kunngjorde generalforsamlinga i FN verdserklæringa om menneskerettane. Av dei dåverande medlemslanda i FN stemde 48 land for erklæringa, 8 avstod frå å stemme og ingen stemde i mot. Tankar om grunnleggane rettar menneska har, kan ein spore tilbake til Babylon ca 2000 år f. Kr i Hammurabi si lov, og dei har sidan vist seg med jamne mellomrom innan filosofi og sjølvstendeerklæringar verda over. 1948 er likevel det året menneska sine grunnleggande rettar og fridomar blei stadfesta som universelle, gjennom FN sitt historiske vedtak.

Første artikkel seier: "Alle menneske er fødde til fridom og med same menneskeverd og menneskerettar. Dei har fått fornuft og samvit og skal leve med kvarandre som brør". Vidare seier andre artikkel: "Kvar einskild har krav på all den rett og fridom som fråsegna nemner, utan skilnad av noko slag på grunn av rase, farge, kjønn, språk, religion, politisk syn eller anna meining, nasjonalt eller sosialt opphav, eigedom, fødsel eller andre tilhøve".

Desse to artiklane framhevar kjerneverdiane i menneskerettane; menneskeverd og likeverd. Menneskeverdet er fundert i den filosofiske tanke om naturlege rettar, rettar ein har i kraft av å vere menneske.

Likeverdet påpeikar at alle menneske uavhengig av tid og stad er likestilte i forhold til kva rettar dei har. Erkjenninga av at kvart individ har ein eigenverdi, har grunnleggande krav til respekt for sitt liv, sin verdigheit og personlege integritet, er grunnlaget for det vi i dag omtalar som menneskerettane.

3.4.2

Men er menneskerettane universelle?

Ei av utfordringane verdserklæringa om menneskerettane har stått ovanfor er nettopp kravet om universell gyldigheit. Mange hevdar at rettane bygger på vestleg liberalisme, vestlege idear og maskuline verdiar, og gjennom dette er meir kompatible i nokon kulturområder enn andre. Eit omstridt aspekt er framhevinga av dei rettar og fridomar enkeltindividet har, noko som er sentralt i ein vestleg individualistisk tankegang.

I 1981 blei den regionale erklæringa "The African Charter of Human and Peoples' Right" lagt fram. Afrikanske verdiar som senterer rundt familien og storfamilien, slik dei kjem fram i denne erklæringa, minner oss på at individbaserte verdiar ikkje alltid stemmer overeins med eit meir framtrêdande fellesskapsideal som finnast i andre kulturar. Denne kritikken har også vore synleg frå asiatiske land. Her argumenterar ein også for at rettane til individ må sjåast i ein større samanheng, nemleg saman med det ansvar og dei plikter individ har ovanfor sin familie og sitt fellesskap, eit fellesskap som på si side igjen skal sikre individet sitt velver. Men er fellesskapsideal eit hinder for å ivareta menneskerettane? Er det med naudsyn ein motsetnad mellom individuelle ideal og eit fellesskapsideal?

Mange vil hevde det ikkje er det. I praksis blir det gjerne eit spørsmål om korleis ein skal prioritere mellom dei ulike typene av rettar og kor langt samfunnet skal gå i å avgrense dei, korleis ein kan finne balansen mellom rettane til individ og grupper. Korleis denne balansen utartar seg vil truleg variere ut frå kven ein spør og kvar denne personen oppheld seg. Eit spørsmål er til dømes: Kor mykje verdi har yringsfridom og kva rettar ein vil prioritere i eit samfunn med 70% analfabetisme som ikkje har råd til å finansiere utdanning og skulemateriell for borgarane?

Ei slik prioritering vil vere nærast umogleg å ta og menneskerettane er også innbyrdes likestilte; alle er stadfesta som like grunnleggande og utfyller kvarandre. Fleire hevdar at i desse situasjonane er det viktigaste at menneska har fridom til sjølv får velje. Dette bygger på grunntanken om at har menneska moglegheit til å velje, så vel dei det som leiur til det gode liv i situasjonen.

3.4.3

Eit universelt bakteppe for menneskerettane

Et velbrukt utgangspunkt for å definere kva rettar menneska har, er å ta utgangspunkt i dei menneskelege behova. Denne tilnærminga overskridd også til dels den kulturrelavistiske kritikken om at menneskerettane ikkje er universelle, men vil i stor grad variere mellom kulturområder; eit menneske har dei same grunnleggande behova om det bur i Noreg eller Asia, om det er mann eller kvinne. Den chilenske økonomen Manfred Max Neef har utarbeida 9 kategoriar av menneskelege behov. Desse er:

- 1) identitet
- 2) fridom
- 3) forståing
- 4) behov for å overleve
- 5) kjærleik
- 6) deltaking
- 7) beskyttelse
- 8) kreativitet
- 9) kvile

Av desse behova er det berre behovet for å overleve som utmerkar seg og som alltid vil vere menneska sin første prioritet. Når behovet for å overleve er tilfredsstilt gjennom mat, bustad, kle og liknande, meiner Neef dei resterande 8 behova vil vere like sterke. Dei eksisterar samstundes, utfyller kvarandre og spelar på kvarandre. Johan Galtung på si side legg fram fire behovsklassar han ser som universelle; overleving, velvere, fridom og identitet. Desse ser han som likeverdige og står ikkje i eit hierarkisk forhold til kvarandre.

Legg ein desse perspektiva til grunn, er også dei rettane som speglar desse behova gjennom å tilfredsstille dei, like viktige for det einskilde menneske og like viktige for alle menneske utan omsyn til kulturtilhøyre.

3.4.4

Kven har ansvaret for at menneska sine behov blir tilfredsstillt?

Menneskerettserklæringa til FN er i utgangspunktet moralsk og etisk forpliktande for alle medlemsland. Erklæringa frå 1948 har blitt utvikla vidare til to hovudkonvensjonar: konvensjonen om sivile og politiske rettar og konvensjonen om økonomisk, sosiale og kulturelle rettar.

Den første kategorien blir ofte omtala som fridomsrettar; til dømes ytringsfridom, retten til liv, rett til politisk deltaking og rett til å organisere seg.

På den andre sida blir dei økonomiske, sosiale og kulturelle rettane omtala som likskaps rettar; rett til arbeid, rett til akseptabel levestandard, rett til helse og rett til utdanning, for å nemne nokon.

I seinare tid har det komme fleire konvensjonar; til dømes konvensjonen om flyktningar sin status, kvinnekonvensjonen, konvensjonen mot tortur og barnekonvensjonen. Når dei enkelte medlemslanda ratifiserar desse konvensjonane, blir dei også juridisk forplikta til å ivareta desse rettane ovanfor sine innbyggjarar. I dag har 160 land ratifisert konvensjonen om sivile og politiske rettar, medan 158 land har ratifisert konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettar (den konvensjonen som flest land har ratifisert, er barnekonvensjonen. Denne har 193 land ratifisert, mens USA og Somalia har valt å avstå frå ratifisering).

Men tyder dette at det berre er statar, eine og åleine som er ansvarleg for å ivareta dei universelle menneskerettane? Juridisk sett kan ein hevde dette, men moralsk og etisk er dette ei oppgåve for oss, som medmenneske. Dette er også framheva i sjølve menneskerett erklæringa i artikkel 29, del 2: "Retten og fridomen til den einskilde skal ikkje vere avgrensa til anna enn det lova tydeleg slår fast for å sikre den nødvendige annerkjenninga av og respekt for andre sine rettar og fridomar, og dei krav eit demokratisk samfunn med rette kan stille til moral, offentleg orden og allmenn velferd". Den fridomen menneskerettane gjev oss, inneheld dermed også eit stort ansvar; å sikre denne fridomen for alle menneske. Gjennom å ha fri-dom til å ta egne avgjersle, har vi også eit ansvar for å respektere avgjerslene andre menneske tek som igjen sikrar deira fridom.

Eit spørsmål blir då: har vi som ein aktiv global medborgar også ansvar til etter beste evne å ivareta at alle menneske, uavhengig av tid og stad får tilfredsstillt sine universelle menneskerettar?

3.5

Flerkulturell kommunikasjon

Kulturelle forskjeller i menneskers bakgrunn påvirker måten de kommuniserer på⁴. Det er likevel ikke slik at kommunikasjon mellom kulturer er vesensforskjellig fra kommunikasjon innen kulturer. De grunnleggende utfordringene i kommunikasjon vil alltid være de samme, men utfordringene blir gjerne vanskeligere mellom kulturer enn innen kulturer.

Når vi kommuniserer med andre mennesker gjør vi alltid antakelser om deres oppførsel. Disse antakelsene er basert på tre typer informasjon:

1. Kulturell informasjon, fordi kulturelle normer, regler og verdier påvirker oppførsel.
2. Sosiologisk informasjon, som for eksempel tilhørighet til sosiale og politiske grupper, kjønn, etnisitet osv.
3. Psykologisk informasjon, basert på det enkelte individs unike karakteristikk.

Jo mindre informasjon vi har om de vi forsøker å kommunisere med, jo vanskeligere blir det å gjøre korrekte antakelser om hvordan de vil forstå det vi forsøker å formidle, og om hvordan vi skal tolke det de forsøker å formidle. Når vi møter noen fra vår egen kultur og sosiale grupper vi har kjennskap til, kan vi i stor grad gjøre korrekte antakelse uten å kjenne individet. Dette kan vi kalle for *kulturelle fellesnevner*. Er derimot individet en fremmed i kulturell og sosiologisk forstand, har vi så liten kunnskap at antakelsene blir usikre og kommunikasjonen vanskelig. Dette vil ofte reduseres over tid, etter hvert som vi blir kjent med det enkelte individ (får økt psykologisk informasjon), og dennes sosiale og kulturelle bakgrunn.

Flerkulturell kommunikasjon kan gjøres enklere og bedre på tre måter:

1. Å bli bevisst på vår egen kultur, og vår egen fremtreden i møte med andre mennesker.
2. Å bli bedre kjent med dem vi forsøker å kommunisere med, både kulturelt, sosialt og individuelt.
3. Å ha økt bevissthet om vår og den andre partens manglende kulturelle informasjon, slik at vi i større

grad er åpne for muligheter for misforståelser.

Det er likevel grunn til å understreke at alle de tre typene informasjon er viktige. Det er derfor aldri slik at det kun er kultur eller sosiologisk tilhørighet som definerer hvordan et menneske kommuniserer: vi må aldri glemme den individuelle dimensjonen, fordi hvert menneske er unikt. Det er alltid *mennesker*, og ikke *kulturer* som kommuniserer. Glemmer vi det, henfaller vi til stereotyper og fordommer.

Høy kontekst vs. lav kontekst

Et viktig begrep innen læren om flerkulturell kommunikasjon er "høy kontekst vs. lav kontekst". Lav kontekst refererer generelt til grupper som er preget av individualisme, åpen kommunikasjon og heterogenitet. Kommunikasjon i slike kulturer tenderer mot å fokusere mer på det uttalte/skrevete ord og tar meldinger bokstavelig. Dette sies å være vanlig i Europa og Nord-Amerika. Høy kontekst refererer til grupper som har fokus på kollektiv identitet, skjult kommunikasjon og homogenitet. I slike kulturer er kommunikasjon ofte assosiativ. Det betyr at man fokuserer mer på konteksten kommunikasjonen skjer i, inklusive oppførsel og omgivelser, forholdet mellom avsender og mottaker, deres familiehistorie og status, osv. Denne typen kommunikasjon sies å være vanlig i Asia, Afrika og Latin-Amerika, men finnes selvfølgelig også i vår del av verden.

Dette har betydning for kommunikasjon generelt, så vel som for forsøk på å håndtere konflikter. Kommunikasjon mellom mennesker fra hhv. høy og lav kontekst-kulturer kan lett føre til misforståelser hvis partene ikke er klar over dette. Slike misforståelser kan igjen føre til negative holdninger overfor de som kommuniserer på en annen måte enn den vi er vant til, og derigjennom til negative handlingsmønstre fra vår side. På den annen side, hvis vi ser etter ikke-verbale hint og nyanser i omgivelsene, kan vi lære oss å mestre flerkulturell kommunikasjon.

⁴ Kultur kan defineres enkelt som de skikker, verdier og væremåter som overføres, om enn i noe forandret form, fra generasjon til generasjon (Eriksen, 2001). En annen definisjon sier at kultur er det som gjør kommunikasjon mulig. Altså at kultur er de tankemønstrene, vanene som menneskene har felles og som gjør at vi forstår hverandre (Eriksen 1993a).

Noen vanlige flerkulturelle utfordringer

Noen spørsmål har lettere enn andre for å føre til flerkulturelle misforståelser og konflikter. Her er en liste over noen av de vanligste forskjellene som det er greit å være oppmerksom på. Samtidig er det viktig å være klar over at dette nødvendigvis må presenteres som generaliseringer, og at det vil være stor variasjoner innen de ulike kulturene.

Tid: Monokron vs. polykron og fordi/nåtid/framtid

Forholdet til tid er noe som varierer mellom kulturer. I mange vestlige land er det vanlig å sortere og dele opp ting, og dermed diskutere én ting av gangen. Dette kalles monokron tilnærming til tid. I mange utviklingsland blir det sett på som helt naturlig å diskutere mange ting på en gang, fordi det er unaturlig å dele opp ting som henger sammen. Dette kalles polykron tilnærming til tid. Forholdet til fortid, nåtid og framtid kan også variere mellom kulturer. Noen kulturer legger mye mer vekt på fortida og historien enn andre kulturer. På den annen side er det også mye mer vanlig i enkelte kulturer med en lang planleggingshorisont, mens i andre kulturer er det mindre vanlig å planlegge langt fram i tid.

Rom: Nærhet, sitteplassering og fysisk kontakt

Noe av det som varierer sterkt mellom kulturer er hvilken grad av fysisk rom den enkelte trenger å ha rundt seg for å være komfortabel. Mens noen vil gå tett opptil den de snakker med, vil andre foretrekke å holde seg mer på avstand. Tilsvarende gjelder sitteplassering: i noen kulturer er det for eksempel vanlig å sitte rett ovenfor den du snakker med (som på hver sin side av et bord), mens i andre kulturer anses det som mer naturlig og komfortabelt at man sitter ved siden av hverandre. Et tredje punkt som er veldig viktig går på fysisk kontakt, mellom henholdsvis mennesker av samme kjønn og mennesker av motsatt kjønn. I den vestlige delen av verden er det gjennomgående mer aksepterte med kroppskontakt mellom mennesker av motsatt kjønn, også utenfor familien, mens dette er tabu mange andre steder. Helt motsatt er det mange kulturer der fysisk kontakt mellom mennesker av samme kjønn er langt mer akseptert enn i Vesten (dette gjelder i mye større grad menn enn kvinner). I arabiske land er det for eksempel helt vanlig for menn å holde hverandre i hånden, mens dette i Vesten ofte assosieres med homoseksualitet.

Ikke-verbal kommunikasjon: kroppsspråk og stillhet

Kroppsspråk er viktig i alle kulturer, og sier å ha langt større betydning enn verbal kommunikasjon også i den vestlige verden. Likevel er det kulturelle forskjeller her, og det går bl.a. på dette med høy og lav kontekst som ble omtalt i forrige avsnitt. Det er også slik at stillhet i noen kulturer (ofte i Vesten) blir sett på som litt beklæmrende og kanskje pinlig, så er dette fint og naturlig i andre kulturer, for eksempel der hvor meditasjon er mer vanlig og viktig i folks liv.

Hierarki: Autoritet, strukturer og maktbruk

Den norske kulturen er, relativt sett, ekstremt egalitær (likhetsbasert). Vi har en gjennomgående mangel på respekt for autoriteter og det skal lite til før maktbruk anses som illegitim. I mange andre kulturer er respekt for autoriteter en selvfølge. Autoritet kan komme fra mange kilder, som for eksempel alder, familiebånd, rikdom, kjønn, og hierarkisk posisjon. I kulturer hvor kollektivet relativt sett er viktigere enn individet enn i vår egen kultur, blir naturlig nok hierarki også mye viktigere. Da blir det også mer legitimt å bruke og å utnytte maktposisjoner enn det vi er vant med i Norge.

Kjønnsroller: manns- og kvinneroller, og seksualitet

Forholdet mellom kjønnene er et av de områdene der det er størst kulturelle forskjeller. Dette gjelder ikke bare formelle rettigheter og posisjoner i samfunnet, men også forventninger og normer i forhold til hvordan kvinner og menn bør oppføre seg. Det er kulturelle forskjeller for begge kjønn, men det er nok kvinnerollen som varierer mest mellom de forholdsvis likestilte land i Nord-Europa og mange land i for eksempel Asia og den arabiske verden.

Knyttet til dette er det også store forskjeller i syn på seksualitet. Dette gjelder synet på ting som for eksempel sex før ekteskapet og bruk av prevensjon, men kanskje enda mer synet på homo- og biseksualitet. I mange land er homoseksualitet ikke bare helt sosialt uakseptabelt, men også straffbart.

3.6

Øvelser til kapittel 3

De følgende øvelser hører til kap 3.2

PAY IT FORWARD!

Tid: 30min.

Antall deltagere: 6+

Mål: Bevisstgjøring av vår mulighet til å bidra til en bedre verden.

Beskrivelse:

Denne øvelsen er tatt fra en amerikansk film. En klasse får en ny samfunnsfaglærer. Han stiller klassen til veggs med følgende hjemmelekse: Finn på noe som kan forandre verden og sett det ut i praksis. En av elevene løser oppgaven på følgende måte: Hva om alle hjelper tre mennesker slik at de blir i stand til å gjøre ting de ikke ville klart uten den hjelpen? Så kan de hver yte sin hjelp til tre andre og så videre. Du skal med andre ord gjøre tre mennesker en tjeneste uten å forvente noe tilbake.

Dette lille eksperimentet kan enten gjøres tankemessig ved at deltagerne bes om å skrive ned tre ting de kunne tenke seg å gjøre for andre uten å få noe tilbake. Hvis dette skrives på post it lapper kan lappene henges opp på en tavle hvor man kan lese alle eksemplene. Deltagerne kan også settes i smågrupper og samtale om sine bidrag.

Øvelsen kan også gjøres ved at deltagerne setter sine bidrag ut i praksis.

VEIKART

Tid: 30-45 min.

Antall deltagere: 6+

Mål: Bevisstgjøring av eget liv.

Beskrivelse:

Hver deltager får et stort ark og fargeblyanter (eventuelt pastellkritt). De skal tegne et veikart som markerer viktige hendelser i livet fram til i dag. De kan bruke ord, tegninger, symboler, dikt, etc. Hvis du har med deg en bunke aviser/magasiner kan de også bruke bilder og lime inn i veikartet. Viktige hendelser betyr her hendelser som har åpnet øynene dine og fått deg til å forstå ting på en annen måte, se verden i et annet lys, livet ditt fra et nytt perspektiv. Det kan være noe du har lest, mennesker du har møtt, steder du har vært etc.

Deltagerne går så sammen i par og studerer hverandres veikart. Den ene tolker den andres veikart etterfulgt av tegneren som gir sin forklaring. Så bytter de.

Deltagerne kan så vise og forklare sitt veikart til hele gruppa og eventuelt lage en utstilling av kartene.

Debriefing:

Har veikartene mye til felles? Var det nyttig å tegne dem? Hvis ja, hvorfor? Hvordan kan de brukes til å bevisstgjøre eget liv og egen kultur? Hvordan kan de brukes for å øke forståelsen for hverandre? I hvilken grad velger vi selv vår livsstil?

Del to av denne øvelsen kan være å lage et veikart for veien videre i livet ditt, viktige ting du ønsker skal skje i ditt eget liv, i din egen kultur, i verden. Be deltagerne hente frem det beste i dem selv. De kan tenke på hva de mener er det viktigste som kan skje i verden nå eller hva de ønsker å bidra med til verden før de dør.

*De følgende øvelser hører til kap 3.3***SKIPSFORLIS****Tid:** 75 minutter +**Antall deltakere:** 16 – 30.**Mål:** Finne ut hvordan man reagerer i kaos- situasjoner (i kaossituasjoner gjør man ofte selv det man kritiserer andre for å gjøre!). Reflektere over hvilke behov man ser som grunnleggende. Reflektere over hvordan man får tilfredsstilt sine behov.**Utstyr:**

Et stort rom, stoler og bord.

Evt flere rekvisitter som er nyttig for å bygge et skip.

Tavle/ flip over til å presentere Max- Neefs 9 grunnleggende behov.

Forberedelser:

Les gjennom oppgaven og planlegg hvordan du vil fortelle historien frem mot skipsforliset på en måte som engasjerer deltakerne til å spille det som skjer!

Beskrivelse:

Deltakerne deles i to grupper på 8- 13 personer. Be så om en frivillig observatør til hver av gruppene.

Disse observatørene har i oppgave å notere samhandlingen i sine respektive grupper under hele øvelsen.

Be gruppene å bygge sitt eget skip. Oppfordr dem gjerne til å bruke rekvisitter som er tilgjengelige i rommet; stoler, bord etc. Be så gruppene å avklare de rollene som trengs på et skip; kaptein, styrmann etc.

Gi gruppene 5 minutter til å klargjøre skipene for avreise.

Be gruppene å spille teater til den fortellingen tilrettelegger forteller, en fortelling i denne retning:

”Det var en gang to stolte seilskuter som la fra kai i Sydney. Deres kurs var rettet nordøstover, mot Amerika.

Det var en varm ettermiddag, men likevel så manskapet frem til det eventyret de forventet å oppleve gjennom å seile over Stillehavet. De første dagene gikk som forventet, solen stekte om dagen, en sval bris kom hver kveld, manskapet jobbet på skift og det var en lystig tone på skipene. Så etter vel en uke på sjøen, ble skyene mørkere, havet svartere og bølgene høyre. Det bygget seg opp til storm! Vinden ble stadig sterkere, løse deler på skipene blåste av, det ble stadig mer og mer vann på dekk og tilslutt er stormen så sterk av skipet kantrer (på dette tidspunkt går tilrettelegger rundt og tar 3-4 deltakere i hver gruppe på ryggen for å signalisere at disse er blitt skadet). Manskapet driver i sjøen en snau time før de strander på en ubebodd øy.”

(Tilrettelegger bør gå gjennom denne historien på forhånd og gjøre den til sin egen. Med innlevelse, engasjement og elaborering fra tilretteleggers side, bli det lettere for deltakerne å spille).

Når deltakerne har strandet på øya, ber tilrettelegger dem om å organisere seg. Dette innebærer blant annet å ta hånd om de som er såret, finne mat, husly. Gi gruppene 20 minutt til å organisere seg. Deretter ber tilrettelegger gruppene å gjøre seg klar for første natt på øya.

Når gruppene har gjort seg klare for første natt, ber tilrettelegger deltakerne å hugse hvilke posisjoner de har valgt for natten.

Deretter går deltakerne rundt og ser på de ulike gruppene, etter tur, for å diskutere hva de ser. Tilrettelegger spør de ulike personene hva de gjør og hvordan de føler seg når nattens mørke senker seg. Spør de deltakerne som

ser: Hva de ser, og hva de tror er grunnen til at gruppa har organisert seg som den har gjort. Når samtalen og spørsmåla har gått en stund, spør tilrettelegger hvordan organiseringsprosessen tidligere gikk; hvordan organiserte de seg, fikk de gjort det de mente var nødvendig, følte folk på stranda seg inkludert eller ekskludert? Be også observatøren å komme med sine observasjoner om hvordan gruppa fungerte.

Ta denne runden med alle gruppene som eksempel.

Deebriefing:

Still spørsmål i plenum:

- Hva var det gruppene gjorde?
- Hvordan organiserte de seg?
- Følte alle seg inkludert og ivaretatt? Hvorfor/ hvorfor ikke?
- Hva skjer når en havner i en kaotisk situasjon en ikke har vært i tidligere?

Introduser Manfred Max Neef sine 9 grunnleggende behov.

- Hvilke av disse behovene ble oppfylt på stranda? Hvilke behov ble ikke oppfylt?
- Hvordan ble behovene tilfredsstillt?

Avslutt med en samtale rundt det grunnleggende behovene, og ta eventuelt diskusjonen videre til å utforske hvilke menneskerettigheter som tilfredsstillt de ulike behovene.

Kilde: Seminar med Wolf and Water Arts Company

BEHOVSAUKSJON

Tid: 60 minutt. 75 minutt med introduksjon av Max-Neef's grunnleggende behov.

Antall: 9+

Mål: Å få deltakerne til å reflektere over hvilke behov og verdier som er viktige for dem. Belyse at mennesker trenger å få tilfredsstilt flere behov samtidig.

Utstyr:

- En klubbe til auksjonarius
- Eventuelt oppkopierte penger fra monopol, tilsvarende 50 000 kr per gruppe (dette kan man sløyfe ved at gruppene har 50 000 kr i banken de kan bruke, og fører rekneskap over hvor mye de bruker gjennom auksjonen)
- 9 A4 ark med et av Max-Neef's grunnleggende behov skrevet på hvert av de
- Evt en tavle/ flip- over til brainstorming

Forberedelser:

Introduser Manfred Max-Neef's teori om menneskers grunnleggende behov. Dette kan man gjøre som en ren gjennomgang, eller man kan alternativt ha en brainstorming i gruppen på hva som er de grunnleggende behovene. Spør da deltakerne: "hva trenger dere for å leve et godt liv?" Når forslagene kommer, skriver man disse opp på tavlen/ flip-over. Når alle har kommet med sine forslag, kan trener introdusere Max-Neef sine 9 grunnleggende behov. Etter introduksjonen kan man putte deltakernes forslag inn i de 9 kategoriene av grunnleggende behov. Du vil bli overasket over at de fleste forslagene som kommer opp, vil falle inn under en eller flere av disse kategoriene!

Gjennomføring:

- Del gruppen inn i 5 mindre grupper (er det en liten gruppe i utgangspunktet kan dette antallet redusertest, hver gruppe bør inneholde minst 3 personer).
- Fortell gruppene at man skal ha en behovsauksjon der de ulike gruppene kan by på Max- Neef's grunnleggende behov. Heng de 9 arkene med Max- Neef's grunnleggende behov godt synlig for alle gruppene. Spør deltakerne om det er noen grunnleggende behov som de mener ikke er representert i Max- Neef's oppsett. I tilfelle, skriv opp disse behovene på hvert sitt A4 ark og inkluder disse i auksjonen.
- Be gruppene sette seg hver for seg for å diskutere hvilke behov de ønsker å by på. Hver gruppe har 50 000kr til rådighet. Gi gruppene 10 minutt til å diskutere.
- Start behovsauksjonen.
- Trainer er auksjonarius og auksjonerer ut behovene. Den gruppen som byr høyest, kjøper behovet, leverer inn pengene og får A4 lappen med sitt "kjøpte" behov med til gruppen. Det hele fungerer i bunn og grunn som en vanlig auksjon.
- Når alle behovene er auksjonert ut, skal gruppene lage et rollespill der de bare kan spille ut de behovene de har kjøpt. Gi gruppen 5 minutter til å planlegge rollespillet, før de fremfører det for de andre.

Debrifing:

- Var det vanskelig å bli enige i gruppen om hvilke behov man skulle by på? I tilfelle, hvilke behov var det vanskelig å bli enige om?
- Hva var utgangspunktet for prioriteringen av behov i gruppene?
- Hvordan ville det være å leve et liv der kun behovene som var representert i rollespillet blir dekket? Er det noen som kjenner til mennesker som i sitt daglige liv ikke får dekket alle behovene? I tilfelle, hva skal til for de får disse behovene dekket? Er det noe vi kan gjøre?

TA ET STEG FREM!

Tema: Generelle menneskerettigheter, fattigdom og diskriminering

Antall: 10- 30

Tid: 60 minutt

Mål:

- Skape empati for de som er annerledes
- Øke bevissthet om ulik tilgang til muligheter som eksisterer i et og samme samfunn
- Øke forståelsen for at tilhørighet til en bestemt gruppe kan ha konsekvenser for personen

Utstyr:

- Rollekort (se nedenfor)
- Stor gulvplass

Forberedelser:

- Les nøye gjennom hele aktiviteten
- Kopier opp rollekort, sørg for at det er et kort per deltaker. Rollekortene kan også tilpasses de ulike gruppene en jobber med.

Gjennomføring:

- Del ut et rollekort til hver deltaker. Be de om å lese det for seg selv og ikke vise det til noen av de andre.
- Be de så om å sette seg inn i den rollen de har fått. For å hjelpe de, kan du stille dem noen av de følgende spørsmålene og be de tenke over hvordan dette påvirker livssituasjonen til den rollen de skal spille: Hvordan var barndommen din? Hvordan så huset du bodde i ut? Hva slags fritidsaktiviteter deltok du på? Hva jobbet foreldrene dine med? Hva består dagliglivet ditt av nå? Hvor møter du andre for å være sosial? Hva gjør du om morgenen, på dagen og om kvelden? Hva gjør deg glad og hva er du redd for?
- Når de har fått tenkt gjennom spørsmålene, be alle om å stille seg på en rett linje og om ikke å prate sammen.
- Fortell dem at du kommer til å lese opp noen situasjoner som de skal ta stilling til. Hver gang de kan svare "ja", skal de ta et steg frem. Om de ikke kan svare ja, skal de stå stille på samme plass.
- Les opp situasjonene. Pass på å gi deltakerne tid til å ta stilling, og å observere hvor de står i forhold til de andre.
- Når alle situasjonene er lest opp, be deltakerne notere seg hvor de står i forhold til de andre, og gi de noen minutter til å komme ut av rollen før du starter debrifingen.

Debrifing:

- Hvordan var øvelsen?
- Hvordan føltes det å ta et skritt frem, eller å bli stående på samme plass?
- For dere som ofte tok et steg frem, på hvilket tidspunkt merket dere at det var andre som ikke beveget seg like raskt?
- Var det noen som følte at de ikke fikk sine grunnleggende menneskerettigheter tilfredsstillt på noe tidspunkt?
- Kan dere gjette hvilke roller de andre hadde? (La deltakerne avsløre sine roller på dette tidspunktet)
- Var det lett eller vanskelig å spille rollene? Hvordan forestilte de seg den rollen de spilte?
- Reflektere denne øvelsen noe i fra vårt eget samfunn? I tilfelle, hvordan?
- Hva kan man gjøre for å bli mer observante på de ulikehetene som eksisterer i et samfunn?

Rollekort:

Du er en arbeidsledig alenemor	Du er fotomodell med afrikansk opprinnelse
Du er datter til en banksjef Du studerer økonomi på universitetet	Du er datter til den amerikanske ambassadøren i det landet du bor i
Du er en arabisk og muslimsk jente som bor sammen med dine foreldre som er strengt religiøse	Du er en 27årig gammel mann som er hjemløs
Du er kjæresten til en popartist som er avhengig av heroin	Du er 24 år gammel, flyktning fra Afghanistan og utan familie
Du eier en suksessfull import og eksport bedrift	Du er pensjonert fabrikkarbeider
Du er sønnen til en Kinesisk migrant som driver byens beste fast-food business	Du er en 19 år gammel sønn til en bonde fra innlandet
Du er en illegal innvandrer fra Mali	Du er en 22 år gammel lesbisk jente
Du er 17 år gammel jente, men ble aldri ferdig med ungdomsskolen	Du er hiv-positiv, middelaldrende prostituert
Du er arbeidsledig lærer i et land der du ikke snakker det offisielle språket flytende	Du er leder i en politisk parti, der moderpartiet er nå ved makten
Du er førstegangs-soldat i militæret	Du er en ung funksjonshemmet mann som trenger rullestol for å bevege deg

Situasjoner å ta stilling til:

- Du har aldri opplevd noen seriøse penge- problem
- Du har en fin leilighet, med telefon og tv
- Du føler at ditt språk, religion og kultur er respektert i det landet du bor
- Du føler at dine meninger om sosiale og politiske er viktige, og dine meninger blir ofte lyttet til
- Andre mennesker spør deg ofte om din mening når de lurer på noe
- Du er aldri redd for å bli stoppet av politiet
- Du vet hvor du skal gå og hvem du skal kontakte om du trenger råd og hjelp
- Du har aldri opplevd diskriminering pga opphavet ditt
- Dine sosiale og medisinske behov blir dekket
- Du kan reise på ferie i utlandet minst en gang i året
- Du kan invitere venner hjem til deg på middag
- Du har et interessant liv og ser positivt på din egen fremtid
- Du kan studere det du vil, og realisere ditt drømmeyrke
- Du er ikke redd for å bli trakassert eller angrepet på gaten eller i media
- Du kan stemme ved nasjonale valg
- Du kan feire de største religiøse høytidene sammen med familie og nære venner
- Du kan delta på et internasjonalt seminar i utlandet
- Du kan gå på kino eller konsert minst en gang i uken
- Du er ikke redd for fremtiden til barna dine
- Du kan kjøpe nye klær, minst en gang i måneden
- Du kan forelske deg i den du selv velger
- Du føler du blir verdsatt og respektert i det samfunnet du lever
- Du tilgang til og kan bruke Internett

Kilde: Compass

For flere øvelser i menneskerettigheter:

Cleven, Erik, 2000, *"Menneskerettigheter – en innføring – Læreveiledning"*, Humanist Forlag

Compass: <http://eycb.coe.int/compass/en/contents.html>

Djuliman, Enver og Lillian Hjort, 2007, *"Bygg broer, ikke murer – 97 øvelser i menneskerettigheter, flerkulturell forståelse og konflikthåndtering"*, Humanist Forlag

De følgende øvelser hører til kap 3.4

BARNGA – ET KORTSPILL OM FLERKULTURELL KOMMUNIKASJON

Tid: 60-90 min

Antall deltakere: 15-60

Mål: Å bli bevisst på at det gjelder ulike regler og normer i ulike kulturer, og gjenkjenne noen av strategiene vi bruker for å håndtere disse ulikhetene

Utstyr: En vanlig kortstokk for hvert bord (4-10 stk), uten jokere. Et regelark for hvert bord. Et A4-ark med bordnummer for hvert bord.

Beskrivelse:

BARNGA er et enkelt kortspill der målet er å ta flest mulig stikk. Det spilles på ulike bord i runder à 5 minutter, og det er ikke lov å bruke ord muntlig eller skriftlig. Vinneren av en runde rykker et bord opp (fra 1 til 2, osv.), mens taperen rykker et bord ned. Poenget med spillet er at det er et par små forskjeller i reglene fra bord til bord (om ess er 1 eller 14, og hvilken farge som er trumf). Når elevene bytter bord oppstår det konflikter når de oppdager at de har forskjellig oppfatning av reglene. Steg for steg organiseres spillet slik:

1. Fordel elevene på ulike bord. Det bør være 4-6 elever ved hvert bord. Helst ikke mindre enn 4 eller flere enn 10 pr bord. Gi hvert bord et nummer (1, 2, 3, 4, osv.)
2. Fortell at de skal spille et kortspill som heter BARNGA, og del ut ett regelark til hvert bord. Gi dem 5 min. til å lese reglene og sørge for at alle forstår dem. Har de spørsmål kommer du til hvert enkelt bord og forklarer reglene, for å unngå at de oppdager forskjellene.
3. Start med en prøverunde, der elevene fortsatt får lov til å snakke sammen. Slik blir du sikker på at alle har forstått reglene.
4. Trekk inn igjen reglene, og annonser at fra nå av er det ikke lov å bruke ord muntlig eller skriftlig (du kan gjøre unntak for at de får lov til å skrive ned resultatene).
5. Annonser at spille starter, og sett i gang første runde. Etter 5 min avblåser du runden, og ber vinnerne og taperne om å bytte bord. Dette skal også skje uten bruk av ord.
6. Spill 2-4 runder til, avhengig av hvor mye tid du har og av hvordan ting utvikler seg. Flere runder anbefales ikke, da det etter hvert blir repetitivt. Etter hvert som regelkaoset tiltar vil det oppstå både frustrasjon og humor. Gå rundt mellom bordene og sørg for at elevene overholder reglene om ikke å bruke ord. Ikke gi flere svar på regelspørsmål!
7. Etter siste runde takker du alle for å ha deltatt i spillet, og går over til debriefing.

Debriefing

Formålet med debriefingen er å trekke paralleller mellom elevenes opplevelser i spillet og møtet mellom kulturer i den virkelige verden. Det er flere måter å gjøre dette på, for eksempel ved å fokusere på følelser, fordommer og strategier. Her er noen spørsmål som kan være nyttige:

Følelser:

- Hvordan følte det første gang du kom til et nytt bord og fant ut at der hadde de andre regler?
- Hvordan følte det når det kom noen til ditt bord og begynte å insistere på at deres regler var feil?
- Beskriv hvilke følelser du og de andre på bordet hadde når dere var uenige om hvem som hadde vunnet et stikk.

Fordommer:

- Hva tenkte du om de som hadde forstått reglene annerledes enn deg selv?
- Vurderte du om du kunne ha misforstått reglene selv?

Strategier:

- Hva gjorde du da du skjønnte at reglene på et bord var forskjellige fra de reglene du hadde lært?

- Hvordan behandlet dere en nykommer som kom til bordet og hadde "misforstått reglene"
- Hvordan løste dere uenighet om reglene?
- Hvordan kommuniserte dere uten ord?

Til slutt:

- Har dere lært noe av dette spillet? Hva da?
- Har noen av dere opplevd noen lignende situasjoner i det virkelige liv?

BARNGA regler

1. I hvert spill får hver spiller utdelt 5 kort.
2. Målet er å ta flest mulig stikk.
3. Den første giveren kan være hvilken som helst av spillerne. I neste spill gir spilleren til venstre for den som ga i forrige runde.
4. Spilleren til høyre for giveren begynner spillet.
5. Den som spiller ut kan velge farge. Alle andre spillere må følge farge.
6. Hvis en spiller ikke har fargen som spilles, kan han/hun legge et kort i en hvilken som helst annen farge.
7. Stikket vinnes av den spilleren som spiller det høyeste kort i den fargen det spilles ut fra.
8. Spilleren som vant stikket spiller ut først i neste stikk.
9. Ess er det høyeste kortet i fargen
10. Det er ingen trumf
11. Spillerne bestemmer selv hvordan de holder orden på hvem som har tatt hvor mange stikk.
12. Hver runde varer i ca. 5 minutter og består av så mange spill som man rekker på den tiden.
13. Den som vinner flest stikk i en runde rykker opp til neste bord
14. Den som vinner færrest stikk i en runde rykker ned til forrige bord
15. Hvis det er uavgjort kåres vinneren og taperen ved å spille "papir, stein, saks"
16. Alle andre forblir ved det samme bordet.
17. Etter den første prøverunden er det ikke lov til å se på reglene eller snakke med hverandre. Håndbevegelser og tegning er tillatt, men det er ikke lov til å bruke ord skriftlig eller muntlig.

Dette er reglene for bord 1. På bord 2-9 byttes regel 9 og 10 ut med følgende:

Bord 2: _____

- 9. Ess er det høyeste kortet i fargen
- 10. Spar er trumf

Bord 3: _____

- 9. Ess er det høyeste kortet i fargen
- 10. Hjerter er trumf

Bord 4: _____

- 9. Ess er det høyeste kortet i fargen
- 10. Ruter er trumf

Bord 5: _____

- 9. Ess er det høyeste kortet i fargen
- 10. Kløver er trumf

Bord 6: _____

- 9. Ess er det laveste kortet i fargen
- 10. Det er ingen trumf

Bord 7: _____

- 9. Ess er det laveste kortet i fargen
- 10. Spar er trumf

Bord 8: _____

- 9. Ess er det laveste kortet i fargen
- 10. Hjerter er trumf

Bord 9: _____

- 9. Ess er det laveste kortet i fargen
- 10. Ruter er trumf

Bord 10: _____

- 9. Ess er det laveste kortet i fargen 10. Kløver er trumf

ALPHAVILLE

Tid: 60-90 min

Antall deltakere: 6-25

Mål: Demonstrere "høy-kontekst" type kommunikasjon, og erfare hvordan manglende kulturell forståelse påvirker våre egne vurderinger av andre.

Beskrivelse:

Øvelsen simulerer et møte mellom vestlige konsulenter og innbyggerne i "Alphaville", og konsulentenes rapport tilbake til oppdragsgiver.

1. Del inn elevene i Alphavillere, konsulenter og observatører (hvis det er mange nok). Passe gruppestørrelse kan være 4-8 Alphavillere, 2-3 konsulenter og kanskje 3-4 observatører.
2. Alle elevene får følgende instruksjoner: Konsulentene er utsendt fra et multinasjonalt selskap (f.eks. Statoil) som vurderer å bygge en fabrikk (f.eks. oljeraffineri) i Alphaville. Oppdraget deres er å finne ut så mye som mulig om den lokale kulturen og rapportere tilbake til oppdragsgiver. Alphavillerne vil bare svare "ja" eller "nei" på spørsmål fra fremmede.
3. Send konsulentene ut for å forberede intervjuet.
4. Når Alphavillerne er alene får de en hemmelig instruks om at de skal svare "ja" når den som stiller spørsmålet smiler, og "nei" når spørsmålsstilleren ikke smiler. Hvis du har observatører, er det opp til deg om du vil la dem være til stede når disse instruksjonene gis eller om du vil de ikke skal kjenne til dem.
5. La Alphavillerne sette opp et møtested og inviter konsulentene inn. Sett en tidsbegrensning på intervjuet (5-10 min).
6. Etter intervjuet samles alle deltakerne i plenum og konsulentene rapporterer tilbake hva de lærte om kulturen i Alphaville og om hvordan de tror de vil reagere på byggingen av en fabrikk der.

Debriefing:

Hvis du har observatører bør du begynne med å spørre dem om hva de observerte under intervjuet, med vekt på hvordan konsulentene taklet situasjonen og hvordan de reagerte på svarene de fikk.

Denne øvelsen kan også debriefes på ulike måter, avhengig av elevgruppen og hvilken kontekst øvelsen brukes i. Man bør uansett komme inn på høy-kontekst vs. lav-kontekst, og på fordommer. Det er fornuftig å ta utgangspunkt i rapporten som ble levert til oppdragsgiver, og hvordan den sier med om konsulentenes utgangspunkt og holdninger enn den sier om Alphaville. Elevene som ikke var Alphavillere vil antakeligvis være veldig nysgjerrige på hva som var mønsteret i svarene, og du kan velge om du vil la Alphavillerne fortelle det med en gang, eller om du vil holde på spenningen til slutten av debriefingen.

Noen eksempler på spørsmål til konsulentene:

- Hvilke følelser hadde du under intervjuet?
- Hvilke tanker gjorde du deg om Alphavillerne under intervjuet?
- I rapporten skrev dere at ".....". Hvordan kom dere fram til det?
- Nå i ettertid, hva kunne dere gjort for å få en bedre forståelse av Alphaville?
- Hva har dere lært av øvelsen? Kan den si oss noe om den virkelige verden?
- Har noen av dere opplevd lignende kommunikasjonsproblemet, som ikke bare er knyttet til språkproblemer?