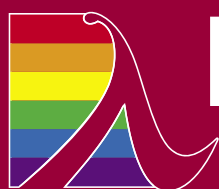


# Przeciwdziałanie dyskryminacji

Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek



**Lambda**  
Warszawa





# Przeciwdziałanie dyskryminacji

Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek



## **Przeciwdziałanie dyskryminacji.**

**Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek.**

Wydanie pierwsze, grudzień 2005

© **Stowarzyszenie Lambda Warszawa**

organizacja pożytku publicznego

ul. Hoża 50/40

00-682 Warszawa, Polska

tel./fax. 022 628 52 22

e-mail: warszawa@lambda.org.pl

www.lambda.org.pl

Redakcja: **Michał Pawłęga**

Korekta: **Dajana Denes**

Projekt i skład: **Michał Sławiński**

ISBN-10

83-923420-0-3

ISBN-13

978-83-923420-0-7

Wszelkie prawa zastrzeżone. Publikacja może być przedrukowywana i reprodukowana w dowolny sposób w całości lub w części z podaniem źródła.



Zadanie współfinansowane jest ze środków otrzymanych od Ministerstwa Polityki Społecznej w ramach Rządowego Programu – Fundusz Inicjatyw Obywatelskich.

<b>5</b>	<b>Wstęp</b>	
<b>7</b>	<b>Psychologiczne i społeczne uwarunkowania stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji</b>	
<b>21</b>	<b>Dyskryminacja ze względu na płeć</b>	
<b>27</b>	<b>Mniejszości narodowe i etniczne – obcy u siebie?</b>	
<b>35</b>	<b>Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną</b>	
<b>41</b>	<b>Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność</b>	
<b>49</b>	<b>ABC szkolenia</b>	
<b>65</b>	<b>Metody</b>	
<b>67</b>	<b><i>Gry integracyjne</i></b>	
68	Jak masz na imię?	111 Głuchy telefon
69	Koncentryczne kręgi	112 Dwuminutowa komunikacja
71	Portrety Picassa	113 Empatia
72	Kto tak jak ja	114 Wyobrażenia
73	Kolejka	115 Obcy
74	Human bingo	116 Zegar stereotypów
75	Mądre krzesło	117 Kim jestem?
		118 Domino
		119 Socjogram
		120 Czarny charakter, biały charakter
		121 Etykiety
<b>77</b>	<b><i>Kluczowe elementy szkolenia</i></b>	
78	Linia życia	
79	Rzeka oczekiwania	
80	Nasz bagaż	
81	Kontrakt	
82	Plan	
83	Odczarowania	
<b>85</b>	<b><i>Metody podziału na grupy</i></b>	
86	Odliczanka	
87	Atomki	
88	Cukierki	
89	ZOO	
<b>91</b>	<b><i>Energizery</i></b>	
92	Maaazinga	
93	Rozplątywanka	
94	Modlitwa o deszcz	
95	Obróć kartkę	
96	Dookoła	
97	Serce dzwonu	
<b>99</b>	<b><i>Metody zasadnicze (właściwe)</i></b>	
100	Kropki	
101	Podaj hasło	
102	Teoria względności	
104	Alfabet	
106	Dom i kot	
107	Sieć	
109	Praca zespołowa	
110	Narysuj mnie	
		<b>123</b> <b><i>Symulacje</i></b>
		124 Krok naprzód
		127 Podanie o azyl
		129 Kajdany
		130 Euro Rail La Carte
		132 Stopklatka
		134 Podróż w przeszłość
		135 Wymiana opinii
		<b>137</b> <b><i>Metody dyskusji</i></b>
		138 Państwa – miasta
		139 Latające plakaty
		140 Myślówce kapelusze
		142 Jigsaw – układanka
		143 Mapy mentalne
		144 Tak czy nie
		<b>145</b> <b><i>Inne formy</i></b>
		146 Dekryptaż – w poszukiwaniu inspiracji
		<b>147</b> <b><i>Ewaluacja</i></b>
		148 Koperty
		149 Tarcza
		150 Morze uczuć
		151 Kłębek
		152 Francuska poczta
		153 Ewaluacja zespołu
<b>155</b>	<b>Niezbędnik</b>	
<b>161</b>	<b>Informacja o autorkach i autorach pakietu</b>	



W ręce czytelniczek i czytelników – trenerek i trenerów – oddajemy *Pakiet edukacyjny „Przeciwdziałanie dyskryminacji”*. Przed ponad 15 laty rozpoczął się nowy rozdział w historii Polski – stała się ona krajem demokratycznym. Budowanie demokracji wymagało i stale wymaga podejmowania działań przyczyniających się do propagowania otwartości, tolerancji i przeciwdziałania dyskryminacji, szczególnie wobec osób przynależących do grup mniejszościowych.

Stosunek państwa i społeczeństwa do mniejszości oraz poszanowanie ich praw jest testem dla funkcjonowania każdej demokracji. Również w Polsce, wśród szeregu mniejszości społecznych istnieją osoby przynależące do mniejszości płciowych, etnicznych, narodowych, wiekowych, seksualnych oraz osoby niepełnosprawne. Niestety, osoby te wciąż doświadczają dyskryminacji z powodu swojej przynależności do określonej grupy.

Zakaz dyskryminacji ze względu na wspomniane wyżej przesłanki jest regulowany zarówno prawem krajowym jak i prawem wspólnotowym: Dyrektywy 43/EC/2000 oraz 78/EC/2000 nakładają na państwa członkowskie Unii Europejskiej obowiązek prowadzenia działań, mających na celu przeciwdziałanie dyskryminacji, szczególnie – choć nie tylko – w miejscu pracy.

Warunkiem skutecznej edukacji społecznej mającej na celu przeciwdziałanie dyskryminacji jest nauczanie poszanowania dla odrębności i inności. Ważne jest również podnoszenie wrażliwości na istniejące nierówności i umiejętność rozpoznawania różnych przejawów dyskryminacji. Działania takie są prowadzone bezpośrednio przez przedstawicieli grup wykluczanych i dyskryminowanych, ale także poprzez system edukacji formalnej i nieformalnej.

Wierzymy, że niniejszy *Pakiet edukacyjny*, oparty na różnorodnych polskich doświadczeniach w przeciwdziałaniu dyskryminacji, okaże się przydatnym narzędziem dla wszystkich osób zajmujących się przeciwdziałaniem jej, uwrażliwianiem na jej przejawy i uczącym poszanowania dla odmienności.

Pakiet edukacyjny kierujemy do szkoleniowców, trenerek i trenerów, liderek i liderów młodzieżowych, przedstawicielek i przedstawicieli organizacji pozarządowych oraz innych osób, prowadzących zajęcia w zakresie praw człowieka, przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniom społecznym, w tym promowania równego statusu kobiet i mężczyzn.

**Pierwsza część** *Pakietu edukacyjnego* zawiera podstawowe informacje o tworzeniu się stereotypów i uprzedzeń. Dzięki nim możliwe jest lepsze zrozumienie mechanizmu powstawania zjawiska dyskryminacji. W realizację projektu zaangażowane były osoby reprezentujące grupy dyskryminowane i wykluczane. Dzięki ich udziałowi w opracowaniu publikacji, przedstawiony w **drugiej części** *Pakietu edukacyjnego* „obraz dyskryminacji w Polsce” opisuje najważniejsze problemy grup dyskryminowanych, z jakimi na co dzień borykają się one właśnie w naszym kraju. Na **trzecią część** *Pakietu edukacyjnego* składają się praktyczne wskazówki dotyczące sposobu, w jaki można przygotować się do poprowadzenia szkolenia. Z kolei **czwarta część** publikacji stanowi zbiór metod, które można wykorzystać przygotowując szkolenie z zakresu przeciwdziałania wykluczeniom i dyskryminacji. Zaproponowane metody są zróżnicowane zarówno pod względem trudności ich przeprowadzenia jak i stopnia zaawansowania grupy. Przedstawione propozycje zostały przygotowane przez doświadczonych trenerki i doświadczonych trenerów, którzy zaprezentowane przez siebie metody wykorzystują w trakcie szkoleń. Dzięki temu czytelniczki i czytelnicy znajdą szereg cennych informacji i wskazówek praktycznych odnoszących się do każdej z metod. W ostatniej, **piątej części** *Pakietu edukacyjnego*

zamieszczone zostały adresy organizacji, zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji. Zachęcamy do nawiązania kontaktu z nimi, celem lepszego zrozumienia problematyki mniejszości oraz zaproszenia ich przedstawicielek i przedstawicieli do współpracy.

Proponowana przez nas otwarta formuła pakietu – segregator – umożliwi jego dowolne rozbudowywanie, dodawanie własnych pomysłów na programy szkoleń, opisów nowych metod, zrealizowanych projektów oraz innych, ważnych informacji.

Powstanie pakietu nie byłoby możliwe bez zaangażowania autorek i autorów poszczególnych rozdziałów, osób odpowiadających za redakcję i korektę tekstu publikacji oraz jej opracowanie w przyjaznej formie graficznej, którym pragniemy tą drogą wyrazić naszą wdzięczność. Wydanie publikacji nie byłoby także możliwe bez wsparcia Funduszu Inicjatyw Obywatelskich, który zdecydował się sfinansować projekt. Wszystkim tym osobom i instytucjom pragniemy złożyć nasze szczególne podziękowania.

*Warszawa, grudzień 2005*

Zarząd Stowarzyszenia Lambda Warszawa





# Psychologiczne i społeczne uwarunkowania stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji

Katarzyna Bojarska

*Obszerne fragmenty niniejszego rozdziału zostały opracowane w oparciu o własną rozprawę doktorską pt. Psychospołeczne korelaty homofobii (Bojarska-Nowaczyk 2005).*

## Wprowadzenie do problematyki dyskryminacji

Dyskryminacją jest świadome lub nieświadome niesprawiedliwe traktowanie osób ze względu na ich rzeczywistą lub domniemaną przynależność grupową (ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, status materialny, wyznanie, pochodzenie, poglądy lub niepełnosprawność itd.), polegające na utrudnianiu im równego i sprawiedliwego dostępu do przysługujących im praw, przywilejów i zasobów społecznych. Dyskryminacja może polegać na podjęciu działania utrudniającego dostęp do owych zasobów lub na zaniechaniu działania ułatwiającego do nich dostęp.

Dyskryminacja może być poparta świadomym wewnętrznym przekonaniem, że dana osoba lub grupa ludzi jest mniej wartościowa i nie zasługuje na te same prawa, co grupa dominująca w społeczeństwie. Jeśli tak jest, mówimy wówczas o **dyskryminacji bezpośredniej** i stojącym za nią **uprzedzeniu**. Nie zawsze jednak mamy do czynienia ze świadomym uprzedzeniem. Czasem jakaś grupa jest dla nas tak nieistotna, że w ogóle nie bierzemy pod uwagę jej istnienia. Aby dopuścić się dyskryminacji, nie musimy wówczas nawet odczuwać wrogości do członków tej grupy i nie myślimy o nich świadomie jako o mniej wartościowych, a przejawiana przez nas dyskryminacja jest efektem naszej własnej nieświadomości, niewiedzy lub wygodnictwa. Mamy wówczas do czynienia z **dyskryminacją pośrednią**. Nierówne traktowanie może więc przybierać formę świadomego i aktywnego działania, bądź też biernego i często nieświadomego ograniczania czyichś swobód i praw wskutek niedostrzegania lub bagatelizowania egzystencji jakiejś grupy ludzi.

Aktywne formy dyskryminacji są bardzo spektakularne i widoczne, lecz to te biernie i nieświadome, choć na pierwszy rzut oka trudno dostrzegalne, są z reguły znacznie

bardziej rozpowszechnione, a przez to uciążliwe w życiu codziennym osób należących do grup dyskryminowanych. Pośrednia dyskryminacja niektórych grup społecznych jest tak rozpowszechniona, że staje się „przezroczysta” i często nawet niewidoczna dla samych osób padających jej ofiarą. Ponieważ nie przejawia się w formie czynnej agresji, a osoby z grup marginalizowanych często nigdy nie doświadczyły innego losu, to nie mają one możliwości porównania własnego doświadczenia z doświadczeniami osób z grupy dominującej i w efekcie nie uświadamiają sobie, że ich życie pozbawione dyskryminacji byłoby znacznie łatwiejsze. Takie osoby często nie czują się dyskryminowane, mimo że dla obserwatorów z zewnątrz ich nierówne traktowanie może być widoczne.

Aby ułatwić zrozumienie powyższych treści, odwołajmy się do przykładu dyskryminacji osób homo- i biseksualnych (czyli osób LGB – „lesbijki”, „geje”, „osoby biseksualne”). Za dyskryminacją i marginalizacją tej części społeczeństwa stoją trzy zjawiska: homofobia, heteronormatywność i heteroseksizm. Spośród nich homofobia jest tym, które w sposób najbardziej wyrazisty utrudnia życie osób LGB, zwłaszcza gdy przybiera formę jawnej wrogości oraz przejawia się w postaci agresji słownej lub fizycznej i w świadomie gorszym traktowaniu osób homo- i biseksualnych. Homofobia jest uprzedzeniem wobec osób homo- i biseksualnych, czyli niezwykle oporną na zmianę, nieracjonalną i wrogą postawą wobec tej grupy ludzi. Poza negatywnymi emocjami, cechą homofobii są nadmiernie uogólnione, krzywdzące i niesłuszne stereotypowe przekonania na temat osób LGB. Homofobia, niezależnie od orientacji seksualnej osoby ją przejawiającej, daje o sobie znać w zachowaniu, począwszy od zachowań werbalnych, takich jak wrogie wypowiedzi na temat osób LGB lub agresja słowna, poprzez unikanie kontaktu z osobami homo- lub biseksualnymi, nierówne traktowanie,

aż po agresję fizyczną. Skandowanie „Pedał do gazu!”, „Obóz pracy dla lesbijek!”, przekonanie, że osoby LGTB nie powinny wykonywać zawodu nauczyciela lub wychowywać dzieci, niezatrudnienie osoby, która „wygląda na lesbę lub pedała” lub wyrzucenie z domu przez rodziców córki, która ujawni przed nimi własną homoseksualność, to niektóre przykłady homofobii.

Heteroseksizm to założenie, że heteroseksualność jest lepsza i bardziej wartościowa niż homo- i biseksualność, więc ludzie heteroseksualni zasługują na więcej przywilejów i mają prawo decydować o zakresie swobód i ograniczeń osób LGTB, które muszą na swoje prawa specjalnie zapracować. Heteroseksizm polega zatem na (nieświadomie) arbitralnym i nieuzasadnionym uzurpowaniu sobie przez ludzi heteroseksualnych wysokiego statusu oraz pozycji władzy i nadawaniu niskiego statusu oraz pozycji podległości ludziom LGTB. Nie musi towarzyszyć mu wrogość do grupy o niższym statusie, wystarczy, że osoby, które do niej należą „znają swoje miejsce”, a mogą się cieszyć nawet życzliwie protekcyjną postawą ze strony osób z grupy dominującej.

Heteroseksizm zawsze towarzyszy homofobii, lecz poza tym istnieje również tam, gdzie jawnej homofobii nie ma. Nieświadomymi heteroseksistowskimi założeniami bardzo często kierują się na przykład te osoby heteroseksualne, które wspierają ruch LGTB. Heteroseksizm przejawia się m.in. w przeświadczeniu, że domaganie się godnego traktowania osób LGTB ma większą wartość, jeśli postawę tę wyrażają osoby heteroseksualne. Kryje się za tym nieuzasadnione, lecz niekwestionowane założenie, że słowa osób heteroseksualnych są bardziej wiarygodne niż osób LGTB. Mimo że intencje są tu pozytywne i szczerze, nieświadomy heteroseksizm skutkuje tu protekcyjnym traktowaniem, podtrzymującym podległą pozycję ludzi LGTB i przeświadczenie, że osoby heteroseksualne mogą im ze swojej wysokiej pozycji wspaniałomyślnie udzielić poparcia czy pozwolenia lub postawić granice, których przekroczenie postrzegane jest jako „przesada”. Tymczasem tak jak ludzie heteroseksualni nie potrzebują pozwolenia od osób LGTB, również ludzie LGTB mają takie samo prawo funkcjonować w społeczeństwie bez pozwolenia ze strony osób heteroseksualnych. Tak samo jak ludzie heteroseksualni nie muszą prosić LGTB o akceptację, osoby LGTB nie muszą prosić o akceptację ludzi heteroseksualnych. Ta akceptacja należy się wszystkim członkom i członkiniom społeczeństwa w równym stopniu. Powiedzenie przez osobę heteroseksualną: „Dać im

palec, a oni chcą całą dłoń” jest przejawem heteroseksistowskiego sposobu myślenia. Heteroseksizm widoczny jest wszędzie tam, gdzie mowa jest o tym, czy społeczeństwo (w domyśle heteroseksualne, bo z założenia błędnie postrzega się osoby LGTB jako do niego nienależące) powinno „pozwolić” ludziom LGTB na różne prawa, np. prawo do wychowywania dzieci.

Heteronormatywność to kierowanie się w kontaktach społecznych, normach społecznych i formalnoprawnych wszechobecnym i odgórnym założeniem, że wszyscy ludzie są heteroseksualni i pełnią w społeczeństwie tradycyjne role płciowe. Istnieje tendencja do trzymania się tego założenia tak długo, póki w określonej sytuacji nie pojawiają się ewidentne dowody, które mu przeczą. Heteronormatywność przejawia się w takich powszechnych wypowiedziach dnia codziennego jak: „Jurek, kiedy się wreszcie ożenisz?” (w domyśle: „Jesteś heteroseksualny, a więc kiedyś się musisz ożenić”), „Czy masz już dzieci?” (w domyśle: „Musisz kiedyś mieć dzieci”), „Anka, zapraszam na imprezę. Weź ze sobą swojego faceta” (w domyśle: „Jesteś heteroseksualna, a zatem masz faceta”) lub w tak niewinnych pytaniach jak: „Marta, jak miała na imię twoja pierwsza miłość?” (w domyśle: „To był chłopak i pewnie chętnie mi o nim opowiesz”). Heteronormatywność to również publiczne żarty, komentarze i określenia poniżające ludzi homoseksualnych czynione przez osoby heteroseksualne, które zakładają, że odbiorcami ich wypowiedzi są tylko osoby podobne do nich. Osoby heteroseksualne z reguły stwarzają i przyjmują tego typu sytuacje z całkowitą swobodą. Są one tak powszechne i naturalne, że często wręcz „przezroczyście” i niezauważalne. Tymczasem dla osób LGTB są to sytuacje bardzo kłopotliwe, bo z reguły oczekuje się tu odpowiedzi zgodnych z heteronormatywnym schematem. Jego zburzenie wprowadza napięcie i konsternację, a odpowiedzialność za utrzymanie dobrego nastroju osób heteroseksualnych spada tu na barki osób LGTB. Heteronormatywność jest więc tym rodzajem dyskryminacji, który nie wynika ze złej woli i nie musi kryć się za nią postawa świadomie homofobiczna. Jest rezultatem niedoceniań ludzkiej różnorodności i nieuwzględniania w swoim otoczeniu obecności osób, które się od nas różnią.

Dyskryminacja ze względu na inne cechy niż orientacja seksualna również może przejawiać się na trzech poziomach: **jawnej wrogości wobec przedstawicieli określonej grupy** (poziom homofobii), **bezzasadnego założenia o wyższości jednych ludzi nad drugimi** (poziom hetero-

seksizmu) i **nieuwzględniania istnienia osób z określonej grupy we własnym otoczeniu**, nawet pod nieobecność jawnej wrogości (poziom heteronormatywności).

Poniżej kilka przykładów.

#### **Przykłady dyskryminacji wynikającej z jawnego uprzedzenia:**

- ze względu na płeć: „Wszystkie kobiety to kurwy” (mizoginia), „Mężczyzna nie nadaje się do pracy w przedszkolu”.
- ze względu na wiek (ageism): „Starzy ludzie są nietolerancyjni i mają wąskie horyzonty”.
- ze względu na niepełnosprawność (ableism): niezatrudnienie lub niezapraszanie na spotkania towarzyskie osoby niepełnosprawnej przez osoby pełnosprawne, aby uniknąć nieprzyjemności obcowania z nią.
- ze względu na pochodzenie lub status materialny (klasizm): „Bezrobotnych należy wyrzucić na śmietnik. To darmozjady żyjące z moich podatków”, wypraszenie ubogo wyglądających osób z niektórych sklepów.
- ze względu na etniczność lub wyznanie: „Wynoś się stąd, czarnuchu, bo zaraz oberwiesz!” (rasizm), „Żydzi tylko czekają na to, aby przejąć władzę nad prawdziwymi Polakami” (antysemityzm), w zapelniającym się autobusie miejsce obok ciemnoskórego pasażera pozostaje wolne (rasizm).

#### **Przykłady dyskryminacji wynikającej z założenia o wyższości jednych ludzi nad drugimi (niekoniecznie z jawnej niechęci):**

- ze względu na płeć (seksizm): „Dobrze prowadzisz samochód jak na kobietę”, „Moja szefowa pod względem kompetencji dorównuje niejednemu mężczyźnie”, „Niezła z niej dupa”.
- ze względu na wiek (ageism): pielęgniarka do pacjenta w szpitalu: „Hej, dziadek, otwórz buzię, tylko bądź grzeczny i wypij lekarstwo”.
- ze względu na niepełnosprawność (ableism): nieudzielanie przez lekarza osobie niepełnosprawnej tak pełnej informacji na temat testów medycznych, którym się ją poddaje, jakiej udziela się osobom pełnosprawnym.
- ze względu na pochodzenie lub status materialny (klasizm): przekonanie, że związek dwóch osób różniących się pochodzeniem społecznym jest mezaliansem, a więc czymś niestosownym.
- ze względu na etniczność (rasizm): szczególnie wzmoczone przez obsługę centrum handlowego obserwacja ciemnoskórego klienta w porównaniu do białych

klientów pod kątem ewentualnej kradzieży lub aktów terroryzmu.

#### **Przykłady dyskryminacji wynikającej z nieuwzględniania istnienia osób różniących się od grupy dominującej:**

- ze względu na płeć (androcentryzm): męska forma w języku pełniąc funkcję normatywu, a żeńska – jedynie uzupełnienia, czerpanie wiedzy o chorobach i działaniu leków z medycznych badań w głównej mierze prowadzonych na mężczyznach.
- ze względu na wiek: ograniczony dostęp starszego pokolenia do usług internetowych, w których często zakłada się młody wiek użytkowników i ich pełną sprawność ruchową i poznawczą.
- ze względu na niepełnosprawność: wysokie krawężniki, brak podjazdów dla wózków inwalidzkich lub wind w publicznych instytucjach, kampania społeczna w jednym z hipermarketów, mająca chronić prawa osób niepełnosprawnych, lecz nieuwzględniająca ich istnienia. Oto osoba niepełnosprawna zaparkowała swój samochód na miejscu dla niepełnosprawnych i robi zakupy. Nagle z megafonów dobiega komunikat: „Uwaga! Kierowca, który zaparkował samochód na miejscu dla niepełnosprawnych! Powtarzam! Kierowca, który zaparkował samochód na miejscu dla niepełnosprawnych!” (trzeba nadstawić uszu, wszak to do niej odnosi się ten komunikat) „Proszony jest o spalenie się ze wstydu! To wstyd parkować na miejscu dla niepełnosprawnych!”. Kampania, choć szlachetna w intencjach, nie uwzględnia, że osoba, która zostawiła samochód na miejscu dla niepełnosprawnych nie tylko może być osobą niepełnosprawną, ale z dużym prawdopodobieństwem nią jest i że taki komunikat może sprawić jej sporą przykrość. Taka osoba z owej kampanii dowiaduje się, że to wstyd parkować na miejscu dla niepełnosprawnych, co może dodatkowo wzmacniać poczucie napiętnowania. Gdyby uściślić, że nagana dotyczy tylko osób pełnosprawnych, owa pomysłowa kampania nie budziłaby zastrzeżeń.
- ze względu na pochodzenie lub status materialny: używanie w oficjalnych pismach specjalistycznego języka np. prawniczego, niezrozumiałego dla osób o niskim poziomie wykształcenia, co może im utrudniać korzystanie z własnych praw; niski standard bezpłatnych świadczeń zdrowotnych dyskryminujący osoby niezaможne, których nie stać na płatne usługi medyczne.
- ze względu na etniczność lub wyznanie: częste serwowanie na zbiorowych imprezach z „zapewnionym wyżywie-

niem” tylko jednej potrawy bez żadnej alternatywy dla osób mających z racji nawyków kulturowych lub wyznania religijnego odmienne od większości potrzeby żywieniowe (np. tylko potrawy z mięsem, tylko danie z wieprzowiną). W efekcie niektórzy pełnoprawni uczestnicy i uczestniczki tych wydarzeń zostają systematycznie wykluczeni, mimo że ich posiłek jest opłacony na równi z innymi.

## Stereotypy i uprzedzenia

Przyjrzyjmy się bliżej zjawisku **uprzedzenia**. W literaturze funkcjonuje wiele definicji uprzedzenia. Allport (1958) cytuje bardzo krótką i celną definicję: „myślenie źle o innych bez dostatecznego uzasadnienia”. Sam proponuje dwie bardziej rozbudowane. Według pierwszej uprzedzenie to „awersyjna lub wroga postawa wobec osoby należącej do jakiejś grupy, oparta tylko na tym, że przynależy ona do tej grupy i w związku z tym, w przekonaniu osoby uprzedzonej, posiada nieprzyjemne cechy, przypisywane całej grupie” (s. 8). Według drugiej „(...) może być ono wymierzone w grupę jako całość lub w jednostkę z powodu, że przynależy do tej grupy” (s. 10).

Aronson, Wilson i Akert (1997) podkreślają, że w przypadku uprzedzenia „indywidualne cechy albo zachowania obiektu uprzedzenia nie zostaną zauważone lub będą pominięte”. Weigl (2000) z kolei uprzedzenie określa jako „aprioryczną, powziętą z góry niechęć do innych tylko dlatego, że należą do jakiejś wyodrębnionej grupy społecznej” (s. 214). Jarymowicz (2001) w swej definicji podkreśla inny ważny aspekt: „[gdy postawy] operują bez względu na dopływ informacji, zwane są uprzedzeniami” (s. 33).

Uprzedzenie jest negatywną postawą, toteż – jak każda postawa – ma trzy zasadnicze komponenty (por. np. Aronson, Wilson, Akert 1997):

- **komponent afektywny (emocjonalny)** – negatywne emocje skierowane przeciwko ludziom należącym do nielubianej grupy. Mogą mieć różną treść (np. nienawiść, obrzydzenie, lęk, pogarda, poczucie wyższości, lekceważenie, niesmak, antypatia, rezerwa, nieufność itd.) i nasilenie. Komponent afektywny jest zasadniczym trzonem uprzedzenia.
- **komponent poznawczy** – stereotypy, czyli zgeneralizowane i sztywne przekonania, że w zasadzie wszystkie osoby z danej grupy mają w swojej naturze pewne

wspólne, negatywnie oceniane właściwości, a ich brak traktowany jest jedynie jako wyjątek od reguły. Stereotypy są nieodłącznie związane z komponentem afektywnym.

- **komponent behawioralny** – demonstrowanie negatywnych odczuć i przekonań na temat danej grupy w zachowaniu. Może mieć zróżnicowaną formę i nasilenie, np. drwiny, poniżające żarty, wypowiedzanie negatywnych poglądów, unikanie, protekcyjność, nierówne traktowanie, agresja słowna, nawoływanie do nienawiści, agresja fizyczna aż po zabójstwo i ludobójstwo.

Jarymowicz (2001) w swojej koncepcji stereotypu jako quasi-poznawczego składnika uprzedzenia uznaje, że stereotyp jest z definicji nieodłącznie związany z towarzyszącą mu reakcją afektywną (emocjonalną). Afekt, czyli błyskawicznie i automatycznie (a nawet nieświadomie) wzbudzana reakcja emocjonalna pojawia się natychmiast, gdy w umyśle danej osoby uaktywni się kategoria nielubianej grupy. Ów afekt sprawia, że od momentu jego wzbudzenia spostrzeganie oraz interpretacja cech i działań osoby, którą postrzegamy jako należącą do danej grupy, stają się tendencyjne. Pojawia się skłonność do spostrzegania i interpretowania cech i zachowań tej osoby w sposób zgodny ze stereotypem, to znaczy tak, aby potwierdzić nasze własne przekonanie, że ta osoba rzeczywiście ma owe negatywne cechy, które jej przypisujemy. Pod wpływem afektu tendencyjne staje się także nasze zachowanie wobec tej osoby, co najczęściej jest nieświadome. Zaczynamy traktować tę osobę w sposób zgodny z naszymi własnymi przekonaniem na jej temat (np. agresywnie), tym samym nieświadomie prowokując u niej oczekiwane przez nas zachowania (agresję w odpowiedzi na agresję). Następnie zwracamy uwagę na wywołane przez nas zachowania i traktujemy je jako dowód, że osoby z tej grupy rzeczywiście są takie, jak o nich myślimy („Od początku było wiadomo, że ci ludzie są agresywni!”). Ten efekt nosi nazwę „samospełniającego się proroctwa”. Właśnie ze względu na ów wpływ afektu na przetwarzanie przez nas informacji Jarymowicz twierdzi, że stereotyp jest quasi-poznawczym, a więc jedynie pozornie poznawczym elementem uprzedzenia, bo w rzeczywistości jest on nieodłącznie powiązany z jego emocjonalnym komponentem.

W ten przewrotny sposób uzyskujemy subiektywną pewność słuszności naszego pierwotnego przekonania. To sprawia, że odtąd bardziej kategorycznie wypowia-

damy nasze dotychczasowe sądy na temat osób z nielubianej grupy, a im bardziej ugruntowujemy w sobie ten stereotyp, tym bardziej wzmacniamy afektywny składnik uprzedzenia, który na zasadzie błędnego koła znów utendecyjnia nasze postrzeganie. Koncepcja Jarymowicz doskonale wyjaśnia nabywanie uprzedzeń (nawet przy braku bezpośredniego kontaktu z osobami z grupy obcej), ich społeczną zaraźliwość oraz sztywność.

## Stereotypy jako szczególny rodzaj schematów

Autorka ujmuje stereotypy jako szczególny rodzaj schematów poznawczych osób. Schematy osób są to reprezentacje umysłowe, czyli obecne w naszym umyśle wyobrażenia, na temat określonej kategorii ludzi. Schemat dostarcza uogólnionej i uproszczonej wiedzy na temat danej grupy. W naszym umyśle tworzy się wyobrażenie tej grupy jako niezróżnicowanej, zwartej zbiorowości bardzo podobnych do siebie ludzi. Ta zbiorowość istnieje jednak wyłącznie w naszym umyśle. Wszak należą do niej indywidualne osoby o bardzo zróżnicowanych cechach, a jedyną cechą, która je łączy jest ta, którą w danym momencie traktujemy jako kryterium wyodrębniające grupę. Toteż owa przynależność grupowa jest sztuczna i płynna. Otóż w momencie, gdy myślimy o „obcych”, np. robotnikach, wobec których mamy uprzedzenia, nasz znajomy elektryk wchodzi do owej nielubianej grupy, a znajomy prawnik wchodzi do grupy „naszych”, czyli tych, których lubimy. Z kolei za chwilę myślimy o „naszych” – np. o kibicach naszej ulubionej drużyny koszykarskiej, do których należy wspomniany elektryk, który teraz staje się „swój”, choć przed chwilą był „obcy”, z kolei „obcym” staje się prawnik, który kibicuje innej drużynie, lecz jeszcze przed chwilą, w innym kontekście należał do „swoich”. W dodatku musimy pamiętać, że mało jest ludzkich cech, które można kategorycznie podzielić na rozłączne kategorie. Większość z nich jest płynna, stopniowalna pod względem nasilenia i poszczególni ludzie są ze względu na różne cechy „tylko trochę bardziej od drugich” starzy, młodzi, kobiety, mężczyźni, bogaci, biedni, biali czy czarni, a jednocześnie „trochę mniej od innych”. Do tych płynnych kategorii należą wiek, płeć (!), orientacja seksualna, pochodzenie, etniczność, status materialny itd. Tymczasem nasz umysł ma tendencję do klasyfikowania ludzi na rozdzielne kategorie, co sprowadza bogatą

rzeczywistość do kilku sztucznych szufladek, do których wrzucamy ludzi bardzo zróżnicowanych, jednocześnie arbitralnie określając granice, czyli miejsca, w których kończy się jedna szufladka, a zaczyna druga. Tych granic w rzeczywistości nie da się obiektywnie określić, zatem osoba A może wrzucić do danej kategorii inne osoby niż osoba B.

## Schematy o genezie poznawczej

Schematy poznawcze powstają w różny sposób. W ich nabywaniu różną rolę pełnią procesy poznawcze, czyli myślenie oraz procesy afektywne, czyli emocje. Schematy o genezie poznawczej to reprezentacje nabywane bądź poprzez informacje zasłyszane o osobach należących do danej kategorii, bądź też poprzez bezpośrednie doświadczenia z tymi osobami. W tym rodzaju schematów kategoria nie jest pierwotnie skojarzona z określonym zabarwieniem emocjonalnym, a emocjonalny stosunek do jej przedstawicieli jest dopiero wtórny do naszej wiedzy na ich temat. Tego typu schematy mogą mieścić w sobie cechy oceniane zarówno pozytywnie, jak i negatywnie. Podobnie jak stereotypy, są one źródłem oczekiwań odnośnie osób z danej grupy, jednak ważna jest w nich wewnętrzna zgodność logiczna, zwana **spójnością deskryptywną**. Jeśli dostrzeżemy jakieś sprzeczności logiczne między poszczególnymi elementami naszego wyobrażenia lub między naszym wyobrażeniem a rzeczywistością, budzi się w nas motywacja do ich wyjaśnienia. Dążymy do takiej korekty naszego przekonania o danej grupie, aby owe logiczne niespójności zanikły. A więc np. wzbogacamy nasz schemat. Najpierw uważaliśmy, że księgowi mają cechę A, ale zauważyliśmy, że osoba z tej grupy, którą właśnie poznaliśmy, ma cechę B, a nie A. Korygujemy nasze przekonanie i odtąd uważamy, że księgowi mogą mieć cechę A lub cechę B. Schematy takie mogą zawierać błędne elementy, jeśli pochodzą z niepewnego źródła lub wynikają z niedostatecznej wiedzy i motywacji do jej pogłębienia. Jednak ich cechą jest podatność na modyfikacje pod wpływem nowych informacji, jeśli te podważają dotychczasowy schemat. Gdy spotkamy osobę z danej grupy, łatwo przechodzimy od patrzenia na nią jako na członkinię lub członka grupy do spostrzegania jej jako konkretnej, indywidualnej osoby. Dzięki temu dostrzegamy indywidualne cechy danej osoby. W związku z tym ten typ schematów jest względnie racjonalny i ela-



styczny, a człowiek ma stosunkowo dużą kontrolę nad towarzyszącymi im emocjami.

### **Stereotypy – schematy o genezie afektywnej**

Stereotypy według Jarymowicz to schematy osób, które są niezwykle odporne na zmianę i nabywane na bazie afektu. Oznacza to, że z wyobrażeniem danej grupy już w momencie tworzenia w umyśle jej reprezentacji, skojarzony zostaje w drodze dziedziczenia społecznego rozpowszechniony w społeczeństwie silny afekt, który utendencyjnia przetwarzanie informacji na temat osób z tej grupy oraz nasze zachowanie wobec nich. Skojarzone z kategorią reakcje afektywne mają to do siebie, że pojawiają się automatycznie i nieświadomie, co uniemożliwia nam kontrolę nad nimi. Nie możemy kontrolować automatycznych i nieświadomych emocji. Jedyne, co możemy zrobić to w ograniczonym zakresie kontrolować nasze zachowanie. Możemy pójść za uaktywnionym uprzedzeniem i zachować się tak, jak podpowiadają nam emocje, np. okazać niechęć. Możemy też w ograniczonym zakresie powściągnąć nasze zachowanie i np. zachowywać się uprzejmie, choć wewnątrz nadal tę niechęć odczuwamy. Stereotypy są źródłem sztywnych i niepodatnych na zmianę oczekiwań odnośnie członków stereotypizowanej grupy. Nasze przekonania wchodzące w skład stereotypu mogą być nawet logicznie sprzeczne (np. raz myślimy: „kobiety to przebiegłe kusicielki, które podstępnie osiągną, czego chcą”, a za chwilę: „kobiety to nieinteligentne i naiwne istoty, które nie umieją sobie samodzielnie radzić”, zob. też Rokeach 1960), ponieważ podporządkowane są zasadzie **zgodności afektywnej**. Oznacza to, że najważniejsze jest, aby przekonania o danej grupie były jednolite pod względem znaku towarzyszących im emocji, a ich logiczna niezgodność ma znaczenie marginalne i z reguły jest ignorowana. W kontakcie z osobą z danej grupy zasadniczo nie dochodzi do przejścia ze spostrzegania jej jako części grupy na dostrzeżenie jej indywidualności. Oznacza to, że mamy tendencję cały czas postrzegać tę osobę przez pryzmat jej przynależności grupowej i żywić wobec niej odgórne negatywne oczekiwania w oparciu o nasze stereotypowe przekonania. Stereotypy to zatem struktury nieracjonalne, sztywne, a ich aktywizacja wywołuje reakcje afektywne niepodatne na świadomą kontrolę.

Granica między schematami opartymi na poznaniu a stereotypami jest płynna – schematy różnych grup i u różnych osób w różnym stopniu oparte są na składniku emocjonalnym i rozumowym. Zatem podział na afekt

i poznanie w genezie schematów jest tylko uproszczeniem, przydatnym jedynie na potrzeby wyjaśnienia omawianej idei. W rzeczywistości obecne w naszym umyśle schematy grup społecznych i związane z nimi postawy będą w różnym zakresie podatne na spontaniczne modyfikacje, w zależności od tego, jak dalece są efektem dziedziczenia społecznego, a jak dalece własnej refleksji. Im bardziej rozumowe jest źródło postawy, tym bardziej jest ona racjonalna, uwzględniająca zróżnicowanie wewnątrzgrupowe i w konsekwencji mniej kateryczna, o mniejszym natężeniu oraz bardziej podatna na zmianę.

### **Mechanizmy powstawania marginalizacji**

Jak wspomniano, afekt skojarzony ze stereotypem nabywany jest w toku dziedziczenia społecznego. Oznacza to, że mechanizmy marginalizacji określonych grup społecznych są uwarunkowane społecznie, tzn. są nabywane w trakcie socjalizacji w dyskryminującym społeczeństwie. Wzrastając w zachodnim społeczeństwie, uczymy się:

a) bardzo zawężonego w stosunku do faktycznej ludzkiej różnorodności modelu człowieka, który służy jako bezwzględny punkt odniesienia; w społeczeństwie zachodnim modelem człowieka jest biały, heteroseksualny, reprezentujący klasę średnią mężczyzna w wieku 30 lat o chrześcijańskim rodowodzie (por. Carbado 2000, Kleinman 2002), wszyscy, którzy odbiegają od tego modelu nie spełniają już pojęcia „takich samych”, lecz wchodzą w kategorię „inni”,

b) dogmatycznego podejścia do względnych kulturowo norm jako do obiektywnych i bezwzględnych wyznaczników „normalności” lub „nienormalności” oraz

c) rozpowszechnionych w społeczeństwie negatywnych postaw i stereotypów dotyczących osób wykraczających poza owe sztywne normatywy, a więc uprzedzeń, które – będąc wtórnymi do powyższych wyuczonych przekonań – funkcjonują w dużej mierze niezależnie od nich jako samodzielne źródło dyskryminacji i podziałów społecznych.

Trening uprzedzeń i dyskryminacji ma różne uwarunkowania kulturowe w zależności od tego, jakiej grupy społecznej dyskryminacja dotyczy. Otrzymywany jest on w wyniku socjalizacji i z reguły zaczyna się już w dzieciństwie. W naturze afektu leży jego wielka zaraźliwość, czyli łatwe i nieświadome udzielanie się osobom przebywającym blisko siebie (Bargh 1999 za: Jarymowicz 2001). Choć poziom rozwoju intelektualnego u dzieci może być niski,

dziecko dobrze odbiera negatywny klimat emocjonalny (zgroza, niesmak, nienawiść, obrzydzenie, pogarda) każdorazowo pojawiający się u osób znaczących (rodziców, nauczycieli itd.) wraz z nazwą danej kategorii osób, które w ich odczuciu odbiegają od normatywnego modelu i dlatego zasługują na gorszą niż grupa modelowa ocenę. Dziecko szybko przejmuje te emocje i wciela we własne zachowanie na zasadzie naśladownictwa. Trening uprzedzeń i dyskryminacji zachodzi w domu rodzinnym (zwłaszcza jeśli nasza rodzina należy do grupy dominującej), lecz nie tylko: jest z reguły konsekwentnie wzmacniany przez inne osoby z otoczenia, mass media (zob. też Macrae, Stangor, Hewstone 1999), filmy czy też publiczne wypowiedzi polityków i publicystów. Przejmowaniu afektu towarzyszy jednocześnie uczenie się zaszydzanych od znaczących osób, a także w mass mediach i piśmiennictwie, stereotypowych przekonań, poglądów, interpretacji i nastawień wobec grup marginalizowanych.

Stereotypów i uprzedzeń uczymy się niezależnie od tego, czy należymy do grupy dominującej czy marginalizowanej. Bardzo częstym zjawiskiem jest **internalizacja**, czyli uwewnętrznienie uprzedzenia przez osoby z grup marginalizowanych. Jest to szczególnie łatwe w sytuacjach, gdy ucząc się uprzedzeń, nie zdajemy sobie sprawy, że należymy lub będziemy kiedyś należeć do takiej właśnie grupy (np. do ludzi starszych, niepełnosprawnych, homo- lub biseksualnych czy też jeśli jesteśmy kobietą, a jednocześnie nie zdajemy sobie sprawy, że kobiety są dyskryminowane itd.). W przypadku, gdy nasz status „osoby innej niż normatyw” jest znany od początku (np. niektóre rodzaje niepełnosprawności, przynależność do mniejszości etnicznej lub religijnej itd.), osoby, które nas wychowują, mają większą możliwość chronienia nas przed uwewnętrznieniem uprzedzenia do własnej grupy, choć w wielu przypadkach nabycie pewnego poziomu autouprzedzenia (np. od nieświadomych własnych uprzedzeń rodziców lub od dalszego otoczenia i mediów) jest nieuniknione.

Trening stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji przebiega tak samo naturalnie, jak uczenie się norm postępowania, ról płciowych i nabywanie innych informacji oraz poglądów o świecie. Dziecko przez długi czas nie kwestionuje przekazów odbieranych od dorosłych, stanowiących dlań bezwzględny autorytet (Kohlberg 1969), co znajduje odzwierciedlenie w badaniach, w których obserwuje się korelację między uprzedzeniami rodziców i ich dzieci (Macrae, Stangor, Hewstone 1999).

W efekcie dziecko uczy się wrogich reakcji emocjonalnych, pogardliwych określeń i stereotypów, często jeszcze zanim zda sobie sprawę, kim de facto są osoby, których obraźliwe określenia ma już w swoim repertuarze. A kiedy funkcjonowanie intelektualne danej osoby jest już na tyle rozwinięte, że mogłaby ona swoje stanowisko podać w wątpliwość, afekt skojarzony z kategorią jest już na tyle rozwinięty, że uniemożliwia obiektywne postrzeganie, które pozwoliłoby na spontaniczne podważenie stereotypu i zmianę postawy na bardziej racjonalną.

Wspólny osobom uprzedzonym jest komponent afektywny i negatywny znak emocji (zgodność afektywna), lecz konkretna treść dominujących emocji, które mu towarzyszą oraz stereotypów może być różna, w zależności od indywidualnych doświadczeń (zob. też Richmond, McKenna 1998).

Efektom takiej socjalizacji są dwie nieracjonalne i skrajne tendencje wzmacniające dyskryminację. W pierwszej kolejności jest to „ślepotą na ludzką różnorodność”, która skutkuje niedocenianiem faktycznego zróżnicowania ludzi i nieuprawnionym założeniem, że wszyscy ludzie są tacy sami, a w efekcie tendencją do przypisywania innym ludziom takich samych jak własne wartości, motywów postępowania, odczuć i doświadczeń. Przykładem tego typu myślenia jest stwierdzenie: „Wszyscy Polacy kochają papieża”. Druga tendencja to przecenianie różnic między ludźmi z własnej i odmiennej od własnej grupy społecznej, a zatem przypisywanie osobom z grupy postrzeganej jako obca zupełnie innych niż własne wartości, motywów postępowania, odczuć i doświadczeń. Za przykład może posłużyć stwierdzenie dokonane przez osobę heteroseksualną: „Ludzie homoseksualni kierują się w życiu wyłącznie popędem seksualnym”. W rzeczywistości żaden człowiek nie jest ani zupełnie taki, jak my, ani zupełnie od nas różny.

## Samopodtrzymywanie się stereotypów i uprzedzeń – tendencyjne potwierdzanie własnych przekonań

W jaki sposób afekt utendencyjnia nasze widzenie rzeczywistości i co to znaczy, że uprzedzenia i stereotypy mają **samopodtrzymujący charakter**? Przede wszystkim warto wiedzieć, że nie stoją za tym jakieś specyficzne dla uprzedzeń mechanizmy. Na usługach naszych uprzedzeń i stereotypów pozostają jak najbardziej codzienne mechanizmy funkcjonowania naszego umysłu. Otóż tendencyjne przetwarzanie informacji jest typową cechą

funkcjonowania ludzkiego umysłu, choć najczęściej nie zdajemy sobie z tego sprawy. Nasza tendencyjność nasila się jednak w warunkach zaangażowania emocjonalnego. Ponieważ rdzeniem uprzedzeń jest negatywny afekt, tendencyjność widzenia świata będzie tu szczególnie widoczna.

Otoczająca nas rzeczywistość w każdym momencie zalewa nas ogromną liczbą bodźców. Jest ich tak wiele, że choć pozornie są dostępne naszym zmysłom (wzrokowi, słuchowi, węchowi, dotykowi itd.), to nie jesteśmy w stanie ich wszystkich ogarnąć. Na przykład rozglądając się przez minutę po obcym pokoju, mamy wrażenie, że wszystko widzimy, jednak po jego opuszczeniu nie potrafimy dokładnie odtworzyć z pamięci układu wszystkich jego elementów, bo nie na wszystko udało nam się zwrócić uwagę.

Funkcjonowanie w świecie wymaga od nas szybkiego reagowania. Aby móc szybko reagować w zmieniającym się otoczeniu, nasz umysł jest zmuszony do dokonywania selekcji docierających do nas informacji (Nęcka 1994) i ich interpretacji przy konieczności pominięcia pozostałych. Okazuje się też, że nie jesteśmy w stanie zrozumieć i zapamiętać informacji, jeśli nie odniesiemy ich do już istniejących we własnym umyśle schematów i nie zinterpretujemy danych przez ich pryzmat (Wojciszke 1991). Na przykład nie jesteśmy w stanie zrozumieć i zapamiętać zasłyszanych słów w obcym języku, którego nigdy się nie nauczyliśmy, a który nie jest podobny do naszego. Jeśli jakiś język jest podobny do takiego, który już znamy, potrafimy czasem wyłowić sens tego, o czym mówi dana osoba. Pojedyncze słowa, których sens rozumiemy, służą nam jako punkt zaczepienia i pozwalają domyślać się, o czym mowa.

Nasz umysł reaguje zatem jedynie na zaobserwowane przez nas wycinki rzeczywistości, które uznał w danym momencie za istotne. Tym wycinkom nadajemy subiektywne znaczenie i stosownie do tego reagujemy. Odpowiadamy więc na własne interpretacje rzeczywistości, a nie na rzeczywistość obiektywną, zbyt złożoną i niejednoznaczną, aby ją ogarnąć. Nasze schematy to źródło oczekiwań odnośnie otaczającej nas rzeczywistości i nadawanych jej interpretacji. To schematy decydują o tym, na jakie elementy sytuacji w danym momencie zwrócimy uwagę.

Schematy są zatem niezbędne do funkcjonowania naszego umysłu. Bez nich nie jesteśmy w stanie rozumieć tego, co nas otacza. Schematy biorą udział w sterowaniu naszymi zachowaniami wobec obcych osób

zidentyfikowanych jako przedstawiciele danej kategorii (Jarymowicz 2001). Widząc z okna mężczyznę przyglądającego się przez ogrodzenie domowi, możemy być przekonani, że to złodziej, który przyszedł na przeszpiegi, inna osoba może natomiast pomyśleć, że uwagę przypadkowego przechodnia przyciągnął kot polujący na ptaka na balkonie. Pójść za tym mogą odpowiednio zachowania: w pierwszym przypadku baczna obserwacja i czujność, a nawet wezwanie policji, a w drugim – spokojne zajęcie się innymi sprawami. Ta sama sytuacja, a tak różne interpretacje. Uświadamia to niejednoznaczność otaczających nas zdarzeń (dla których istnieje mnogość alternatywnych wyjaśnień) i subiektywność ich oceny, a także potencjalną szkodliwość posługiwania się schematami wtedy, gdy przywołane w danej sytuacji są niewłaściwe lub sztywne i nie przystające do rzeczywistości. Nasze reakcje zależą więc od tego, jaki w danym momencie zostanie przywołany schemat, czy będzie on właściwy oraz jaka jest treść danego schematu. Gdy sytuacja wymaga działania, nie mamy czasu na rozważanie jej różnych możliwych znaczeń, dlatego z reguły interpretujemy ją w sposób, który w danym momencie najszybciej przychodzi nam do głowy (Lewicka 1991; Wojciszke 1991). Na refleksję możemy sobie pozwolić – i to tylko przy odpowiedniej motywacji – gdy sytuacja nie jest nagląca i możemy wejść w rolę osoby obserwującej i analizującej zdarzenia (Lewicka 1991). Schemat może zostać zaktywizowany w naszym umyśle, bądź w odpowiedzi na pośrednie (i niejednoznaczne) wskazówki sugerujące, że w danej sytuacji może być najwłaściwszy, bądź też kiedy zostaje on bezpośrednio przywołany przez nazwę kategorii. I tak schemat lekarza może zostać przywołany, gdy podchodzący do nas człowiek ubrany jest w fartuch, z którego kieszeni wystaje stetoskop lub też gdy pielęgniarka zapowie nam, że za chwilę podejdzie do nas doktor Kowalski. Czasem też omyłkowo może zostać zaktywizowany niewłaściwy schemat, np. gdy student bierze młodo wyglądającego wykładowcę za innego studenta. Innym razem wzbudzona bywa właściwa kategoria, lecz jej treść nie przystaje do rzeczywistości. Jeśli jest tak w wyniku niedostatecznej wiedzy, to w zderzeniu z rzeczywistością schemat ma szansę zostać łatwo skorygowany (Jarymowicz 2001), np. gdy oczekujemy po wizycie u dentysty niesamowitego bólu, a tymczasem zastrzyk przeciwbólowy załatwia sprawę, możemy zmienić na przyszłość swoje oczekiwania. Jeśli jednak za wzbudzonym schematem stoi uprzedzenie, a więc uaktywnia się stereotyp i automatyczna reakcja afektywna, nasz umysł



zrobi wszystko, aby potwierdzić nasze pierwotne nastawienie (Jarymowicz 2001; Kurcz 2001; Lewicka 1991; Wojciszke 1991).

Stereotypy to zatem źródło odgórnych ocen i oczekiwań, a nasz umysł potwierdza je w sposób odbiegający od standardów naukowości. Okazuje się, że gdy formułujemy opinie, przeceniamy z reguły udział obiektywnie obserwowalnych danych, a niedoceniaamy udziału własnych interpretacji, które nakładają się na fragmentaryczne dane, które zaobserwowaliśmy (Wojciszke 1991). W ten sposób wytwory własnego umysłu traktujemy jako faktyczne dane. Własne opinie sprawdzamy tendencyjnie, aby potwierdzić je za wszelką cenę.

Tendencyjnego potwierdzania własnych przekonań możemy dokonywać na dwóch poziomach (za: Wojciszke 1991):

**I. Subiektywnym.** Manipulujemy w naszym umyśle docierającymi do nas informacjami. Dowody na słuszność naszych przekonań są subiektywne i istnieją tylko w naszym umyśle, choć myślimy, że są obiektywne.

**II. Zobiektywizowanym.** To opisane wcześniej „samospelniające się proroctwo”. Nieświadomie zachowujemy się tendencyjnie wobec osoby z nielubianej grupy, tzn. stosownie do naszych odgórnych oczekiwań. Wywołujemy w ten sposób oczekiwane zachowanie i zyskujemy pewność, że istnieją dowody na słuszność naszych przekonań. W dodatku owe dowody mogą być zaobserwowane również przez inne osoby i wzmocnić również ich stereotypowe przekonania na temat danej grupy.

Na poziomie subiektywnym tendencyjnie manipulujemy informacjami na wszystkich możliwych etapach ich przetwarzania, począwszy od momentu pojawienia się ich w zasięgu naszych zmysłów, poprzez stronniczą interpretację tych, które świadomie dostrzeżemy, czyli „wpuścimy do naszego umysłu”, aż po stronniczo wybiórcze wydobywanie danych z pamięci. Tendencyjne potwierdzanie naszych odgórnych oczekiwań zachodzi poprzez następujące mechanizmy (zob. też Jarymowicz 2001; Kurcz 2001; Lewicka 1991; Wojciszke 1991):

1. Aktywnie unikamy informacji, które są sprzeczne z naszymi oczekiwaniami i aktywnie poszukujemy tych, które są z nimi zgodne.

**Przykład:<sup>8</sup>**

*Znów jakaś feministka bredzi w telewizji o dyskryminacji kobiet. Lepiej przelączę kanał, bo tylko się zdeenerwuję. O proszę, właśnie leci program o szkodliwości*

*pracy zawodowej kobiet dla rodziny. Tak, ten program chętnie obejrzę.*

2. Dostrzegamy i zapamiętujemy tylko te informacje, które pasują do naszego schematu, a nie dostrzegamy tych lub zapominamy te, które są z nim sprzeczne.

**Przykład:**

*Geje natarczywie podrywają heteroseksualnych facetów. Wiem, bo ja sam dwa razy byłem podrywany przez gejów.*

Ów mężczyzna w ciągu ostatnich dziesięciu lat stykał się (w autobusie, na ulicy, w sklepie, w pracy czy na zabawie), przyjmijmy, przeciętnie z dziesięcioma gejami dziennie. Daje to w sumie 36 500 mniej lub bardziej przelotnych zetknięć z gejami. Dwóch z nich go podrywało, podczas gdy 36 498 pozostałych sytuacji pozostało niezauważonych. Mężczyzna ten nigdy nie brał pod uwagę, że nagminnie napotykał gejów w przeróżnych sytuacjach życiowych. Dostrzegł ich tylko dwa razy: gdy ich zachowanie wzbudziło w jego umyśle schemat geja. W ten sposób doszło do subiektywnego, choć bez pokrycia w rzeczywistości, potwierdzenia jego przekonania o natarczywości gejów wobec heteroseksualnych mężczyzn.

3. Tendencyjnie interpretujemy napływające informacje w taki sposób, aby nasza ocena obserwowanych faktów pozostała zgodna z naszym pierwotnym nastawieniem.

Kurcz (2001) daje dobry przykład dwóch różnych interpretacji poprzez odpowiednie nazwanie dokładnie tej samej cechy: powściągliwości w wydawaniu pieniędzy. W odniesieniu do nielubianej grupy obcej cechę tę chętniej nazwiemy skąpstwem („Szkoci są skąpi”). W grupie własnej lepiej nazwać ją oszczędnością („Ja jestem oszczędna”).

Możemy też tendencyjnie i arbitralnie orzekać o kierunku zależności między obserwowanymi zjawiskami, aby zracjonalizować nasze uprzedzenia. Często bywa tak, gdy obserwujemy skutki samospelniającego się proroctwa i wysuwamy je jako przyczyny naszej niechęci, np. „Nie będę poważnie traktować feministek, bo są agresywne”. Nie przychodzi nam do głowy, że bylibyśmy bliżej prawdy, gdybyśmy powiedzieli: „Feministki są agresywne, bo otoczenie najczęściej nie traktuje ich poważnie”.

4. Jeśli nie możemy uniknąć dostrzeżenia informacji, która klóci się z naszym schematem, staramy się podważyć jej wiarygodność i nie uznać jej za prawdę.

**Przykład:**

*Przedstawiciel żydowskiej organizacji insynuował w wywiadzie do gazety, że w Polsce rozpowszechniony jest antysemityzm i że są na to liczne dowody naukowe. Toż to jawne kłamstwo! Słów Żyda przecież nie będziemy traktować poważnie. Wiadomo przecież, kto prowadzi te całe badania i czyje interesy ma na względzie!*

5. Jeśli nie damy rady podważyć wiarygodności informacji, która podważa nasz schemat, traktujemy ją jako wyjątek od reguły.

**Przykład:**

*– Nie zatrudnię przecież osoby w wieku 50 lat. Jej wiedza odzwierciedla stan z roku 1980, a ja potrzebuję ludzi dysponujących najnowszą wiedzą.*

*– Nie zgadzam się z tobą. Rok temu zatrudniłam pięćdziesięciolatkę i muszę ci powiedzieć, że jest niezwykle doświadczoną profesjonalistką, która osiąga sukcesy i którą poleciłabym każdemu.*

*– Bardzo możliwe, że tak jest, że naprawdę trafiła ci się perelka. Jednak cała reszta nadaje się tylko na emeryturę.*

6. Gdy szukamy w pamięci dowodów na prawdziwość naszego schematu, selektywnie przypominamy sobie tylko takie informacje, które są z nim zgodne, a nawet wytwarzamy w umyśle wspomnienia faktów pasujących do schematu, których w ogóle nie było, a także nie umiemy sobie przypomnieć faktów, które przeczą naszym schematom.

**Przykład:**

*– Niepełnosprawni wcale nie chcą żadnej integracji, ciągle siedzą w domu. Wyszliby do ludzi, to by mieli integrację. Choćby ta niewidoma kobieta z drugiego piętra z mojego bloku – nigdy nie wychodzi z domu. Tak samo ten kuzyn Mateusza. Też siedzi w domu i nigdzie nie chodzi. Sami chcą się izolować.*

Owa osoba przywołuje z pamięci tylko sytuacje, które potwierdzają jej schemat. W dodatku wytwarza w swojej pamięci fałszywe dane, bo w rzeczywistości Mateusz opowiadał, że jego kuzyn większość czasu siedzi w domu,

lecz powodem jest fakt, że porusza się na wózku i mieszka sam na trzecim piętrze w domu bez windy, w związku z tym najczęściej nie ma kto mu pomóc zejść na dół. Osoba uprzedzona nie przypomina sobie informacji, że kuzyn Mateusza bardzo chce wychodzić, kiedy tylko może i przypisuje mu chęć izolowania się od innych.

Na koniec przykład samospełniającego się proroctwa. Oto jak może prowadzić rozmowę z lesbijką młodzieniec, który postanowił sprawdzić, czy jest prawdą to, co słyszał, że lesbijki nienawidzą mężczyzn:

*– ...po prostu nie spotkałaś jeszcze właściwego faceta!*

*– Daj spokój! Powtarzam ci przecież, że jestem lesbijką.*

*– Mówię ci: poznasz faceta to przekonasz się, co może ci dać prawdziwy seks. Wyjdiesz za mąż, urodzisz dzieci i ci przejdzie.*

*– W ogóle nie słuchasz, co do ciebie mówię.*

*– Adam mówi, że chętnie ci to udowodni osobiście. Prosi cię o numer telefonu, hehe...*

*– Odczep się ode mnie! Odczepcie się obaj raz na zawsze!*

*– No tak, od początku mu mówiłem, że lesbijki nienawidzą mężczyzn.*

Wierzący w stereotyp mężczyzna nie widzi we własnym zachowaniu przyczyny zachowania swojej rozmówczyni. Widzi tylko jej zachowanie, które przyjmuje jako dowód słuszności własnych przekonań. Oczekiwane zachowanie w ogóle nie wystąpiłoby, gdyby mężczyzna nie stał się jego przyczyną. Natomiast postronny obserwator może również odnieść to samo wrażenie, że rzeczywiście lesbijki nienawidzą mężczyzn.

Wszystkie opisane powyżej mechanizmy zachodzą nieświadomie. W efekcie zyskujemy subiektywne przekonanie, że mamy obiektywne dowody na słuszność naszych postaw wobec danej grupy. Dlatego też nie jesteśmy skłonni do zmiany naszych postaw. Mamy bowiem odpowiedź na pytanie o przyczynę niezwyklej trwałości stereotypów i uprzedzeń.

Podsumowując, omówione błędy poznawcze nie występują w izolacji, lecz wzajemnie się przeplatają. Są one odpowiedzialne za **samopodtrzymywanie** się uprzedzeń. Nie wynikają z naszej złośliwości, złej woli czy głupoty, jak mogłoby się wydawać, lecz są efektem ubocznym konieczności posługiwania się uproszczeniami przez nasz niedoskonały umysł, niezdolny do ogarnięcia całej złożoności rzeczywistości. Owe mechanizmy działają sil-

niej w warunkach zaangażowania emocjonalnego, a więc są szczególnie powiązane z naszymi stereotypami i uprzedzeniami. Nie da się wyeliminować tych prawidłowości funkcjonowania umysłu. To, co można zrobić, to odwołać się do znanego truizmu: „Łatwiej zapobiegać niż leczyć”. Najlepszy efekt przeciwdziałania dyskryminacji dałoby się osiągnąć poprzez zapobieganie skojarzeniu przez młode pokolenia negatywnego afektu z grupami, które są dyskryminowane, a więc nie dopuścić do powstania afektywnego jądra uprzedzenia, które napędza wszystkie tendencyjne procesy. Uprzedzenia, gdy już powstaną, żyją własnym życiem, spontanicznie rozsiewając się na językach w toku komunikacji społecznej, stąd ich eliminacja jest bardzo trudna i może zająć wiele pokoleń.

## Przeciwdziałanie stereotypom, uprzedzeniom i dyskryminacji

Aby **przeciwdziałać** stereotypom, uprzedzeniom oraz dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej, warto m.in.:

- zwiększać widzialność grup dyskryminowanych za pomocą kampanii społecznych,
- podejmować na poziomie indywidualnym i organizacyjnym formalne kroki w wypadku ujawnienia dyskryminujących zapisów prawnych, wprowadzać przepisy antidyskryminacyjne i konsekwentnie reagować, gdy nie są egzekwowane, dbać o udział przedstawicielstw grup dyskryminowanych w tworzeniu przepisów antidyskryminacyjnych,
- nagłaśniać w mediach ujawnione przypadki dyskryminacji (w tym pośredniej), podjęte interwencje i ich rezultaty – tego typu akcje mają walor edukacyjny i ich pozytywne efekty oddziałują na szerszą skalę niż akcje nienagłaśnione,
- wprowadzać edukację antidyskryminacyjną, podnosić świadomość społeczną na różnych poziomach społeczeństwa: edukować środowiska odpowiedzialne za politykę antidyskryminacyjną na szczeblu państwowym i lokalnym, edukować edukatorów, edukować ogół społeczeństwa, szczególnie dzieci i młodzież,
- zwiększać dostępność literatury podającej istotne informacje na temat sytuacji osób z grup dyskryminowanych, pisanej prostym i zrozumiałym językiem,
- w działalności edukacyjnej koncentrować się na wyjaśnianiu mechanizmów i skutków uprzedzeń i dyskryminacji i w miarę możliwości uciekać się do takich form podnoszenia społecznej świadomości, które bazują raczej na doświadczeniu opresji na własnej skórze

i wyciąganiu z tego wniosków, niż na suchym podawaniu wiedzy teoretycznej (a więc odwoływaniu się jedynie do rozumu), które z reguły samo w sobie nie jest czynnikiem dostatecznie motywującym do modyfikacji dyskryminacyjnych zachowań.

## Wpływ stygmatyzacji na jej ofiary

Stygmatyzacja społeczna, czyli społeczne napiętnowanie ze względu na przynależność grupową, nie pozostaje bez wpływu na funkcjonowanie psychiczne, społeczne i poznawcze osób należących do grup stygmatyzowanych. Często zachowania wynikające ze stygmatyzacji są następnie przypisywane samej naturze osób z grup dyskryminowanych, interpretowane jako przejaw złej woli i rezultat patogeniczności danego środowiska, a następnie wykorzystywane jako dowód słuszności społecznych uprzedzeń.

Gordon Allport (1958) w swojej książce *The nature of prejudice* opisał 15 zachowań występujących u osób z grup dyskryminowanych, które nazwał obronami ego. Choć opisane przed półwieczem, prawidłowości zaobserwowane przez Allporta u mniejszości etnicznych i religijnych nie tracą na aktualności i występują powszechnie u osób z różnych grup padających ofiarą dyskryminacji. Należy podkreślić, że u jednej osoby nie muszą występować wszystkie z nich, nie muszą one też występować u każdej osoby stygmatyzowanej. Opisane przez Allporta możliwe konsekwencje stygmatyzacji są następujące:

**1. Obsesyjny niepokój.** Nieustająca czujność i poczucie zagrożenia, obawa przed obrażą lub upokorzeniem w sytuacjach społecznych. Nadmierne wyczulenie i podejrzliwość w kontakcie z grupą dominującą mogą spowodować, że nawet niewinne zachowania członków grupy większościowej bywają mylnie interpretowane jako atak i wywołują reakcję emocjonalną, w tym poczucie krzywdy lub niesprawiedliwości. Z badań wynika, że szczególnie wyczulone i podatne na tego typu błędy są osoby silnie utożsamiające się z grupą stygmatyzowaną (Major, Quinton, Schmader 2003) w kontakcie z osobami postrzeganymi jako osoby należące do grupy dominującej, w której często występują uprzedzenia. Wówczas skłonne są np. przeceniać udział uprzedzenia w formułowanych przez członków grupy dominującej negatywnych opiniach na swój temat i niedoceniać uwarunkowań tych opinii wynikających z cech czy zachowań indywidualnych.

- 2. Wyparcie się członkostwa** w prześladowanej grupie. To zachowania członków grup stygmatyzowanych, które w kontakcie z grupą dominującą mają – bezpośrednio lub pośrednio – odsunąć podejrzenia, że dana osoba należy do grupy stygmatyzowanej. Oczywiście tego mechanizmu nie mogą zastosować osoby, których przynależność do dyskryminowanej grupy jest łatwo rozpoznawalna. Do mechanizmów obronnych tego rodzaju należą opowiadanie i śmianie się z obraźliwych żartów na temat własnej grupy, przytakiwanie krzywdzącym stereotypom, bezpośrednio zaprzeczanie przynależności do stygmatyzowanej grupy itd. Takie zachowania mają chronić przed negatywnymi konsekwencjami upublicznienia stygmatyzującej tożsamości, lecz mogą rodzić poczucie winy ze względu na poczucie nielojalności wobec samego siebie i własnej grupy.
- 3. Wycofanie i pasywność.** Niektóre osoby mogą tłumić swoje prawdziwe potrzeby i uczucia i na pierwszy rzut oka być pogodzone z losem, ciesząc się tym, co jest. Tego typu tendencje asymilacjonistyczne to sposób na przetrwanie w spokoju, który może owocować pewnego rodzaju protekcją ze strony grupy większościowej. Zachowania mogą wyrażać pogodzenie się z losem, lecz w wyobraźni mogą pojawiać się marzenia o lepszym losie.
- 4. Błaznowanie.** Niektórzy członkowie grup stygmatyzowanych swoim zachowaniem mogą przedstawiać swoją grupę w sposób karykaturalny ku uciesze większości bądź też wcielać w życie stereotyp własnej grupy ze względu na fakt, że może to być jedyny dostępny model dostarczający informacji, jaka powinna być osoba należąca do danej grupy. Żartowanie z siebie może być sposobem na uzyskanie pobłażliwej aprobaty ze strony przedstawicieli większości, w myśl zasady, że jeśli da się im powód do śmiechu, to przynajmniej w mniejszym stopniu narazi się na agresję. Tego typu autoironia nie musi ujawniać się tylko w kontakcie z grupą dominującą, lecz może pojawiać się również wewnątrz dyskryminowanej społeczności i może mieć na celu oswojenie czy obrócenie w żart stereotypów przez odgrywanie ich w zachowaniu w sposób wyolbrzymiony, aby wspólnie się z nich pośmiać.
- 5. Zacieśnianie więzi wewnątrzgrupowych.** Doświadczanie krzywdy jest bardziej znośne, jeśli można się

podzielić własnymi odczuciami z osobami rozumiejącymi, które czują podobnie. We własnej społeczności można być w pełni sobą, zyskać akceptację i poczucie bezpieczeństwa, których często brakuje w otaczającym świecie.

- 6. Chytrość i przebiegłość.** U niektórych osób reakcją na stygmatyzację może być pragnienie odwetu za prześladowania, a więc postępowanie nie fair wobec osób z grupy dominującej.
- 7. Identyfikacja z grupą dominującą,** nienawiść do siebie i własnej grupy występuje, gdy dana osoba postrzega własną grupę oczami członków grupy dominującej. Wówczas działa na niekorzyść własnej grupy, od której zdecydowanie się odcina.
- 8. Agresja przeciwko grupie własnej.** Stosowanie rozróżnień wewnątrzgrupowych jest częstą drogą do uwolnienia siebie od poczucia odpowiedzialności za nienawiść ze strony grupy dominującej wobec własnej grupy. Ten mechanizm polega na dzieleniu własnej grupy na jej dobrych i złych przedstawicieli. Do dobrych zalicza się siebie, natomiast złych obarcza się odpowiedzialnością za panujące w społeczeństwie uprzedzenia i za własne cierpienie.
- 9. Uprzedzenia wobec grup obcych.** Traktowanie członków innych grup stygmatyzowanych tak samo, jak jest się traktowanym przez grupę dominującą. Allport uważał to zjawisko za efekt stygmatyzacji. Uprzedzenia wobec innych grup nie wydają się jednak same w sobie efektem stygmatyzacji, lecz takiego samego treningu społecznego, jaki jest źródłem uprzedzeń wobec własnej grupy. Można raczej mówić o tym, że przykre położenie osób stygmatyzowanych nie musi prowadzić do refleksji skutkującej eliminacją własnych uprzedzeń wobec innych grup. Będąc członkiem prześladowanej grupy, łatwo sobie uświadomić, że stereotypy na własny temat są nieprawdziwe i krzywdzące, lecz równie trudno jak pozostałym uświadomić sobie nietrafność wyuczonych stereotypów na temat innych grup. Przecież za podtrzymywaniem tych stereotypów stoi opisany już potężny mechanizm tendencyjnego potwierdzania hipotez.

**10. Wzajemne zrozumienie.** To zjawisko odwrotne do opisanego powyżej. Część osób stygmatyzowanych ze względu na przynależność grupową może sympatyzować i wspierać inne dyskryminowane grupy.

**11. Odpieranie i wojowniczość.** Odpowiedzią na niesprawiedliwe ataki może być opór lub agresja przeciwko źródłu cierpienia. Może przybierać bardziej lub mniej konstruktywne formy. Konstruktywną formą wykorzystania tego mechanizmu oporu jest zorganizowana działalność społeczna, edukacyjna i polityczna osób działających na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji wobec określonej grupy.

**12. Wzmoczony wysiłek.** Niektóre osoby mogą w obliczu stygmatyzacji podwajać wysiłki w dążeniu do sukcesu w wybranej dziedzinie, aby udowodnić sobie i światu własną wartość.

**13. Staranie się o zewnętrzne atrybuty wysokiej pozycji społecznej** to inny, bardziej powierzchowny sposób kompensowania przez niektóre osoby poczucia niższości wynikającego ze stygmatyzacji.

**14. Neurotyzm.** Tak nazwał Allport wszelkiego rodzaju problemy emocjonalne i psychologiczne osób stygmatyzowanych, wynikające bądź z nieakceptacji siebie, bądź z braku akceptacji ze strony społeczeństwa. Osoby stygmatyzowane mogą odczuwać nienawiść do siebie, popadać w problemy z narkotykami lub alkoholem, cierpieć na zaburzenia emocjonalne. Może je osłabiać psychicznie lęk, życie w ciągłym napięciu, poczucie zagrożenia czy też odrzucenie ze strony otoczenia.

**15. Samospełniające się proroctwo,** które zostało omówione wcześniej.

Allport opisywał obrony ego jako zachowania, które mogą utrwalić się w osobowości, jednak w rzeczywistości większość z nich ma charakter sytuacyjny (Gonsiorek, Rudolph 1991; Herek 1991). Proste doświadczenia stosowane przez autorkę niniejszego rozdziału podczas grupowych zajęć poświęconych przeciwdziałaniu homofobii dowodzą prawdziwości tej tezy. Doświadczenie polegające na wywołaniu u uczestników psychologicznego stanu społecznej opresji w ciągu dosłownie kilkunastu sekund wyzwała cały wachlarz opisanych przez Allporta obron, będąc jednocześnie źródłem cennych refleksji dla osób biorących udział w doświadczeniu.

Niniejszy rozdział miał na celu zobrazowanie społecznych i psychologicznych mechanizmów funkcjonowania stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji oraz wpływu tych zjawisk na osoby należące do grup dyskryminowanych. Podsumowując, warto podkreślić, że przeciętna osoba nie ma świadomości funkcjonowania tych mechanizmów, a jeśli przy tym nie należy do grupy stygmatyzowanej ze względu na określoną cechę, to nie ma zazwyczaj wglądu w specyficzną sytuację osób, które do niej należą. W związku z tym uprzedzony umysł nie jest w stanie spontanicznie zrewidować dyskryminujących, nieracjonalnych założeń, które jawią się wszak jako racjonalnie uzasadnione. Świadomość opisanych mechanizmów to pierwszy krok do uświadomienia sobie swoich własnych uprzedzeń, który – przy odpowiedniej motywacji – może prowadzić do podjęcia kroków ukierunkowanych na ich wyeliminowanie. Znajomość owych mechanizmów to dla osób działających na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji obowiązkowa wiedza, w oparciu o którą można projektować efektywne strategie antydyskryminacyjne.



## Bibliografia

- Allport G.W., *The Nature of Prejudice*, Anchor Books, Nowy Jork 1958
- Aronson E., Wilson T.D., Akert R.M., *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Zysk i Spółka, Poznań 1997
- Bojarska-Nowaczyk K., *Psychospołeczne korelaty homofobii, rozprawa doktorska*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2005
- Carbado D.W., *Straight out of the Closet*, „Berkeley Women's Law Journal” 2000, nr 15
- Gonsiorek J.C., Rudolph J.R., *Homosexual Identity: Coming out and Other Developmental Events*, [w:] J.C. Gonsiorek, J. Weinrich (red.), *Homosexuality: Research Implications for Public Policy*, Sage Publications, Thousand Oaks 1991, s. 161–176
- Herek G.M., *Stigma, Prejudice and Violence against Lesbians and Gay Men*, [w:] J.C. Gonsiorek, J.D. Weinrich (red.), *Homosexuality: Research Implications for Public Policy*, Sage Publications, Newbury Park 1991, s. 60–80
- Jarymowicz M., *W poszukiwaniu przesłanek sztywności stereotypów*, [w:] M. Kofta, A. Jasińska-Kania (red.), *Stereotypy i uprzedzenia. Uwarunkowania psychologiczne i kulturowe*, Scholar, Warszawa 2001, s. 3–25
- Kleinman S., *Why Sexist Language Matters*, „Qualitative Sociology” 2002, nr 25(2), s. 299 – 304
- Kohlberg L., *Stages in the Development of Moral Thought and Action*, Holt Rinehart and Winston, Nowy Jork 1969.
- Kurcz I., *Zmiana stereotypów: jej mechanizmy i granice*, [w:] M. Kofta, A. Jasińska-Kania (red.), *Stereotypy i uprzedzenia. Uwarunkowania psychologiczne i kulturowe*, Scholar, Warszawa 2001, s. 3–25
- Lewicka M., *Czy jesteśmy racjonalni?*, [w:] M. Kofta, T. Szustrowa (red.), *Złudzenia, które pozwalają żyć. Szkice z psychologii społecznej*, Warszawa, PWN, s. 15–66.
- Macrae C.N., Stangor C., Hewstone M., *Stereotypy i uprzedzenia. Najnowsze ujęcie*, tłum. A. Nowak, A. Kacmajor, M. Kacmajor, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000
- Major B., Quinton W.J., Schmader T., *Attributions to Discrimination and Self-Esteem: Impact of Group Identification and Situational Ambiguity*, „Journal of Experimental Social Psychology” 2003, nr 39, s. 220–231
- Nęcka E., *Inteligencja i procesy poznawcze*, Impuls, Kraków 1994
- Richmond J.P., McKenna H., *Homophobia: an Evolutionary Analysis as Applied to Nursing*, „Journal of Advanced Nursing” 1998, nr 28 (2), s. 362–369
- Weigl B., *Stereotypy i uprzedzenia*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, tom 3, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000
- Wojciszke B., *Korzystanie z danych i pseudodanych przy poznawaniu ludzi*, [w:] M. Kofta, T. Szustrowa (red.), *Złudzenia, które pozwalają żyć. Szkice z psychologii społecznej*, PWN, Warszawa 2001, s. 67–102

# Dyskryminacja ze względu na płeć

Agnieszka Grzybek

*Dyskryminacja ze względu na płeć to nierówne traktowanie kobiet lub mężczyzn ze względu na ich przynależność do danej płci, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami.*

## Zmiana postaw wobec dyskryminacji

Jeszcze kilka lat temu niewiele osób przyznawało, że kobiety są w Polsce dyskryminowane. W ciągu ostatnich kilku lat nastawienie to się zmieniło i coraz więcej osób zdaje sobie obecnie sprawę z tego, że płeć jest istotnym czynnikiem niekorzystnie różnicującym sytuację kobiet w życiu politycznym, ekonomicznym i społecznym. Według komunikatu CBOS z 14 grudnia 1999 roku 30 proc. ankietowanych mężczyzn i 38 proc. ankietowanych kobiet dostrzegało dyskryminację. Trzy lata później już co trzeci ankietowany mężczyzna (32 proc.) i co druga ankietowana kobieta (50 proc.) dostrzegało dyskryminację kobiet w Polsce (komunikat CBOS z 28 lutego 2002 roku). Warto dodać, że w przypadku kobiet wrażliwość na dyskryminację zależała od wieku, wykształcenia i orientacji politycznej – najmniejszą wykazywały kobiety najstarsze, z wykształceniem podstawowym, sympatyzujące z partiami prawicowymi. Największe zmiany w postawach społecznych odnotowano w badaniach przeprowadzonych przez Pentor na zlecenie tygodnika „Wprost”: aż 58,1 proc. kobiet i 35 proc. mężczyzn uznało, że kobiety są w Polsce dyskryminowane, przy czym 31,7 proc. kobiet i 25,2 proc. mężczyzn zetknęło się z dyskryminacją kobiet osobiście. Ciekawostką jest to, że ponad połowa kobiet (51 proc.) i 3,9 proc. mężczyzn uznało, że kobietom jest potrzebny feminizm<sup>1</sup>.

Czy to znaczy, że w ostatnim czasie nasiliła się dyskryminacja kobiet? Że wcześniej to zjawisko w ogóle nie istniało? Bynajmniej. Po prostu wcześniej brakowało narzędzi i danych pozwalających zdiagnozować samo zjawisko i zmierzyć jego rozmiary. Nie było również języka, żeby o tym mówić. Temat nie był podejmowany przez media. Częściowo nastawienie takie było również uwarunkowane historycznie. Powszechne było przekonanie, że Polki nie muszą walczyć o swoje prawa, że ich sytuacja wcale nie

jest gorsza w porównaniu z mężczyznami, ponieważ – jeśli wziąć pod uwagę inne kraje – w Polsce kobiety od dawna miały czynne i bierne prawa wyborcze (wywalczyły je sobie w 1918 roku) oraz zagwarantowany dostęp do edukacji i rynku pracy. Nie musiały tak jak Francuzki, walczyć o możliwość dysponowania swoim majątkiem (co udało im się osiągnąć dopiero po II wojnie światowej). W przeciwieństwie do krajów Europy Zachodniej w Polsce przed 1989 rokiem wyższy był współczynnik aktywności zawodowej kobiet (ponad 50 proc.). Kobiety miały zagwarantowane prawa związane z ochroną macierzyństwa – np. stosunkowo długi urlop macierzyński, prawo do urlopu wychowawczego, dni wolne od pracy do opieki nad dzieckiem, możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę. Dodatkowo w czasach PRL równość kobiet i mężczyzn była oficjalnie zagwarantowana w polityce państwa, co spowodowało, że bezpośrednio po przełomie 1989 roku problematyka ta była kojarzona negatywnie jako powrót do dawnych reżimowych działań narzucających społeczeństwu.

W dużej mierze inicjatywom kobiecych organizacji pozarządowych należy zawdzięczać, że kwestie takie, jak dyskryminacja ze względu na płeć na rynku pracy (np. dysproporcja zarobków między kobietami i mężczyznami, trudności w dostępie do szkoleń i awansu, segregacja zawodowa, zmuszanie kobiet ubiegających się o pracę do podpisywania oświadczeń, że nie są w ciąży, molestowanie seksualne itp.), przemoc wobec kobiet, dysproporcja świadczeń emerytalnych otrzymywanych przez kobiety i mężczyzn, mała liczba kobiet w parlamencie i rządzie, weszły do dyskursu publicznego. To organizacje pozarządowe jako pierwsze zaczęły publikować raporty, gromadzić dane, organizować konferencje i wysuwać postulaty zmian, które miały zapobiec dalszemu pogarszaniu się sytuacji kobiet, a w konsekwencji ich marginalizacji

<sup>1</sup> Bronisław Wildstein, *Kobieciizm kontra kobiecość*, „Wprost”, 13.03.2005.

i wykluczaniu społecznemu. Jako pierwsze zaczęły alarmować, że jednym z kosztów społecznych wprowadzenia gospodarki wolnorynkowej było pogorszenie się sytuacji kobiet (m.in. spadek aktywności zawodowej, bezrobocie, trudności w zdobyciu i utrzymaniu pracy). Do zwiększenia świadomości społecznej w zakresie dyskryminacji ze względu na płeć przyczyniła się także działalność dwóch pełnomocniczek ds. równego statusu kobiet i mężczyzn w latach 2002 – 2005 – min. Izabeli Jarugi-Nowackiej i min. Magdaleny Środy. Działając na szczeblu rządowym, miały możliwość opiniowania i konsultowania wszelkich projektów przygotowywanych przez rząd i sprawdzania, czy przypadkiem nie będą ujemnie wpływały na sytuację którejś z płci. W Biurze Pełnomocniczki Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn zostały opracowane propozycje nowelizacji kodeksu pracy i dostosowania go do dyrektyw unijnych 2002/73/WE i 2000/78/WE oraz projekt ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie, która została 29 lipca 2005 roku uchwalona przez Sejm i weszła w życie w listopadzie tego samego roku. Utworzono sieć wojewódzkich pełnomocniczek ds. równego statusu kobiet i mężczyzn. Przygotowano *II Krajowy Program Działań na rzecz Kobiet 2003–2005*, który został przyjęty przez rząd 19 sierpnia 2003 roku. Prezentował on kompleksowe podejście do rozwiązywania problemów kobiet, wskazując różne dziedziny życia społecznego, w których należy podjąć działania, aby zlikwidować istniejące nierówności. Przy jego realizacji miały współpracować różne podmioty: poszczególne ministerstwa, Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Krajowa Rada Radiofonii i Telewizji, Główny Urząd Statystyczny, placówki naukowo-badawcze oraz organizacje pozarządowe.

Trzecim czynnikiem uświadamiającym istniejącą w Polsce dyskryminację ze względu na płeć było przystąpienie do Unii Europejskiej. Przeprowadzona w 1999 roku analiza polskiego systemu prawodawstwa (tzw. law screening) wykazała braki w zakresie ochrony przed dyskryminacją. Warunkiem członkostwa Polski w UE była m.in. nowelizacja polskiego ustawodawstwa, tak aby dostosować je do unijnego prawa zapewniającego równe traktowanie kobiet i mężczyzn. Dzięki temu do polskiego prawa wprowadzono pojęcia takie jak „dyskryminacja ze względu na płeć”, „dyskryminacja bezpośrednia”, „dyskryminacja pośrednia”, a osoby dyskryminowane zyskały wreszcie narzędzia pozwalające im dochodzić swoich praw na drodze sądowej.

## Definicje

Dyskryminacja ze względu na płeć to, najkrócej mówiąc, nierówne traktowanie kobiet lub mężczyzn ze względu na ich przynależność do danej płci, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami. Rozróżnia się dyskryminację bezpośrednią, gdy jakaś osoba jest gorzej traktowana z powodu swojej płci oraz dyskryminację pośrednią, kiedy płeć nie jest oficjalnym kryterium nierówności, ale kiedy prawo, przepis prawny, polityka lub praktyka mają negatywne skutki dla przedstawicieli jednej płci, chyba że różnicę w traktowaniu można usprawiedliwić czynnikami obiektywnymi. Przykładem dyskryminacji bezpośredniej będzie na przykład nieprzyjęcie do pracy jakiejś osoby z powodu jej płci – np. kilka lat temu w Toruniu nie zatrudniono kobiety jako kierowcy autobusu, firma argumentowała bowiem, że nie jest to praca odpowiednia dla kobiety. Niezatrudnienie mężczyzny jako pielęgniarza albo wychowawcy przedszkolnego tylko dlatego, że jest mężczyzną, a prace te zwyczajowo uważa się za zajęcia „kobiece”, również będzie dyskryminacją bezpośrednią. Przykładem dyskryminacji pośredniej mogą być dysproporcje zarobków w zawodach sfeminizowanych (np. pielęgniarce) i zmaskulinizowanych (np. górniczy). Innym przykładem może być traktowanie ofiar przestępstw seksualnych przez wymiar sprawiedliwości: mimo iż płeć nie jest oficjalnym kryterium przy zasądzaniu kar w sprawach o gwałt, to jednak jest dość powszechną praktyką, że sądy orzekają najniższy możliwy wymiar kary – bardzo często są to kary w zawieszeniu. To kobiety są najczęściej ofiarami zgwałceń, ale przestępstwa seksualne nie są dość poważnie traktowane, a dodatkowo uważa się, że kobiety same są sobie winne, bo najpewniej sprowokowały gwałciciela strojem, gestem, zachowaniem... Szczególnie bulwersujące jest słynne orzeczenie sądu rejonowego w Częstochowie, który już po wejściu w życie przepisów dotyczących molestowania seksualnego oddalił powództwo tłumaczki molestowanej na wyjeździe służbowym przez swojego zwierzchnika ze starostwa powiatowego, gdyż zdaniem sądu „chwytanie za krocze przez spodnie nie nosi znamion przestępstwa seksualnego”.

Dyskryminacja ze względu na płeć może się przejawiać w formie mechanizmów dyskryminujących kobiety lub mężczyzn jako całe grupy oraz w formie dyskryminacji konkretnej osoby. Na przykład sposób naliczania świadczeń emerytalnych jest dla kobiet dyskryminujący. Średnia emerytura kobiet jest niezmiennie o 30 proc. niższa



niż średnia emerytura mężczyzn. Najniższe emerytury mężczyzn są o ok. 40 proc. wyższe niż emerytury kobiet, a najwyższe są wyższe nawet o 60 proc. Spowodowane jest to m.in. tym, że kobiety mają przeciętnie o 6 lat krótszy okres stażu składkowego (ze względu na wcześniejszy od mężczyzn wiek emerytalny) i dwukrotnie dłuższy okres stażu nieskładkowego niż mężczyźni (ze względu na przerwy w pracy spowodowane urodzeniem dziecka) oraz tym, że pobierają niższe wynagrodzenia.

Przejawem dyskryminacji może być także zachęcanie innych do dyskryminowania oraz zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (tzw. mobbing). Inną formą jest również molestowanie seksualne, czyli niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub inne zachowanie godzące w godność kobiet i mężczyzn związane z ich przynależnością do określonej płci (włącznie z zachowaniem zwierzchników i kolegów/ koleżanek w miejscu pracy).

Choć polski system prawny zapewnia równe traktowanie kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do pracy, awansu, szkolenia zawodowego, warunków pracy, ochronę przed molestowaniem seksualnym, mobbingiem, przemocą w rodzinie, to jednak istnieje duża rozbieżność między sytuacją de iure i de facto. W wielu dziedzinach życia kobiety znajdują się w dużo gorszym położeniu niż mężczyźni (np. jeśli chodzi o dochody z pracy, świadczenia emerytalne, perspektywy awansu zawodowego, udział w procesie decyzyjnym).

## Źródła i przejawy dyskryminacji

Wyróżnić można kilka przyczyn tak dużych rozbieżności między stanem prawnym a faktycznym, jeśli chodzi o równość kobiet i mężczyzn. Przede wszystkim brak jest odpowiedniej polityki penalizującej praktyki dyskryminacyjne, brak woli politycznej ze strony rządu, aby prowadzić bardziej aktywną politykę na rzecz wyrównywania szans między kobietami i mężczyznami, znaczna część działań prowadzona jest poza głównym, widzialnym nurtem, w pewnej izolacji od struktur, w których nierówności istnieją, a wreszcie brakuje również całościowego, interdyscyplinarnego ujęcia skupiającego się na relacjach zachodzących między płciami. Dodatkowo dyskryminacja ze względu na płeć związana jest ze stereotypowym postrzeganiem kobiet i mężczyzn oraz tradycyjnym definiowaniem społecznych ról płciowych. Wpływ na

nią mają również uwarunkowania kulturowe i religijne, które nas tylko utwierdzają w przekonaniu o tym, jakie aktywności są odpowiednie dla kobiet, a jakie dla mężczyzn. Praktyki dyskryminacyjne są tak mocno osadzone w powszechnym myśleniu, sposobie patrzenia na świat, definiowaniu obowiązków kobiet i mężczyzn, w samym języku, że są one stosowane zupełnie bezwiednie. Nie wpływają ze złej woli osoby dyskryminującej, ale po prostu z nieświadomości, niewiedzy, wychowania i socjalizacji. Przykładem mogą być funkcjonujące w świadomości społecznej stereotypowe wyobrażenia o pracy zawodowej kobiet albo ich udziale w życiu publicznym. Na przykład przekonanie, że kobiety wcale nie muszą pracować zawodowo, ponieważ mają alternatywne źródła utrzymania (tj. mężów), a jeśli już pracują, to nie muszą dobrze zarabiać, bo nie są głową rodziny i ich dochód nie stanowi podstawy jej utrzymania. Dlatego m.in. kobiety były zwalniane w pierwszej kolejności podczas restrukturyzacji dużych zakładów pracy na początku lat dziewięćdziesiątych. Inne przekonanie głosi, że kobiety mają inne predyspozycje niż mężczyźni, w związku z czym powinny wykonywać „kobiecie” zajęcia. Przyczynia się ono do podtrzymywania horyzontalnej segregacji na rynku pracy, czyli skoncentrowania aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w określonych sektorach zatrudnienia i w określonych zawodach. W ten sposób kobiety są zatrudniane do wykonywania nisko płatnych i pozbawionych prestiżu zajęć, najczęściej związanych z opiekuńczością (np. edukacja, służba zdrowia). Często jest również przekonanie, że jeśli kobiety nie awansują, jeśli nie zajmują stanowisk kierowniczych, jeśli nie ma ich w polityce, to dlatego, że nie są zainteresowane robieniem kariery zawodowej ani angażowaniem się w politykę i że po prostu same nie chcą awansu.

Tymczasem badania jasno pokazują bariery, na jakie natrafiają kobiety nie tylko w swojej pracy zawodowej, ale i w życiu publicznym.

**Po pierwsze**, ze względu na tradycyjne postrzeganie roli kobiety jako odpowiedzialnej za prowadzenie domu i opiekę nad dziećmi, są one znacznie bardziej niż mężczyźni obciążone koniecznością łączenia życia rodzinnego z zawodowym. Choć i kobiety, i mężczyźni są uprawnieni do pobierania większości świadczeń związanych z łączeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych, najczęściej korzystają z nich kobiety (np. zwolnienia z pracy z powodu choroby dziecka, urlopy wychowawcze), co z kolei powo-

duje, że w oczach pracodawców są mniej dyspozycyjne i mniej skłonne do zaangażowania się z większym oddaniem w pracę zawodową.

**Po drugie**, kobiety bardzo często natrafiają w swojej karierze na tzw. szklany sufit, czyli niewidoczne (tj. nie wynikające z przyczyn formalnych) bariery, które utrudniają albo wręcz uniemożliwiają im awans i zajmowanie kierowniczych stanowisk. Na przykład udział kobiet w zarządach firm Skarbu Państwa wynosi od 0 do 10 proc. w zależności od sektora. W 2003 roku kobiety stanowiły 11,9 proc. w zarządach 50 największych banków w Polsce, a w radach nadzorczych jedynie 6,8 proc. W 2003 roku wśród 534 członków Polskiej Akademii Nauk było jedynie 15 kobiet (2,8 proc.). Kobietom nie tylko trudno jest rozbic ów szklany sufit, ale również trudno jest oderwać się od „lepkiej podłogi”. Termin ten oznacza bariery związane z wykonywaniem zawodów o niewielkich możliwościach awansu, o niskim statusie i zarobkach. Kobiety częściej wykonują pracę sekretarek, niż zajmują wysokie stanowiska kierownicze. Wreszcie innym przejawem dyskryminacji są tzw. szklane ruchome schody, czyli szybka ścieżka awansu dla mężczyzn w zawodach sfeminizowanych. Istnieje bowiem ukryte przekonanie, że mężczyźni nie powinni pracować w zawodach „kobięcych”, a praca taka jest uzasadniona tylko wtedy, gdy zajmują w nich kierownicze stanowiska. Na przykład jednym z najbardziej sfeminizowanych sektorów jest sądownictwo, ale kobiety przeważają głównie w sądach niższej instancji – rejonowych, rodzinnych. W 2003 roku w Sądzie Najwyższym kobiety stanowiły 25,8 proc., w 12-osobowym Kolegium Sądu Najwyższego jest tylko jedna kobieta. Wśród 13 sędziów Trybunału Konstytucyjnego są 4 kobiety, ale prezesem i wiceprezesami są sami mężczyźni.

Dyskryminację ze względu na płeć najłatwiej dostrzec w tych obszarach, w których dysponujemy tzw. twardymi danymi. Jednym z nich jest rynek pracy. Uprawnienia związane z ochroną macierzyństwa, które za PRL traktowano jako „przywilej” kobiet, w okresie tworzenia gospodarki wolnorynkowej obróciły się przeciwko nim i przyczyniły do pogorszenia ich sytuacji ekonomicznej. Nastąpił spadek poziomu zatrudnienia: w 2002 roku było 50,8 proc. pracujących mężczyzn i tylko 38,9 proc. pracujących kobiet. W latach dziewięćdziesiątych to kobiety stanowiły większość wśród osób bezrobotnych. Mimo iż ostatnio wyrównały się proporcje między bezrobotnymi kobietami i mężczyznami, to i tak kobiety przeważają w grupie osób długotrwale bezrobotnych – w 2002 roku

było 45,5 proc. bezrobotnych mężczyzn i 50,7 proc. bezrobotnych kobiet poszukujących pracy ponad 12 miesięcy. Z badań wynika, że pracujące kobiety częściej wykonują prace w następujących grupach zawodowych: specjaliści, technika i innego średniego personelu, pracowników biurowych, pracownika usług osobistych i sprzedawcy, pracowników przy pracach prostych. Natomiast zawody cieszące się największym prestiżem: parlamentarzystów, wyższych urzędników i kierowników wykonują głównie mężczyźni. Mimo takich samych kwalifikacji kobiety zarabiają średnio o 20,8–16,9 proc. mniej od mężczyzn – takie dysproporcje płacowe stwierdzono w latach 1996–2002. Dla kobiet dyskryminujący okazał się również wcześniejszy wiek emerytalny (60 lat). Wcześniej traktowany jako przywilej, dziś działa na niekorzyść kobiet. Nie tylko dlatego, że otrzymują niższe od mężczyzn świadczenia emerytalne, ale także dlatego, że bardzo często zamienia się on w przymus – nawet jeżeli kobieta chciałaby dłużej pracować, nie może, gdyż pracodawcy fakt nabycia uprawnień emerytalnych wykorzystają jako pretekst, by odesłać pracownicę na emerytalną ławkę. Pod koniec lat dziewięćdziesiątych słynna była sprawa pani Wandy Paruszewskiej, która przez sześć lat walczyła w polskich sądach o przywrócenie jej do pracy, z której zwolniono ją z chwilą, gdy ukończyła 60 lat. Choć była świetną specjalistką (pracowała w Głównym Urzędzie Miar i Jakości), znała kilka języków obcych, była osobą pełną pomysłów i energii, zawsze pracowała bez zwolnień lekarskich, została wyrzucona z pracy. Tymczasem było tam kilku rezydentów–mężczyzn, którzy już dawno przekroczyli wiek emerytalny (65 lat), nagminnie korzystali ze zwolnień lekarskich, przychodzili wyłącznie po pieniądze, ale byli zupełnie inaczej traktowani tylko dlatego, że byli mężczyznami. W wywiadzie dla biuletynu OŚKi powiedziała w 1999 roku: „Przymusowa emerytura drastycznie pogorszyła moją sytuację materialną. Gdyby mi pozwolono pracować o pięć lat dłużej, miałabym prawie dwa razy wyższą emeryturę. Dla mnie praca zawsze była szczęściem i radością, zawsze wywiązywałam się ze swoich obowiązków, miałam zaległe urlopy. I nagle mnie tej pracy brutalnie pozbawiono”.

Równie dostrzegalna, na poziomie danych statystycznych i stosowanych praktyk, jest dyskryminacja ze względu na płeć w życiu publicznym. Po ostatnich wyborach w 2005 roku mamy w Sejmie 20 proc. kobiet, ale w senacie zaledwie 13 proc., co oznacza drastyczny spadek w porównaniu z wynikami z 2001 roku. Po wyborach w 2002 roku we władzach samorządowych znalazło się

17,76 proc. kobiet, a w przypadku wyborów bezpośrednich na wójtów, burmistrzów i prezydentów – 6,79 proc. W maju 2003 roku na 16 wojewodów była jedna kobieta, a wśród 17 wicewojewodów 7 kobiet. W obecnym rządzie są 2 kobiety (minister finansów i minister ds. rozwoju regionalnego), w poprzednim była tylko jedna kobieta pełniąca jednocześnie funkcję wicepremiera i ministra ds. polityki społecznej. Badania nad partycypacją polityczną kobiet pokazują, że ich znikomy udział w parlamencie i rządzie nie jest wynikiem ich niechęci do angażowania się w politykę, ale dyskryminacyjnych praktyk podczas układania list wyborczych. Po pierwsze, mało jest kobiet wśród kandydatów (w wyborach do Sejmu w 2001 roku było ich 23,18 proc., do Senatu – 14,68 proc.). Po drugie, lokowane są na miejscach dających małe szanse na zwycięstwo. W wyborach do parlamentu w 2005 roku odsetek kobiet na listach wyborczych na miejscach 1–5 wahał się od 11,2 proc. (Liga Polskich Rodzin) do 31,2 proc. (lista SdPI–UP–Zieloni 2004). Warto też zauważyć, że jeśli już partie „przypominają” sobie o kobietach i oferują im wysokie miejsca na listach, dzieje się tak w momencie, gdy tracą w sondażach wyborczych, co świetnie pokazuje analiza list wyborczych podczas wyborów do Parlamentu Europejskiego w 2004 roku.

Te obszary dyskryminacji kobiet i konkretne przykłady można by wliczać dalej. Niejedna z kobiet spotkała się

zapewne z pytaniami dotyczącymi prywatnego życia i planów prokreacyjnych podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Niejedna kobieta musiała podpisać oświadczenie, że nie jest w ciąży, albo nawet przynieść takie zaświadczenie od ginekologa. Mężczyzn ubiegających się o pracę nikt nie pyta o to, jak zamierzają pogodzić pracę zawodową z opieką nad swoimi dziećmi. Między innymi dlatego, że w potocznym odbiorze (co zresztą potwierdziły badania przeprowadzone w firmach) w przypadku kobiet rodzina stanowi obciążenie i rodzi u pracodawców obawy, czy będą wydajnymi pracownicami, a w przypadku mężczyzn natomiast stanowi atut – jest bowiem dowodem ich odpowiedzialności.

Być może najtrudniej jednak poradzić sobie z dyskryminacją w życiu codziennym, w najbliższym otoczeniu – z lekceważącym traktowaniem naszych osiągnięć, wyśmiewaniem naszego zaangażowania, wysłuchiwaniami dowcipów o blondynkach. Trudno się temu sprzeciwić, bo żadna kobieta nie chce być zdyskwalifikowana w życiu towarzyskim i rodzinnym z powodu braku poczucia humoru. Dlatego tak ważne są wszelkie działania informacyjne i edukacyjne, które będą zwiększały świadomość społeczną i wyczulały na przejawy dyskryminacji ze względu na płeć, ale także uświadamiały osobom dyskryminowanym, jakie mają prawa i gdzie mogą szukać pomocy.



# Mniejszości narodowe i etniczne – obcy u siebie?

Marcin Starnawski

## Wprowadzenie

Przeobrażenia systemu politycznego w Polsce, jakie dokonały się po przełomie roku 1989, umożliwiły zmiany statusu mniejszości narodowych i etnicznych oraz działania mające na celu poprawę warunków ich istnienia w polskim społeczeństwie. Stosunkowo trudny dla grup mniejszościowych okres PRL naznaczony był ambiwalentną polityką władz państwowych – zwykle polegającą na marginalizacji „problemu mniejszości”, a niekiedy na działaniach otwarcie dyskryminujących, jak w przypadku wymierzonej w Ukraińców akcji „Wisła” czy w trakcie antysemitkiej nagonki w marcu 1968 r. – oraz ignorancją znacznej części obywateli. Dyskusje polityczne oraz kampanie społeczne prowadzone w ostatnich latach doprowadziły do przyznania mniejszościom praw i gwarancji ochrony społeczności mniejszościowych jako uczestników życia publicznego. Przyczyniły się również do stopniowego – aczkolwiek powolnego – „otwierania się” Polek i Polaków należących do większości na kwestie takie jak tolerancja, różnorodność etniczno-kulturowa czy pamięć historyczna obejmująca doświadczenia mniejszości zamieszkujących w przeszłości granice państwa polskiego.

Pomimo przedstawionych pozytywnych przemian, stan społecznej wiedzy na temat różnic kulturowych oraz historycznych i współczesnych doświadczeń mniejszości w Polsce, a także edukacja dotycząca akceptacji inności i tolerancji, pozostawiają wiele do życzenia. Najlepszym przykładem jest podatność części młodzieży w wieku szkolnym na ksenofobiczne wizje świata i ideologie. W wyniku pluralizacji sceny politycznej pojawiły się legalnie istniejące ugrupowania odwołujące się w swych programach do rasizmu i nacjonalizmu czy też otwarcie propagujące politykę wymierzoną przeciwko mniejszościom

narodowym i etnicznym. Tło dla demonizacji „innych” oraz wykorzystywanie przez skrajną prawicę lęków przed „obcym” stanowi w dużej części trudna sytuacja ekonomiczno-socjalna, w jakiej znalazła się większość Polaków i Polek w wyniku restauracji kapitalizmu w latach 90., a także przemian kulturowych wywołanych procesami modernizacyjnymi i integracją z Unią Europejską. Choć najbardziej szowinistyczne spośród organizacji i ruchów skrajnie prawicowych pozostają w Polsce na politycznym marginesie, zarówno uprawiana przez ich przedstawicieli mowa nienawiści, jak i fizyczne akcje związanych z nimi bojówek, stwarzają w odczuciu osób należących do grup mniejszościowych klimat potencjalnego i bezpośredniego zagrożenia. Należy jednak zauważyć, że również wśród członków partii mających swoją reprezentację w parlamencie sentymenty nacjonalistyczne czy niechęć wobec mniejszości są zjawiskiem, które w ostatnich latach wyraźnie się nasiliło.

Oszacowanie liczby członków mniejszości narodowych i etnicznych nie jest łatwe. Wedle szacunków Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji<sup>1</sup> sprzed Narodowego Spisu Powszechnego w 2002 r., liczba ta mogła wynosić nawet ponad 1 milion. Dane pochodzące ze spisu<sup>2</sup> przedstawiają znacznie niższą liczebność – ok. 470 tys., czyli 1,23% populacji Polski. Chociaż państwo polskie na mocy ustawy ze stycznia 2005 r. oficjalnie uznaje 9 mniejszości narodowych (białoruską, czeską, litewską, niemiecką, ormiańską, rosyjską, słowacką, ukraińską i żydowską) oraz 4 mniejszości etniczne (karaïmską, łemkowską, romską i tatarską). Według danych spisowych najliczniejszą mniejszością są Ślązacy – 173 tys., a kolejnymi szczególnie licznymi: Niemcy – 152 tys. (300–500 tys. według szacunków wcześniejszych), Białorusini – 48 tys. (200–300 tys.), Ukraińcy – 31 tys. (200–300 tys.),

<sup>1</sup> Za: Gazeta Wyborcza, 8 marca 2002 r.

<sup>2</sup> Dostępne na stronie internetowej Głównego Urzędu Statystycznego: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl).

Romowie – 13 tys. (20–30 tys.), Rosjanie – 6 tys. (10–15 tys.), Łemkowie – 5,9 tys. (60–70 tys.) oraz Litwini – 5,8 tys. (20–25 tys.). Do innych ważniejszych grup mniejszościowych zamieszkujących w Polsce należą stosunkowo niedawno przybyli uchodźcy, imigranci lub ich potomkowie, np. Grecy, Arabowie, Wietnamczycy, osoby pochodzące z krajów afrykańskich, Rumuni i inni.

## Wiedza o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz stosunek do nich

Wiedza większości Polek i Polaków na temat zamieszkujących Polskę mniejszości opiera się w większym stopniu na wyobrażeniach kreowanych przez instytucje społeczne jak media czy szkoła oraz popularnych stereotypach niż na bezpośrednim kontakcie z członkami mniejszości. W niedawnym sondażu Centrum Badania Opinii Społecznej tylko 27% badanych przyznało, iż zna kogoś, kto należy do mniejszości narodowej lub etnicznej<sup>3</sup>. W badaniach przeprowadzonych w 1999 roku<sup>4</sup>, zaledwie około jedna trzecia respondentów poprawnie oceniała liczebność mniejszości w Polsce (3% według ówczesnych szacunków). Również jedna trzecia zawyżała tę liczbę, zaledwie 8% badanych ją zaniżała, a blisko jedna czwarta nie miała zdania na ten temat.

Chociaż na przestrzeni lat ogólny poziom uprzedzeń wobec mniejszości etnicznych i narodowych w Polsce spadał (czy raczej: wzrastała liczebność postaw obojętnych), wciąż istnieją silne negatywne sentymenty wobec niektórych grup. Od wielu lat do mniejszości darzonych największą niechęcią należą Romowie (Cyganie) i Żydzi, a w mniejszym stopniu Ukraińcy, Rosjanie i Niemcy. Natomiast do grup odnotowujących najniższy odsetek postaw negatywnych należą Słowacy, Czesi i Litwini<sup>5</sup>. W ostatnich latach obok Romów, grupą, wobec której wyrażano silne uprzedzenia, byli Arabowie (lub muzułmanie, również z grup etnicznych pochodzenia niearabskiego). Np. w badaniach OBOP-u sprzed kilku lat odpowiednio 48% i 44% respondentów odradzałoby zaprzyjaźnionej osobie zawarcie związku małżeńskiego z osobą pochodzenia romskiego lub arabskiego<sup>6</sup>. Z kolei w świetle raportów organizacji antyfaszystowskich i działających na rzecz praw człowieka do osób narażonych na szczególnie częste ataki słowne i fizyczne motywowane

uprzedzeniami rasowymi, należą na co dzień zamieszkali w Polsce Afrykańczycy.

Świadomość Polek i Polaków w zakresie praw mniejszości etnicznych i narodowych oraz ich skłonność do uznawania tych praw wydaje się coraz silniejsza, choć dotyczy to tylko niektórych dziedzin. Przykładowo we wspomnianym sondażu CBOS z 2005 r. większość osób badanych gotowa była przyznać mniejszościom prawo do nauki własnego języka w szkołach, a nawet do odbywania zajęć w tym języku. Te same badania pokazały jednak, iż Polacy nie są już tak otwarci w przypadku używania języka mniejszości w sytuacjach oficjalnych, np. w urzędach lub na tablicach z nazwami miejscowości (nawet gdyby umieszczane były obok nazwy polskie)<sup>7</sup>.

## Przejawy uprzedzeń i dyskryminacji wobec mniejszości<sup>8</sup>

Pomimo zauważalnych pozytywnych zmian w oficjalnej polityce względem mniejszości, a także zmniejszających się wśród niektórych grup i warstw społecznych uprzedzeń, członkowie grup mniejszościowych wciąż doświadczają zagrożenia ze strony otoczenia. W największym stopniu dotyczy ono tzw. mniejszości widocznych, czyli odróżniających się od większości wyglądem fizycznym (zwłaszcza kolorem skóry, rysami twarzy itp.), ubiorem (np. w przypadku osób noszących oznaki przynależności religijnej jak nakrycie głowy) lub posługujących się w miejscach publicznych językiem innym niż polski. Zagrożenie, któremu podlegają w Polsce członkowie mniejszości etnicznych i narodowych, uobecnia się w postaci werbalnych i fizycznych ataków na konkretne osoby, rodziny lub ich mienie, a także indywidualnej i zinstytucjonalizowanej dyskryminacji. Poniższe przykłady to tylko niektóre spośród incydentów znanych opinii publicznej w ostatnich latach.

### **Napaści werbalne i fizyczne na tle rasistowskim**

Do najczęstszych sprawców incydentów o podłożu rasistowskim należą przedstawiciele politycznych ugrupowań skrajnej prawicy, opierających się na ideologii neofaszystowskiej, rasistowskiej lub nacjonalistycznej, a także członkowie grup subkulturowych jak np. kibice piłkarscy. Najczęstszymi ofiarami bezpośrednich ataków są Romo-

<sup>3</sup> CBOS, komunikat z badań nr 84/2005, *Tożsamość narodowa Polaków oraz postrzeganie mniejszości narodowych i etnicznych w Polsce*.

<sup>4</sup> CBOS, komunikat z badań nr 138/1999, *Stosunek do mniejszości narodowych*.

<sup>5</sup> CBOS, 138/1999, op. cit.

<sup>6</sup> Por. A. Szostkiewicz, K. Szyborski, *Rasa kłamie?*, „Polityka”, nr 11/2002; za: A. Bartosz, *Nie bój się Cygana*, Sejny 2004, s. 72–73.

<sup>7</sup> CBOS, 84/2005, op. cit.

<sup>8</sup> Większość przytoczonych tu przykładów pochodzi z publikowanej przez Stowarzyszenie Nigdy Więcej *Brunatnej Księgi*. W tekście są one oznaczone literami BK w nawiasie.



wie oraz Afrykańczycy. Po 11 września 2001 r. wzrosła także fala niechęci i agresji wobec Arabów i innych mniejszości wyznania muzułmańskiego.

W nocy z 8 na 9 września 1998 r. w Bytomiu Krzysztof W., 19-letni nazi-skin, dokonał zamachu na mieszkanie rodziny romskiej. Wrzucił do pomieszczenia, w którym spały dwie dziewczynki, butelkę z benzyną. Gdyby nie szybki ratunek rodziców, dzieci splonęłyby żywcem. 12-letnia, upośledzona psychicznie Pamela przez kilka dni walczyła o życie – dziewczynka doznała poparzeń II i III stopnia, obejmujących 20% ciała. Większość mediów, np. wszystkie dzienniki telewizyjne, relacjonując zdarzenie, poinformowała, że sprawca mścił się za pobicie przez Romów. Tymczasem okazało się, iż nie potrafił stwierdzić przez kogo został pobity. 7 czerwca 1999 r. Sąd Okręgowy w Katowicach skazał sprawcę na pięć lat więzienia. W trakcie procesu poszkodowana rodzina nękana była wielokrotnie pogroźkami, kilkakrotnie kole-dzy oskarżonego obrzucali ich mieszkanie kamieniami, a krótko przed wydaniem wyroku napadli na 14-letniego brata dziewczynki. (BK)

14 listopada 1999 r. w Krośnicy miejscowi rasiści spalili trzy domy w osiedlu romskim, leżącym przy trasie Krościenko – Nowy Targ. Około 30 osób zostało bez dachu nad głową. Młodzi sprawcy, ciągle „nieznani”, stwierdzili w rozmowie z dziennikarzami m.in. „Spaliliśmy trzy chatupy, spalimy resztę. Dla Cygana nie ma tu miejsca. Wybijemy ich co do jednego. Kula w łeb i do piachu. Dobry Cygan to martwy Cygan”. Policja zachowywała spokój. (BK)

20 grudnia 2000 r. w gazecie „Kurier Brzeski” ukazały się dwa artykuły opisujące sytuację

miejscowej rodziny romskiej, zamieszkałej przy ulicy Zakonnice w Brzegu, będącej od dłuższego czasu obiektem szykan i gróźb ze strony miejscowych rasistów. Regularnie, nocami do ich mieszkania dobijają się nazi-skini, a drzwi do mieszkania i ściany wokół nich pełne są rasistowskich symboli m.in. krzyży celtyckich i napisów np.: „Jesteś trupem”, „Macie kosę w plecy” itd. Policja wzywana na miejsce zdarzeń nie podejmuje jednak żadnych działań, gdyż sąsiedzi, częściowo zastraszeni, częściowo niechętni Romom, nie chcą oficjalnie potwierdzać zaistniałych incydentów. Policjanci posuwają się nawet do przypuszczeń, że Romowie wszystko wymyślają, a rasistowskie bazgroły malują sobie sami (!). Sytuacja innych Romów w Brzegu od dawna jest również daleka od normalnej. Są oni nieustannie obiektem rasistowskiej

nagonki (mury miasta pokrywa duża liczba antyromskich napisów) i agresji, ze strony bezkarnych nazistów. (BK)

16 maja 2001 r. w parku Chopina w Gliwicach grupa nazi-skinów napadła i obrzuciła kamieniami kobietę spacerującą po alejkach ze swoją trzynastoletnią córką. Powodem agresji było to, że dziewczynka ma ciemną skórę. Pod adresem dziecka i jego matki posypały się też rasistowskie wyzwiska, m.in.: „Co ona robi w Polsce, niech wypier... do Afryki!” Kobieta, a zwłaszcza jej córka i czarnoskóry mąż, nauczyciel angielskiego, są praktycznie codziennie obiektami rasistowskich ataków. Żyję tutaj jak w getcie. „Wszystko przez to, że mój mąż jest czarny – powiedziała lokalnym dziennikarzom poszkodowana Wanda O. (BK)

11 września 2001 r. w godzinach wieczornych grupa mężczyzn, z wyglądu nazi-skinów lub pseudokibiców, wyposażonych w transparent z napisem „Arabowie won!”, zakłócała porządek pod akademikiem na ulicy Lumumby w Łodzi zamieszkanym przez studentów z zagranicy, także wielu Arabów. Rasiści wnosili antypalestyńskie i antyarabskie hasła, między innymi „Precz z Arabami!” Policja interweniowała, ale sprawcy zajścia uciekli przed jej przybyciem. Niestety przypadek ten nie był odosobnionym incydentem. Pomiędzy 11 a 14 września, również w pobliżu akademika na Lumumby, nieznani sprawcy pobili Araba. Psychoza antymuzułmańska udzieliła się szerszym grupom społecznym. Dwa dni po atakach terrorystycznych w USA jedna z nauczycielek w Studium Języka Polskiego, prowadząca zajęcia z nowymi słuchaczami, powiedziała im na widok dwóch Palestyńczyków, pokazując palcem: „To Palestyńczycy, uważajcie na nich. Gdyby was zaatakowali, uciekajcie do ochro-niarzy”. (BK)

W nocy z 3 na 4 października 2001 r. tylko natychmiastowa reakcja straży pożarnej uratowała przed splonięciem arabską restaurację „Kebab Hut” przy ulicy Bogusławskiego we Wrocławiu. Był to już drugi w ciągu sześciu dni pożar arabskiej restauracji. 29 września około godziny czwartej nad ranem ktoś wybił szybę i wrzucił przez okno butelkę z benzyną do wnętrza niedawno otwartej restauracji przy ulicy Odrzańskiej. Obie należą do tego samego właściciela, Syryjczyka od lat mieszkającego w Polsce. Według właściciela tym razem ktoś wlał 20 litrów benzyny przez komin. Zdaniem policji jednym z powodów podpalenia była czyjaś arabofobia ujawniona przy okazji szoku po atakach terrorystycznych w USA. (BK)

8 kwietnia 2002 r. ok. 16.30 w bibliotece Uniwersytetu Jagiellońskiego pobity został Hadji Sayas, obywatel Sierra Leone, doktorant Instytutu Socjologii UJ. Zaatakował go Piotr Makuch, były student zaoczny prawa, w spisie bibliotecznym figurujący jako student filozofii. Napastnik najpierw obrzucił Afrykańczyka rasistowskimi wyzwiskami, m.in.: „Won do Afryki czarna małpo!”, a następnie przy wyjściu z biblioteki kopnął i próbował uderzyć drzwiami, grożąc przy tym śmiercią. Już poza budynkiem rasista rzucił się na Afrykańczyka i próbował go przewrócić. Zaatakowanemu pośpieszył z pomocą przygodny przechodzień, a chwilę później policja zatrzymała agresywnego rasistę. Sprawę przeciwko niemu podjęła prokuratura Kraków – Śródmieście. Jeszcze w bibliotece atakowanemu odmówili pomocy pracownicy firmy ochroniarskiej Sold, stale współpracującej z UJ. Po zaistniałym incydencie doktorant napisał skargę do rektora, natomiast władze UJ w osobach prorektora Andrzeja Chwalby i dyrektora biblioteki Krzysztofa Zamorskiego kwestionują zaistnienie jakiegokolwiek zajścia na terenie Uniwersytetu. (BK)

23 maja 2003 r. w stołecznym wydaniu „Gazety Wyborczej” opublikowano artykuł o szykanowaniu przez sąsiadów rodziny państwa Temkinów. Rodzina owa ma gruzińsko-żydowskie korzenie. Rówieśnicy 16-letniego Alka, syna państwa Temkinów, wielokrotnie nazywali go między innymi „śmierdzącym Żydkiem” i szykanowali na każdym kroku. Zastraszony chłopiec bał się do tego stopnia, iż prawie nie wychodził z domu. 24 kwietnia w Wielki Czwartek obrzucono mieszkanie Temkinów jajkami, na co sąsiedzi zareagowali obojętnością, a policja beczynnie rozkładała ręce, gdy w tym czasie pod blokiem wykrzykiwano hasła: „Powtórzmy Oświęcim”, „Jeszcze was nie utłukli”, „Jedwabne, Jedwabne” oraz „Do gazu”. (BK)

13 lipca 2003 r. „Telekurier – magazyn reporterów” telewizji TVP3 ujawnił okoliczności śmierci szesnastoletniego Kubu Raczyńskiego z Sulejówka, który 3 tygodnie wcześniej popełnił samobójstwo. Powodem dramatycznej decyzji nastolatka było długotrwałe prześladowanie go przez otoczenie z powodu ciemnego koloru skóry (ojciec Kubu był Algierczykiem). W programie matka chłopca pokazywała ulotki faszystowskie, które często wieszane były w okolicy. Na początku kwietnia Kuba prosił matkę, żeby wyjechać z Polski, zaś 6 maja w niewyjaśnionych okolicznościach chłopak został ugodzony nożem, który przebił mu płuco. Wychowawca klasy chłopca, Jan Gruzewski, bagatelizował rasistowskie szykany. Matka pró-

bowwała poruszać tę sprawę na spotkaniach z rodzicami, w efekcie czego przestali się do niej odzywać. (BK)

8 sierpnia 2003 r. mieszkanka Warszawy, z pochodzenia Marokanka, została w sklepie obrzucona rasistowskimi wyzwiskami, między innymi: „Brudasio, wynoś się do swojego kraju, jak ci się nie podoba w Polsce!”. Po tym zdarzeniu na miejsce przybyła policja. (BK)

### **Incydenty na tle rasowym lub narodowościowym dotyczące sportowców**

Na tle powyższych przykładów incydentów rasistowskich, a także w kontekście wspomnianej w dalszej części mowy nienawiści, akty agresji skierowane wobec sportowców o odmiennym kolorze skóry lub pochodzeniu wydają się zjawiskiem szczególnym. Stanowią niezwykle często powtarzający się schemat werbalnej lub fizycznej przemocy na tle rasowym. Skupiają się głównie na osobach pochodzenia afrykańskiego. Ich inicjatorami są zarówno kibice, jak i współuczestnicy zawodów sportowych, a niekiedy również sędziowie. Jednocześnie dokonują się w atmosferze przesyczonej symboliczną przemocą wywieraną za sprawą eksponowanych na polskich stadionach emblematów neofaszystowskich i rasistowskich (np. krzyże celtyckie, swastyki), skandowanych wulgarnych haseł antysemitycznych i nieskrywanej pogardy dla „innych”, w której określenia takie, jak „Żyd”, stanowią synonim tego, co znienawidzone. Osobnym problemem jest częsta bierność władz klubów oraz związków sportowych odmawiających uznania istnienia problemu rasizmu i antysemityzmu. To właśnie ta atmosfera, czyniąca z aren sportowych w Polsce wylęgarnie szowinizmu i przysłaniająca prawdziwe oblicze sportu, skłoniła autorów kampanii „Wykopmy rasizm ze stadionów” – Stowarzyszenie „Nigdy Więcej” – do jej zainicjowania.

8 kwietnia 2001 r. w Łławie podczas meczu III ligi piłki nożnej pomiędzy Jeziorakiem Łława a Hutnikiem Warszawa, Krzysztof Maśliński, sędzia prowadzący spotkanie, podbiegł do czarnoskórego zawodnika Hutnika Adeniya Agbejule, gdy ten leżał na murawie po kolejnym faulu i zapytał: „Wstajesz, czy mam najpierw dać ci banana?” Polski Związek Piłki Nożnej umorzył postępowanie wyjaśniające, które wszczął w tej sprawie. (BK)

18 czerwca 2001 r. w Białymstoku po meczu III ligi piłki nożnej pomiędzy Jagiellonią Białystok a Hutnikiem Warszawa kilkunastu miejscowych nazi-kibiców dotkliwie pobiło 20-letniego zawodnika Hutnika Adeniya Agbejule, Nigeryjczyka. Kibice z Białegostoku zostali wpuszczeni na murawę, by uczcić awans swojej



drużyny do drugiej ligi, część z nich wykorzystata to jako okazję, by dać upust swej rasistowskiej nienawiści. Agbejule został przez nich skopany, opluty i uderzony w twarz. Przed linczem uratował go miejscowy dziennikarz. Nigeryjczyk, który w meczu strzelił bramkę i wypracował drugą, jeszcze w jego trakcie został obrzucony bananami. „Kiedy 2,5 roku temu wyjeżdżałem z Nigerii do Polski myślałem, że złapałem Pana Boga za nogi (...) Takiego traktowania zupełnie się nie spodziewałem” – powiedział załamany zawodnik, który po incydencie poplakał się w szatni. Prezes Jagiellonii Mirosław Mojsiuzsko wniósł do prokuratury zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa przez kibiców oraz przeprosił samego Agbejule i jego klub. Postępowanie umorzone zostało z powodu niewykrycia sprawców. (BK)

18 maja 2002 r. w Warszawie podczas meczu reprezentacji Polski i Estonii w piłce nożnej w trakcie schodzenia przez zawodników do szatni doszło do obrzucenia bananami Emmanuela Olisadebe. Spotkanie na stadionie obserwowali m.in. prezydent RP Aleksander Kwaśniewski i prezes PZPN Michał Listkiewicz. (BK)

## Mowa nienawiści

Mowa nienawiści, czyli przypadki wypowiedzi (werbalnych lub w postaci symboli) o charakterze publicznym, skierowane przeciwko grupom związanym z określonym pochodzeniem etnicznym, językiem, kulturą, religią itp., to najbardziej rozpowszechniona forma wyrażania uprzedzeń na tle rasowym czy etnicznym. Doczekała się ona swego polskiego opracowania w oparciu o obszerną analizę treści prasy prawicowej<sup>9</sup>.

W 1997 r. w majowym numerze radomskiego pisma „Prawidło” jego redaktor naczelny Edward Smyk w artykule wstępnym napisał m.in. „Na każdym rogu ulicy rozsiada się wstrętna cyganicha i wyciąga brudną łapę, bo jest święcie przekonana, że obowiązkiem całego świata jest karmić ją – śmierdzącego darmożjada wraz z jej nieprzeliczonym pomiotem”. (BK)

20 września 1998 r. w Gdańsku przed rozpoczęciem właściwej mszy do wiernych zgromadzonych w kościele św. Brygidy przemówił ks. Henryk Jankowski i wezwał, by w trakcie kampanii wyborczej pytać kandydatów o pochodzenie, tak by do władzy nie dochodził Żyd ani Rosjanin. (BK)

31 października 1999 r. podczas mszy w Wołominie, poświęconej rocznicy zdobycia władzy przez AWS, ks. Jan Sikora wygłosił „kazanie” pełne antysemickiej nienawiści. Mówił w nim m.in. o Żydach, którzy niszczą i niszczą Polskę oraz strzelali naszym żołnierzom w plecy, Żydach Szymborskiej i Miłoszu itd. Podczas tego seansu rasizmu salę opuściły tylko cztery osoby, reszta przyjęła treść kazania oklaskami. Wśród słuchaczy byli m.in. starosta, przewodniczący powiatu, miasta i gminy, miejscowi posłowie i radni, kilku burmistrzów i wójtów. (BK)

Na początku grudnia 2003 r. prezydent Białej Podlaskiej Andrzej Czapski w wypowiedzi udzielonej „Polityce” stwierdził: „We władzach miasta powinni zasiadać rdzenni Polacy”. Wypowiedź wymierzona była w radnego Riada Haidara, ordynatora miejscowego szpitala urodzonego w Syrii, od 14 lat obywatela Polski. Klub radnych SLD, którego członkiem jest Haidar, zarzucił Czapskiemu ksenofobię i rasizm. Odpowiadając, prezydent stwierdził: „Chyba mam prawo do własnych poglądów”. (BK)

## Bezczeszczenie miejsc kultu i pamięci

Najczęstszymi incydentami tego typu w Polsce są akty wandalizmu motywowanego uprzedzeniami o charakterze antysemickim, a dotyczącego żydowskich cmentarzy, synagog i domów modlitwy oraz miejsc pamięci ofiar Zagłady. W ostatnich latach odnotowywano ponadto przypadki bezczeszczenia świątyń prawosławnych i muzułmańskich.

17 czerwca 1997 r. w Lesznie k. Przemysła nieznani sprawcy zniszczyli granitową tablicę upamiętniającą ofiary Akcji „Wisła”. Była ona przygotowana przez miejscowych Ukraińców do poświęcenia przez arcybiskupa Jana Martyniaka, metropolitę przemysko-warszawskiego obrządku bizantyjsko-ukraińskiego. (BK)

15 lutego 1999 r. na pomniku na Umschlagplatz w Warszawie pojawiły się faszystowskie symbole swastyki, krzyża celtyckiego i gwiazdy Dawida na szubienicy oraz hasła rasistowskie m.in. „Jude raus!” namalowane przez nieznanego sprawcę. (BK)

11 kwietnia 1999 r. podczas prawosławnej Wielkanocy na cerkwi przy ulicy Lipowej w Białymstoku pojawiły się antybiałoruskie napisy m.in. „Ruscy won!”. (BK)

W nocy z 14 na 15 września 2001 r. ok. godz. 2.00 dwóch nieznanymi sprawców wybiło dziesięć szyb w me-

<sup>9</sup> Sergiusz Kowalski, Magdalena Tulli, *Zamiast procesu. Raport o mowie nienawiści*, W.A.B., Warszawa 2003.

czecie na ulicy Abrahama w Gdańsku, jedynej świątyni islamskiej na Pomorzu. Był to pierwszy tego rodzaju wypadek w tym miejscu, gdyż jak dotąd, zdaniem okolicznych mieszkańców, współżycie muzułmanów, głównie potomków polskich Tatarów i chrześcijańskiej większości przebiegało wyjątkowo harmonijnie. O ataku poinformowano policję. Władze meczetu odwołały cotygodniowe lekcje religii dla młodzieży, a na cotygodniową modlitwę przyszło nieco ponad 10 osób, zamiast jak zwykle 40. Policja przyznała świątyni czasową ochronę. (BK)

29 listopada 2002 r. lokalna gazeta „Echo Dnia” w Starachowicach opisała fakt odkrycia przez opiekuna zabytkowego cmentarza żydowskiego w tym mieście profanacji 17 macew (płyty nagrobnych) i przylegającego do wejścia na cmentarz pomnika. Nieznani sprawcy pokryli je rasistowskimi napisami, np. „Juderaus” oraz wizerunkami swastyk i gwiazd Dawida na szubienicach. (BK)

### **Zamierzone akty dyskryminacji**

Do aktów dyskryminacji zaliczyć można zarówno te „spontaniczne”, wyrastające z uprzedzeń osób wchodzących w kontakt z „innymi” czy „obcymi”, jak i zachowania powodowane polityką władz państwowych lub lokalnych w określonym czasie. Należy zauważyć, iż część przykładów aktów zamierzonej dyskryminacji umieszczono w części poświęconej dyskryminacji strukturalnej ze względu na ich szerszy systemowy kontekst społeczno-ekonomiczny (dotyczą one polskich Romów). Z drugiej strony, przedstawione poniżej dwa przykłady zamierzonej dyskryminacji mogą być też postrzegane w szerszym kontekście międzynarodowych stosunków politycznych.

1 lutego 2004 r. obsługa lokalu „Shisha Lounge” w Warszawie zażądała od dwóch obywaterek ukraińskich dopłaty do rachunku, argumentując swą decyzję stwierdzeniem: „Ruscy zawsze płacą w naszym klubie więcej o pięć procent”. (BK)

26 marca 2004 r. w Centrum Informacji Europejskiej w Warszawie zatrzymano Adila Abdel Aatiego, uchodźcę z Sudanu od kilkunastu lat przebywającego w Polsce. Zatrzymany przeglądał arabskie strony internetowe, co w połączeniu z jego ciemną karnacją skóry było wystarczającym powodem, by przetrzymywać go przez sześć godzin w komisariacie policyjnym, podejrzewając o terroryzm. Policja podejrzewała Adila i jego kolegę o przygotowania do „sprowadzenia zdarzenia, które zagraża życiu lub zdrowiu wielu osób (art. 163 kodeksu

karnego)”. Abdel Aati powiedział po wyjściu na wolność: „Moje zatrzymanie to rażąca niekompetencja i rasizm policji. Do tak poważnego problemu, jak terroryzm podszła, stosując odpowiedzialność zbiorową”. Po zamachu terrorystycznym 11 marca w Madrycie ponownie wzrosła w Polsce fala islamofobii. Kilka dni po tym tragicznym ataku policja zatrzymała w centrum Warszawy dwóch niewinnych uchodźców z Pakistanu, także podejrzanych o terroryzm tylko z racji wyglądu. (BK)

### **Nieadekwatne zachowania policji**

Niekiedy mają również miejsce akty dyskryminacji ze strony policji. Choć bezpośrednie „złe traktowanie” członków mniejszości nie należy do zachowań dominujących wśród policjantów, częste są przypadki bierności funkcjonariuszy policji podczas incydentów o podłożu szowinistycznym, a także niechęć policji do uznawania rasistowskiego tła przestępstw, pomimo relacji osób poszkodowanych lub świadków wskazujących na taki charakter zająć.

27 lipca 1998 r. po Festiwalu Kultury i Piosenki Romskiej w Ciechocinku trzech Romów zostało pobitych w Parku Zdrojowym przez policję. Stróżę porządku najpierw wyzwalali ich od czarnuchów i grozili utopieniem w Wiśle, a następnie przesłuchali. Jeden z Romów ma złamaną nogę, drugi nos, trzeci żebra. (BK)

Na dyskryminujące traktowanie przez policję zwraca się też w uwagę w odniesieniu do społeczności wietnamskiej w Polsce: Grozę budzi (...) stan umysłów stróżów porządku publicznego. Nie chcemy obrażać wielu uczciwych policjantów, strażników miejskich etc., ale nie sposób nie zauważyć, że w tym środowisku takie postawy spotyka się przerażająco często. Wietnamczycy są okradani, ale także lżeni, poniżani słowem i czynem oraz nieraz bici. Traktowani są jak ludzie drugiej kategorii, a za usprawiedliwienie takich czynów służy ich „nielegalność” i mity o „wietnamskiej mafii”<sup>10</sup>.

### **Dyskryminacja strukturalna**

Dyskryminację strukturalną odróżnia od pojedynczych aktów czy zachowań dyskryminujących jej trwałość, systemowy charakter. O ile w wielu przypadkach dyskryminacja może mieć charakter incydentalny i wynikać np. z indywidualnych uprzedzeń osoby dyskryminowanej (np. odmawiającej sprzedaży czy dostarczenia usługi), o tyle dyskryminacja strukturalna wiąże się z sytuacją systemowego wykluczenia danej grupy społecznej. Może się to

<sup>10</sup> Nguyen Thi Hoa, Wiktor Kaspian, Pham Viet Anh, *Wietnamczycy w Polsce*, „Nigdy Więcej”, nr 14, jesień-zima 2004, s. 28.

objawiać gorszym niż w przypadku pozostałej części społeczeństwa dostępem do rynku pracy czy istnieniem barier dla uzyskania dobrej edukacji. Również w tym przypadku uprzedzenia i niechęć powodowana rasizmem czy ksenofobią odgrywają istotną rolę, ale służąc zwykle kreowaniu permanentnie negatywnego wizerunku społecznie „upolszczonej” grupy mniejszościowej, wpływają na dalsze negatywne traktowanie jej przez otoczenie (mechanizm taki socjologowie nazywają „błędnym kołem” uprzedzeń i dyskryminacji, a za jego modelowe przykłady historyczne mogą służyć systemy daleko posuniętej dyskryminacji i segregacji rasowej na amerykańskim Południu do lat 50. XX w. oraz apartheid w Afryce Południowej).

W Polsce grupą doświadczającą tego typu dyskryminacji są Romowie. Raport Europejskiego Centrum Praw Romów z 2002 r.<sup>11</sup> obszernie omawia takie dziedziny jak:

- dyskryminacja w dostępie do mieszkań (np. łamanie praw do lokali socjalnych, przeludnienie w lokalach komunalnych, fatalne warunki sanitarne, samowolne eksmisje dokonywane przez lokalne władze i prywatnych właścicieli itd.)
- dyskryminacja w dostępie do służby zdrowia (np. odmowa pomocy pacjentom romskim)
- dyskryminacja w dostępie do pracy (odmowa zatrudnienia przez pracodawców, niechętnie traktowanie Romów przez biura pracy, a przede wszystkim cechujący grupy trwale bezrobotne i „wykluczone” brak niezbędnego „kapitału kulturowego” w postaci odpowiedniego wykształcenia oraz etosu pracy i rywalizacji wymaganego przez cechującą kapitalistyczne stosunki zatrudnienia merytokrację)
- dyskryminacja w dostępie do pomocy społecznej (odmowa przyznawania zasiłków socjalnych lub czynienie tego po uprzednim preferencyjnym traktowaniu nie—Romów)
- dyskryminacja w dostępie do dóbr i usług (np. odmowa obsługiwanie Romów w barach i klubach, odmowa udzielania kredytów, noclegów itd.)
- segregacja w systemie edukacyjnym i pozbawianie prawa do edukacji (praktyka tworzenia tzw. „klas cygańskich” lub umieszczanie dzieci romskich w klasach dla dzieci opóźnionych w rozwoju; odmowa przyjmowania dzieci romskich przez dyrektorów niektórych szkół; szykany w społeczności szkolnej, zarówno ze strony uczniów nieromskich, jak i kadry szkolnej).

22 maja 1998 r. w Limanowej miejscowa rodzina romska zasiedliła lokal przyznany jej przez władze miasta, jednak pod wpływem protestujących mieszkańców władze cofnęły swoją decyzję. Lokalna społeczność nie życzyła sobie romskiego sąsiedztwa. Władze postanowiły wystawić mieszkanie na licytację. W ten sposób administracja uległa rasistowskiej presji. Niemniej skandaliczna była relacja ze zdarzeń, jaką zamieściła „Gazeta Krakowska”, której dziennikarze określili ów pachnący gettem incydent jako niechęć w granicach tolerancji. (BK)

Na początku października 1999 r. na płocie okalającym dworzec PKP w Piotrkowie Trybunalskim pojawiła się reklama hotelu z tanimi noclegami głosząca m.in., że hotel nie przyjmuje obywateli rumuńskich. Jego właściciel Alfred Michalak, nie ukrywający, że dorobił się m.in. na obywatelach Rumunii i rumuńskich Romach, zapragnął w ten „oryginalny” sposób podnieść standard swego przybytku i od roku nie wynajmuje pokoi obywatelom Rumunii. Bardziej szokujący jest jednak komentarz rzeczniczki prezydenta miasta Jolanty Kopeć, która stwierdziła: „Jesteśmy zażenowani, że coś takiego zdarzyło się w naszym mieście, bo teraz cały Piotrków jest oskarżany o dyskryminację innych narodowości, a przecież można było załatwić to w normalny, kulturalny sposób. Wystarczyło przy hotelowym meldunku zasignalizować, że niechętnie widziani są tam obywatele rumuńscy”. (BK)

W październiku 2005 r. w hotelu Plaza we Wrocławiu odmówiono obsłużenia Romów, którzy pojawili się w hotelowej restauracji, tłumacząc to zaplanowaną rezerwacją. Jednakże w rozmowie telefonicznej z dziennikarką obsługa zapewniła, że są wolne miejsca na sali. W nieformalnych rozmowach pracownicy hotelu potwierdzali istnienie niepisanego zakazu obsługiwanie jakichkolwiek osób narodowości romskiej, wydanego przez kierownictwo hotelu po wcześniejszym incydencie, kiedy to jeden z romskich gości hotelowej restauracji nie zapłacił za rachunek<sup>12</sup>.

Wspomniany raport Europejskiego Centrum Praw Romów przytacza szereg przykładów praktyk dyskryminacyjnych na rynku pracy, m.in. cytuje pismo wysłane przez spółkę Marela do Rejonowego Urzędu Pracy w Krakowie, zawierające stwierdzenie: „Zarząd spółki z o.o. Marela nie zatrudnia cyganów”<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> *Granice solidarności. Romowie w Polsce po roku 1989*, European Roma Rights Center, Country Reports Series, No. 11, Wrzesień 2002.

<sup>12</sup> Informacja przekazana przez Małgorzatę Różycką zajmującą się mniejszościami narodowymi i etnicznymi w Dolnośląskim Urzędzie Wojewódzkim.

Na polu edukacji, obok wspomnianych mechanizmów segregacji i nadużyć na tle rasowym wobec Romów w polskich szkołach, istotnym problemem jest absencja szkolna uczniów romskich oraz porzucanie szkoły. Na przykład w roku szkolnym 2000/2001 aż 30% uczniów nie spełniało warunku minimalnej frekwencji. Wynikać

to może ze zniechęcenia spowodowanego trudnościami adaptacyjnymi u wielu dzieci romskich, które wcześniej nie były przez rodziców posyłane do tzw. zerówek, gdyż te nie są obowiązkowe. Inną przyczyną zniechęcenia może być rasizm doświadczany w społeczności szkolnej<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> *Granice solidarności*, op. cit., s. 140.

<sup>14</sup> *Granice solidarności*, op. cit., s. 167–168.

# Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną

Aneta Rogowska

Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną bywa rozpatrywana jako problem istotny nie tylko z punktu widzenia nauk społecznych, ale też polityki, etyki czy moralności.

Śledząc debatę społeczną wokół tematu mniejszości seksualnych, można odnieść wrażenie, że niewiele osób pojmuje istotę orientacji seksualnej, a właściwie psychoseksualnej. Zagadnienie homo- i biseksualizmu kojarzone jest jedynie z pociąganiem płciowym czy też, co gorsza, z dewicją, chorobą lub gorszącymi praktykami.

Stereotypy, uprzedzenia i różne formy dyskryminacji osób homo- i biseksualnych występują w Polsce powszechnie. W tym zakresie pozostaje wiele do zrobienia, a zadanie przeprowadzenia tej zmiany spoczywa na pedagogach/pedagożkach, psychologach/psycholożkach, edukatorach/edukatorkach społecznych, instytucjach rządowych i organizacjach pozarządowych.

Jednakże prawidłowe podejście do zagadnień związanych z mniejszościami seksualnymi wymaga podstawowej wiedzy i pozbawionego ekscytacji zgłębienia tematu.

Historia emancypacji osób homoseksualnych i biseksualnych nie jest długa. Warto zauważyć, że ruch ten doprowadził do istotnych sukcesów i zmiany sposobu myślenia o homoseksualności i biseksualności w wielu krajach na świecie.

Kamieniem milowym na drodze do równouprawnienia osób homoseksualnych i biseksualnych było skreślenie orientacji homoseksualnej przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) z listy chorób w 1991 roku.

Zgodnie z tym naukowym punktem widzenia orientacja homoseksualna jest obok heteroseksualnej i biseksualnej jedną z trzech równoprawnych, występujących w naturze orientacji seksualnych.

## Orientacja na miłość

Osobom nie mającym osobistego kontaktu z parami homoseksualnymi trudno sobie może być wyobrazić, na czym polega istota przeżywania homo- i biseksualności.

Tymczasem lesbijki, geje i osoby biseksualne przeżywają swoją seksualność dokładnie tak samo jak osoby heteroseksualne. Tak samo zakochują się, poszukują ciepła i miłości, partnerów z którymi mogłyby stworzyć szczęśliwy związek. Pragną doświadczać bliskości drugiej osoby zarówno w wymiarze psychicznym, jak i seksualnym. Różnica polega wyłącznie na tym, że obiektem tych uczuć i pragnień jest osoba tej samej płci. Pary homoseksualne budują swój wspólny świat w oparciu o te same wartości co pary heteroseksualne. Razem mieszkają, gromadzą majątki, razem przeżywają codzienne smutki i radości.

Osoby homo- i biseksualne to ludzie, którzy odczuwają potrzebę tworzenia związków z osobami tej samej płci, poszukują miłości i poczucia bezpieczeństwa, a także przeżywają fascynacje seksualne. Zrozumienie tego powinno być dla osób zainteresowanych praktykami antidyskryminacyjnymi pierwszym i podstawowym krokiem umożliwiającym dalsze działania.

## Mniejszość homoseksualna w Polsce – kogo to dotyczy?

Według badań prowadzonych na przestrzeni lat w wielu krajach świata możemy stwierdzić, że odsetek osób homoseksualnych w każdej populacji jest zbliżony i wynosi, w zależności od sposobu przeprowadzenia badania, około 5%.

### To dużo, czy mało?

Jeśli uznamy, że 5 osób na 100 to osoby homoseksualne, łatwo policzyć, że to średnio:

- 1–2 osoby w 30-osobowej klasie
- jedna klasa w szkole liczącej 20–30 klas



– 40 pracownic/pracowników w firmie liczącej 800 osób  
– 1,9 mln ludzi w kraju liczącym około 38 mln mieszkań-  
nek i mieszkańców

Zgodnie z wszelkim prawdopodobieństwem w Polsce żyje  
więc około 2 mln osób, które najczęściej w okresie dojrze-  
wania odkrywają, że są inne niż większość rówieśnic/rówie-  
śników.

Czy wszystkie osoby należące do mniejszości seksualnych  
są narażone na przejawy dyskryminacji i braku poszanowa-  
nia ich praw? Możemy się spodziewać, że każdy gej, lesbijka  
i osoba biseksualna w Polsce jest potencjalną ofiarą nieto-  
lerancji ze względu na swoją orientację seksualną, gdyż jest  
ona zjawiskiem powszechnym. Jakie są jej przejawy?

## Homofobia

Homofobia to słowo, które w ostatnich latach stało się  
w Polsce bardzo popularne. Pojawiło się ono w języku  
wraz z uaktywnieniem się „niewidzialnej” dotąd grupy  
społecznej, jaką były osoby homo- i biseksualne i zaczęło  
być używane do opisywania powszechnej i dominującej  
postawy wobec gejów i lesbijek w Polsce.

Homofobia jest uprzedzeniem, a więc uwarunkowaną  
społecznie awersyjną (wrogą, negatywną) postawą wobec  
gejów i lesbijek, opartą wyłącznie na ich orientacji sek-  
sualnej, ignorującą indywidualne cechy poszczególnych  
członków i członków grupy. Jest uwarunkowana społecz-  
nie, tzn. nabywana jest od dzieciństwa w drodze socja-  
lizacji przebiegającej w społeczeństwie stygmatyzującym  
homoseksualizm (K. Bojarska – Nowaczyk).

Homofobia jak inne postawy ma swoje odzwierciedlenie  
w naszej sferze poznawczej, afektywnej i behawioralnej,  
czyli w przekonaniach, emocjach i zachowaniu.

Zatem statystyczny Polak i statystyczna Polka dziedziczy  
społecznie pewien zakres emocji i przekonań w związku  
z osobami homoseksualnymi. Ten bagaż często owocuje  
w postaci zachowań dyskryminujących.

Homofobia jest zjawiskiem powszechnym i mocno  
zakorzenionym. Trudno spodziewać się innej reakcji  
od większości ludzi, którzy po prostu przyjmują wiedzę  
o świecie w naturalnie dostępny sobie sposób, to znaczy  
w drodze socjalizacji. To dziedziczenie negatywnego nas-  
tawienia do homo- i biseksualizmu będzie aktualne tak  
długo, jak długo pokolenia będą pielęgnowały w sobie ste-  
reotypy i uprzedzenia.

Niestety wiele lesbijek i gejów doświadczyło homofobii  
ze strony specjalistek/specjalistów, lekarek/lekarzy, psy-  
chologów/psycholożek i pedagogów/pedagożek. W tych

grupach łatwo napotkać osoby o znikomym poziomie  
wiedzy fachowej, reagujące nieadekwatnie na sytuację  
ujawnienia homo- lub biseksualnej orientacji, posługu-  
jące się stereotypami, a nawet projektujące własne lęki.

## Stereotypy

Co przeciętny Polak wie na temat gejów i lesbijek?  
Przeprowadzając sondę uliczną na ich temat, dowiemy  
się prawdopodobnie, że osoba homo- lub biseksualna:

- jest nieszczęśliwa i samotna
- ma wiele przypadkowych kontaktów seksualnych
- molestuje nieletnich
- została uwiedziona w dzieciństwie
- przenosi tzw. choroby weneryczne i jest mocno nara-  
żona na zakażenie wirusem HIV

Lista stereotypów na temat osób homo- i biseksualnych  
jest długa, a wiedza na ich temat znikoma i często niez-  
ależna od zawodu i wykształcenia.

Warto zauważyć, że orientacja homo- i biseksualna  
bywa wymieniana obok pedofilii, nekrofilii czy zoofilii  
jako przykład dewiacji i zboczenia.

Dlatego wydaje się, że wszyscy pracujący jako trener/  
trenerka, terapeuta/terapeutka, pedagog/pedagożka czy  
osoba duchowna powinni zapoznać się z podstawowym  
pakietem informacji na temat istoty orientacji homo-  
i biseksualnej.

Poniżej kilka często pojawiających się w rozmowach na  
temat gejów, lesbijek i osób biseksualnych pytań i odp-  
owiedzi na nie.

### **Skąd się biorą geje, lesbijki i osoby biseksualne?**

Badania na temat przyczyn powstawania orientacji  
homo- i biseksualnej prowadzone są na świecie od wielu  
lat. Wśród badaczy wykształciły się dwa przeciwstawne  
poglądy na temat genezy tego zjawiska. Jeden nurt wska-  
zuje na biologiczne pochodzenie homo- i biseksualizmu,  
drugi natomiast upatruje przyczyn tworzenia się orienta-  
cji homo- i biseksualnej w specyficznym środowisku spo-  
łeczno-rodzinnym, mającym według jego zwolenników  
determinować orientację seksualną.

Obecnie teorie dotyczące społecznego uwarunkowania  
orientacji homo- i biseksualnej uważa się za przestarzałe  
i nie potwierdzone empirycznie.

Najczęściej przytaczaną teorią powstawania orientacji  
seksualnej jest aktualnie teoria hormonalna, zgodnie  
z którą orientacja seksualna kształtuje się w wieku pre-

natalnym pod wpływem hormonów oddziałujących na płód. Stężenie i moment działania testosteronu decyduje o tym, jaka orientacja wykształci się u danego płodu.

### **Czy homoseksualizm to choroba?**

Zgodnie z przyjętym w 1991 roku i obowiązującym również w Polsce stanowiskiem Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) homoseksualizm nie jest chorobą, a jedną z trzech równouprawnionych orientacji seksualnych.

Homoseksualizm i biseksualizm nie są chorobą, a więc nie podlegają leczeniu. Mimo wieloletnich badań nad próbami zmiany orientacji seksualnej, nie znaleziono dobrze opisanych i udokumentowanych przypadków trwałej zmiany kierunku orientacji seksualnej. Terapia reparatywna (mająca na celu zmianę orientacji) została uznana przez Amerykańskie Towarzystwo Psychiatryczne nie tylko za nieskuteczną i nieetyczną, ale mogącą wyrządzić krzywdę pacjentkom i pacjentom.

### **Po czym rozpoznać osobę homo- i biseksualną?**

Geje, lesbijki i osoby biseksualne nie wyróżniają się żadnymi specyficznymi cechami osobowości czy wyglądu. Jedyne, co odróżnia je od reszty społeczeństwa, to orientacja seksualna. Powszechne wyobrażenie o lesbijkach jako „męskich kobietach” i o gejach jako „zniewieściałych mężczyznach” to stereotyp.

### **Co ma wspólnego homoseksualizm z pedofilią?**

Jednym z elementów stereotypowo łączonych z homoseksualizmem jest obawa przed skłonnościami osób homoseksualnych do pedofilii. Tymczasem pedofilia to dewiacja seksualna niezależna od orientacji seksualnej i jako taka w żadnym wypadku nie powinna być łączona, zwłaszcza w sposób przyczynowo-skutkowy, z homoseksualizmem.

### **Czy osoby homo- i biseksualne są nieszczęśliwe?**

Problemy emocjonalne osób homo- i biseksualnych często wiążą się z poczuciem izolacji społecznej i odrzucenia. Jeśli zrozumiemy istotę przeżywania orientacji psychoseksualnej jako orientacji na miłość, łatwo będzie nam sobie wyobrazić, na jakie cierpienia emocjonalne narażone są osoby, których sposób odczuwania, naturalny z punktu widzenia indywidualnej normy, bywa powodem potępienia moralnego czy wszelakich represji. Specyficzne problemy moralne przeżywają osoby głęboko

religijne, gdyż Kościół Katolicki choć nie potępia homoseksualizmu, czyny homoseksualne uznaje za grzeszne.

Dlatego problemy osób homo- i biseksualnych najczęściej nie wynikają bezpośrednio z orientacji seksualnej, a sposobu jej odbioru czy też oceny dominującej w społeczeństwie.

### **Homoseksualizm a AIDS**

W pierwszych latach epidemii wirusa HIV uznawano, że jedną z głównych grup narażonych na ryzyko zakażenia są „mężczyźni mający seks z mężczyznami”. Aktualna wiedza na temat sposobów szerzenia się epidemii wirusa każe to stanowisko zrewidować. Wśród osób zagrożonych zakażeniem wirusem HIV znajdują się przede wszystkim te osoby, które utrzymują, niezależnie od orientacji seksualnej, ryzykowne kontakty seksualne – z przypadkowymi partnerami lub bez koniecznego zabezpieczenia oraz osoby przyjmujące dożylnie narkotyki. Ograniczenie profilaktyki do grup dawniej uznawanych za „grupy ryzyka” może jedynie prowadzić do dalszego wzrostu liczby zakażeń wśród osób będących w swoim przekonaniu poza zagrożeniem.

### **Dyskryminacja osób homoseksualnych i biseksualnych w Polsce – prawda czy wymysł?**

Według raportu sporządzonego na podstawie badań przeprowadzonych w 2002 roku na populacji osób homo- i biseksualnych przez Stowarzyszenie Lambda Warszawa i Stowarzyszenie Kampania przeciw Homofobii, 12% ankietowanych osób doświadczyło przemocy fizycznej z powodu orientacji seksualnej, a co trzecia badana osoba przyznała, że była ofiarą przemocy psychicznej ze względu na swoją orientację seksualną. Najczęściej przemoc ta przybierała formę ataków werbalnych, gróźb lub szantażu.

Ze statystyk wynika również, że w przeważającej większości przypadków osoby homoseksualne będące ofiarami przestępstw nie zgłaszają tego faktu policji. Jest to podyktowane najczęściej obawami przed dyskryminacją ze strony policjantów oraz konsekwencjami ujawnienia orientacji seksualnej w dalszym otoczeniu.

Problem badania dyskryminacji osób homo- i biseksualnych jest złożony z co najmniej dwóch powodów:

**Po pierwsze**, środowisko gejów, lesbijek i osób biseksualnych jest zamknięte. Tworzy hermetyczne grupy, chro-

nione przed dostępem obcych osób. Pomimo gwarancji anonimowości niewielu gejów i niewiele lesbijek, obawiając się ujawnienia swojej orientacji seksualnej, wyraża chęć udziału w badaniach.

**Po drugie**, w Polsce z obawy przed dyskryminacją niewiele osób decyduje się na tzw. coming out, czyli ujawnienie swojej orientacji seksualnej w otoczeniu, wybierając życie w ukryciu.

### **Dyskryminacja – gdzie oni są?**

Zgodnie ze statystykami średnio co 20 osoba jest homoseksualna. Dlaczego więc większość Polek i Polaków na pytanie, czy zna osobiście geja lub lesbijkę odpowiada przecząco? Dlaczego niektóre i niektórzy z nas uważają, że problem dyskryminacji osób homoseksualnych jest problemem marginalnym i niewidocznym gołym okiem?

Według cytowanego już raportu o dyskryminacji Lambdy Warszawa i KPH około 35% badanych regularnie stara się unikać jakiegokolwiek ekspresji uczuć wobec partnera czy partnerki w miejscach publicznych, około 30% ankietowanych unikało mówienia o tym poza swoim najbliższym otoczeniem, a aż 70% badanych osób odczuwało silną potrzebę utrzymywania w tajemnicy swojej orientacji seksualnej w miejscu pracy.

Z badań tych wynika również zaskakujący wniosek, że więcej osób zdecydowało się na ujawnienie swojej orientacji seksualnej wobec przyjaciół (ok. 90% ankietowanych) niż wobec członków rodziny (ok. 60% ankietowanych).

Na podstawie codziennych doświadczeń i z nielicznych dostępnych badań możemy wnioskować, że mimo tego, iż w ostatnich latach coraz więcej mówi się o problemach osób homoseksualnych, a temat ten jest obecny w prasie i telewizji, geje i lesbijki wciąż pozostają w ukryciu.

### **Dyskryminacja a demonstracja**

Analizując problematykę dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, nie sposób nie odnieść się do aktualnych wydarzeń polityczno-społecznych w Polsce. Wydarzeń z pierwszych stron gazet, które poruszyły w roku 2005 opinię publiczną i media.

W 2005 roku władze publiczne odmówiły dwukrotnie prawa do demonstrowania przeciwko dyskryminacji mniejszości seksualnych, najpierw zakazując Parady Równości w Warszawie w czerwcu 2005 r. (podobnie zresztą jak rok wcześniej), a następnie Marszu Równości w listopadzie 2005 r. w Poznaniu. W każdym z tych

przypadków oficjalnie powoływano się na problemy natury formalnej czy zagrożenie porządku publicznego, jednakże przeciwnicy i przeciwniczki tych demonstracji, w tym również politycy, wprost stawiali tezy o możliwym naruszeniu „moralności” poprzez prawdopodobne „rozwiązłe” zachowania uczestniczek i uczestników.

Wydaje się, że liczni wciąż przeciwnicy i przeciwniczki demonstrowania obecności gejów i lesbijek w przestrzeni publicznej nie rozumieją powodów i potrzeby manifestowania w obronie równości i przeciw dyskryminacji.

Jednocześnie wobec ogólnego poruszenia i mimo licznych debat medialnych poruszających tę problematykę dla wielu osób nie do końca jasny jest przekaz płynący z tego typu manifestacji.

Tradycja manifestacji w obronie praw mniejszości homoseksualnych na świecie wywodzi się ze Stanów Zjednoczonych, gdzie w 1969 roku doszło do zamieszek ulicznych po kolejnym ataku policji na lokal gejowski Stone Wall. Te wydarzenia dały początek ruchom obrony praw mniejszości seksualnych na całym świecie. Jednym z przejawów takich ruchów są organizowane w wielu miastach na świecie parady dumy gejowskiej oraz marsze mające na celu upamiętnienie wydarzeń z 1969 roku.

Początkowo w większości krajów marsze te miały na celu zwrócenie uwagi opinii publicznej na problem nietolerancji i dyskryminacji ze względu na orientację seksualną. Z biegiem lat w wielu krajach, w tym w większości krajów europejskich, udało się doprowadzić do znaczących zmian w odbiorze społecznym osób homo- i biseksualnych, jak i w zakresie norm prawnych sankcjonujących związki osób tej samej płci.

Dziś w takich krajach jak Niemcy, Holandia, Wielka Brytania czy Francja parady gejów i lesbijek to kolorowe święto, w niczym nie różniące się od parad karnawałowych organizowanych corocznie w licznych miastach na całym świecie.

Historia emancypacji grup dyskryminowanych m.in. osób czarnoskórych czy kobiet, przebiegała podobnie – demonstrowanie w obronie swoich praw jest jednym z nierozłącznych elementów ruchów emancypacyjnych.

Dlatego zakazy przeprowadzenia tego typu manifestacji w Polsce zostały uznane za dyskryminujące i wywołały sprzeciw organizacji zajmujących się przestrzeganiem praw człowieka, takich jak Amnesty International czy Helsińska Fundacja Praw Człowieka. W obu przypadkach na skutek odwołań organizatorów uznano, że wydane zakazy manifestacji były bezprawne.



## Dyskryminacja – świat jest heteroseksualny

Dyskryminacja to nie tylko fizyczna czy werbalna agresja, nakazy i zakazy w stosunku do osób rozpoznanych jako homo- i biseksualne. Jest też inny – poważny i ukryty wymiar ich dyskryminacji, z którego mało kto zdaje sobie sprawę.

Coś, czego nie widać gołym okiem, to konieczność codziennego życia w świecie, który jest heteroseksualny. Dyskryminująca sama w sobie jest tzw. heteronormatywność, czyli założenie, że świat składa się wyłącznie z osób heteroseksualnych. Podobne założenie, że świat składa się wyłącznie z osób w pełni sprawnych, odbierało do niedawna niepełnosprawnym możliwość poruszania się w naszych miastach.

W świecie heteronormy miłość jest heteroseksualna. Rodzice czekają na pojawienie się pierwszej miłości swojego syna, pytając, kiedy w końcu przedstawi swoją wybrankę podczas rodzinnej kolacji. W świecie heteroseksualnym w rubryce stan cywilny można wpisać „mężatka”/„żonaty” lub „kawaler”/„panna”. W świecie heteroseksualnym nie uwzględnia się rubryk dla gejów i lesbijek. W świecie heteroseksualnym osoba homoseksualna czasem musi wysłuchiwać w pracy uwag na temat tych wstrętnych gejów – dziwaków, którzy dopominają się o swoje prawa, choć przecież nikt ich nie dyskryminuje. Ona czy on boi się odezwać. Jest jej/jemu przykro, gdy słyszy obelgi i krzywdzące słowa. W świecie heteroseksualnym można bezkarnie wygłaszać wszem i wobec obraźliwe opinie na temat osób homoseksualnych. Przecież nikt, kogo mogłoby to dotknąć, nie słyszy. W świecie heteroseksualnym wszystkie uszy są heteroseksualne...

W świecie heteroseksualnym geje i lesbijki często wybierają opcję udawania osoby heteroseksualnej, bojąc się odrzucenia przez rodzinę, przemocy i dyskryminacji w miejscu pracy czy zwyczajnie potępienia wyrażanego wprost lub niewerbalnie.

Niedawno na jakimś forum dyskusyjnym pod artykułem dotyczącym homoseksualizmu przeczytałam radę

dla dyskutantów pragnących pojąć istotę wykluczenia społecznego osób homoseksualnych: „spróbujcie przez jeden miesiąc nie wymienić ani razu imienia ukochanej osoby w pracy, pochowajcie wszystkie jej zdjęcia, na uroczystościach rodzinnych udawajcie panny czy kawalerów, a na wszystkie pytania *co słychać?* odpowiadajcie *wszystko dobrze*”.

## Coming out

***Coming out to ujawnienie przed znajomymi, bliskimi, współpracowniczkami i współpracownikami własnej homo- lub biseksualnej orientacji. Coming out nazywany bywa także „wyjściem z ukrycia”.***

Paradoks związany z coming outem polega na tym, że dopóki otoczenie społeczne niechętnie przyznaje gejom i lesbijkom prawo do bycia widzialnymi, nie dają się oni poznać jako osoby homoseksualne. Tym samym nie istnieje możliwość konfrontacji stereotypu dotyczącego osób homo- i biseksualnych z rzeczywistością. Tymczasem, zgodnie z badaniami najbardziej uprzedzeni są ludzie, którzy osobiście nie znają ani jednej osoby homo- lub biseksualnej, zaś osoby znające gejów i lesbijki prezentują postawy mniej homofobiczne.

Coming out jest procesem trudnym i wymagającym przygotowania – z pewnością nie powinno się podejmować decyzji o ujawnieniu własnej orientacji seksualnej z dnia na dzień. Jednakże sądzę, że najlepszym lekarstwem na polską homofobię, byłaby akcja masowych coming outów – publicznych i prywatnych ujawnień. Tylko wtedy część Polaków mogłaby się przekonać, że „inny nie znaczy gorszy”, że orientacja seksualna dotyczy każdego człowieka, a osoby homo- czy biseksualne nie różnią się statystycznie od reszty społeczeństwa.

Będzie to możliwe, wówczas gdy uda się stworzyć środowisko wolne od dyskryminacji – przestrzeń dla ekspresji inności i różnorodności, w której osoby „inne” nie otrzymują sygnałów, że muszą się bać bycia sobą.



# Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność

Jędrzej Molczyk

## Słowem wstępu

O osobach niepełnosprawnych często mówi się jako o największej mniejszości na świecie. Szacuje się, że na całym świecie jest ok. 600 milionów osób niepełnosprawnych – stanowi to ok. 10% całej populacji. W krajach wysoko rozwiniętych procent osób niepełnosprawnych jest większy, co spowodowane jest m.in. większą długością życia oraz niską umieralnością noworodków. W Polsce wg danych z Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 roku było 5 mln 457 tys. niepełnosprawnych, tj. aż 14,3% społeczeństwa, z czego około 4 mln 450 tys. to osoby niepełnosprawne prawnie (posiadające aktualne orzeczenie o niepełnosprawności), a pozostały milion stanowią niepełnosprawni biologicznie, czyli nie posiadający orzeczenia, ale z całkowitą lub poważnie ograniczoną zdolnością do wykonywania podstawowych czynności.<sup>1</sup>

Sytuacja osób niepełnosprawnych w Polsce stopniowo się poprawia. Przede wszystkim udało im się zaznaczyć swoją obecność w społeczeństwie. Pomimo tego, że przeważają postawy akceptujące, osoby niepełnosprawne nadal spotykają się z wieloma przejawami nietolerancji czy wręcz dyskryminacji.

Znaczącej zmianie w kierunku mniejszej stygmatyzacji uległa w ostatnim czasie terminologia odnosząca się do niepełnosprawności. Obecnie mówiąc o niepełnosprawności intelektualnej, odchodzi się od używania zwrotu „upośledzenie umysłowe” ze względu na jego pejoratywne i piętnujące zabarwienie. Tak samo nie korzysta się z terminu „inwalida” lub „inwalida ruchu”, stosując zamiast tego następujące określenia: „osoba niepełnosprawna fizycznie”, „osoba niesprawna ruchowo” lub „osoba z niepełnosprawnością ruchową”. Coraz rzadziej spotyka się również w użyciu zwrot „osoba głucha”, zamieniając

go na „osobę niesłyszącą” lub „osobę z niepełnosprawnością aparatu słuchu”.

Podejście do niepełnosprawnych bardzo zmieniło się w Polsce przez ostatnich 15 lat nie tylko w sferze językowej. Kiedyś osoby niepełnosprawne same musiały zadbać o zorganizowanie rehabilitacji medycznej, społecznej i zawodowej. Teraz to na społeczeństwie spoczywa obowiązek dostosowania otoczenia do potrzeb osób niepełnosprawnych. Przykładem obrazującym ten proces są osoby niskiego wzrostu, które jeszcze w latach 80. były poddawane operacjom wydłużania kończyn. Dziś się z tych metod już nie korzysta – dostosowuje się nie ludzi, ale otoczenie. Polega to m.in. na dostosowaniu samochodów i środków komunikacji miejskiej, tworzeniu specjalnych, niżej położonych okienek w urzędach czy też wieszaniu niżej aparatów w niektórych budkach telefonicznych. Tego typu przykładów jest oczywiście więcej.

Aby osoby niepełnosprawne mogły korzystać ze swoich praw w takim samym stopniu jak inne obywatelki i inni obywatele, wprowadzono dla nich pewne prawa szczególne. Przykładami takich regulacji są przepisy Prawa o Ruchu Drogowym, umożliwiające osobom niepełnosprawnym niestosowanie się w pewnych sytuacjach do niektórych znaków, np. dotyczących zatrzymywania i postoju. Prawa szczególne zawierają także regulacje dotyczące dostępu do rynku pracy i nauki. Ich przestrzeganie i umożliwienie korzystania z nich osobom niepełnosprawnym zależy przede wszystkim od całego społeczeństwa. Tylko kierowanie się wrażliwością, sumieniem i wyobraźnią umożliwi wszystkim obywatelkom i obywatelom zaprzestanie dyskryminacji zarówno osób niepełnosprawnych, jak i osób o innej orientacji seksualnej, innym wyznaniu czy innej narodowości.

<sup>1</sup> K. Cichosz, P. Pawłowski, *Pokłosie spisu powszechnego*, „Integracja” 2003, nr 4, s. 30-31.

## Postrzeganie osób niepełnosprawnych przez społeczeństwo

Jak wspomniano we wcześniejszych rozdziałach pakietu, podejście do ludzi dyskryminowanych (w tym niepełnosprawnych) zależy także od tego, czy znamy osobiście lub przynajmniej z widzenia taką osobę. Jeśli nie, często dzieje się tak, że nasze postawy wobec niepełnosprawnych opierają się jedynie na obiegowych przekonaniach i stereotypach. Badania dotyczące stosunku polskiego społeczeństwa do niepełnosprawnych przeprowadzone przez CBOS wykazały, że 68% ankietowanych zna przynajmniej z widzenia takie osoby, 3% badanych ma ludzi niepełnosprawnych wśród swoich przyjaciół i znajomych, a 31% uczestniczących w sondażu – w rodzinie. 17% respondentek i respondentów stwierdziło, że nie zna żadnych osób niepełnosprawnych, natomiast 10% ankietowanych do nich się zaliczało.

W porównaniu z podobnymi badaniami przeprowadzonymi przez CBOS w latach poprzednich, zauważalny jest wyższy wskaźnik procentowy ankietowanych, które miały/którzy mieli kontakt z ludźmi niepełnosprawnymi. Może to być spowodowane dwoma czynnikami: wzrastającą liczbą takich osób w społeczeństwie oraz większą otwartością społeczną i częstszą ich obecnością w życiu codziennym. Skutkuje to oczywiście zwiększającą się integracją niepełnosprawnych z resztą społeczeństwa.

Interesujące są wyniki badań dotyczące kontaktu z niepełnosprawnymi w najbliższym otoczeniu. Przedstawicielki i przedstawiciele kadry kierowniczej i inteligencji częściej deklarują, że mają wśród znajomych, przyjaciół i przyjaciółek takie osoby.

We wspomnianych badaniach CBOS obliczono także wskaźnik bliskości relacji ankietowanych z ludźmi niepełnosprawnymi. W tym celu uszeregowano badane osoby począwszy od tych, które nie mają z nimi żadnych kontaktów, a skończywszy na tych, które same określają się jako niepełnosprawne. Ponad 25% respondentek i respondentów zna osoby niepełnosprawne tylko z widzenia lub niezbyt dobrze, ponad jedna piąta ma niepełnosprawnych wśród znajomych czy przyjaciół i przyjaciółek, a tylko 25% – w rodzinie (nie będąc samej/samemu osobą niepełnosprawną).

Stosunek społeczeństwa do osób niepełnosprawnych jest zróżnicowany: 46% badanych uważa, że społeczeństwo dobrze traktuje osoby niepełnosprawne, przeciwnego zdania jest aż 47% respondentek i respondentów, zaledwie 3% ankietowanych uważa stosunek społeczeństwa do niepełnosprawnych za bardzo dobry, natomiast

15% respondentek i respondentów twierdzi, że stosunek do osób niepełnosprawnych jest bardzo zły. Należy jednak zaznaczyć, że w porównaniu z badaniami przeprowadzonymi w 1993 roku nastroje społeczne wobec sytuacji osób niepełnosprawnych się poprawiły: ocen pozytywnych jest o 7% więcej, a ocen negatywnych o 5% mniej.

Prawdopodobnie niezależnie od zmian postaw wobec osób niepełnosprawnych ich większa obecnie liczebność i społeczna dostrzegalność przy równoczesnym nagłośnieniu sytuacji społecznej niepełnosprawnych mogą być odbierane jako pozytywne odnoszenie się czy też poprawa stosunku do nich.

Interesujące jest także podejście badanych do integracji osób niepełnosprawnych ze społeczeństwem. Ponad dwie trzecie ankietowanych uważa, że powinny one mieć stworzone możliwości pracy w zwykłych zakładach pracy wspólnie z pełnosprawnymi członkiniami i członkami społeczeństwa (model integracyjny). Tylko jedna czwarta respondentek i respondentów twierdzi, że lepszym rozwiązaniem jest tworzenie dla nich specjalnych zakładów pracy (model segregacyjny). Wyniki te są odzwierciedleniem odczuć badanych, a nie stanem ich wiedzy, niemniej jednak obrazują one rosnącą tendencję do włączania osób niepełnosprawnych w życie społeczne i zawodowe na równi z ludźmi pełnosprawnymi.

Jak wynika ze wspomnianych badań, preferowanie modelu integracyjnego lub segregacyjnego jest w dużym stopniu zależne od statusu społecznego badanych. Im niższe dochody i wykształcenie, tym częstsze są głosy za separacją osób niepełnosprawnych. Za takimi rozwiązaniami częściej opowiadają się również osoby starsze oraz mieszkanki i mieszkańcy wsi i małych miast. Analogicznie osoby o wyższym wykształceniu i lepszym statusie materialnym częściej opowiadają się za modelem integracyjnym. Tu także w porównaniu do badań z ubiegłych lat widoczna jest większa otwartość polskiego społeczeństwa wobec niepełnosprawnych pracowniczek i pracowników oraz ich akceptacja. Nadal jednak na tym polu jest dużo do zrobienia. Warto podkreślić, że 72% respondentek i respondentów uważa, że osoby niepełnosprawne, którym pozwala na to stan zdrowia, powinny pracować, nawet gdy otrzymywana renta wystarcza im na utrzymanie. Podstawą takiego punktu widzenia jest prawdopodobnie postrzeganie pracy jako czynnika nadającego sens życia.

Ciekawe wyniki przyniosło także pytanie dotyczące gotowości ankietowanych do niesienia pomocy niepełnosprawnym mieszkającym w sąsiedztwie. Aż 69% respon-

dentek i respondentów deklaruje gotowość niesienia pomocy, gdyby zaistniała taka potrzeba, natomiast 6% badanych już udziela takiej pomocy. W porównaniu do badań przeprowadzonych w 1993 roku znacząco zmniejszyła się liczba osób, które miałyby czas i chęć do opieki nad osobą niepełnosprawną.

Społeczne podejście do niepełnosprawnych zmienia się – liczniejsze są postawy akceptujące i sugerujące włączanie do społeczeństwa, mniej jest natomiast postaw segregacyjnych. Przejawy nierównego traktowania osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych są mniej liczne niż kilka lat temu, są one nadal częste.<sup>2</sup>

Powyższe tendencje pokrywają się z tendencjami panującymi w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Według badań przeprowadzonych przez Eurobarometr 97% obywateli i obywateli UE uważa, że należy podejmować działania mające na celu większą integrację osób niepełnosprawnych ze społeczeństwem. 93% ankietowanych pragnie, by na ten cel przeznaczyć więcej środków. Większość Europejki i Europejczyków chce także, by dzieci niepełnosprawne uczyły się w tych samych szkołach, co dzieci pełnosprawne. Jeśli chodzi o integrację zawodową osób niepełnosprawnych – tylko 39% Europejki i Europejczyków jest zdania, że osoby niepełnosprawne są mniej wydajne w pracy. Większość (84%) ankietowanych czuje się swobodnie w ich obecności, 89% czułoby się dobrze w obecności niepełnosprawnej sąsiadki lub niepełnosprawnego sąsiada, 86% w obecności niepełnosprawnej koleżanki lub niepełnosprawnego kolegi z pracy, a 80% w sytuacji, w której ich przełożona/przełożony byłaby/byłby osobą niepełnosprawną.<sup>3</sup>

## Główne obszary występowania dyskryminacji

Jak wspomniano we wcześniejszych rozdziałach pakietu, zachowania i rozwiązania dyskryminacyjne mogą przejawiać się w wielu dziedzinach życia, zarówno w zachowaniach ludzi, jak i w interpretacji przepisów. W odniesieniu do osób niepełnosprawnych przejawy dyskryminacji są zauważalne także w rozwiązaniach architektonicznych i technicznych oraz w nierównym dostępie do dóbr kultury i nauki.

Dostęp do nauki pomimo podejmowanych starań oraz reformy systemu oświatowego nadal pozostawia wiele do życzenia. Niestety bardzo często przyczyną niemożności usunięcia barier np. architektonicznych w szkołach jest po prostu brak środków na ten cel. Dzieci o specjalnych potrzebach edukacyjnych trafiają do szkół, które nie otrzymują dodatkowych funduszy np. na zatrudnienie dodatkowych specjalistek/specjalistów, takich jak rehabilitanci/rehabilitantki, psycholog/psycholożka czy asystenci/asystentki osób niepełnosprawnych. W wielu placówkach integracyjnych nie ma również specjalnie dostosowanych wind, a sporo sal do zajęć usytuowanych jest na kolejnych kondygnacjach budynków. W wielu szkołach zdarza się także, że uczennice niepełnosprawne i uczniowie niepełnosprawni nie mogą ze względu na wysokie schody wejść do szkoły głównym wejściem razem ze swoimi koleżankami i kolegami. Podczas gdy prawie cała klasa siada już w ławkach, niepełnosprawna uczennica lub niepełnosprawny uczeń zmuszona/zmuszony jest czekać, aż zostanie otwarte wejście do szkoły dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych fizycznie. Sytuacja ta nie wygląda lepiej na uczelniach wyższych. Tylko w niewielkim stopniu są one dostosowane do potrzeb niepełnosprawnych studentów i studentek. Dotyczy to zarówno adaptacji budynków do swobodnego korzystania z nich przez osoby niepełnosprawne, jak i możliwości indywidualnego dostosowywania programu nauczania i wymogów egzaminacyjnych do potrzeb i możliwości niepełnosprawnej studentki czy niepełnosprawnego studenta. Efektem takiego podejścia jest ich niska liczba wśród ogółu osób studiujących. W 2000 roku na Uniwersytecie Warszawskim, jednej z największych uczelni wyższych w kraju, uczyło się zaledwie 190 osób niepełnosprawnych.<sup>4</sup>

Także dostęp do dóbr kultury dla osób niepełnosprawnych ciągle jest niezadowolający. Większość działań mających na celu dostosowanie różnych instytucji do potrzeb niepełnosprawnych ogranicza się do prac adaptujących obiekty z myślą o osobach z niepełnosprawnością ruchową. Wiele kin i teatrów zadbało o zlikwidowanie barier architektonicznych, nieliczne są natomiast teatry i praktycznie nie ma kin, w których osoba niedosłysząca mogłaby np. skorzystać ze słuchawek wzmacniających dźwięk. Podobnie brakuje wind wyposażonych w przy-

<sup>2</sup> Artykuł W. Derczyńskiego na stronie [www.domyopieki.pl/artykuly/ciekaw\\_postawy.php](http://www.domyopieki.pl/artykuly/ciekaw_postawy.php).

<sup>3</sup> E. Wapiennik, R. Piotrowicz, Niepełnosprawny – pełnosprawny obywatel Europy; Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Biblioteka Europejska, Warszawa 2002, s. 48.

<sup>4</sup> *Niepełnosprawni - normalna sprawa*. Raport Integracji, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2004.

ciski z wypukłymi numerami piętér lub z dodatkowymi podpisami w języku Braille'a oraz dźwiękowe informacje o aktualnym położeniu windy. Większość sal kinowych, pozornie dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych, umożliwia im oglądanie seansu tylko spod samego ekranu lub z ostatniego rzędu na widowni. Taka dyskryminacja ukryta pod płaszczem pozornie dostosowanego obiektu jest bardzo powszechna. Często wynika z braku wiedzy projektantek i projektantów na temat potrzeb osób niepełnosprawnych – wiedzy nie przekazywanej na uczelniach technicznych. Na ten problem stara się zwracać uwagę architektek i architektów Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, które wydaje poradniki zawierające nie tylko wybrane przepisy prawa budowlanego, ale i porady praktyczne dotyczące projektowania uwzględniającego specjalne potrzeby osób niepełnosprawnych fizycznie. Stowarzyszenie co roku organizuje również akcje uświadamiające na wydziałach architektury, podczas których studentki i studenci próbują przemieszczać się po uczelni na wózkach inwalidzkich lub poruszać się z białą laską i z zasłoniętymi oczami, co pozwala wyobrazić sobie, na jakie trudności napotykają na co dzień osoby niepełnosprawne.

Przejawy dyskryminacji są zauważalne także na rynku pracy. Wiele osób niepełnosprawnych ruchowo i przewlekłe chorych może pracować z wykorzystaniem telepracy bez konieczności wychodzenia z domu, gdzie kontakt z pracodawczynią lub pracodawcą odbywa się głównie przez Internet. Niestety wiele osób niepełnosprawnych, które ubiegało się o pracę, np. przy tworzeniu serwisów www czy obróbce grafiki, zauważa, że otrzymuje więcej zleceń, gdy zataja informację o swoim stanie zdrowia. Wynika to prawdopodobnie z tego, że wiele osób często podświadomie podziela przekonanie, że osoba mająca niepełnosprawne nogi lub ręce zapewne ma także nie do końca sprawny umysł. W opinii społecznej wielu zawodów nie powinny wykonywać np. osoby niepełnosprawne lub należące do mniejszości seksualnych. Najlepszym przykładem jest profesja nauczyciela/nauczycielki, w której osoby należące do tych grup są widziane niechętnie.

Osoby niepełnosprawne są także dyskryminowane w środkach komunikacji, zarówno masowej, jak i indywidualnej. W największym stopniu komunikacja miejska jest dostosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych ruchowo oraz niedowidzących i niewidomych w dużych miastach. Jednak nawet tam niskopodłogowy tabor może okazać się nieprzydatny, gdy zawiedzie świadomość osoby

kierującej pojazdem wobec potrzeb osób poruszających się o kulach lub na wózku inwalidzkim. Nowoczesny autobus nie da, gdy pomiędzy krawędzią podłogi a krawężnikiem pozostanie kilkunastocentymetrowa przerwa, która uniemożliwi osobie poruszającej się na wózku dostanie się do pojazdu.

Jeszcze gorzej wygląda dostosowanie kolei do potrzeb niepełnosprawnych. Jak powszechnie wiadomo, brakuje pieniędzy na remonty stacji, a co dopiero na likwidację barier architektonicznych. Nadal niewiele jest wagonów dostosowanych do przewozu osób niepełnosprawnych fizycznie. Brak specjalnego podnośnika, umożliwiającego im dostanie się z poziomu peronu do wagonu, praktycznie uniemożliwia skorzystanie z tej formy podróżowania.

Zakaz parkowania na miejscach przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych jest przestrzegany, choć nie zawsze – zazwyczaj tylko na drogach publicznych. Wystarczy spojrzeć, ile samochodów nie posiadających odpowiednich uprawnień jest zaparkowanych na miejscach dla niepełnosprawnych pod dużymi centrami handlowymi. Z reguły nawet próby interwencji u ochrony obiektu okazują się nieskuteczne. Zdarza się także, że osoba korzystająca z wózka inwalidzkiego musi z zakupów wrócić taksówką, ponieważ inny właściciel/inna właścicielka samochodu zaparkował/zaparkowała na tyle blisko swoje auto, że osoba na wózku nie ma możliwości dojechać nim do drzwi swojego pojazdu. Czasami nawet osoby publiczne dyskryminują w dostępie do należnych miejsc postojowych i praw osoby niepełnosprawne, co nie stanowi dobrego wzoru do naśladowania dla obywateli i obywateli. Najbardziej znany przykład takiego zachowania to zaparkowanie samochodu przez posła Józefa Oleksego na „kopercie” zarezerwowanej dla osób niepełnosprawnych. W Trójmieście na miejscu dla osób niepełnosprawnych często parkuje pełnosprawna przedstawicielka jednej z izb parlamentu.<sup>5</sup>

Także wszelkie instytucje publiczne często nie są przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych lub też są przystosowane w sposób nie odpowiadający ich potrzebom. Najlepiej przystosowaną kategorią obiektów są urzędy gmin, miast i dzielnic. Wynika to zazwyczaj z faktu, że są to budynki przeważnie zbudowane już po 1989 roku. Bardzo często niestety przyjazne rozwiązania architektoniczne nie są wykorzystywane lub ich użytkowanie jest ograniczone przez ludzką bezmyślność. Na przykład w wielu instytucjach publicznych toalety dla niepełnosprawnych petentek i petentów są zamy-

<sup>5</sup> Informacja Parking tylko dla zdrowych? z 18.10.2005 znaleziona na stronie [www.moto.trojmiasto.pl/news.phtml?id\\_news=17495](http://www.moto.trojmiasto.pl/news.phtml?id_news=17495).



kane na klucz. Poszukiwanie klucza w momencie, gdy konieczne jest skorzystanie z toalety może być dla wielu osób kłopotliwe. Urzędniczki i urzędnicy pracujący m.in. w wydziałach meldunkowych i komunikacyjnych przyjmują niepełnosprawne petentki i niepełnosprawnych petentów zza wysokich stanowisk, ponieważ rzadko używane obniżone „okienko” zostało np. zastawione segregatorami lub drukarką. Dodatkowym utrudnieniem dla osoby niepełnosprawnej w korzystaniu z urzędów jest częsta niemożność załatwienia swoich spraw w jednym okienku i konieczność przemieszczania się po całym gmachu, nierzadko niedostosowanym do poruszania się wózkiem czy o kulach.

Utrudniony jest także dostęp osób niepełnosprawnych do wielu sądów, które szczególnie często są zlokalizowane w starym budownictwie. Tak samo udział w wyborach jest dla osób niepełnosprawnych praktycznie niemożliwy, ponieważ wiele punktów wyborczych znajduje się w lokalach na piętrach, np. w przedszkolach i klubach osiedlowych.

Również placówki służby zdrowia nie zawsze są dostosowane do osób niepełnosprawnych, mimo że z reguły to one właśnie częściej niż inne grupy społeczne z nich korzystają.

## Przykłady przejawów dyskryminacji

Członkostwo Polski w Unii Europejskiej daje osobom niepełnosprawnym możliwość korzystania ze specjalnej karty parkingowej uprawniającej do bezpłatnego parkowania samochodu we wszystkich miastach w Unii Europejskiej, posiadających płatne strefy parkingowe. W pewnym dużym polskim mieście matka osoby niepełnosprawnej chciała otrzymać kartę parkingową, by bez przeszkód móc podróżować samochodem po UE razem z niepełnosprawną córką. Urzędnik starostwa powiatowego przyjmując wymagane dokumenty, wywołał niemałą konsternację, komentując sytuację stwierdzeniem: „Nie rozumiem, po co ci niepełnosprawni jeżdżą za granicę”.

Nośnikiem dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność są często opinie osób pełnosprawnych. Potwierdzają to zaobserwowane przypadki: po remoncie nawierzchni jednego z warszawskich placów okazało się, iż poziom chodnika został obniżony na tyle, że przed większością sklepów pojawiły się schody. Jedna z gazet przeprowadziła sondaż wśród właścicieli/właścielek i sprzedawców/sprzedawczyń sklepów oraz placówek

mających swoje siedziby przy wspomnianym placu. Dziennikarki i dziennikarze pytali, czy planowane jest dobudowywanie podjazdów dla osób niepełnosprawnych. Większość właścielek/właścicieli i pracowniczek/pracowników odpowiedziała twierdząco. Zaskoczenie wywołała reakcja pracownika perfumerii, który stwierdził, że niepełnosprawni rzadko zaglądną, bo nie kupują ekskluzywnych perfum.<sup>6</sup>

Przejawy dyskryminacji i uprzedzeń w stosunku do osób niepełnosprawnych zdarzają się także w sytuacjach, w których odnosi się wrażenie pozorowanej otwartości. W 1999 roku byłem na obozie z niepełnosprawnymi uczniami. Mieszkaliśmy w stancyi harcerskiej, w której były także zorganizowane kolonie dla dzieci z rodzin dysfunkcyjnych. Dzieci z tej kolonii omijały nas tak, jakbyśmy mogli/mogli je czymś zarazić. Nierzadko słyszeliśmy zwroty: „Chodźmy stąd – tu są te dzieci”. Tego typu określenia słyszeliśmy np. podczas korzystania ze wspólnej umywalni. Wychowawczynie i wychowawcy teje kolonii nie zwracali uwagi na nastawienie swoich podopiecznych.

Dyskryminacja może być nie tylko wynikiem świadomych czynów, ale także efektem nieświadomości, a także niepodejmowania pewnych działań. Przykładem takiej dyskryminacji są np. usługi przewozowe świadczone przez Zakłady Przewozów Regionalnych PKP. Zakłady te od kilku lat oferują podróżnym przewóz rowerów w specjalnie przystosowanych wagonach. Wagony te mogłyby być także wykorzystywane na potrzeby osób korzystających z wózków inwalidzkich. Większość z tych wagonów ma środkowe podwójne drzwi, które po otwarciu mogłyby umożliwić swobodne wstawienie do wagonu osoby na wózku lub rowerze. Niestety drzwi te zostały zamknięte i nie można ich otworzyć. Podczas wyjazdów na obozy dwukrotnie prosiłmy o otwarcie środkowych drzwi wagonu rowerowego. Za każdym razem nasze prośby kończyły się fiaskiem – pracowniczki i pracownicy kolei rozkładali ręce i twierdzili, że nie posiadają odpowiednich kluczy. Po raz kolejny konieczne było przeniesienie uczniów z wózków na miejsca w wagonie, a później przeniesienie wózków i bagaży przez wąskie, boczne drzwi. Podobnie stacje kolejowe są „najeżone” schodami i kładkami łączącymi perony. Na wielu z nich osoba niepełnosprawna, aby dostać się na odpowiedni peron musi wcześniej dotrzeć do dyżurnego ruchu, który przydzieli jej pracowniczkę/pracownika stacji, która/który wskaże jej „drogę bez barier”. Droga ta to zazwyczaj przejazd przez

<sup>6</sup> Prym, Rody (pseud.), Pl. Wilsona – plusy i minusy, „Gazeta Wyborcza Warszawa” 27.05.2005.

tory przeznaczony dla wózków akumulatorowych. Przejazdy takie z reguły są usytuowane na końcu peronów, a poza tym nie należą do miejsc łatwych do pokonania przez wózek.

Małżeństwo z Trójmiasta chciało polecieć na wycieczkę do Chorwacji. Mężczyzna jest niepełnosprawny ruchowo, dlatego też rezerwując bilety w PLL LOT, powiadomił przewoźnika o swojej niepełnosprawności. Jest to standardowe działanie, które umożliwia przygotowanie dla pasażerki lub pasażera m.in. miejsca blisko wyjścia czy specjalnego samochodu-windy. W tym jednak przypadku dodatkowo zażądano od niepełnosprawnego pasażera zaświadczenia lekarskiego oraz wypełnienia specjalnego formularza, który zawierał m.in. pytania o to, czy nie choruje zakaźnie lub czy nie wydziela przykrego zapachu. W tym wypadku dyskryminacja przejawiała się w podejściu do osoby niepełnosprawnej, w którym z góry założono, że może ona być chora na chorobę zakaźną, może wydzielać nieprzyjemny zapach lub w inny sposób być nieprzyjemna dla współpasażerek i współpasażerów.<sup>7</sup>

Równie przykrą formą dyskryminacji są sytuacje absurdalne. Niepełnosprawny fizycznie mieszkaniec Olsztyna został przez sąd ukarany, ponieważ nie stawiał się na rozprawę w charakterze świadka. Nie było by w tym nic złego, gdyby nie fakt, że rozprawa była wyznaczona na drugim piętrze w budynku bez windy, a sąd nie wyznaczył osoby, która miałaby niepełnosprawnemu pomóc w dotarciu na rozprawę.<sup>8</sup>

Osoby niepełnosprawne są dyskryminowane także na państwowych uczelniach wyższych. W 2004 roku niedoświadczająca kobieta chciała zdawać egzaminy na warszawski AWF, okazało się jednak, że osoby niepełnosprawne nie mogą tam studiować, ponieważ władze uczelni odgórnie tego zabroniły. Dziekan Wydziału Rehabilitacji uzasadnił

decyzję programem nauczania, któremu mogłyby one nie poddać. Takie rozwiązanie jest tym bardziej dyskryminujące, że arbitralnie uniemożliwia wszystkim niepełnosprawnym rozpoczęcie studiów na AWF, bez względu na rodzaj i stopień ich niepełnosprawności oraz wybrany kierunek studiów. Przykładem otwartego podejścia do niepełnosprawnych kandydatek i kandydatów na studia jest poznański AWF, gdzie program nauczania i wymagania egzaminacyjne są dobierane indywidualnie do każdej niepełnosprawnej osoby studiującej na tamtejszej uczelni.<sup>9</sup>

Bardzo bolesnymi przejawami dyskryminacji są sytuacje, w których ma ona charakter piętnujący. W jednej z podwarszawskich miejscowości uczeń niepełnosprawny za każdym razem, gdy chciał wejść do szkoły musiał czekać, aż zostaną mu otwarte drzwi wejściowe, wyposażone w podjazd dla osób niepełnosprawnych i standardowo nie wykorzystywane. Tymczasem drzwi dla uczennic i uczniów pełnosprawnych były zawsze otwarte. Matka ucznia zwróciła się z prośbą o interwencję w tej sprawie do miesięcznika „Integracja”. Po wydrukowaniu listu dyrektorka szkoły kazała wytłumaczyć się niepełnosprawnemu uczniowi przed całą klasą, dlaczego szkaluje dobre imię swojej szkoły.<sup>10</sup>

Takich historii jest wiele. Należy jednak zaznaczyć, że społeczeństwo polskie zmienia się. Liczne są przejawy nie tylko akceptacji osób niepełnosprawnych, ale celowego i systematycznego ich wspierania i włączania w życie społeczne. Rośnie poziom wrażliwości społecznej, a co za tym idzie przejawów nieświadomości i nieczulicy jest coraz mniej. Częściej nawet małe wspólnoty lokalne organizują się w celu usuwania barier architektonicznych i społecznych stojących na drodze do pełnego włączenia w życie społeczne swoich niepełnosprawnych członków i członków.

<sup>7</sup> D. Karaś, *Zaświadczenie lekarskie potrzebne do rezerwacji lotniczej*, „Gazeta Wyborcza Trójmiasto” 06.08.2004.

<sup>8</sup> R. Jakubowski, *Kopanie siedzącego*, „Wprost” 08.07.2001.

<sup>9</sup> M. Kowalski, K. Staszak, *Dyskryminacja na warszawskiej uczelni*, „Gazeta Wyborcza Warszawa” 07.08.2003.

M. Kowalski, K. Staszak, *Szlaban Agnieszce-cd.*, „Gazeta Wyborcza Warszawa” 08.08.2003.

M. Kowalski, K. Staszak, *Rektor AWF o nieprzyjmowaniu niepełnosprawnych*, „Gazeta Wyborcza Warszawa” 11.08.2003.

<sup>10</sup> Op. cit. 4.

## Bibliografia

- Cichosz K., Pawłowski P., *Pokłosie spisu powszechnego*, „Integracja“ 2003, nr 4, s. 30–31
- Jakubowski R., *Kopanie siedzącego*, „Wprost” 08.07.2001
- Karaś D., *Zaświadczenie lekarskie potrzebne do rezerwacji lotniczej*, „Gazeta Wyborcza Trójmiasto” 06.08.2004
- Kowalski M., Staszak K., *Dyskryminacja na warszawskiej uczelni*, „Gazeta Wyborcza Warszawa” 07.08.2003
- Kowalski M., Staszak K., *Szlaban Agnieszce–cd.*, „Gazeta Wyborcza Warszawa” 08.08.2003
- Kowalski M., Staszak K., *Rektor AWF o nieprzyjmowaniu niepełnosprawnych*, „Gazeta Wyborcza Warszawa” 11.08.2003
- Niepełnosprawni – normalna sprawa*. Raport Integracji, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2004
- Prym, Rody (pseud.), *Pl. Wilsona – plusy i minusy*, „Gazeta Wyborcza Warszawa” 27.05.2005
- Wapiennik E., Piotrowicz R., *Niepełnosprawny – pełnosprawny obywatel Europy*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Biblioteka Europejska, Warszawa 2002



# ABC szkolenia

Katarzyna Szajda

*Powiedz mi – a zapomnę*

*Pokaż mi – a zapamiętam*

*Pozwól mi wziąć udział – a zrozumieć*

*Konfucjusz*

Dobry trener ma zawsze możliwie dokładnie dopracowany plan działania, a jednocześnie, w sytuacji, która tego wymaga, potrafi go zmienić w jednej chwili.

Chcemy pokazać Ci, w jaki sposób planować szkolenia i jak się do nich przygotowywać, by niemiłych niespodzianek było jak najmniej. Każda grupa jest inna, więc te same metody mogą w różnych grupach różnie przebiegać i przynosić inne rezultaty. Pozornie niezastąpione i najlepsze gry nie zawsze się udają. Umiejętności zmiany planu szkolenia w jednej chwili nauczy Cię doświadczenie.

Na początek zastanówmy się, czym jest **szkolenie** i kim jest **trener**.

## Szkolenie

Szkolenie jest nową, interdyscyplinarną formą kształcenia, która wciąż ewoluuje. Jej charakter trudno jest opisać w jednym zdaniu. Szkolenie można określić jako:

- kształcenie umiejętności i zdolności do działania
- zapewnienie pożądanego poziomu wykonania pracy, pożądaných wyników działalności lub pożądanego standardu zachowań poprzez instruktaż i praktykę
- przygotowywanie ludzi do samodzielnego działania
- przekazywanie teorii i doświadczeń, a nie tylko samej wiedzy
- proces uczenia się uczestniczek i uczestników od siebie nawzajem, możliwość wymiany doświadczeń
- proces, który się nie kończy, bo odpowiedzi wciąż rodzą nowe pytania
- formę edukacji, zaprojektowaną w celu wzbogacenia wiedzy, umiejętności czy zdolności uczestników lub nastawioną na zmianę ich postaw i zachowań społecznych w określonym kierunku<sup>1</sup>
- proces uczenia się w różnych kontekstach

- proces ukierunkowany na działanie i angażowanie
- proces prowadzący do zdobywania umiejętności, kompetencji i wiedzy, a równocześnie do zmian w świadomości, postawie lub zachowaniu

**SZKOLENIE = TEORIA + TRENING UMIEJĘTNOŚCI + KSZTAŁTOWANIE POSTAW**

## Trener

Trener to osoba, która pomaga innym odkrywać zjawiska, prawidłowości, wspiera proces kształcenia, koncentrując się nie tylko na wiedzy, lecz przede wszystkim na doświadczeniu i praktyce.

### **Jaki jest i czym charakteryzuje się dobry trener?**

- ma potrzebę ciągłego szkolenia się oraz poszerzania swojej wiedzy o różnych aspektach rzeczywistości, w której pracuje
- ma umiejętność ciągłego udoskonalania i zmieniania zajęć tak, by nie zmniejszał się poziom jego motywacji i zaangażowania
- umie stworzyć atmosferę ułatwiającą uczenie się
- dzieli się z innymi swoją wiedzą i umiejętnościami
- jego styl prowadzenia zajęć zachęca uczestniczki i uczestników do przedstawiania własnych pomysłów i samodzielnego podejmowania aktywności
- ma umiejętności organizacyjne, które pozwalają na sprawne przeprowadzenie szkolenia
- ma umiejętność diagnozowania i rozwiązywania problemów
- umie szybko reagować na zmieniające się potrzeby uczestniczek i uczestników

<sup>1</sup> Mariola Łaguna, *Szkolenia, jak je prowadzić by...*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004, s. 13.

– umie przekazywać wiedzę w sposób entuzjastyczny i interesujący, skupiający uwagę uczestniczek i uczestników

Przed przystąpieniem do przeprowadzenia szkolenia, należy je odpowiednio przygotować. Przyjrzyjmy się czynnikom, które należy uwzględnić, przygotowując szkolenie. Na początek warto zastanowić się, jaki jest jego **cel**.

## Cele

Cel powinien być konkretny, mierzalny, uzasadniony i realny. Musimy pamiętać, że szkolenie stanowi odpowiedź na istniejące potrzeby, w związku z czym cele powinny jasno wynikać z zaobserwowanej przez nas sytuacji i wynikających z niej problemów.

### Zgodnie z metodą SMART cele powinny być:

- S** – konkretne (**S**pecific)
- M** – mierzalne (**M**asurable)
- A** – zorientowane na działanie (**A**ction-oriented)
- R** – realistyczne (**R**ealistic)
- T** – ograniczone czasowo (**T**ime-limited)

### Dlaczego cele są ważne?

- dobrze określony cel pozwala łatwo dobrać odpowiedni skład zespołu organizującego szkolenie i przyciąga uczestniczki i uczestników, którzy mogą być zainteresowani danym tematem.
- pozwalają określić po zrealizowanym szkoleniu, na ile odniosło ono zamierzony skutek. Do pomiaru efektywności szkolenia możesz wykorzystać ankiety ewaluacyjne lub inne metody. Znajdziesz je w części → **Metody**.

### W zależności od typu szkolenia inaczej określa się cele:

- w przypadku szkoleń zamkniętych, przygotowywanych specjalnie dla konkretnego zespołu – cele formułowane są w oparciu o wcześniej przeprowadzoną analizę potrzeb uczestniczek i uczestników.
- w przypadku szkoleń otwartych, na które uczestniczki i uczestnicy mogą się zgłaszać samodzielnie – cele odpowiadają na potrzeby wynikające z obserwowanych w społeczeństwie tendencji i potrzeb. W takiej sytuacji należy zadbać o bardzo szczegółowe określenie celów, dzięki czemu do uczestnictwa będą mogły zgłosić się osoby zainteresowane tematem i posiadające motywację do zajęcia się daną kwestią.

Kolejną kwestią, którą należy uwzględnić, przygotowując szkolenie są **OCZEKIWANIA** i **MOTYWACJE** uczestniczek i uczestników.

**Motywacja** to powód, dla którego chcemy wziąć udział w szkoleniu.

**Oczekiwania** określają, czego spodziewamy się po uczestnictwie w szkoleniu. Mogą to być nowe umiejętności, wiedza, postawy, a także inne, wynikające z uczestnictwa korzyści: nowe znajomości, ciekawe pomysły, inspiracje czy pozytywna energia.

Szkolenia skierowane mogą być do:

– **multiplikatorów**, czyli trenerek i trenerów bądź też osób, które po szkoleniu mają za zadanie przekazywać nabytą wiedzę innym. Wówczas główny nacisk położony jest nie tylko na przekazanie wiedzy dotyczącej konkretnego zagadnienia, lecz również sposobów przekazywania wiedzy, kształtowania postaw i umiejętności u innych osób.

– **uczestników** będących grupą docelową szkolenia. W takim przypadku zasadnicze treści szkolenia związane są z przekazywaniem konkretnej wiedzy i nabywaniem konkretnych doświadczeń.

Pierwszym etapem przygotowania szkolenia jest określenie profilu uczestniczki lub uczestnika, czyli ustalenie cech i doświadczeń osoby, która w zorganizowanym przez nas szkoleniu weźmie udział.

Konkretnie określony profil uczestniczki/uczestnika pozwala na zebranie grupy osób o podobnych doświadczeniach i oczekiwaniach. Łatwiej wówczas można sprostać istniejącym oczekiwaniom. Zdecydowanie lepiej pracuje się z grupą o zbliżonym poziomie wiedzy. W przypadku, gdy składa się ona zarówno z osób posiadających znaczną wiedzę w danej dziedzinie oraz całkowitych nowicjuszek i nowicjuszy, poprowadzenie zajęć w sposób jednakowo ciekawy dla całej grupy może okazać się niemożliwe. Dobrze określony profil uczestniczki/uczestnika pozwoli Ci ułożyć odpowiedni program, zaś uczestniczkom i uczestnikom wybrać właściwe dla siebie szkolenie. Dzięki dobrze określonemu profilowi uczestniczki/uczestnika organizacjom/instytucjom łatwiej będzie wytypować takie osoby, dla których szkolenie będzie interesujące i przydatne.



## O czym należy pomyśleć, przygotowując szkolenie?

- **wiek uczestniczek i uczestników** – inaczej prowadzi się zajęcia z grupami młodzieży, inaczej z osobami dorosłymi. Dotyczy to zarówno sposobu mówienia, który w przypadku grup młodzieżowych jest bardziej luźny i bezpośredni, jak i odpowiedniego dystansu oraz autorytetu – szczególnie ważnego w przypadku osób dorosłych.
- **doświadczenie trenerki/trenera i uczestniczek/uczestników** – zarówno w danej dziedzinie, jak i zdobyte w codziennym życiu. Tak jak już wspomniano, wyrównany poziom wiedzy ułatwia trenerce/trenerowi pracę. Przykładem może być sytuacja, w której masz rozmawiać o konkretnych metodach wspierających zarządzanie projektem z osobami, które projektu jeszcze nigdy samodzielnie nie zrealizowały. Dlatego też niejednokrotnie w ankietach zgłoszeniowych pojawiają się pytania o doświadczenie w dziedzinie, której dotyczy szkolenie.

Ważne są również doświadczenia zawodowe uczestniczek i uczestników – determinują one charakter prowadzonego szkolenia. Zupełnie inaczej prowadzi się szkolenia dla studentów, inaczej dla nauczycieli, a jeszcze inaczej dla prywatnych przedsiębiorców. Do wyobraźni reprezentantów poszczególnych grup przemawiają zupełnie inne przykłady, odnoszące się do ich doświadczenia zawodowego i życiowego.

- **potrzeby i motywacje** uczestniczek i uczestników – determinują koncepcję szkolenia, mając wpływ na jego przebieg, a także rolę trenerki/trenera w procesie uczenia się.

Aby dowiedzieć się, na ile kandydatka/kandydat faktycznie spełnia Twoje oczekiwania, możesz zapytać w ankiecie o sposób, w jaki zostanie wykorzystana wiedza i umiejętności nabyte podczas szkolenia. Pozwala to sprawdzić motywację do uczestnictwa i dowiedzieć się, czy pomysł danej osoby na multiplikację i wykorzystanie nabytych podczas szkolenia doświadczeń jest realny.

Przykłady pytań ankietowych, pomagających stworzyć profil uczestnika:

- Wymień kursy, szkolenia na dany temat, w których brałaś/brałeś udział.
- Czym zajmuje się organizacja, w której działasz i jaka jest w niej Twoja rola?
- Dlaczego chcesz wziąć udział w szkoleniu?
- Jak zamierzasz wykorzystać doświadczenie zdobyte podczas szkolenia w swojej pracy?
- Jakimi projektami się zajmujesz? Do jakiej grupy uczestników są one skierowane?
- Jakie są Twoje oczekiwania związane ze szkoleniem?

Niejednokrotnie zdarza się, że pomimo podjęcia działań zmierzających do zebrania grupy o podobnych doświadczeniach, wśród uczestniczek i uczestników pojawiają się zarówno osoby doświadczone, jak i nowicjusze. Jeżeli masz z taką sytuacją do czynienia, postaraj się ją wykorzystać: połącz „świeżość spojrzenia” osób niezorientowanych w temacie i „eksperckie wsparcie” tych, którzy/które mają rozległą wiedzę. Warto jednak dążyć do określenia profilu uczestniczki/uczestnika i zebrania grupy osób o podobnych doświadczeniach – szkolenie jest wprawdzie procesem uczenia się od siebie nawzajem, lecz zróżnicowany poziom wiedzy wyjściowej może sprawić, że część grupy nie wyniesie ze szkolenia nic nowego.

## Metody

Metoda to sposób postępowania stosowany świadomie, konsekwentnie i systematycznie; zespół czynności i środków użytych dla osiągnięcia celu, sposób wykonania zadania, rozwiązania problemu.<sup>2</sup>

W procesie kształcenia najczęściej wyróżnia się metody aktywizujące oraz metody tradycyjne, zwane też podajacymi. W zrozumieniu istoty metod aktywizujących może być pomocna poniższa tabela:

	Metody aktywizujące	Metody tradycyjne
Cel	<ul style="list-style-type: none"> <li>– akcent na uczącego się i jego umiejętności</li> <li>– rozwój sfery poznawczej, emocjonalnej i społecznej w równym stopniu</li> <li>– nacisk na ekspresję twórczą</li> <li>– rozwijanie samodzielnego myślenia i autonomii wewnętrznej</li> <li>– wyzwolenie procesu samokształcenia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– akcent na realizację programu</li> <li>– rozwój sfery poznawczej</li> <li>– małe znaczenie ekspresji twórczej</li> <li>– przekazywanie wiedzy</li> </ul>
Nauczyciel – trenerka/trener	<ul style="list-style-type: none"> <li>– trenerka/trener jako osoba aranżująca sytuację uczenia się, wspierająca</li> <li>– akcent na postawy prowadzącego: szacunek, akceptacja, ciepło</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– osoba prowadząca jako dystrybutor i źródło wiedzy, wiedza ekspercka</li> <li>– akcent na zasób wiedzy teoretycznej prowadzącej/prowadzącego</li> </ul>
Uczący	<ul style="list-style-type: none"> <li>– aktywna rola uczącej się osoby</li> <li>– pobudzanie motywacji wewnętrznej, zainteresowań, nagrody i kary zewnętrzne nie są konieczne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– bierna rola uczącej się osoby</li> <li>– motywacja zewnętrzna przez kary i nagrody, np. w postaci ocen</li> </ul>
Program nauczania	<ul style="list-style-type: none"> <li>– integracja treści</li> <li>– łączenie teorii z praktyką</li> <li>– udział uczących się osób w planowaniu programu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– separacja treści</li> <li>– wiedza głównie teoretyczna</li> <li>– uczące się osoby nie mają wpływu na planowanie programu</li> </ul>
Metody/techniki nauczania	<ul style="list-style-type: none"> <li>– dominacja technik „odkrywczych”, uczenie się przez doświadczenie</li> <li>– praca grupowa i indywidualna, często z indywidualnymi zadaniami</li> <li>– zasady pracy mogą być negocjowane</li> <li>– elastyczna aranżacja przestrzeni</li> <li>– mało testowania nabytych wiedzy, postaw i umiejętności</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– dominacja wykładu, technik pamięciowych</li> <li>– praca frontalna nad zadaniami takimi samymi dla każdej uczącej się osoby</li> <li>– zasady pracy określone przez nauczyciela – trenerkę/trenera</li> <li>– sztywna aranżacja przestrzeni – rzędy ławek</li> <li>– regularne testowanie nabytej wiedzy</li> </ul>
Grupa	<ul style="list-style-type: none"> <li>– akcent na współpracę</li> <li>– komunikacja każdego z każdym</li> <li>– wykorzystanie elementów treningu grupowego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– akcent na rywalizację</li> <li>– komunikacja jednokanałowa nauczyciel – ucząca się osoba, zdominowana przez nauczającą osobę</li> <li>– akcent na utrzymanie ciszy</li> </ul>

<sup>2</sup> Władysław Kopaliński (red.), *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1988. s. 330.

Metody aktywizujące uczą poprzez:

- doświadczenie
- przeżywanie
- odkrywanie
- rozumienie

Metody stanowią „szkielet”, który zostanie wypełniony treścią dzięki zaangażowaniu i aktywności grupy. Warto pamiętać, że to samo ćwiczenie może przybrać w różnych grupach zupełnie nowy przebieg.

Metody pomagają zorganizować pracę trenerki/trenera i stanowią narzędzie, którym należy się umiejętnie posługiwać. Jak?

- stosuj **metody, które znasz z doświadczenia**. Idealnie jest, gdy sam(a) kiedyś miałaś/miałeś okazję uczestniczyć w danym ćwiczeniu. Nie znaczy to oczywiście, że nie powinieneś/powinnaś wykorzystywać bogatych zasobów nowych metod oferowanych przez poradniki i podręczniki. Niemniej jednak, jeżeli dopiero rozpoczynasz swoją trenerską przygodę, proponujemy Ci stosowanie metod znanych z doświadczenia. Z czasem, gdy wraz z liczbą przeprowadzonych szkoleń poznasz lepiej procesy związane z pracą w grupie oraz reakcje grup na poszczególne metody, możesz rozpocząć eksperymenty z grami, które znasz jedynie z opisu.
- dobry trener **umie przewidzieć różne scenariusze, kierunki**, w których może ewoluować metoda, jednak musisz być też przygotowana/przygotowany na to, żeby poradzić sobie z nowymi rozwiązaniami i nieprzewidywanymi rezultatami. Ważne jest, byś miał(a) opracowane strategie zamykania i omawiania gier, ćwiczeń i modułów. Dobrze jest, jeżeli mają one charakter „szkieletu” i są na tyle elastyczne, by w razie, gdy pojawiają się pewne nieprzewidziane argumenty w dyskusji, można było je łatwo dostosować. Pomocne może być Ci także przygotowanie listy różnorodnych pytań do ewaluacji. Pomaga to grupie płynnie przechodzić do kolejnych tematów.
- nie stosuj metod mogących wywołać w grupie emocje, których nie będziesz mogła/mógł przedyskutować podczas szkolenia. Poruszanie tematów, których nie jesteś w stanie w sprawny sposób zakończyć, stanowi utrudnienie i może zakłócić pracę zespołu.
- uczenie się oznacza zmiany, na które ludzie mogą reagować w różny sposób. Zupełnie inaczej pracuje się z grupami, które się już znają i nie potrzebują dodatkowego bodźca integracyjnego. Wówczas mniejszy nacisk możesz położyć na integracyjny charakter szkolenia.

Ważne jest też, by w miarę możliwości próbować minimalizować ewentualne konflikty powstające między uczestniczkami/uczestnikami szkolenia – jest to szczególnie istotne w przypadku grup trudnych, wielonarodowościowych. Warto wówczas dobrać metody w ten sposób, by nie wywoływały one zbędnych nieporozumień.

### **Zanim zdecydujesz się na użycie konkretnej metody, rozważ:**

- czy będzie ona interesująca dla uczestniczek i uczestników szkolenia
- ile czasu zajmie Ci jej przeprowadzenie
- na ile skutecznie oddziałuje ona na wiedzę, umiejętności i postawy uczestniczek i uczestników
- jakich dodatkowych środków wymaga jej zastosowanie
- na ile aktywizuje ona uczestniczki i uczestników

Różne metody stosuje się też w poszczególnych etapach szkoleń.

## **Integracja**

Na początku procesu szkoleniowego rekomendowane jest stosowanie prostych metod, służących przełamaniu „pierwszych lodów”, nawiązaniu pierwszego kontaktu, poznaniu imion, zainteresowań oraz doświadczeń osób uczestniczących w szkoleniu. Metody opisane w części pierwszej są tak dobrane, by można je było wykorzystywać na początku każdego szkolenia.

Nie każda metoda nadaje się do wykorzystania podczas szkolenia jednodniowego (np. ćwiczenie → **Mądre krzesło** ma sens tylko w przypadku szkoleń kilkudniowych), a też nie każda metoda jest właściwa w przypadku szkoleń tygodniowych.

Metody stosowane w części integracyjnej mają za zadanie przybliżyć ludzi do siebie. Dlatego też proponujemy Ci rozpoczęcie od gier ułatwiających zapamiętanie imion, dzięki którym uczestniczki i uczestnicy szkolenia nie będą wobec siebie anonimowi. Gdy będą one /oni już znali swoje imiona, możesz przejść do takich informacji jak wiek, zainteresowania – w tej sytuacji zalecane są gry typu → **Human Bingo** i → **Kto tak jak ja**. Następnie możesz rozpocząć blok zajęć związany z dzieleniem się doświadczeniami. W przypadku szkoleń ukierunkowanych na konkretne zagadnienie są to zazwyczaj doświadczenia dotyczące ściśle określonej dziedziny – w tym celu możesz posłużyć się ćwiczeniem → **Linia życia**. Metoda ta pozwala na sprawną prezentację róż-

norodnych doświadczeń członków zespołu. Zebrane w ten sposób doświadczenia i umiejętności stanowią cenny zasób, którego znajomość może okazać się przydatna zarówno dla trenera /trenerki, jak i grupy. Zdecydowana większość szkoleń, podczas których wykorzystywane są metody aktywizujące, nastawiona jest na uczenie się od siebie nawzajem i wykorzystuje możliwość dzielenia się uczestniczek i uczestników swoimi doświadczeniami. Twoim zadaniem jako trenerki/trenera jest uważne przysłuchiwanie się poszczególnym prezentacjom, tak aby w odpowiedniej chwili móc odwołać się do konkretnego doświadczenia, bliskiego uczestniczkom i uczestnikom szkolenia.

### **Energizery (czasami zwane także Rozgrzewaczami)**

Stanowią często niedoceniany, ale istotny element każdego szkolenia. Podczas dłuższych cykli szkoleniowych naturalne są momenty, w których poziom energii szkolonych osób gwałtownie spada. Może się tak dzieć nawet podczas niezwykle ciekawych zajęć. Zachowanie koncentracji grupy jest priorytetem każdej osoby prowadzącej szkolenie – tylko wówczas jest bowiem możliwe prawdziwe zaangażowanie uczestniczek i uczestników w poszczególne etapy procesu uczenia się. Elementem, który może pomóc Ci przywrócić właściwy poziom energii są właśnie energizery. Mogą one też stanowić doskonały akcent rozpoczynający poszczególne moduły szkolenia. Pozwalają zapomnieć o kłopotach i sprawach osobistych, które zajmowały uwagę uczestniczek i uczestników podczas przerwy oraz powrócić „ciałem i duchem” do aktywnego uczestnictwa w poszczególnych modułach szkolenia.

Oczywiście nie w każdej grupie możesz zastosować każdy energizer – wiele zależy od wieku i panującej w grupie atmosfery.

#### **Stosując energizery, pamiętaj, że:**

- pierwszego dnia szkolenia, gdy uczestniczki i uczestnicy jeszcze dobrze się nie znają, nie stosuj energizerów, które wymagają bliskiego kontaktu fizycznego bądź takich, które mogą sprawić, że ktoś poczuje się skrępowany
- zawsze dostosowuj energizery do potrzeb i możliwości grupy – w przypadku grup młodzieży możesz stosować szalone i śmieszne gry. Natomiast w przypadku dorosłych rozważ wybór spokojniejszej metody, która nie

będzie wprowadzała poczucia zażenowania czy skrępowania związanego z wykonywaniem niektórych zadań.

- mobilizuj, ale nie zmuszaj do udziału we wszystkich energizerach. Pamiętaj, że każda osoba ma prawo do odmowy uczestniczenia w ćwiczeniu i nie oznacza to dezaprobaty wobec sposobu prowadzenia zajęć. Czasem uczestniczki i uczestnicy z przyczyn obiektywnych (np. kontuzja) nie mogą brać udziału w pewnych ćwiczeniach.

### **Metody zasadnicze**

Metody zasadnicze to ćwiczenia bezpośrednio nawiązujące do tematu szkolenia. Mogą one mieć różne formy, z których najważniejsze opisano poniżej.

#### **Krótkie formy**

Stanowią wstęp do dyskusji. Są przykładem metod aktywizujących, w przypadku których nacisk najpierw położony jest na doświadczenie, a następnie na dyskusję i ewaluację. Formy krótkie są zazwyczaj stosunkowo proste i nie wymagają specjalnych wprowadzeń. Same stanowią swoistego rodzaju wprowadzenie do tematu.

#### **Symulacje**

Symulacje to rozbudowane formy, wymagające więcej czasu i stanowiące podstawę zasadniczej dyskusji. Za ich pomocą możesz przekazywać główne treści szkolenia. Niektóre symulacje przybierają formę gier z podziałem na role. Ich zadaniem jest zobrazowanie zjawiska, próba odniesienia się do wycinka rzeczywistości.

Podczas prowadzenia symulacji pamiętaj:

- motywuj, ale nie zmuszaj do „wcielania się” w poszczególne role
- pomóż uczestniczkom i uczestnikom wyjść z ról i powrócić do rzeczywistości poprzez → **Odczarowanie**, metodę opisaną w rozdziale poświęconym symulacjom

#### **Dyskusja ewaluacyjna**

Dyskusja ta dotyczy doświadczeń, uczuć i emocji. Jest podstawowym narzędziem wykorzystywanym przy nauczaniu metodami aktywizującymi. Dyskusja ewaluacyjna pozwala na rozwinięcie tematu i refleksję. Dlatego też istotna jest w jej trakcie rola trenerki/trenera i jej/jego umiejętność prowadzenia ewaluacji w sposób aktywny i angażujący.

### W tym celu:

- ewaluację gry rozpoczynaj, jeżeli to tylko możliwe, od dyskusji w małych grupach. Daj jednak uczestniczkom i uczestnikom szansę, by dyskutowane w zespołach spostrzeżenia przedstawione zostały pozostałym osobom uczestniczącym w ćwiczeniu.
- przed dyskusją stanowiącą podsumowanie gry symulacyjnej przeprowadź → **Odczarowanie**
- staraj się zawsze zaangażować w dyskusję możliwie wiele osób z grupy
- nie pozwól, by dyskusja przerodziła się w monolog kilku najbardziej aktywnych osób
- zadawaj pytania pomocnicze
- parafrazuj, odwołuj się do wypowiedzi uczestników
  - daje to autorce/autorowi wypowiedzi poczucie, że jest zrozumiana/zrozumiany
- pochwal interesującą uwagę i rozwijaj wypowiedzi poszczególnych osób
- polemizuj, jeżeli dyskusja przebiega jednotorowo, bądź łagodź polemiki, jeżeli napięcie powstałe podczas wymiany zdań jest zbyt duże
- łącz opinie, pokazując wspólne poglądy
- podsumowuj główne poglądy grupy i staraj się zawsze mieć w pamięci „zdanie podsumowujące”, przygotowane w razie potrzeby
- nie musisz wiedzieć wszystkiego. Zaufanie grupy zdobędziesz wówczas, gdy będziesz umiał(a) przyznać się do błędu lub niewiedzy. W takiej sytuacji możesz obiecać, że sprawdzisz potrzebne informacje i przekazać odpowiedź w późniejszym terminie.

### Inne formy

Są użyteczne przede wszystkim w przypadku projektów kilkudniowych, gdy masz możliwość zagospodarowania kilku godzin szkolenia na wspólne poznawanie rzeczywistości oraz uczestniczek i uczestników nawzajem. Dzięki temu lepiej przygotujesz grupę do ćwiczeń, realizowanych podczas zasadniczych części szkolenia. Przykładem takich metod jest → **Dekryptaż**.

### Cykl metody

Wprowadzając metodę, pamiętaj, że aby przyniosła ona korzyść uczestniczkom/uczestnikom i wpłynęła na zmianę ich postaw i umiejętności, konieczne jest uwzględnienie trzech komponentów:

1. **Ćwiczenie**, polegające na zaangażowaniu, włączeniu w akcję, odegraniu ról, podniesieniu energii lub wpływnięciu na odczucia i doświadczenia.

2. **Ewaluacja ćwiczenia** – pobudzająca do dyskusji, prowokująca refleksję i sprzyjająca wymianie doświadczeń

3. **Podsumowanie**, w którym można odwołać się do wiedzy i odnieść do rzeczywistości.

### Trenerka/trener z klasą...

- **zaczyna o czasie**. Punktualność jest komunikatem wysyłanym do grupy, że poważnie traktujesz zajęcia. Nawet jeżeli nie wszyscy przyszli na czas, staraj się wciągnąć obecne osoby w dyskusję. Nie zaczynaj jednak ćwiczeń, które wymagają udziału całej grupy.
- **podaje jasne instrukcje**. Przed rozpoczęciem ćwiczenia upewnij się, czy wszyscy zrozumieli polecenie i znają swoją rolę. Zapytaj „Czy wszyscy rozumieją zasady?”, „Czy ktoś ma jakieś pytania?” bądź „Czy ktoś jest chętny, żeby jeszcze raz wytłumaczyć wszystkim zasady ćwiczenia?”. Koniecznie wyznacz czas, w jakim zadanie powinno zostać wykonane.
- **zapisuje najważniejsze informacje**, używając haseł
- **rozdaje materiały sprawnie i szybko** tak, by nie zajmowało to dużo czasu i by nie traciła na tym dynamika grupy. Dobrym pomysłem jest podanie pliku materiałów najbliższej siedzącej osobie z prośbą o zatrzymanie jednej kopii i przekazanie dokumentów osobie siedzącej obok. Ona także zatrzymuje jedną kopię dla siebie, a resztę przekazując kolejnej osobie siedzącej obok itd.
- **wprowadza raporty** jako podsumowanie pracy w grupach. Poproś poszczególne zespoły, żeby efekty pracy spisały na papierze od flipchartu, a następnie zaprezentowały pozostałym uczestniczkom i uczestnikom. Poinformuj o tym jeszcze przed rozpoczęciem dyskusji, tak by konieczność prezentacji efektów pracy w grupie nie stanowiła zaskoczenia.
- **nie pozwala, aby dyskusja się przeciągała**. Jeżeli zaplanowane są jeszcze inne ćwiczenia i czas przeznaczony na dyskusję się kończy, zasugeruj, że rozmowy na ten temat mogą być kontynuowane w późniejszym czasie, np. podczas przerwy. Nie oznacza to, że należy urywać dyskusję w ciekawym momencie. Jednak w chwili, gdy zaczynają się pojawiać nowe wątki, niekoniecznie związane z głównym tematem zajęć, należy je umiejętnie zakończyć.
- **umiejętnie wybiera „przymusowych ochotników”**. Jeżeli nikt z grupy nie zgłosi się na ochotniczkę/ochotnika, wybierz samodzielnie jedną osobę. Pamiętaj jednak, by za pierwszym razem nie wybierać osób wyjątkowo



kowo nieśmiały. Sugerowane jest także unikanie wskazywania wciąż tych samych osób.

– **ślucha i obserwuje.** Dobra trenerka/dobry trener widzi, na które osoby w grupie trzeba zwrócić szczególną uwagę, które mogą sprawiać problemy, a które mogą potrzebować pomocy. Miej zawsze „oczy i uszy szeroko otwarte”!

## Ewaluacja

**Ewaluacja** stanowi istotny element szkolenia. Ograniczona do lakonicznej i standardowej ankiety, nie pozwoli Ci wykorzystać przeprowadzonego szkolenia do doskonalenia Ciebie, Twojego warsztatu pracy i realizowanych działań.

Zadaniem ewaluacji jest sprawdzenie, czy zrealizowane zostały założone cele oraz przeprowadzenie analizy sukcesów i niepowodzeń pod kątem przyszłych działań.

Metod ewaluacji istnieje wiele. Dobierane są one w zależności od specyfiki grupy oraz tematyki szkolenia. Inne metody ewaluacji sugerujemy Ci zastosować w trakcie szkolenia, inne na jego zakończenie, inne w przypadku grupy międzynarodowej, a jeszcze inne w przypadku osób, które znały się dobrze przed szkoleniem. Na potrzeby szkoleń możesz wykorzystać następujące metody ewaluacji:

– **ewaluacja cząstkowa** – ewaluacja przeprowadzona w trakcie szkolenia. Daje ona możliwość poznania sugestii uczestniczki/uczestników dotyczących zmian w programie czy też udoskonalień organizacyjnych w trakcie szkolenia. Ewaluacja cząstkowa przeprowadzana jest w zależności od potrzeb – codziennie na zakończenie dnia szkoleniowego, bądź też raz na 2–3 dni. W przypadku projektów kilkudniowych wystarczająca jest zazwyczaj ewaluacja cząstkowa mniej więcej w połowie czasu trwania projektu. Częstotliwość ewaluacji zależna jest również od specyfiki grupy. Jeżeli masz do czynienia z międzynarodowymi grupami młodzieży, wówczas ewaluację warto prowadzić często, najlepiej codziennie. Pomocne w przeprowadzeniu takiej ewaluacji może być ćwiczenie → **Tarcza**.

Cenne są również metody ewaluacji pozwalające na bieżąco obserwować zachodzące w grupie procesy i dostosować do nich sposób prowadzenia zajęć i ich zakres tematyczny. Przykładem metody pozwalającej zaobserwować procesy w grupie jest ćwiczenie → **Morze uczuć**. Obie wspomniane metody pozwolą Ci elastycznie dostosować program do oczekiwań uczestników, a także w porę reagować w przypadku niepokojących sytuacji.

– **ewaluacja końcowa** – stanowi podsumowanie szkolenia. Dzięki ewaluacji końcowej dasz odczuć uczestnikom i uczestniczkom, że liczysz się z ich zdaniem i traktujesz ich jak doradców, natomiast przekazane sugestie próbujesz wykorzystać, doskonaląc przyszłe działania. Ewaluacja końcowa pozwoli Ci spojrzeć z dystansu na efekt wykonanej pracy oraz dowiedzieć się, jak Twoja praca została odebrana przez grupę. Bardzo ważne jest, by w miarę możliwości zaaranżować ewaluację w taki sposób, by miała ona pozytywny wydźwięk i pozostawiała u uczestniczek i uczestników miłe wspomnienia z uczestnictwa w szkoleniu. Nie oznacza to, że powinnaś/powinieneś starać się mobilizować grupę do dostrzegania jedynie pozytywów i zapominania o tym, co się nie udało. Jak już wspomniano, istotne jest pozyskanie od uczestniczek i uczestników wszelkich informacji, dotyczących niedoskonałości szkolenia, które mogą służyć jako wskazówki doskonalące przyszłe działania. Dlatego też sugerujemy Ci postrzegać oceny negatywne jako przydatne wskazówki i sugestie, które możesz zastosować przy realizacji podobnych działań w przyszłości.

– **ewaluacja indywidualna** – polega na refleksji nad indywidualnymi korzyściami z uczestnictwa w szkoleniu dla każdej uczestniczki i każdego uczestnika oraz powiązaniu ich z wcześniejszymi oczekiwaniami. W trakcie ewaluacji indywidualnej ważne jest wskazanie, w jaki sposób wiedzę i umiejętności ze szkolenia można wykorzystać w przyszłości.

Specyficzną formą ewaluacji jest metoda → **Poczta francuska**, która może stanowić element motywujący do realizacji pomysłów, które zrodziły się podczas szkolenia. W szczególności może ona dotyczyć relacji pomiędzy poszczególnymi uczestniczkami i uczestnikami. Zawarte w trakcie szkolenia znajomości mogą stanowić wartość dodaną poprzez powiększenie grona przyjaciół, jak i realizację powstałych podczas szkolenia pomysłów.

Poza metodami ewaluacji, w które angażują się uczestniczki i uczestnicy szkolenia, istotnym elementem cyklu szkoleniowego, prowadzonego przez więcej niż jedną trenerkę/jednego trenera jest **ewaluacja zespołu** – grupy trenerskiej i pozostałych osób bezpośrednio zaangażowanych w realizację przedsięwzięcia.

Jak przeprowadzić ewaluację zespołu?

– znajdź czas, żeby – jeżeli jest to tylko możliwe – spotykać się w trakcie szkolenia **co wieczór, na spotkaniach zespołu** realizującego szkolenie, podczas



których będziesz mogła/mógł podsumować sukcesy i trudności, które pojawiły się w trakcie zajęć, a także zaplanować kolejne moduły szkolenia.

- na zakończenie szkolenia wygospodaruj czas, by porozmawiać w zespole o sukcesach, o tym, co można było zrobić lepiej oraz omówić kwestie, o których warto pamiętać następnym razem. Koniecznie zrób notatki! Na pewno przydadzą się podczas planowania kolejnego przedsięwzięcia.
- dla podtrzymania pozytywnej energii na koniec ewaluacji zespołu skoncentruj się na pozytywnych aspektach zrealizowanego projektu. Poproś osoby z zespołu, by zastanowiły/zastanowili się, co postrzegają jako pozytywne w ich pracy i zaangażowaniu innych osób. Poproś o podzielenie się swoimi spostrzeżeniami z pozostałymi osobami z grupy. Taka dawka „pozytywnej energii” może stanowić motywację przed przystąpieniem do realizacji kolejnych projektów szkoleniowych.

Metody, które możesz wykorzystać w celu przeprowadzenia ewaluacji:

- ankieta – stanowi tradycyjną metodę ewaluacji. Jej zaletą jest łatwość wykorzystania wyników w raporcie sporządzanym po zakończeniu szkolenia.
- metody aktywizujące, opisane w kolejnych rozdziałach: mogą pomóc Ci sformułować wnioski, dotyczące dobrych doświadczeń, zdobytych w trakcie realizacji projektu oraz określić konieczne usprawnienia i udoskonalenia.

## Plany na przyszłość

Istotnym elementem szkolenia zapewniającym trwałość jego rezultatów jest wypracowywanie przez uczestniczki i uczestników planów na przyszłość. Zazwyczaj formułowanie planów na przyszłość jest powiązane z ewaluacją – zachęcamy Cię do wygospodarowania kilku godzin w ramach szkolenia z przeznaczeniem na pracę nad tematyką potencjalnych projektów, stanowiących efekt szkolenia i wykorzystujących zdobytą w jego trakcie wiedzę, umiejętności i postawy.

Jak rozmawiać o przyszłych działaniach?

- podziel grupę na zespoły. Burza mózgów w mniejszych grupach przynosi lepsze efekty niż próby wypracowywania pomysłów w grupie 15– czy 25-osobowej.

Pozwól wszystkim podzielić się swoimi pomysłami i planami.

- wspólnie z grupą zastanów się, które z pomysłów są realne do zrealizowania
  - wyznacz wspólnie z grupą osoby odpowiedzialne za realizację poszczególnych pomysłów
  - zmobilizuj uczestniczki i uczestników do samodzielnego zastanowienia się nad tym, w jaki sposób mogą wykorzystać zdobytą podczas szkolenia wiedzę oraz nabyte umiejętności i postawy. Zachęć ich do stworzenia osobistych list rzeczy „do zrobienia”.
- Planowanie przyszłych działań z wykorzystaniem stworzonej w trakcie szkolenia sieci powiązań ugruntowuje nawiązane kontakty i zwiększa prawdopodobieństwo realnej współpracy pomiędzy jego uczestniczkami i uczestnikami.

## Układanie programu szkolenia. O czym warto pamiętać...

### Przed szkoleniem

- zbadaj potrzeby grupy
- określ cele
- wybierz miejsce i czas szkolenia
- ustal optymalną wielkość grupy; w przypadku szkolenia prowadzonego metodami aktywizującymi nie powinno być to więcej niż 15 – 25 osób (optymalnie 20 osób). Praca z grupą 30-osobową i większą jest bardzo trudna, a uczestniczące osoby nie skorzystają z niego tak, jak w przypadku mniejszej grupy.
- opracuj kryteria rekrutacji kandydatek i kandydatów
- ustal procedury selekcji kandydatek i kandydatów (kwestionariusz, formularz aplikacyjny)
- jeżeli istnieje taka możliwość, stwórz profile uczestniczek i uczestników. Łatwiej Ci będzie wówczas dobrać właściwe metody oraz wybrać styl prowadzenia szkolenia.
- w miarę możliwości zapoznaj się z listą uczestniczek i uczestników, ich oczekiwaniami względem szkolenia i posiadanym doświadczeniem. Pomoże Ci to wybrać właściwe metody. Będziesz mogła/mógł także odwoływać się podczas szkolenia do przykładów bliskich grupie.
- zaplanuj metody, które będą stosowane podczas szkolenia
- zaopatrzyć się w materiały, które będą Ci potrzebne do przeprowadzenia poszczególnych ćwiczeń

### Integracja

- dostosuj ją odpowiednio do danej grupy, jej wieku, wykonywanego zawodu, wcześniejszych doświadczeń szkoleniowych
- jeżeli uczestniczki i uczestnicy nie znali się wcześniej, koniecznie zacznij od gry pozwalającej zapoznać się z imionami

### Cele, motywacje, oczekiwania, kontrakt i program

Jeszcze kilka wskazówek dotyczących zaplanowania i przeprowadzenia sesji szkoleniowej:

- zadbaj, by zarówno dla Ciebie, jak i uczestniczek/uczestników szkolenia jego cele były jasne i klarowne
- o motywację i oczekiwania najlepiej zapytaj każdą osobę indywidualnie. Mogą w tym być pomocne metody: → **Rzeka oczekiwań** i → **Nasz bagaż?**
- porównaj podczas ewaluacji oczekiwania z planowanymi rezultatami
- spróbuj odnieść oczekiwania uczestniczek i uczestników zebrane w trakcie sesji wstępnej do programu szkolenia, określając jednocześnie w miarę możliwości, które z nich są realne, które są życzeniami i nie będą mogły być spełnione w trakcie zajęć oraz te, w przypadku których do realizacji potrzebna będzie pomoc i współpraca grupy.
- omówienie oczekiwań grupy szkoleniowej może stanowić wprowadzenie do ustalenia zasad i spisania tzw. kontraktu. W celu pobudzenia grupy do wypracowania kontraktu, wytłumacz, że dla stworzenia dobrej atmosfery do pracy konieczne jest ustalenie zasad, które pozwolą wszystkim uczyć się w sprzyjających warunkach.
- zasady ustalaj na zasadzie → **Kontraktu**. Jeżeli powstanie on jako efekt kompromisu wobec oczekiwań wszystkich osób z grupy szkoleniowej, zwiększy się szansa na to, że uczestniczki i uczestnicy faktycznie będą go przestrzegać. Kontrakt spisz na dużej kartce papieru do flipcharta i odwołuj się do niego, gdy to będzie konieczne.
- pamiętaj o przedstawieniu uczestniczkom i uczestnikom szczegółowego programu szkolenia, tak by dać im możliwość zadania pytań i wyjaśnienia wątpliwości
- w trakcie wprowadzenia do sesji szkoleniowej omów także wszystkie kwestie organizacyjne

### Gry wprowadzające

- Ich zadaniem jest pomóc otworzyć dyskusję. Szczególny nacisk połóż na zaktywizowanie grupy, pobudzenie jej kreatywności, stworzenie warunków sprzyjających uczeniu się i wymianie doświadczeń.

### Metody zasadnicze

- dopasuj metody zarówno do celu szkolenia, jego przewidywanych efektów, jak i możliwości i doświadczenia grupy. Pomocne mogą okazać się zebrane wcześniej formularze zgłoszeniowe, określające profil uczestniczek i uczestników.
- pamiętaj o przeprowadzeniu ewaluacji po każdej z metod. Dyskusja pobudza refleksję i jest kluczowym elementem metod aktywizujących.
- zastosuj różnorodne metody. Zaplanuj takie gry, by uczestnicy nie mieli wrażenia „przerostu formy nad treścią”.

## Tło teoretyczne

- doświadczenie, analiza odczuć i refleksja mają kluczowe znaczenie w nauczaniu z wykorzystaniem metod aktywizujących. Pamiętaj, że powinny one zostać uzupełnione o wiedzę merytoryczną.
- omawiając dane zjawisko, sugerujemy Ci powołanie się na dane statystyczne i przykłady. Znajdziesz je w pozostałych częściach pakietu. Pamiętaj, by nie przekazywać nadmiernie rozbudowanej teorii, ponieważ uczestniczki i uczestnicy mogą mieć trudność, by wyłonić to, co najważniejsze.

## Pomysły na przyszłość

- Efektem każdego szkolenia jest zastosowanie przez uczestniczki i uczestników wiedzy, umiejętności i postaw nabytych w trakcie szkolenia w późniejszej pracy. Jedną z możliwości zachęty do ich wykorzystania jest poproszenie każdej z uczestniczących osób o wypracowanie w trakcie szkolenia pomysłów działań, które zostaną zrealizowane w przyszłości. Szczegółowe informacje znajdziesz w rozdziale → **METODY**.

## Ewaluacja

- stwórz atmosferę zaufania w grupie
  - przyjmuj słowa krytyki jako dobrą radę
  - świętuj sukcesy w gronie współpracowników, którzy pracowali nad przygotowaniem i przeprowadzeniem szkolenia
  - wykorzystuj pozytywną energię do planowania przyszłych działań
- Szczegółowe informacje na temat ewaluacji znajdziesz w rozdziale → **Metody. Ewaluacja**.

## O czym warto pamiętać, przygotowując i prowadząc szkolenie?

Poniżej znajdziesz wskazówki i sugestie dotyczące prowadzenia szkolenia. Są one podsumowaniem doświadczeń autorów publikacji, związanych z prowadzeniem szkoleń.

### **Komunikacja**

- Jak mówić, żeby ludzie Cię słuchali?
- mów z przekonaniem – widać, kiedy wierzysz w to, co mówisz.
- nie ucz się tego, co masz powiedzieć na pamięć – będzie widać, że nie mówisz od siebie.
- przygotuj sobie konspekt wypowiedzi w punktach, by nie zapomnieć o niczym ważnym – uważaj jednak, żeby nie zerkać wciąż na kartkę (kartka trzymana w ręku przyciąga uwagę mówiącego i nawet jeżeli nie czytasz, to będziesz sprawiać wrażenie, jakbyś czytał(a))
- staraj się wpleść w swoją wypowiedź interesujące historie i anegdoty bądź też przygotuj, jeżeli jest to możliwe, interesujący materiał wizualny, na przykład prezentację multimedialną, folie prezentacyjne, plakaty, film...
- skonkretyzuj główne zagadnienie, problem do którego się odnosisz, tak żeby uczestniczki i uczestnicy nie mieli wrażenia, że krążysz wokół tematu i mówisz „o wszystkim i o niczym”

- zadawaj pytania, nawet jeżeli nie oczekujesz na nie odpowiedzi. Powinny one mobilizować grupę do refleksji.
- jeżeli jest to możliwe, staraj się prowadzić zajęcia w pozycji siedzącej. Gdy grupa zachowuje się hałaśliwie – możesz wstać. Będzie ci wówczas łatwiej sprawować nad nią kontrolę.
- nigdy nie patrz w okno, na sufit lub zegarek – może to być odbierane przez uczestniczki i uczestników jako znudzenie lub zniecierpliwienie.

### **Budujemy zespół**

- jeżeli tylko jest to możliwe, staraj się wykorzystywać metodę pracy w małych grupach. Pozwala ona uczestnikom i uczestnikom na łatwiejsze wyrażanie swoich poglądów.
- staraj się organizować pracę w taki sposób, by poszczególne zespoły robocze pracowały w różnym składzie – w tym celu możesz zastosować aktywne metody podziału na grupy
- pamiętaj, by każdy moduł szkolenia rozpoczynać i kończyć prostym elementem integracyjnym, który pozwoli pogłębić poczucie więzi w zespole

## Konflikty

Konflikty uznaje się za normalny aspekt pracy z grupą. Sugerujemy Ci traktować je jako okazję do opracowania nowych koncepcji, wykazania się kreatywnością i wprowadzenia ulepszeń. Praca zespołowa przebiega nie tylko w atmosferze harmonijnej współpracy, lecz zakłada istnienie i rozwiązywanie konfliktów. O czym warto pamiętać, gdy pojawią się konflikty w grupie?

- konflikt może być motorem zmiany. Jeżeli sytuacja w grupie jest stabilna, wprowadzenie kontrowersyjnych opinii może ożywić dyskusję i pokazać uczestnikom i uczestniczkom nowe rozwiązania.
- konflikty między uczestniczkami i uczestnikami nie związane z treściami merytorycznymi nie powinny mieć odzwierciedlenia w przebiegu zajęć. Sytuacje takie są sprawą ludzką i czasami się zdarzają. Wówczas w miarę możliwości zmobilizuj osoby, których konflikt dotyczy, do wyjaśnienia sprawy w czasie wolnym.
- staraj się nie zaczynać dyskusji wokół tematów spornych, które nie mogą zostać przedyskutowane i zakończone w ramach zajęć i przez które mogą powstać niepotrzebne napięcia
- nie bój się konfliktów i polemik związanych z tematem zajęć. Podkreślaj jednak konieczność szanowania opinii innych, którą możesz zawrzeć w kontrakcie.

## Sytuacje „awaryjne”

1. „Nadaktywność” grupy – uczestnicy nie słuchają się nawzajem, trudno jest opanować grupę
  - wprowadź zasadę, że tylko osoba trzymająca „mikrofon” mówi, podczas gdy inni słuchają. Mikrofon stanowić może marker, piłka, bądź też inny przedmiot. Zasadę tę możesz zawrzeć w kontrakcie.
  - wprowadź więcej ćwiczeń w mniejszych grupach
  - jeżeli niektóre osoby nie dopuszczają do głosu pozostałych – stosuj „rundę opinii”, prosząc o komentarz każdą osobę po kolei
2. Negowanie i ciągłe odrzucanie tego, co mówią inni członkowie grupy – niektóre osoby stale kwestionują i oceniają poglądy innych
  - odwołaj się do zasady z tzw. kontraktu „nie oceniamy się”
  - powołaj się na jeden z podstawowych celów każdego szkolenia, jakim jest konstruktywna współpraca
  - odwołaj się do zasad konstruktywnej krytyki, które możesz zawrzeć w kontrakcie
  - jeżeli czas na to pozwala, wprowadź ćwiczenia poprawiające komunikację w grupie i powodujące wzrost zaufania.

### 3. Spóźniające się osoby

- możesz odwołać się do zapisanej w kontrakcie zasady, dotyczącej punktualności
- pamiętaj, że powinnaś/powinieneś dawać dobry przykład
- zaczynaj zajęcia punktualnie. Decydując się na oczekiwanie na spóźnione osoby, dajesz im sygnał, że mogą się spóźnić, a Ty na nie poczekaasz.

### 4. Brak zainteresowania – znużenie, ciągłe domaganie się grupy o przerwy

- stosuj energizery i gry integracyjne
- na początku szkolenia zakontraktuj liczbę i długość przerw
- planując poszczególne moduły szkolenia, weź pod uwagę popołudniowe zmęczenie oraz inne niezależne od Ciebie sytuacje (oświetlenie sali do pracy, późna pora).

### 5. Trudna współpracowniczka/trudny współpracownik

- prowadzisz szkolenie z drugą osobą, który dominuje, nie daje ci dojść do głosu i neguje to, co powiedziałaś/powiedziałeś:
  - przed szkoleniem ustal możliwie dokładnie podział ról podczas poszczególnych modułów szkolenia
  - możliwie szybko (podczas najbliższej przerwy) porozmawiaj z partnerką/partnerem na osobności o swoich obawach i wątpliwościach
  - nie pokazuj konfliktu przed grupą.

## Techniczne drobiazgi, o których warto pamiętać, przygotowując się i prowadząc szkolenie:

- ustaw krzesła w taki sposób, by uczestniczki i uczestnicy widzieli się nawzajem i jednocześnie widzieli/widzieli tablicę (flipchart) bądź też ekran, na którym będzie wyświetlana prezentacja,
- optymalnym układem przestrzeni jest ustawienie krzesel lub ławek w kształcie półkola. Zdecydowanie korzystniejsze jest użycie samych krzesel, ponieważ stoliki stanowią dodatkową barierę pomiędzy osobą prowadzącą szkolenie i jego uczestniczkami/uczestnikami. Jeżeli jednak do szkolenia potrzebne są ławki (np. ze względu na konieczność wykonywania notatek), nie rezygnuj z nich,
- jeżeli w grupie znajdują się osoby niepełnosprawne, pamiętaj, aby w sali znajdowały się dodatkowe krzesła, żebyś podczas przerw mogła/mógł kontynuować rozmowy z tymi osobami w pozycji siedzącej, nie patrząc na nikogo z góry,

- dobrze zaplanuj przerwy. Nie trzymaj się jednak sztywno grafiku. Sugerowane jest obserwowanie dynamiki pracy grupy tak, by nie przerywać pracy w chwili dużego zaangażowania, bądź też nie przedłużać zajęć w sytuacji, w której przerwa jest już pożądana, a uczestniczki i uczestnicy dają ku temu wyraźne sygnały,
- zadbaj, by podczas przerw dostępna była kawa, herbata lub też zimne napoje (latem). Odrobina glukozy (słodycze, ciastka) także może stanowić dodatkowy zastrzyk energii,
- przewietrz salę i postaraj się, aby krzesła ustawione były w taki sposób, żeby gdy okna są otwarte na żadną osobę nie wiało chłodne powietrze,
- pisz na papierze z flipchartu drukowanymi literami,
- poruszając nowy wątek i notując, używaj markera innego koloru,
- przygotuj tzw. handouty – postaraj się wyobrazić sobie krok po kroku, jakiego typu materiały będą Ci potrzebne podczas poszczególnych etapów szkolenia. Każdy z materiałów rozdaj bezpośrednio po zakończeniu dotyczącego go etapu szkolenia.

### ***Materiały najczęściej wykorzystywane w trakcie szkoleń:***

- arkusze papieru do flipchartu,
- tablica do flipchartu,
- masa mocująca bądź też taśma malarska (papierowa), która pozwala na takie zamocowanie zapisanych arkuszy papieru z flipchartu na ścianie, że nie będzie to powodowało zderzenia tynku przy ich usuwaniu
- markery w różnych kolorach,
- karteczki samoprzylepne (najlepiej w różnych kolorach),
- długopisy, ołówki,
- czyste kartki A4 do notatek uczestniczek/uczestników i ćwiczeń,
- cukierki, karteczki, puzzle z pociętych pocztówek do podziału na grupy,
- handouty – wcześniej przygotowane materiały zawierające treści merytoryczne lub też polecenia do poszcze-

gólnych ćwiczeń (jeżeli istnieje zapotrzebowanie na papierową wersję poleceń) i przeznaczone do rozdania w trakcie poszczególnych modułów szkolenia.

### ***Zawsze pamiętaj, że...***

- trenerka/trener jest dla uczestniczek/uczestników, a nie uczestniczki/uczestnicy dla trenerki/trenera,
- stopień idealizmu, z którym prowadzisz szkolenia, dopasowuj do grupy. Pozytywna motywacja jest bardzo wskazana, szczególnie w przypadku grup młodzieży, lecz zazwyczaj nie trafia do pragmatyków, może wręcz wywołać wrażenie braku profesjonalizmu.
- jeżeli jest taka potrzeba, staraj się być krok przed grupą. W pewnych sytuacjach lepiej jest zachować dystans, budując autorytet – szczególnie w przypadku osób dorosłych. Natomiast w przypadku grup młodzieżowych spróbuj raczej wytworzyć atmosferę zaufania. Niemniej jednak każdy trener/każda trenerka powinni wypracować swój sposób budowania autorytetu, który pozwoli im skutecznie skupić uwagę uczestniczek i uczestników i zapanować nad sytuacjami kryzysowymi.
- materiałów, plakatów i zapisanych w trakcie szkolenia papierów z flipchartu, nigdy nie wyrzucaj, lecz wieszaj na bieżąco na ścianach sali, w której prowadzone jest szkolenie. Dzięki temu osoby uczestniczące w nim będą mogły lepiej zapamiętać treści przekazywane w trakcie szkolenia. Będą także mogły odwołać się do nich w odpowiednim momencie zajęć.
- myśl o tym, co będzie kolejnym etapem szkolenia i staraj się powiązać z nim prowadzoną część zajęć
- bądź przekonana/przekonany do programu,
- zawsze miej pod ręką „48 gier więcej” niż potrzeba – gdy to konieczne, możesz elastycznie zareagować na zmieniającą się dynamikę grupy,
- entuzjazm osoby prowadzącej jest siłą napędową szkoleń,
- nie broń się od bycia od czasu do czasu uczestnikiem szkoleń. Zmiana roli może przynieść Ci wiele ciekawych refleksji.

## Przykładowy program szkolenia dotyczącego dyskryminacji

– optymalna wielkość grupy: 16–18 osób

– profil uczestnika: osoba pracująca w organizacji pozarządowej, zajmująca się tematyką dyskryminacji

– miejsce: hotel/ośrodek wypoczynkowy z salą szkoleniową

– czas: 4 dni (w tym dzień na przyjazd i odjazd uczestników i uczestników)

DZIEŃ 1	
Przedpołudnie	
13:00 – 14:00	Przyjazd uczestniczek i uczestników
15:00 – 18:30	Obiad INTEGRACJA (imiona → <b>jak masz na imię</b> , zainteresowania → <b>human bingo</b> , → <b>kto tak jak ja</b> , doświadczenia → <b>linia życia</b> , motywacja i oczekiwania → <b>rzeka oczekiwań</b> , → <b>bagaż</b> , omówienie programu, ustalenie i zawarcie kontraktu)
19:00	Kolacja
DZIEŃ 2	
9:00	Śniadanie
10:00 – 12:30	MODUŁ WPROWADZAJĄCY – CZYM JEST DISKRYMINACJA (→ <b>latające plakaty</b> – różne rodzaje dyskryminacji, krótkie formy wprowadzające: → <b>etykiety</b> , → <b>kropki</b> – jak czują się osoby dyskryminowane)
13:00 – 14:00	Obiad
15:00 – 16:30	DISKRYMINACJA A TOLERANCJA ( → <b>euro rail la carte</b> , → <b>krok naprzód</b> )
17:00 – 18:30	DISKRYMINACJA WOKÓŁ NAS ( → <b>jigsaw</b> – poznajemy konkretne obrazy, dotyczące poszczególnych rodzajów dyskryminacji)
19:00	Kolacja
DZIEŃ 3	
9:00	Śniadanie
10:00 – 12:30	SPOTKANIE Z EKSPERTEM (np. z działaczem organizacji pozarządowej specjalizującej się w przeciwdziałaniu dyskryminacji)
13:00 – 14:00	Obiad
15:00 – 18:00	DISKRYMINACJA – CO TY MOŻESZ ZROBIĆ ( → <b>burza mózgów</b> odnośnie konkretnych pomysłów, → <b>metoda kapeluszu</b> )
19:00	Kolacja
DZIEŃ 4	
9:00	Śniadanie
10:00 – 11:00	PLANY NA PRZYSZŁOŚĆ (praca w grupach, prezentacja rezultatów)
11:30 – 13:00	EWALUACJA ( → <b>list do organizatorów</b> , → <b>ankieta</b> , → <b>runda opinii</b> )
13:00	Obiad
popołudnie	Wyjazd uczestników

Wypisane w nawiasach i oznaczone „→” metody to propozycje, z których możesz wybrać te, które w przypadku danej grupy będą właściwe. Znajdziesz je w kolejnej części publikacji. Pamiętaj, że przeprowadzenie wszystkich wspomnianych gier nie jest możliwe, przede wszystkim z uwagi na ograniczony czas zajęć.



## Bibliografia

- Abrignani B., Gomes R., Vilder D., *Zarządzanie projektem, pakiet szkoleniowy t-kit* wydany przez Radę Europy i Unię Europejską, Warszawa 2000
- Buldioski G., Grimaldi C., Mitter S., Titley G., Wagner G., *Zasadnicze elementy szkolenia, pakiet szkoleniowy t-kit* wydany przez Radę Europy i Unię Europejską, Warszawa 2000
- Łaguna M., *Szkolenia, jak je prowadzić by...*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004
- Brander P., Cardenas C., Abad J. Gomes R., Taylor M., *All Different, All Equal. European youth campaign against racism, xenophobia, antisemitism and intolerance. Ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults*, pakiet edukacyjny wydany przez Radę Europy i Unię Europejską, Węgry 2004
- Gawryłkiewicz J., Marcinkowska K., Piszczek M., Aleksandrowicz P. (oprac.), *Wymiana Młodzieży: pomysły, metody, działania*, Narodowa Agencja Programu Młodzież, Warszawa 2002
- Gillert A., Haji-Kella M., Guedes M., Raykova A., Schachinger C., Taylor M., *Uczenie się międzykulturowe*, pakiet szkoleniowy t-kit wydany przez Radę Europy i Unię Europejską, Warszawa 2000



# Metody

Michał Pawłęga  
Katarzyna Szajda  
Jędrzej Witkowski






*Opisane poniżej metody pochodzą z różnych źródeł. W większości zaczerpnięte są z doświadczeń w prowadzeniu szkoleń, jak i uczestniczeniu w nich. Inspiracją dla części z zaprezentowanych metod były publikacje w języku polskim i angielskim, dotyczące przeciwdziałania wykluczeniom i dyskryminacji. Sugerujemy traktować te opisy jako narzędzie pracy z grupą, każdorazowo adaptując je do potrzeb uczestniczek i uczestników. Warto jednak pamiętać, aby każda zmiana poprzedzona została analizą grupy oraz konsekwencji dokonanych modyfikacji.*

*Powodzenia!*

**Przedstawione metody zostały podzielone** na kilka bloków odpowiadających poszczególnym etapom prowadzenia szkolenia. Znajdują się wśród nich: **gry integracyjne, kluczowe elementy szkolenia, metody podziału na grupy, energizery, metody zasadnicze, symulacje, metody dyskusji oraz ewaluacji**. Szczegółowe informacje o sposobie wykorzystania tych metod znajdziesz w części → **ABC szkolenia**.

Opis każdej z metod składa się z poruszanych zagadnień, kluczowych słów opisujących główne założenia metody, informacji o wielkości grupy, czasu trwania, potrzebnych materiałów, sposobu przeprowadzenia metody, a także możliwych wariantów jej zastosowania wraz ze wskazówkami dla osoby prowadzącej.






**Dla ułatwienia wyboru odpowiedniej metody, przy każdej z nich znajdziesz przyjazne ikonki, określające:**

 zagadnienia, poruszane w trakcie prowadzenia zajęć z użyciem metody	 kluczowe słowa, opisujące metodę i jej zastosowanie	 czas, potrzebny do prawidłowego zastosowania metody
	 liczebność grupy	 materiały, konieczne do przeprowadzenia wybranej metody.



## *Gry integracyjne*

## Jak masz na imię?

 <ul style="list-style-type: none"><li>– poznanie imion</li><li>– budowanie atmosfery współpracy w zespole</li><li>– integracja grupy</li></ul>	 integracja, imiona	 10 – 15 minut (w zależności od wielkości grupy)
	 min. 10 osób max. 30 osób	 markery w różnych kolorach (tyle, ile osób), samoprzylepne kartki papieru formatu wizytówki

### Krok po kroku:

1. Poproś grupę, żeby usiadła w kole.
2. Rozdaj wszystkim uczestniczkom i uczestnikom samoprzylepne kartki papieru i poproś, żeby przykleili je tam, gdzie zazwyczaj nosi się identyfikator bądź w innym wybranym miejscu, np. na czole, rękawie, nogawce spodni. Zaznacz, że powinno być to miejsce widoczne dla innych.
3. Następnie rozdaj każdej osobie jeden marker i przedstaw zasady gry: *Waszym zadaniem jest zebrać od innych osób litery, które stworzą wasze imię. Od jednej osoby można wziąć tylko jedną literę. Jednocześnie ta litera powinna być literą składającą się na imię osoby, która będzie wam ją wpisywała na „identyfikator”.*
4. Grę kontynuujemy tak długo, aż wszystkim uda się pozbiierać wszystkie litery i skompletować wszystkie imiona.

### Warianty:

Jeżeli okaże się, że ktoś ma w swoim imieniu litery, które nie występują w imionach innych uczestniczek/uczestników, wówczas możesz wprowadzić zasadę szukania liter również w nazwiskach.

### Uwagi:






Gra jest szczególnie przydatna, gdy nie znasz jeszcze dobrze grupy i gdy uczestniczki i uczestnicy też nie znają się dobrze nawzajem. Daje im to możliwość nawiązania kontaktu z nieznanymi sobie osobami, co pozwala przełamać pierwsze lody. Zapisane na kartkach i widoczne dla wszystkich osób imiona ułatwiają wzajemną komunikację na początku szkolenia zarówno osobie prowadzącej, jak i samej grupie.

### Źródło:

nieznane



# Koncentryczne kręgi

 <ul style="list-style-type: none"><li>– integracja grupy</li><li>– zainicjowanie kontaktów pomiędzy uczestniczkami i uczestnikami</li><li>– stworzenie atmosfery do wymiany doświadczeń</li><li>– przełamanie barier w kontakcie z grupą</li></ul>	 integracja	 15 – 20 minut (w zależności od liczby etapów, którą możesz dowolnie kontrolować)
	 min. 10 osób max. 30 osób	 sprzęt grający, muzyka taneczna – najlepiej dobrze znane wszystkim przeboje rock'n'rollowe

## Krok po kroku:

1. Poproś, by grupa ustawiła się w kole.
2. Wszystkie osoby powinny kolejno odliczyć „do dwóch” i zapamiętać swój numer.
3. Osoby z numerem 1 robią krok do przodu.
4. Osoby z numerem 1 tworzą krąg wewnętrzny, natomiast z numerem 2 krąg zewnętrzny.
5. Gdy zostanie włączona muzyka, „jedynki” zaczynają poruszać się tanecznym krokiem zgodnie ze wskazówkami zegara, natomiast „dwójki” – w przeciwnym kierunku.
6. Po upływie pewnego czasu (20–30 s.) ścisź muzykę. Wszyscy zatrzymują się i poszczególne osoby z kręgu wewnętrznego znajdują osobę, która stoi naprzeciwko nich w kręgu zewnętrznym.
7. Następnie w stworzonych parach uczestniczki i uczestnicy przez minutę rozmawiają na zadany przez osobę prowadzącą temat. Przykładowe tematy rozmów:
  - co robisz w czasie wolnym?
  - gdzie spędziłeś/spędziłaś najlepsze wakacje w swoim życiu?
  - o co poprosiłabyś/poprosiłbyś złotą rybkę?
  - jaka jest najbardziej zwariowana rzecz, którą zrobiłeś/zrobiłaś w swoim życiu?
  - dlaczego bierzesz udział w tych warsztatach/tym szkoleniu/tym seminarium?
8. Po upływie minuty włącz ponownie muzykę. Wówczas osoby w kręgach ponownie zaczynają się poruszać. Po pewnym czasie zatrzymaj muzykę i podaj kolejny temat do rozmowy.

## Warianty:

- grę bez problemu możesz przeprowadzić również wówczas, gdy nie jest możliwe wykorzystanie w niej muzyki. Wprawdzie muzyka stanowi dodatkowy element integrujący i motywujący do wspólnej zabawy, jednak nie jest niezbędna.
- możliwa jest modyfikacja, polegająca na określeniu konkretnej liczby kroków w przód i konkretnej liczby kroków w tył, którą mają wykonać uczestniczki i uczestnicy ćwiczenia – może się to okazać szczególnie przydatne, gdy masz do czynienia z aktywną grupą lub gdy w wyniku „przetasowywania się” powstaje duży harmider, nad którym trudno zapanować.

## Uwagi:

- gra stanowi doskonały element spotkania integracyjnego. Jej podstawową zaletą jest to, że pozwala na bezpośredni kontakt uczestniczek i uczestników bez stawiania ich w sytuacji, w której muszą już na samym początku coś powiedzieć lub zaprezentować się przed innymi osobami.
- przerywane często „w pół słowa” konwersacje stanowią doskonały punkt wyjścia ciekawych dyskusji, które mogą być kontynuowane później.
- ciągłe „przetasowania” dają szansę, by uczestniczki i uczestnicy nawiązali kontakt z wieloma osobami, co pozytywnie wpływa na integrację grupy.
- jeżeli w związku z dużą czy też nieparzystą liczbą osób pojawiają się problemy w tworzeniu się par, możesz pozwolić, by tworzono zespoły trzyosobowe.






- grę prowadź tak długo, jak długo grupa reaguje z zainteresowaniem na kolejne podawane tematy do rozmowy. Pamiętaj o doborze tematyki rozmów odpowiednio do specyfiki zespołu.
- ostatni temat do rozmowy może być wprowadzeniem do kolejnego ćwiczenia integracyjnego. Na przykład po rozmowie na temat: „Dlaczego tu jestem?” możesz łatwo przejść do dyskusji o motywacjach i oczekiwaniach związanych z uczestnictwem w warsztacie/szkoleniu/seminarium.

**Źródło:**

*Wymiana Młodzieży: pomysły, metody, działania.* Materiały Narodowej Agencji Programu Młodzież

## Portrety Picassa

*Wielką sztuką jest umieć się śmiać z samego siebie. Wspólne tworzenie artystycznych portretów stanowi doskonały element integracyjny.*

 <ul style="list-style-type: none"><li>– przełamanie bariery w kontakcie z grupą</li><li>– wprowadzenie swobodnej atmosfery</li><li>– zachęcenie uczestniczek i uczestników do wzajemnego poznania się</li><li>– zainicjowanie współpracy pomiędzy członkami i członkiniami grupy</li></ul>	 poznajmy się   dowolna	 10 – 15 minut   kolorowe kartki papieru formatu A5 lub A4 (tyle, ile osób), markery w różnych kolorach (tyle, ile osób)
--	---	--

### Krok po kroku:

1. Podziel grupę na pary (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
2. Poproś osoby w parach, żeby usiadły naprzeciwko siebie. Rozdaj kartki i markery – po jednej kartce i jednym markerze dla każdej osoby.
3. Poproś, by każda/każdy podpisała/podpisał swoją kartkę imieniem drugiej osoby z pary.
4. Następnie wytłumacz, że zadaniem jest *narysowanie portretu drugiej osoby z pary bez spoglądania na kartkę, na której powstaje dzieło, cały czas patrząc na rysowaną osobę*.
5. Gdy wszystkie pary skończą rysowanie portretów, poproś, by wszystkie osoby usiadły ponownie w kole i każda z nich po kolei zaprezentowała swój rysunek pozostałym.

### Warianty:

Doskonałym uzupełnieniem tej gry jest ćwiczenie → **LINIA ŻYCIA**, które możesz wprowadzić bezpośrednio po zakończeniu procesu rysowania portretów, prosząc uczestniczki i uczestników o pracę we wcześniej stworzonych parach. Jeżeli tylko temat warsztatów jest odpowiedni, polecamy Ci to rozwiązanie – pokazywanie kolejno portretów podczas prezentacji linii życia stanowi dodatkowy element ubarwiający i aktywizujący. Może to być szczególnie pomocne, gdy grupa jest duża i prezentacja linii długo trwa.

### Uwagi:






- gra wywołuje zazwyczaj wiele pozytywnych emocji. Jest doskonałym „lodołamaczem”, pomagającym przełamać pierwsze lody.
- konieczne jest pilnowanie zasady polegającej na zakazie spoglądania na tworzony rysunek. Tylko wówczas wszystkie prace będą równie „artystyczne”. Staranność wykonania rysunku świadczy o tym, czy ktoś w trakcie ćwiczenia łamał zasady czy nie.

### Źródło:

nieznane

## Kto tak jak ja

Czasem nie zdajemy sobie sprawy z tego,  
jak wiele nas łączy...

 <ul style="list-style-type: none"><li>– znalezienie cech wspólnych łączących członków grupy</li><li>– podniesienie poziomu energii zespołu w czasie dłuższych modułów</li><li>– wyzwolenie w grupie pozytywnej energii</li></ul>	 integracja, energia	 10 – 15 minut
	 min. 10 osób max. 30 osób	 krzesła (o jedno mniej niż liczba osób biorących udział w ćwiczeniu)

### Krok po kroku:

1. Poproś grupę, żeby utworzyła zamknięty krąg z krzeseł. Uczestniczki i uczestnicy powinni na nich usiąść. Stań pośrodku koła.
2. Powiedz, że jesteś w środku koła, ale chcesz znaleźć sobie miejsce siedzące. Znajdziesz je, mówiąc *kto tak jak ja.... lubi kolor czerwony*. Następnie osoby, które spełniają dane kryterium (w tym przypadku lubią kolor czerwony), wstają i możliwie szybko szukają nowego miejsca do siedzenia, podczas gdy Ty również szukasz miejsca siedzącego dla siebie. Zabronione jest zajmowanie tego samego miejsca, na którym siedziało się w trakcie poprzedniej rundy.
3. Osoba, która zostanie w środku koła, podaje kolejną cechę.

### Warianty:






- aby dodatkowo zaktywizować grupę możesz wprowadzić zasadę, że nie można przesiadać się na krzesło sąsiadki lub sąsiada.
- gra niekoniecznie musi dotyczyć szukania podobieństw. Możesz dopuścić, by uczestniczki i uczestnicy podawali kolejne hasła według swojego uznania, pytając o interesujące ich kwestie (np. *Ci, którzy skakali na bungee...*), nawet gdy sama autorka/sam autor tego stwierdzenia nie mieli takiej okazji, ale chcieliby się dowiedzieć, czy ktoś z grupy ma takie właśnie doświadczenie.

### Uwagi:

- gra jest jednocześnie doskonałym energizerem.
- ważne jest wycucie odpowiedniego momentu zakończenia gry. Możesz ją zakończyć, gdy widzisz, że poziom energii w grupie jest już wystarczający. Wybierz odpowiedni moment, zanim jeszcze grupa zacznie z oporem reagować na kolejne hasła.

### Źródło:

*Wymiana Młodzieży: pomysły, metody, działania.* Materiały Narodowej Agencji Programu Młodzież

 <ul style="list-style-type: none"><li>– integracja grupy</li><li>– przełamanie bariery kontaktu fizycznego pomiędzy uczestniczkami i uczestnikami</li><li>– zapoznanie się uczestniczek i uczestników</li></ul>	 integracja	 10 – 20 minut (w zależności od wielkości grupy)
	 min. 10 osób max. 30 osób	 sznurek lub taśma malarska






### Krok po kroku:

1. Przy użyciu sznurka bądź też taśmy malarskiej utwórz na podłodze linię o takiej długości, by wszystkie uczestniczki i wszyscy uczestnicy mogli stanąć na niej w rzędzie – jedna osoba obok drugiej.
2. Poproś wszystkie osoby, żeby ustawiły się jedna obok drugiej i podaj następujące zasady:
  - nie można się odzywać – jedynym sposobem porozumiewania się jest komunikacja niewerbalna (bez użycia słów)
  - w każdym momencie gry co najmniej jedna stopa każdej osoby musi dotykać linii lub taśmy
  - zadaniem grupy jest ustawienie się w określonej kolejności np. rosnąco od najmłodszej do najstarszej osoby lub też od osoby o najmniejszym rozmiarze buta do tej, która nosi największe obuwie.
3. Wskaż, do którego końca linii powinny kierować się osoby młodsze, a do którego starsze.
4. Po zakończeniu tasowania się grupy poproś, żeby każda osoba po kolei opowiedziała, jaki ma rozmiar buta, ile ma lat
  - w zależności od tego, które kryterium zostało przez Ciebie podane.

### Źródło:

nieznane

# Human bingo

 <ul style="list-style-type: none"><li>– integracja grupy</li><li>– poznanie wzajemnych zainteresowań, umiejętności, doświadczeń uczestniczek i uczestników</li><li>– zachęcenie członków i członkiń grupy do rozmów w parach</li><li>– zainicjowanie dyskusji w grupie</li><li>– wprowadzenie elementu rywalizacji i dynamizmu</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>integracja, energia</li></ul>  <ul style="list-style-type: none"><li>max. 30 osób</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>10 – 20 minut</li></ul>  <ul style="list-style-type: none"><li>kartki A4 z przygotowaną wcześniej tabelą i długopisy (tyle, ile osób)</li></ul>
--	--	--

## Krok po kroku:

1. Przygotuj kartki z wcześniej opracowaną tabelą o równych polach, w których kolejno wpisz wybrane przez siebie kategorie według zamieszczonego poniżej wzoru.
2. Poproś wszystkie osoby, by usiadły w kole i rozdaj każdej osobie długopis.
3. Pokaż jedną kartkę i wyjaśnij, że zadaniem każdej osoby będzie odnalezienie tych osób, które spełniają poszczególne kryteria i zdobyć ich podpisy w odpowiednim kwadracie. Od jednej osoby nie można otrzymać więcej niż jednego podpisu.
4. Rozdaj kartki, wyjaśniając, że gra nazywa się human bingo i podobnie jak w grze w bingo należy jak najszybciej zapełnić pola, to znaczy zdobyć podpisy przy wszystkich podanych kategoriach. Kto pierwszy skompletuje wszystkie podpisy, krzyczy *bingo!* i wygrywa.
5. Gra toczy się do momentu, w którym wszystkim osobom uda się skompletować wymagane podpisy.

## Uwagi:

- liczba kratek w tabeli powinna być mniejsza od liczby osób. W przeciwnym razie może nie być możliwe zebranie każdego podpisu od innej osoby.
- kategorie dopasuj do specyfiki danej grupy. Najlepiej określać je na podstawie informacji, pochodzących z ankiet/formularzy zgłoszeniowych bądź też bazować na Twoich wyobrażeniach, dotyczących grupy, a wynikających z określonego wcześniej profilu uczestnika.






## Źródło:

Michał Pawłęga

## Przykładowa tabela do gry (do skopiowania)

Gra na gitarze	Mówi dwoma językami obcymi	Jest leworęczna /leworęczny	Gra w kręgle
Chodzi często do kina	Był(a) w tym roku w górach	Podlewa czasem ogródek rodziców lub dziadków	Lubi jeździć na rowerze
Ma niebieskie oczy	Lubi grać w piłkę	Dobrze gra w karty	Nigdy nie brał(a) udziału w takiej zabawie
Ma na sobie bokserki	Leciał(a) samolotem	Często surfuje w Internecie	Ma w domu kosiarkę
Czytał(a) „Kod Leonarda da Vinci”	Gra na pianinie	Oglądał(a) „Gladiatora”	Lubi kolor zielony
Był(a) w tym roku nad morzem	Uprawia wspinaczkę	Czasami śpiewa pod prysznicem	Ma kota



 <ul style="list-style-type: none"><li>– sprowokowanie członków i członkiń grupy do refleksji nad sobą i nad tym, jak odbierają nas inni</li><li>– wyzwolenie pozytywnej energii w grupie</li><li>– danie uczestniczkom i uczestnikom możliwości poznania się nawzajem</li></ul>	 integracja	 30 – 40 minut
	 max. 30 osób	 kartki A4, długopisy, kartki tekturowe lub kartonowe w formacie A4 lub A3 (tyle, ile osób), markery lub kolorowe flamastry

### Krok po kroku:

1. Poproś grupę, żeby usiadła w kole. Na jego środku umieść puste krzesło.
2. Rozdaj kartki i długopisy – po jednym dla każdej osoby
3. Wyjaśnij, że ćwiczenie polega na tym, że każda osoba będzie po kolei siadać na krzesło. Zadaniem pozostałych osób siedzących w kole jest przez 20 sekund wymienianie pozytywnych opinii na temat osoby siedzącej na krzesło, znajdującym się w środku koła. Zadaniem osoby siedzącej na „mądrym krzesle” jest robienie notatek. Podawanie przez grupę kolejnych cech charakteru bądź też przypuszczeń dotyczących zainteresowań danej osoby powinno przebiegać na zasadzie „burzy mózgów”. Kolejne hasła powinny być podawane spontanicznie i bez zastanowienia.
4. W momencie, gdy wszystkie osoby – łącznie z prowadzącymi – będą mieć zanotowane przypisane im cechy, powiedz, że zadaniem każdej osoby będzie w ciągu 15 minut przygotowanie indywidualnego „portretu – ramki” podpisanego imieniem. W środek należy wpisać wszystkie cechy, zanotowane podczas pobytu przez 20 sekund na „mądrym krzesle”.
5. Po zakończeniu ćwiczenia poproś grupę, żeby umieściła swoje portrety na ścianie i wytłumacz, że jest to początek tworzenia portretów – od tej chwili do końca szkolenia każda osoba może w dowolnym momencie podejść i dopisać coś miłego na temat danej osoby na jej portrecie.

### Uwagi:






- kluczowym elementem ćwiczenia jest koncentrowanie się na cechach i zdarzeniach pozytywnych – zarówno podczas 20 sekund pobytu na „mądrym krzesle”, jak i kolejnych modułów ćwiczenia.
- czasami grupy nie chcą zaangażować się w ćwiczenie i dopisywać czegokolwiek na kartkach wiszących na ścianie. Wówczas Twoim zadaniem jest rozpoczęcie dopisywania Twoich uwag podczas przerw lub też podczas wspólnych wieczorów spędzanych w sali.
- polecamy Ci stosowanie gry podczas szkoleń kilkudniowych, wówczas gdy dużo czasu możesz poświęcić na integrację. Gra ta może być szczególnie przydatna w przypadku grup międzynarodowych.

### Źródło:

nieznane



## *Kluczowe elementy szkolenia*

 <ul style="list-style-type: none"><li>- integracja grupy</li><li>- poznanie doświadczeń innych uczestniczek i uczestników</li><li>- przełamanie bariery stresu związanego z mówieniem na forum grupy</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>poznamy się, doświadczenia</li></ul>  <ul style="list-style-type: none"><li>max. 25 – 30 osób</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>30 – 40 minut (w zależności od wielkości grupy)</li></ul>  <ul style="list-style-type: none"><li>kolorowe kartki A4, markery (tyle, ile osób)</li></ul>
--	---	---

### Krok po kroku:

1. Podziel grupę na pary (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
2. Rozdaj kartki i markery – po jednej dla każdej uczestniczki i każdego uczestnika. Każda osoba ma za zadanie samodzielnie przez 5 – 10 minut zastanowić się nad tym, jakie są trzy najważniejsze wydarzenia w jej życiu związane z tematyką warsztatu/seminarium/szkolenia. Każda osoba samodzielnie rysuje na wcześniej otrzymanej kartce oś czasu, zaznacza na niej i opisuje wspomniane trzy istotne wydarzenia w życiu. Każda karta powinna zostać podpisana imieniem autorki/autora.
3. Następnie przez kolejne 10 minut uczestniczki i uczestnicy we wcześniej wybranych parach opowiadają sobie nawzajem o stworzonych liniach. Przed rozpoczęciem rozmowy w parach koniecznie poinformuj grupę, że po jej zakończeniu każda osoba będzie miała minutę, żeby opowiedzieć o doświadczeniach partnera lub partnerki.
4. Po upływie wyznaczonego czasu poproś, by wszystkie osoby usiadły w kole i każda z nich po kolei zaprezentowała LINIĘ ŻYCIA swojego współ rozmówcy/swojej współ rozmówczyni.

### Warianty:

Do doskonale uzupełnienie **LINII ŻYCIA** stanowi ćwiczenie → **PORTRETY PICASSA**, które ubarwiają prezentację. Jest to szczególnie ważne przy dużej grupie, gdy prezentacje zajmują dużo czasu.

### Uwagi:

- LINIE ŻYCIA mogą stanowić element dekoracji sali, w której odbywa się szkolenie. Dlatego po zakończeniu ćwiczenia warto stworzone obrazki (podobnie jak portrety) umieścić na ścianie sali, w której mamy zajęcia. Wówczas grupa będzie miała okazję również w przerwach zapoznać się z bardziej szczegółowymi informacjami na temat poszczególnych osób.
- zwróć uwagę na dobre poznanie doświadczeń uczestniczek i uczestników – dzięki temu będziesz wiedzieć, do jakich tematów możesz odnosić się w trakcie prowadzonych zajęć. W przypadku, gdy grupa jest duża, ważne jest dopilnowanie, by wypowiedzi były zwięzłe, nie wchodzące w szczegóły i by mieściły się w określonym czasie. W przeciwnym razie trudno będzie Ci zachować koncentrację wszystkich osób z grupy. Motywująco może działać nagradzanie brawami każdej prezentacji, do czego warto zachęcić grupę.

### Źródło:

nieznane

# Rzeka oczekiwań

Źródło... strumień... rwący nurt... wodospad...  
delta...wszystko płynie...

 <ul style="list-style-type: none"><li>– poznanie oczekiwań grupy związanych z warsztatem</li><li>– zainicjowanie dyskusji na temat oczekiwań i motywacji do uczestnictwa</li><li>– poznanie obaw grupy związanych z uczestnictwem w zajęciach</li><li>– umożliwienie prowadzącym odniesienia się do uzyskanych od grupy informacji</li></ul>	 oczekiwania   min. 10 osób max. 30 osób	 20 – 30 minut   arkusze papieru do flipchartu (2–3 sztuki), długopisy (tyle, ile osób), różnokolorowe markery służące do narysowania rzeki, karteczki samoprzylepne w pięciu kolorach
--	---	--

## Krok po kroku:

1. Na dwóch połączonych ze sobą krótszymi bokami arkuszach papieru narysuj rzekę, podkreślając symboliczny charakter poszczególnych jej elementów:
  - a) strumień – inspiracja, motywacja
  - b) główny prąd rzeki – energia
  - c) mielizna – frustracja, zniechęcenie
  - d) wodospad – niebezpieczeństwa, zagrożenia
  - e) delta – rezultat, przesłanie dla świata
2. Następnie przyklej w kolejnych odcinkach rzeki pojedyncze karteczki różnych kolorów z napisanymi na nich wymienionymi powyżej kategoriami.
3. Poproś grupę, żeby usiadła w kole.
4. Rozdaj najpierw kartki przypisane strumieniowi i poproś o to, by każda osoba zastanowiła się nad tym, dlaczego tu jest i co skłoniło ją do wzięcia udziału w warsztatach/spotkaniu. Po upływie 5 minut poproś uczestniczki i uczestników, żeby nakleili kartki w miejscu, gdzie narysowany jest strumień.
5. Podobnie postąp w przypadku kolejnych odcinków rzeki, zawsze najpierw tłumacząc, co każdy z nich oznacza.
6. Na zakończenie razem z ochotnikiem z grupy odczytajcie wspólnie poszczególne opinie.

## Warianty:

Poszczególne etapy rzeki mogą być modyfikowane. Może być ich więcej bądź też mniej w zależności od tego, czego chcesz się dowiedzieć o grupie.

## Uwagi:

Pamiętaj, by w miarę możliwości odwoływać się do rzeczywistości poszczególnych oczekiwań i wskazywać, czy i w jakim stopniu zostaną one spełnione podczas szkolenia. Dobrze zapoznaj się z programem, by umieć odpowiedzieć na potencjalne pytania „natury organizacyjnej”. Jeżeli za kwestie organizacyjne odpowiedzialna jest inna osoba, zadбай, by była obecna podczas omawiania efektów RZEKI OCZEKIWAŃ.

## Źródło:

nieznane

## Nasz bagaż

### Jakie nowe doświadczenia zabierzemy ze sobą do domu?

 <ul style="list-style-type: none"><li>– poznanie oczekiwań grupy związanych z uczestnictwem w zajęciach</li><li>– zainicjowanie dyskusji na temat oczekiwań i motywacji związanych z uczestnictwem w zajęciach</li><li>– umożliwienie prowadzącym odniesienia się do uzyskanych od grupy informacji</li></ul>	 oczekiwania, obawy	 20 minut
	 dowolna	 dwa arkusze papieru do flipchartu, markery w różnych kolorach, długopisy (tyle, ile osób), kolorowe samoprzylepne karteczki

#### Krok po kroku:

1. Narysuj na jednym arkuszu papieru do flipchartu dużą walizkę. Następnie napisz pod nią: *Co chcemy zabrać ze sobą do domu*. Na drugim arkuszu papieru do flipchartu nie umieszczaj rysunku, zapisz natomiast u dołu słowo *Obawy*.
2. Następnie rozdaj każdej osobie dwie samoprzylepne karteczki i poproś uczestniczki i uczestników o zapisanie na nich oczekiwań związanych z rozpoczynającymi się warsztatami/szkoleniem/seminarium. Na samodzielne wykonanie zadania każda osoba ma 5 minut.
3. Gdy wyznaczony czas dobiegnie końca, poproś poszczególne osoby, by umieściły karteczki zawierające oczekiwania na arkuszu papieru z narysowaną walizką, po czym z pomocą ochotniczki/ochotnika, odczytaj i podsumuj zebrane opinie.
4. Analogicznie postępuj w przypadku obaw, tłumacząc, że prosisz tym razem o zastanowienie się nad tym, co może przeszkodzić w osiągnięciu wyznaczonych celów przedsięwzięcia, a tym samym sprawić, że nie zostaną spełnione zapisane wcześniej oczekiwania. Podobnie jak poprzednio daj uczestniczkom i uczestnikom 5 minut na wykonanie zadania. Gdy wyznaczony czas dobiegnie końca, poproś poszczególne osoby, by umieściły karteczki zawierające oczekiwania na arkuszu papieru z napisem „Obawy”, po czym z pomocą ochotniczki/ochotnika odczytaj i podsumuj zebrane opinie.

#### Uwagi:

- zebranie oczekiwań oraz obaw grupy stanowi bardzo istotny element każdego szkolenia, seminarium, czy warsztatów. Dzięki temu dowiesz się, czego oczekują uczestniczki i uczestnicy, a co za tym idzie, będziesz w stanie lepiej przeprowadzić poszczególne części zajęć.
- pytanie o obawy może stanowić wprowadzenie do ćwiczenia → **KONTRAKT**, które pozwoli ustalić zasady ułatwiające współpracę i naukę podczas zajęć.

#### Źródło:

nieznane

# Kontrakt

*Nikt z nas nie lubi narzucanych nam przez innych zasad.  
Gdy mamy wpływ na ich kształt, to już co innego...*

 <ul style="list-style-type: none"><li>– ustalenie wspólnie z grupą zasad, które będą obowiązywały podczas szkolenia/seminarium</li><li>– budowanie partnerskich stosunków w grupie</li><li>– zmobilizowanie uczestniczek i uczestników do przestrzegania wspólnie ustalonych zasad</li></ul>	 zasady, reguły	 15 minut
	 dowolna	 arkusz papieru z flipchartu, kolorowe markery

## Krok po kroku:

1. Na arkuszu papieru z flipchartu zapisz dużymi literami słowo **KONTRAKT** i poproś grupę, żeby zastanowiła się nad tym, jakie zasady i reguły mogą sprawić, że praca podczas warsztatu/szkolenia/seminarium przebiegać będzie w miłej i sprzyjającej nauce atmosferze bez nieprzyjemnych niespodzianek.
2. Następnie moderuj dyskusję nad zadaniem, zapisując kolejne zaakceptowane przez grupę sugestie w punktach.
3. Na koniec poproś wszystkich, żeby podpisali się pod wspólnie uzgodnionymi punktami kontraktu.

## Uwagi:

- ustalanie zasad wspólnie z grupą ma istotne znaczenie – gdy zasady nie są odgórnie narzucone, a uczestniczki i uczestnicy czują, że mogą mieć realny wpływ na ich ustalenie – rośnie szansa na to, że będą one przestrzegane.
- arkusz papieru z flipchartu z zapisanymi zasadami powinien zostać umieszczony w widocznym dla wszystkich miejscu i pozostać na nim do czasu zakończenia szkolenia/warsztatów/seminarium. Dzięki temu możliwe będzie odwoływanie się do przyjętych zasad, gdy będzie tego wymagała sytuacja.
- ważne jest, żeby przed przystąpieniem do ustalania zasad wyodrębnić kilka najważniejszych obszarów, które powinny się w nich znaleźć. Najistotniejsze zasady, do których zazwyczaj odwołują się trenerzy:
  - a) jesteśmy punktualne/punktualni
  - b) tworzymy zwartą grupę
  - c) jesteśmy aktywne/aktywni i zaangażowane/zaangażowani na miarę swoich możliwości
  - d) nie ma głupich pytań – są tylko głupie odpowiedzi
  - e) wyłączamy telefony komórkowe
  - f) zasada 4 ścian – nic, o czym mówimy podczas szkolenia, nie powinno być przytaczane poza gronem uczestniczek i uczestników
  - g) prawo do nie – jeżeli ktoś czuje się niekomfortowo w związku z konkretnym ćwiczeniem, nie musi w nim brać udziału
  - h) oceniamy i krytykujemy poglądy a nie ludzi

Nie jest wskazane, żeby wyraźnie sugerować i naprowadzać na poszczególne zasady. Staraj się nakierowywać, zadając pytania pomocnicze, np. *Czy uważacie, że jeżeli mimo wyznaczonych godzin, będziemy musieli wciąż na kogoś czekać, to utrudni to bardzo naszą pracę?* – co przekłada się na zasadę *Jesteśmy punktualne/punktualni*.

## Źródło:

nieznane



# Plan

**Prezentacja planu to najlepsza forma przekonania uczestników, że warto zostać do końca szkolenia.**

 <ul style="list-style-type: none"><li>– przedstawienie grupie programu szkolenia</li><li>– umożliwienie uczestniczkom i uczestnikom zastanowienia się nad tym, czego oczekują od poszczególnych modułów szkolenia</li><li>– przedstawienie poszczególnych modułów szkolenia w sposób interesujący wizualnie</li></ul>	 program	 20 minut
	 dowolna	 kartki papieru A4 w minimum dwóch kolorach, masa mocująca

## **Krok po kroku:**

1. Przygotuj napisane na kartkach jednego koloru tytuły wszystkich modułów warsztatowych przewidzianych w trakcie szkolenia. Jeżeli szkolenie składa się z modułów kilku typów lub o różnej tematyce, każdemu z nich możesz przyporządkować inny kolor. Jeśli w czasie spotkania przewidziane są elementy czasu wolnego, również dla nich możesz wybrać osobny kolor. Na kartkach innego koloru przygotuj napisy oznaczające poszczególne posiłki.
2. Przedstaw grupie cały program szkolenia, mówiąc po kolei o wszystkich modułach i przerwach między nimi, krótko opisując każdą z części.
3. Przygotowane wcześniej kartki na bieżąco przyczepiaj na ścianie w niedużej odległości od siebie.






## **Uwagi:**

Korzystając z tak przygotowanego planu spotkania, możesz poprosić grupę, aby zastanowiła się, jakie ma oczekiwania wobec poszczególnych modułów warsztatowych. Poproś, aby każda osoba zapisała swoje oczekiwania na karteczkach samoprzylepnych i przykleiła je na kartkę symbolizującą wybrany moduł. Wszystkie oczekiwania, które trudno przyporządkować do jednego z modułów, powinny zostać naklejone w jednym wskazanym przez Ciebie miejscu.

Na tak przygotowanym planie zajęć będzie bardzo łatwo zaznaczyć wszelkie zmiany lub przesunięcia poszczególnych modułów. Taka forma przedstawienia planu umożliwi szybkie zapoznanie się z jego treścią w każdym momencie spotkania.

## **Źródło:**

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– zakończenie gry symulacyjnej</li><li>– pozwolenie poszczególnym osobom w grupie na wyjście z odgrywanych ról</li><li>– rozładowanie emocji skumulowanych w trakcie gry symulacyjnej</li><li>– przejście z odgrywania do omówienia procesów zaistniałych w trakcie symulacji</li></ul>	 rola, ja	 do kilku minut
	 dowolna (w zależności od gier, po których jest stosowana)	 brak

### Krok po kroku:

#### **METODA I – SKOK**

Po zakończonej grze poproś, aby wszystkie osoby stanęły na swoich krzesłach. Na dany przez Ciebie sygnał wszystkie osoby powinny zeskoczyć z krzesel, krzyčąc, jak najgłośniejsz potrafią, swoje imię. Następnie przejdź do ewaluacji gry.

#### **METODA II – IMIĘ**

Po zakończonym ćwiczeniu (a przed jego ewaluacją), poproś wszystkie uczestniczki i uczestników o zajęcie miejsc w kole. Każdą osobę poproś o wypowiedzenie po kolei zdania: *Nie jestem* [nazwa postaci/roli], *mam na imię* [imię uczestniczki/uczestnika gry].

#### **METODA III – NIE MOJE**

Po zakończeniu ćwiczenia, do którego uczestniczki i uczestnicy używali wielu rekwizytów (np. odgrywanie scenek lub stopklatki), poproś, aby usiadły/usiedli w kole, a następnie wyrzuciły/wyrzucili na środek sali wszelkie rekwizyty związane z odgrywaną rolą, nawet najmniejsze kartki, długopisy i podobne rzeczy. Pozbieraj je wspólnie z grupą dopiero po ewaluacji ćwiczenia.

#### **METODA IV – UCZUCIE**

Po zakończonym ćwiczeniu poproś grupę o zajęcie miejsc w kole, rozdaj wszystkim uczestniczkom i uczestnikom małe kartki i długopisy. Poproś każdą osobę o zapisanie na nich nazwy przydzielonej roli lub postaci, a pod nią opisanie tego, jak się teraz czuje. Wyłumacz, że te notatki są przeznaczone tylko do samodzielnego użytku i nie będą ujawniane pozostałym osobom z grupy. Kiedy wszyscy skończą już pisać, poproś o złożenie kartek. Następnie poleć podrzeć je na małe części i wyrzucić do środka koła, w którym siedzi grupa.

### **Uwagi:**






Pamiętaj, aby odczarowanie przeprowadzać bezpośrednio po zakończeniu kaźdej gry symulacyjnej lub innych ćwiczeń wymagających od grupy wcielenia się w jakąś rolę lub utożsamienia się z wybraną postacią.

### **Źródło:**

nieznane



## *Metody podziału na grupy*

 – podział grupy na zespoły kilkuosobowe	 podział na grupy	 5 minut (w zależności od wielkości grupy)
	 dowolna	 brak

### **Krok po kroku:**

1. Poproś grupę, żeby usiadła w kole.
2. Następnie poproś o odliczenie do... – tutaj wskaż, do ilu należy odliczyć, w zależności od tego, na ile zespołów chcesz podzielić grupę. Jednocześnie wyjaśnij, że każda/każdy powinna/powinien zapamiętać przypisaną liczbę.
3. Kiedy zakończy się odliczanie, poproś by jedyńki ustawiły się koło okna, dwójki przy drzwiach, itd.
4. W ten sposób możesz dzielić zespół na mniejsze grupy, w których łatwiej jest wykonywać ćwiczenia czy dyskutować zadane kwestie.

### **Warianty:**






Możesz zaproponować grupie, aby odliczała w jakimś innym języku.

### **Uwagi:**

Ta gra jest najprostszą i najszybszą metodą podziału na grupy.

### **Źródło:**

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"> <li>– podział grupy na zespoły</li> <li>– aktywizacja i integracja uczestniczek i uczestników</li> <li>– przełamanie bariery kontaktu fizycznego</li> <li>– zachęcenie grupy do aktywności ruchowej</li> <li>– podniesienie poziomu energii grupy</li> </ul>	 podział na grupy, energia   min. 10 osób max. 30 osób	 5 – 10 minut (w zależności od wielkości grupy)   muzyka – najlepiej jakiś dynamiczny rock'n'roll
---	---	---

### Krok po kroku:

1. Poproś uczestniczki i uczestników o wstanie z krzeseł i odsunięcie ich na bok.
2. Przedstaw zasady gry: *Wyobraźcie sobie, że jesteście samotnymi atomami. Atomki lubią łączyć się w pary, trójki i inne zespoły. W czasie, kiedy gra muzyka, poruszajcie się po całym pomieszczeniu, lekko zderzając się z innymi atomami. Kiedy muzyka ucichnie, podam liczbę np. 3, wtedy waszym zadaniem będzie jak najszybsze dobranie się w 3-atomkowe grupy.*
3. Przeprowadź kilka rund. Możesz przy jednej z nich podać liczbę równą liczbie uczestniczek i uczestników w grupie. W ten sposób powstanie jedna duża grupa.
4. Na koniec podaj liczbę odpowiadającą liczebności zespołów, jakie powinna stworzyć grupa.

### Warianty:






- możesz eksperymentować z muzyką.
- jeżeli nie masz dostępu do sprzętu grającego, grę możesz tak samo przeprowadzić bez muzyki. Wówczas mówisz *start*, gdy atomy powinny zacząć się o siebie obijać i analogicznie podajesz po jakimś czasie liczbę określającą liczbę atomów, które powinny wejść w skład jednego zespołu.

### Uwagi:

Ze względu na liczebność grupy podzielenie jej na równe zespoły może okazać się niemożliwe. Niejednokrotnie jedna grupa zostanie niekompletna, co nie stanowi przeszkody. Gra jest ciekawą metodą podziału na grupy, a jednocześnie szybkim i efektywnym energizerem.

### Źródło:

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– podział grupy na zespoły kilkuosobowe</li><li>– podniesienie poziomu energii</li><li>– zaintrygowanie uczestniczek i uczestników oraz wzbudzenie ich ciekawości</li><li>– sprawienie grupie miłej niespodzianki</li></ul>	 podział na grupy	 5 minut
	 min. 10 osób max. 30 osób	 cukierki (różne rodzaje, różne smaki lub różne kolory papierków) – tyle, ile osób

### Krok po kroku:

1. Przygotuj określoną liczbę cukierków – liczba smaków (rodzajów) powinna być równa liczbie grup, którą chcesz utworzyć. Jeżeli więc chcesz podzielić 20 uczestników na 4 zespoły, przygotuj 4 rodzaje cukierków – każdy po 5 sztuk.
2. Poproś grupę, żeby usiadła w kole.
3. Umieść cukierki w pudełku lub nieprzezroczystej torbie.
4. Poczęstuj wszystkie osoby cukierkami.
5. Gdy wszystkie osoby będą już mieć cukierki, poproś je, aby usiadły w grupach zgodnie ze smakiem (rodzajem) posiadanego cukierka.

### Warianty:

- zamiast cukierków możesz wykorzystać inne słodkości (ciastka, lizaki).
- odmianą ćwiczenia jest zastosowanie pociętych pocztówek. W takiej sytuacji rozdaj uczestniczkom i uczestnikom kawałki pociętych pocztówek, tworzące „puzzle”. Zadaniem uczestniczek i uczestników jest zebranie grupy posiadającej część jednego obrazka i ułożenie z nich całej pocztówki.
- ułożone obrazki możesz przykleić na arkuszu papieru do flipchartu, jeżeli będzie przy nim pracował określony zespół.






### Uwagi:

Gra ta jest doskonałą metodą podziału grupy na określoną liczbę zespołów. Pamiętaj, aby wcześniej przygotować potrzebne cukierki, dokładnie sprawdzając liczbę uczestniczek i uczestników danej gry. Pamiętaj, by dystrybucja cukierków przebiegła sprawnie i szybko.

### Źródło:

nieznane



 <ul style="list-style-type: none"> <li>– podział grupy na zespoły kilkuosobowe</li> <li>– aktywizacja</li> <li>– podniesienie poziomu energii w grupie</li> <li>– zaintrygowanie uczestniczek i uczestników oraz wzbudzenie ich ciekawości</li> <li>– wprowadzenie elementu rozrywkowego</li> </ul>	 podział na grupy, energia   min. 10 osób max.30 osób	 5 – 10 minut   małe karteczki (nie powinny być samoprzylepne)
---	--	--

**Krok po kroku:**

1. Przygotuj małe karteczki, na których napisz różne gatunki zwierząt, np. wąż, lew, kaczka, pies, kot, itd. Liczba karteczek z każdym gatunkiem zwierząt powinna być równa liczbie osób w zaplanowanych do stworzenia zespołach.
2. Poproś grupę o zajęcie miejsc w kole.
3. Rozdaj wszystkim przygotowane karteczki. Poproś o nieczytanie zawartości kartek, dopóki nie dasz znaku.
4. Następnie przedstaw zasady gry: *Waszym zadaniem jest stworzenie zespołów. Na karteczkach napisane są różne gatunki zwierząt i aby stworzyć małe grupy, musicie wydawać takie same dźwięki jak te zwierzęta. Nie wolno wam się w żaden inny sposób porozumiewać.*
5. Grę kontynuuj tak długo, aż wszystkie osoby odnajdą swoje zespoły.

**Uwagi:**






Gra, oprócz elementu humorystycznego, pozwala podzielić uczestniczki i uczestników na grupy. Pamiętaj o tym, że może być przeprowadzona tylko przy odpowiednim stopniu integracji grupy i odpowiednim profilu uczestników. Gry lepiej nie przeprowadzaj w grupie, która się jeszcze dobrze nie zna, gdyż wydawanie zwierzęcych odgłosów może być onieśmielające.

**Źródło:**

nieznane



## *Energizery*

 <ul style="list-style-type: none"><li>– integracja</li><li>– rozbudzenie pozytywnej energii</li></ul>	 <p>energia, duch zespołu</p>	 <p>10 minut</p>
	 <p>min. 10 osób</p>	 <p>brak</p>

### **Krok po kroku:**






1. Poproś uczestniczki i uczestników o zajęcie miejsc w kółku.
2. Wyjaśnij, że podczas całej gry dozwolone jest wypowiadanie następujących słów:
  - maa – każda osoba, mówiąca maa, powinna wyciągnąć ręce przed siebie na wysokość ramion
  - zinga – osoba wypowiadająca to słowo zgina ręce i przyciąga je energicznie do siebie, kierując łokcie do boków i zaciskając pięści
3. Wytlumacz uczestniczkom i uczestnikom zasady: *pierwsza osoba zaczyna od wypowiedzenia maa, następnie kolejna osoba stojąca po jej prawej stronie dołącza się, wypowiadając maa, później kolejna, kolejna i jeszcze kolejna, przy czym pierwsza osoba nie powinna przestawać, podobnie kolejne. Każda osoba, która zacznie wypowiadać maa cały czas powinna „ciągnąć” aaaaa, tak długo aż kółko się zamknie i maa nie zacznie wypowiadać ostatnia osoba. Gdy maa zostanie wypowiedziane przez ostatnią osobę, wszyscy razem energicznie wypowiadają słowo zinga.*
4. Jako prowadzący/prowadząca zaczynasz grę.

### **Uwagi:**

- dopilnuj, by pomiędzy poszczególnymi maa następowały przerwy (oczywiście niezbyt długie). Wówczas bowiem uzyskasz najlepszy efekt fali.
- Twoim zadaniem jest również podgrzewanie atmosfery, tak by stopniowo wypowiadane słowo maa było faktycznie coraz głośniejsze i na końcu bardzo energicznie zakończone wypowiedzeniem zinga.
- gra stanowi źródło pozytywnej energii, dlatego też można ją stosować jako odczarowanie po grach symulacyjnych.

### **Źródło:**

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– integracja grupy</li><li>– przełamanie bariery kontaktu fizycznego</li><li>– podniesienie poziomu energii w grupie</li><li>– pokazanie grupie efektów współpracy</li></ul>	 integracja	 5 – 15 minut (indywidualnie w zależności od grupy)
	 min. 10 osób max. 20 osób	 brak

### Krok po kroku:

1. Poproś członków i członkinie grupy, by stanęły/stanęli bardzo blisko siebie w kółku, tak by na wyciągnięcie rąk miały/mieli dłonie osób stojących naprzeciwko.
2. Następnie poproś wszystkie osoby o zamknięcie oczu; poleć, by starały się złapać za dłonie inne osoby – w miarę możliwości nie swoje sąsiadki ani sąsiadów.
3. W chwili, gdy wszystkie osoby złapią kogoś za ręce – poproś o otwarcie oczu i rozplątanie się bez puszczenia połączonych dłoni.

### Uwagi:

- sprawdź, czy nikt nie chwyta za rękę osoby sąsiadującej oraz czy nikt nie chwyta nikogo za nadgarstki czy łokcie, lecz faktycznie za dłonie – tylko wtedy będzie istniała możliwość rozplątania się grupy.
- może się zdarzyć, że grupie nie uda się rozplątać do jednego koła, może powstać kilka mniejszych kół, mogą także powstać ogniwa łańcucha.
- bardzo rzadko zdarza się, że węzeł jest niemożliwy do rozplątania. Zazwyczaj jest to jedynie kwestia czasu i cierpliwości. Jeżeli jednak grupa jest sfrustrowana brakiem efektów, możesz przerwać ćwiczenie. Najlepiej jest wówczas spróbować jeszcze raz od początku.

### Źródło:

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– aktywizacja uczestniczek i uczestników</li><li>– integracja grupy</li><li>– podniesienie poziomu energii grupy</li></ul>	 integracja, energia	 5 – 10 minut (w zależności od wielkości grupy)
	 dowolna	 brak

## Krok po kroku:

1. Poproś grupę o stanięcie w kółku.
2. Wytlumacz, że będziesz kolejno pokazywać różne gesty, po czym wszystkie osoby z grupy powinny zaczynać je naśladować, ale nie jednocześnie, lecz jedna osoba po drugiej – zgodnie z ruchem wskazówek zegara.
3. Kolejne gesty są następujące:
  - zacieranie dłoni
  - „pstrykanie palcami”
  - klaskanie
  - uderzanie dłońmi o kolana
  - uderzanie dłońmi o kolana i tupanie

## Warianty:

W zależności od tego, jaki jest poziom energii grupy, możesz zakończyć na najbardziej aktywizującym zadaniu, czyli na tupaniu i uderzaniu dłońmi o kolana. Możesz także po dojsciu do ostatniego gestu stopniowo cofać się do tego, od którego rozpoczęłaś/rozpocząłeś ćwiczenie.

## Uwagi:

Odgłosy, które usłyszysz podczas gry, powinny być podobne do coraz mocniej padającego deszczu. Natomiast jeżeli zdecydujesz się na powrót od najbardziej ekspresyjnej do najspokojniejszej formy – będziesz mieć do czynienia ze słabnącym deszczem.

## Źródło:

*Wymiana Młodzieży: pomysły, metody, działania.* Materiały Narodowej Agencji Programu Młodzież

## Obróć kartkę

 <ul style="list-style-type: none"><li>– aktywizacja grupy</li><li>– nauka pracy zespołowej</li><li>– pokazanie mechanizmów pracy w grupie</li><li>– przełamanie bariery kontaktu fizycznego pomiędzy uczestniczkami i uczestnikami</li><li>– podniesienie poziomu energii grupy</li></ul>	 energia, współpraca   dowolna	 5 – 10 minut   kartki A3 lub większe w zależności od wybranego wariantu
---	---	--

### Krok po kroku:

1. Podziel grupę na zespoły dwuosobowe (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
2. Każdej parze daj kartkę papieru. Wy tłumacz, że obie osoby powinny na tej kartce stanąć.
3. Zadaniem uczestniczek i uczestników jest przewrócić kartkę papieru na której stoją, przy czym żadna z osób nie może z kartki spaść.

### Warianty:

Możesz wprowadzić modyfikację, w której na jednej kartce będzie stało więcej niż dwie osoby. Wówczas wykorzystaj arkusze papieru do flipchartu (przy 5–6 osobach).

### Uwagi:

Ćwiczenie stanowi doskonały energizer i jest także metodą integrowania grupy, wykorzystywaną podczas szkoleń.

### Źródło:

nieznane



## Dookoła

Nie zawsze kręcimy się wokół własnej osi...

 <ul style="list-style-type: none"><li>– podniesienie poziomu energii w grupie</li><li>– zachęcenie grupy do aktywności ruchowej</li><li>– łamanie bariery kontaktu fizycznego pomiędzy uczestniczkami i uczestnikami</li></ul>	 energia	 3 minuty
	 dowolna	 brak

### Krok po kroku:

1. Poproś grupę, aby stanęła w kole.
2. Następnie poproś, aby każda osoba wybrała sobie w myślach jedną osobę. Daj każdej osobie chwilę na zastanowienie.
3. Poproś uczestniczki i uczestników, by jak najszybciej trzykrotnie obiegły/obiegli wybraną osobę dookoła.

### Uwagi:

Najlepiej wykonać tę grę w dużym pomieszczeniu, tak aby wszystkie osoby miały wystarczająco dużo miejsca do biegania.

### Źródło:

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– podniesienie poziomu energii w grupie</li><li>– podniesienie poziomu zaufania w grupie</li><li>– łamanie bariery kontaktu fizycznego pomiędzy uczestniczkami i uczestnikami</li><li>– podniesienie efektywności pracy w grupie i jej zgrania</li></ul>	 zaufanie   dowolna	 15 – 20 minut   brak
--	---	---

### Krok po kroku:

1. Podziel uczestniczki i uczestników na grupy maksymalnie 8–10-osobowe. Poproś, aby stanęli w kole blisko obok siebie i wystawili ręce do przodu, tak jakby ktoś miał się o nie oprzeć.
2. Wytlumacz, że zadaniem grupy jest utrzymanie w pionie osoby, która będzie stała w środku z zamkniętymi oczami i przechylała się na poszczególne strony.
3. Poproś jedną osobę, żeby stanęła w środku, zamknęła oczy i trzymając sztywno ciało, przechyliła się bezwładnie w dowolnym kierunku.
4. Osoby stojące w kole powinny stać z jedną nogą wysuniętą do tyłu, tak aby nie straciły równowagi i lekko odpychając osobę, uniemożliwiły jej upadek.
5. Wyjaśnij, że po upływie chwili można się zamienić. Zasugeruj, by każda osoba zgodziła się być w środku koła. Zaznacz jednak, że nie jest to obowiązkowe.

### Uwagi:

- gry tej nie powinno się stosować w grupach, w których są osoby, których zachowanie w takich sytuacjach trudno przewidzieć.
- pamiętaj, by tak zaplanować ustawienie uczestniczek i uczestników, by w kole osoby silniejsze stały na przemian z osobami słabszymi.






### Źródło:

nieznane



*Metody zasadnicze (właściwe)*

*Krótkie formy*

 <ul style="list-style-type: none"> <li>– zainicjowanie dyskusji na temat wykluczenia</li> <li>– umożliwienie uczestnikom i uczestnikom doświadczenia emocji, jakie odczuwa osoba wykluczona</li> <li>– ukazanie relacji między mniejszością i większością</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>wykluczenie, dyskryminacja, mniejszość</li> <li>– większość</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>dowolna</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>10 – 15 minut</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>małe karteczki samoprzylepne (pocięte etykiety adresowe lub tzw. cenki), które łatwo można przykleić do czoła, markery lub flamastry (w 4 kolorach)</li> </ul>
--	--	--

### Krok po kroku:






1. Na przygotowanych karteczkach samoprzylepnych narysuj kropki różnego koloru – kilka czerwonych, dużo czarnych, kilka zielonych i tylko jedną niebieską. Krotek powinno być tyle, ile osób w grupie.
2. Poproś, by wszystkie osoby zamknęły oczy i zaniechały rozmów.
3. Przyklej karteczki kolejno na czoła uczestniczek i uczestników. Do czasu, gdy nie rozdasz wszystkich kropek, nikt nie może się odzywać ani otwierać oczu.
4. Po rozdaniu wszystkich kropek wyjaśnij zasady ćwiczenia: *Teraz możecie otworzyć oczy, nadal jednak nie wolno się odzywać. Wasze zadanie polega na odnalezieniu osób, które mają kropki tego samego koloru co wy i stworzeniu z nimi zwartej grupy.*
5. Gra trwa tak długo, aż wszystkie zespoły posiadające na czołach kropki jednego koloru nie odnajdą się.
6. Pozwól, by przez pewien czas osoba z pojedynczą kropką była odrzucana przez pozostałych.
7. Następnie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - jak czuła się osoba, która nie była akceptowana w żadnej z grup?
  - czy trudno było członkom poszczególnych grup odrzucać tę osobę?
  - jakie odczucia towarzyszyły odnalezieniu właściwej grupy?
  - czy sytuacja ta ma odzwierciedlenie w rzeczywistości? Jakie przykłady możecie podać?
  - czy kiedyś byliście/byliście w podobnej sytuacji? Po której stronie się znalazłyście/znaleźliście: wykluczonego czy wykluczającego? Jakie były okoliczności i przebieg owej sytuacji?

### Uwagi:

- gra może być przeprowadzana w grupie, którą się już dość dobrze zna i która jest już stosunkowo dobrze zintegrowana. Inaczej bowiem może się zdarzyć, że osobie wykluczonej będzie trudno wyjść ze swojej roli. Dlatego też dobrze przemyśl wybór osoby, która pozostanie wykluczona – rola ta nie powinna przypaść komuś nieśmiałoemu i cichemu.
- uczestniczki i uczestnicy mogą mieć problem z odgadnięciem systemu, według którego mogą odszukiwać swoje grupy. Najlepszym sposobem jest współpraca 3 osób, z których jedna pokazuje (np. przytaknięciem) dwóm pozostałym, że mają kropki tego samego koloru. Jednak nie sugerujemy Ci wyjaśniania tej metody grupie – pozwól, by uczestniczki i uczestnicy sami na to wpadli.
- po zakończeniu tego typu gier istotne jest zastosowanie metody ułatwiającej wyjście z przyjętej roli. W tym celu możesz skorzystać z → **METOD ODCZAROWUJĄCYCH**.

### Źródło:

Gra opracowana na podstawie: Pakietu edukacyjnego: *Wszyscy inni, każdy równy*. Europejski Ruch Młodzieżowy przeciwko Rasizmowi, Ksenofobii, Przejawom Antysemityzmu i Nietolerancji

 <ul style="list-style-type: none"><li>– zainicjowanie dyskusji na temat wykluczenia</li><li>– uświadomienie uczestniczkom i uczestnikom, jak czuje się osoba wykluczona, a jak grupa wykluczająca</li><li>– uświadomienie relacji pomiędzy mniejszością i większością</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>wykluczenie, dyskryminacja, mniejszość</li><li>– większość</li></ul>  <ul style="list-style-type: none"><li>min. 10 osób</li><li>max. 20 osób</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>20 – 30 minut</li></ul>  <ul style="list-style-type: none"><li>brak</li></ul>
---	--	--

### Krok po kroku:






1. Podziel grupę na dwie części (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
2. Poproś połowę grupy, żeby wyszła z sali.
3. Grupa, która pozostała w sali, ma za zadanie stworzyć zamknięty krąg (np. biorąc się za ręce) i wspólnie wymyślić hasło, które będzie musiała podać osoba „z zewnątrz”, która będzie chciała dołączyć do kółka. Hasło musi być konkretne i łatwe do zapamiętania przez wszystkie osoby stojące w kółku, np. *Czy mogę dołączyć do waszego kółka?*
4. Kiedy hasło zostanie już jednoznacznie ustalone, zaprosz do sali grupę, która dotychczas czekała na zewnątrz.
5. Zadaniem poszczególnych osób jest dostanie się do kółka, które będzie możliwe jedynie po podaniu właściwego hasła. Każda osoba podaje hasło wybranej osobie z kółka szeptem – nie można rozmawiać z więcej niż jedną osobą jednocześnie.
6. Osoby stojące w kółku mogą odpowiadać jedynie tak lub nie. Nie mogą udzielać żadnych innych wskazówek.
7. Jeżeli komuś uda się odgadnąć właściwe hasło, zostaje on zaakceptowany i zaproszony do kółka.
8. Gra trwa do czasu, aż wszyscy odgadną hasło i dostaną się do kółka.
9. Następnie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - jak czuły się osoby próbujące dostać się do kółka?
  - jak czuły się osoby, którym udawało się odgadnąć hasło?
  - jak czuły się osoby, którym przez długi czas nie udawało się dostać do koła?
  - jak czuły się osoby, których zadaniem było niedopuszczanie innych do kółka? Czy łatwo było wam odmawiać?
  - jakie jest powiązanie doświadczonej przez was sytuacji z naszą rzeczywistością?
  - jakie są zachowania typowe dla osoby wykluczanej?
  - jakie są typowe zachowania zamkniętej grupy, która nie jest otwarta na osoby z zewnątrz?
  - do jakich grup należycie?
  - czy grupy te są otwarte czy zamknięte na nowe osoby?
  - czy zasady przyjmowania nowych osób do grupy są klarowne i zrozumiałe?

### Uwagi:

- ważne jest, by wymyślone przez „zamkniętą grupę” hasło nie było zbyt trudne – musi być możliwe do odgadnięcia. Niemożliwość odgadnięcia hasła przez kogokolwiek działa bardzo demobilizująco.
- nie jest to gra symulacyjna, lecz warto po jej zakończeniu wprowadzić pewien element integracji, by pomóc uczestniczkom i uczestnikom wyjść z ich ról. W tym celu polecamy Ci ćwiczenie → **MAAAZINGA** bądź też inne → **GRY ODCZAROWUJĄCE**.

### Źródło:

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– uświadomienie uczestniczkom i uczestnikom nierówności szans i warunków życia</li><li>– ukazanie stereotypów, którymi ludzie kierują się w swoich ocenach</li></ul>	 <p>równość szans, relatywizm</p>  <p>min. 10 osób max. 30 osób</p>	 <p>30 minut</p>  <p>kartki A4, długopisy, role (tyle, ile osób), arkusze papieru z flipchartu (5 sztuk), kolorowe markery (10 sztuk)</p>
--	---	---

### Krok po kroku:

1. Przygotuj kartki z rolami (według wzoru).
2. Poproś grupę o zajęcie miejsc w kole. Rozdaj przygotowane kartki A4, długopisy i kartki z rolami. Poinformuj grupę, że od tej chwili nie można się ze sobą kontaktować.
3. Wyjaśnij, że każda osoba ma 5 minut na zastanowienie się nad otrzymaną rolą i próbę wyobrażenia sobie siebie w roli danej postaci.
4. Przeczytaj kolejno pytania i poproś uczestniczki i uczestników o zapisanie na kartkach odpowiedzi na następujące pytania:
  - płacę wysoki czynsz za mieszkanie. Wysoki, czyli ile?
  - całkiem dobrze zarabiam. Całkiem dobrze, czyli ile?
  - na żywność wydaję stosunkowo mało. Mało, czyli ile?
  - kupiłem /kupiłam sobie drogi samochód. Drogi, czyli za ile?
  - znam starszą panią. Starszą, czyli w jakim wieku?
5. Poproś uczestniczki i uczestników o stworzenie grup zgodnych z numerem, który umieszczony jest na kartce z ich rolą.
6. Przekaż grupom zadanie polegające na porównaniu i przedyskutowaniu odpowiedzi udzielonych przez poszczególne osoby. Konkluzje dyskusji – w postaci zapisanych odpowiedzi, ustalonych na drodze kompromisu, należy zamieścić na flipcharcie. Na wykonanie tego zadania grupy mają 10 minut.
6. W trakcie dyskusji w grupach zapisz na oddzielnym papierze od flipchartu kolejne pytania – tak, żeby były widoczne dla wszystkich.
7. Poproś poszczególne grupy o prezentację efektów swojej pracy.
8. Następnie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - czy trudno było Ci wyobrazić sobie siebie w roli danej osoby?
  - jakie były podobieństwa i różnice w odpowiedziach osób, które wcieliły się w te same role? Z czego wynikają różnice?
  - skąd czerpiemy informacje na temat tego, jaki jest poziom życia poszczególnych postaci? Na ile możemy ufać tym źródłom informacji?

### Warianty:

Role zamieszczone poniżej stanowią jedynie propozycje. Możesz samodzielnie wybrać najwłaściwsze Twoim zdaniem przykłady. Inspirację możesz znaleźć w ćwiczeniu → **KROK NAPRZÓD**. Modyfikować możesz też pytania. Pamiętaj jednak, że pytania i role muszą sobie odpowiadać.



**Uwagi:**

Istotą gry jest zarówno zobrazowanie zjawiska kategoryzacji (stereotypizacji), jak również pokazanie, na ile względne i wieloznaczne mogą być wyobrażenia na temat obcych osób.

**Role:**


1. nauczycielka angielskiego z małej miejscowości
2. student V roku prawa
3. ojciec samotnie wychowujący dziecko
4. niepełnosprawny informatyk pracujący w dużym mieście
5. Azjata prowadzący restaurację w małym mieście

**Źródło:**

nieznane

# Alfabet

*Istnieją słowa, bez których świat byłby czymś zupełnie innym, niż jest...*

 <ul style="list-style-type: none"><li>– zainicjowanie dyskusji na temat podstawowych wartości</li><li>– pobudzenie wyobraźni uczestniczek i uczestników</li></ul>	 wartości	 30 – 45 minut
	 min. 10 osób max. 30 osób	 arkusze papieru do flipchartu (jeden na 4–5 osób), kolorowe markery, kolorowe kartki w formacie A4 (około 30 sztuk), masa mocująca lub sznurek

## Krok po kroku:

1. Podziel grupę na zespoły 4 – 5-osobowe (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
2. Każdemu zespołowi przydziel odpowiednią liczbę liter alfabetu (wcześniej podziel alfabet równomiernie pomiędzy grupy).
3. Wyjaśnij, że zadanie grup polega na ułożeniu haseł dotyczących danego zagadnienia, rozpoczynających się od przydzielonych liter alfabetu. W przypadku dyskryminacji może to być na przykład: *A jak akcja przeciwko antysemityzmowi*, *B jak bycie tolerancyjnym* itd. Zespoły mają na realizację tej części zadania 15 – 20 minut.
4. Poproś zespoły o zapisanie kolejnych haseł na kartkach A4 (jedna litera na jednej kartce) i umieszczenie ich za pomocą masy mocującej na ścianie.
5. Poproś wszystkie osoby o zajęcie miejsc w kole i rozpocznij dyskusję na temat kolejnych przygotowanych przez zespoły haseł.
6. Następnie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - skąd czerpałyście i czerpaliście inspirację?
  - czy łatwo było w poszczególnych zespołach osiągnąć kompromis?

## Warianty:

Pracę możesz zorganizować także w ten sposób, by każda osoba samodzielnie wymyślała hasło dotyczące jednej litery. Miej na uwadze, że praca w małych grupach przebiega bardziej dynamicznie. Dzięki temu zwiększasz liczbę wzajemnych interakcji w zespole i wpływasz pozytywnie na jego integrację.

## Uwagi:






Stworzony przez grupę alfabet to nie tylko element zdobiący wnętrze pomieszczenia, w którym pracuje grupa, ale przede wszystkim przesłanie.

## Źródło:

Opracowano na podstawie: *Pakiet edukacyjny: Wszyscy inni, każdy równy*. Europejski Ruch Młodzieżowy przeciwko Rasizmowi, Ksenofobii, Przejawom Antysemityzmu i Nietolerancji

Pomysł zaczerpnięty został z kampanii *All Different, All Equal*. Opracowany wówczas alfabet zamieszczamy poniżej.

- A** – jak przeciwdziałanie antysemityzmowi
- B** – jak bycie poinformowanym
- C** – jak cenić różnic
- D** – jak dojrzewanie
- E** – jak panowanie nad emocjami
- F** – jak festiwal różnych narodów
- G** – jak praca w grupie
- H** – jak walka z homofobią
- I** – jak odwaga bycia innym
- J** – jak uczenie się języka obcego
- K** – jak kampania przeciw ksenofobii
- L** – jak ludzkość
- M** – jak uczenie międzykulturowe
- N** – ponieważ nikt nie jest doskonały
- O** – jak otwarcie oczu na przejawy ucisku i odwaga bycia sobą
- P** – jak przyjaźń
- R** – jak różnorodność i różnice
- S** – jak sprawiedliwość i szacunek dla tych, którzy są inni
- T** – jak tolerancja
- U** – jak uczestnictwo w życiu lokalnej społeczności
- W** – jak walka z uciskiem i jak współpraca
- Y** – jak Yeti, który niby jest, a nikt go nie widział
- Z** – jak zadawanie pytań i nieprzyjmowanie niczego jako rzeczy oczywistej

 <ul style="list-style-type: none"><li>– zainicjowanie dyskusji na temat istoty kompromisu oraz koncepcji poszanowania różnorodności</li><li>– zapoznanie z zasadami pracy zespołowej</li><li>– wyzwolenie pozytywnej energii w grupie</li></ul>	 kompromis	 15 – 20 minut
	 dowolna	 kartki A4, markery (jeden na parę)

### Krok po kroku:

1. Podziel zespół na dwie grupy (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
2. Poproś połowę grupy o opuszczenie sali.
3. Poinformuj część grupy, która opuściła salę, że po powrocie do niej, ich zadaniem jest narysowanie kota.
4. Drugiej połowie grupy pozostałej w sali, wyjaśnij, że ich zadanie polega na narysowaniu domu.
5. Poproś, by każda osoba z grupy, która została w sali, znalazła sobie miejsce. Rozdaj wszystkim obecnym w sali po jednej kartce oraz jednym markerze.
6. Zaproś do sali osoby, które czekały na zewnątrz. Poinformuj wszystkich, że od tej chwili nie wolno się odzywać. Zadaniem każdej osoby z przybyłej grupy jest znalezienie kogoś z grupy, która przebywała w sali i stworzenie pary.
7. Gdy wszystkie pary zostaną już stworzone, poproś o zajęcie miejsc naprzeciwko siebie. Przypomnij, że nadal nie wolno porozumiewać się werbalnie. Poproś uczestniczki i uczestników o narysowanie zadanych im wcześniej rysunków, przy czym należy robić to jednocześnie, trzymając w dłoniach jeden marker.
8. W chwili, gdy rysunki zostaną ukończone, poproś wszystkie osoby o zajęcie miejsc w kółku i zaprezentowanie efektów pracy w parach.
9. Następnie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - jak wyglądała współpraca w poszczególnych parach?
  - czy udało się osiągnąć kompromis, czy też jedna z osób zdominowała drugą?
  - czy możliwe było bezkonfliktowe rozwiązanie problemu?
  - czy gra może mieć jakieś odzwierciedlenie w codzienności?
  - w jaki sposób gra odnosi się do koncepcji różnorodności (poszanowania różnic w ramach jednej grupy)?
  - czy w ramach poszczególnych par obserwować można było integrację? Czy jedna z osób musiała się dostosować do drugiej? Czy zgodnie z zasadą poszanowania różnorodności, obie osoby były w stanie dążyć do osiągnięcia celu, szanując rację i odmiennosc obydwu stron?

### Warianty:






Dom i kot to tylko propozycja tematów rysunków. Możesz ją dowolnie modyfikować w zależności od potrzeb.

### Uwagi:

Bezwzględnie przypilnuj, aby marker faktycznie był trzymany przez dwie osoby jednocześnie. Z naszego doświadczenia wynika, że nieprzestrzeganie tej reguły prowadzi do niepowodzenia ćwiczenia. Gra nawiązuje do koncepcji poszanowania różnorodności, według której należy koncentrować się na szukaniu podobieństw, jednoczesnym szanowaniu różnic i opinii innych oraz dążeniu do kompromisu.

### Źródło:

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"> <li>– uświadomienie podobieństw pomiędzy różnymi grupami społecznymi</li> <li>– sprowokowanie refleksji nad różnorodnością społeczną</li> <li>– zachęcenie do zastanowienia się nad swoim miejscem w grupie społecznej</li> <li>– ukazanie współzależności wszystkich jednostek w danym społeczeństwie</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>odmienność, podobieństwo, tolerancja, współzależność</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>dowolna (najlepiej powyżej 10 osób)</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>około 30 – 40 minut wraz z omówieniem</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>duży kłębek wełny (im większa grupa, tym dłuższy), plastikowe „jajka” po Kinder–Niespodziankach (tyle, ile osób), małe kartki (nie samoprzylepne)</li> </ul>
--	--	---

### Krok po kroku:

1. Przed przeprowadzeniem ćwiczenia przygotuj kartki z rozpisanymi rolami (przykłady znajdują się poniżej). Jeśli grupa liczy ponad 20 osób, stwórz więcej postaci, tak aby żadna z nich się nie powtarzała. Wszystkie kartki włóż do osobnych „jajek”.
2. Poproś grupę, aby usiadła w kole (na krzesłach lub na podłodze). Pozwól każdej osobie wylosować jedno z „jajek”, prosząc jednocześnie o ich nieotwieranie.
3. Napisz na tablicy lub flipcharcie zdanie: *Jestem podobna/podobny do... bo...* Wy tłumacz, że każda osoba otrzymała jedną rolę, a jej zadaniem jest odczytanie jej w tym zdaniu i wymyślenie podobieństwa między sobą a postacią. Kolejność odczytywania wyznaczy rzut kłębkami.
4. Weź kłębek jako pierwsza/pierwszy. Owiń kawałek wełny wokół palca, odczytaj wylosowaną przez siebie postać i wygłoś całe zdanie, a następnie odrzuć kłębek do wybranej osoby. Kolejna osoba powtarza te same czynności.
5. Jeśli wszystkie osoby wypowiedziały już swoje kwestie, powstała sieć łącząca całą grupę. Poproś wszystkich o podniesienie rąk do góry, aby możliwe było przyjrzenie się powstałej sieci.
6. Przeprowadź krótkie ćwiczenie odczarowujące, które nie zmusza do wstawania i rozrywania stworzonej sieci.
7. Omów ćwiczenie. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - jak się czuliście/czuliście w czasie ćwiczenia?
  - co łączyło wszystkie postacie z kartek?
  - czy łatwo było znaleźć podobieństwa między sobą a postacią z kartki?
  - czy kiedykolwiek zastanawialiście/zastanawiałyście się nad podobieństwami między sobą a osobami narażonymi na dyskryminację?
  - dlaczego jesteśmy połączeni?
  - czym jest dla was i co symbolizuje sieć pomiędzy nami?

### Warianty:

W zależności od wieku, zaawansowania grupy oraz tematyki zajęć możesz zmieniać postacie przedstawione na kartkach.

### Uwagi:

Nie przeprowadzaj tego ćwiczenia na początku warsztatu, ponieważ dla niektórych uczestniczek i uczestników przyznanie się do posiadania cech wspólnych z grupą mniejszościową może wiązać się z dużym stresem. Na zakończenie ćwiczenia pamiętaj o odczarowaniu. Nie pozostawiaj gry bez szczegółowego omówienia.

### **Przykładowe role:**

- ojciec na urlopie wychowawczym
- osoba bezrobotna
- lesbijka wyrzucona z pracy za orientację seksualną
- romska uczennica gimnazjum
- uchodźca z Czeczenii
- samotny emeryt
- samotna matka z trójką dzieci
- żołnierz służby zasadniczej
- muzułmanin w obcym kraju
- narkoman
- nielegalny imigrant z Afryki
- niepełnosprawny na wózku inwalidzkim
- bezdomny robotnik
- białoruski student
- policjant prewencji z rozkazem rozbicia demonstracji
- nauczycielka zagrożona utratą pracy
- emigrant z Azji sprzedający ubrania na stadionie
- notorycznie uciekający z domu skinhead
- 15-letnia dziewczyna w ciąży
- szeregowy pracownik fabryki

### **Źródło:**

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– ukazanie grupie mechanizmu zależności od drugiego człowieka</li><li>– wskazanie zalet aktywnego słuchania i krytycznego myślenia</li></ul>	 współzależność  dowolna	 20 minut  kartki A4 (trzy na parę), długopis lub marker (jeden na parę), kartki – wzory z rozrysowanym układem figur: kwadratów, prostokątów, trójkątów
--	---	---

### **Krok po kroku:**






1. Przygotuj kartki z rozrysowanym układem figur: kwadratów, prostokątów i trójkątów.
2. Podziel grupę na pary (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
3. Poproś, żeby każda para znalazła sobie miejsce w sali, tak by nie przeszkadzać w pracy innym. Poproś osoby w każdej parze, by usiadły tyłem do siebie.
4. Rozdaj jednej osobie z każdej pary czystą kartkę i długopis.
5. Pozostałym osobom w parach rozdaj kartki – wzory.
6. Zadaniem osoby, która ma w ręku wzór jest dokładne wytłumaczenie drugiej osobie w parze, co powinna narysować. Rysująca /rysujący nie może zadawać żadnych pytań.
7. Drugi etap ćwiczenia polega na ponownym wytłumaczeniu, co należy narysować, lecz możliwe jest zadanie pytań pomocniczych.
8. Następnie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - na czym polegała rola osoby wyjaśniającej? Jak powinien wyglądać rysunek? Jakie były potencjalne trudności?
  - na czym polegała rola osoby rysującej? Z jakimi problemami spotkała się ona podczas wykonywania zadania?
  - do jakiej sytuacji życiowej możemy porównać zaobserwowaną relację?
  - jaka była różnica pomiędzy pierwszym i drugim etapem ćwiczenia? Jakie płyną z tego wnioski?
  - jaką rolę odgrywa komunikacja dwustronna w koncepcji przeciwdziałania dyskryminacji przez poszanowanie różnorodności?

### **Uwagi:**

Ciekawym aspektem tego ćwiczenia jest dyskusja na temat roli dwustronnej komunikacji w dążeniu do wspólnych celów. Komunikacja dwustronna postrzegana jest jako istotny element koncepcji poszanowania różnorodności.

### **Źródło:**

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– wprowadzenie do dyskusji o stereotypach</li><li>– poznanie stereotypowych wyobrażeń o niektórych grupach mniejszościowych</li><li>– zainicjowanie dyskusji o mechanizmie stereotypizacji</li></ul>	 <p>stereotyp, uprzedzenie</p>  <p>min. 5 osób</p>	 <p>około 45 minut</p>  <p>duże arkusze szarego papieru lub papieru z flipchartu, flamastry</p>
--	--	---

### Krok po kroku:

1. Podziel grupę na zespoły około 5-osobowe. Każdej grupie wręcz flamastry i jeden duży arkusz papieru.
  2. Poproś, aby każda grupa odrysowała na kartce kontury ciała jednej osoby z grupy. Następnie każdej grupie przyporządkuj jedną postać, którą ma opisać. W zależności od tematyki zajęć mogą to być: Rom, gej, bezrobotny, muzułmanin, Rosjanin, kobieta, mężczyzna, wolontariusz, polityk, skinhead itd.
  3. Poproś uczestniczki i uczestników, aby na swoim arkuszu napisali lub narysowali następujące rzeczy:
    - na głowie – o czym dana osoba marzy
    - w miejscu oczu – co lubi oglądać
    - w miejscu uszu – czego lubi słuchać
    - w miejscu ust – o czym i z kim lubi rozmawiać
    - na sercu – kogo i co kocha
    - na brzuchu – co lubi jeść
    - na rękach – co lubi robić
    - na nogach – gdzie lubi chodzić.
- W zależności od tematyki możesz zmieniać zaproponowane pytania. Uprzedź grupy, że będą proszone o prezentację swojej pracy.
4. Poproś każdą grupę, aby przedstawiła swój portret.
  5. Omów ćwiczenie, tłumacząc, czym jest stereotyp, jak i dlaczego powstaje oraz jakie skutki niesie kierowanie się stereotypami.
  6. Poproś zespoły o powieszenie plakatów na ścianach.
  7. Następnie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
    - czy ktoś z grupy znał osobę podobną do opisywanej?
    - jak się czuliście/czuliście, opisując osoby, które znałyście/znaliście słabo lub wcale?
    - czy stworzone obrazy mają swoje odzwierciedlenie w rzeczywistości?
    - skąd wiedzieliście/wiedzieliście, jak opisać nieznane wam osoby?






### Warianty:

W zależności od grupy można dobrać różne osoby do opisywania.

### Źródło:

nieznane



 <ul style="list-style-type: none"><li>– pokazanie mechanizmu tworzenia się stereotypu</li><li>– zwrócenie uwagi na sposób przekazu komunikatu w przestrzeni społecznej</li></ul>	 stereotyp, komunikacja	 10 – 15 minut
	 dowolna	 dwie kartki formatu A4, długopis lub marker

### Krok po kroku:

1. Przed rozpoczęciem gry przygotuj sobie kartkę, na której narysuj jakiś obiekt (kota, dom, drzewo).
2. Podziel grupę na zespoły 7 – 9-osobowe (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
3. Poproś każdy zespół o stworzenie rzędu, w którym kolejne osoby będą siedziały do siebie plecami – na podłodze „po turecku” bądź też na krzesłach jeden za drugim. Powiedz, że od tej chwili nie można się odzywać.
4. Pokaż obrazek tylko ostatniej osobie z każdego rzędu. Jej zadaniem jest nakreślenie palcem kształtu, który widziała na kartce, na plecach osoby siedzącej przed nią. Powinno to zostać wykonane możliwie dokładnie.
5. Osoba siedząca w rzędzie jako pierwsza ma za zadanie narysować na kartce to, co zostało narysowane na jej plecach.
6. Na koniec pokaż grupie pierwotny rysunek i porównaj go z tymi stworzonymi przez poszczególne grupy.
7. Następnie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - dlaczego tak trudno było zachować szczegóły kształtu?
  - od czego zależą zniekształcenia?
  - w jaki sposób można ich uniknąć?
  - w jaki sposób funkcjonują stereotypy?
  - co można zrobić, by je przełamać?

### Warianty:






Gra może zostać również przeprowadzona w formie znanego wszystkim „głuchego telefonu”. Sam mechanizm działania oraz pytania do ewaluacji są identyczne.

### Uwagi:

Gra uświadamia, w jaki sposób tworzą się i utrwalają przekłamania oraz jak ewoluują stereotypy. Zrozumienie ich mechanizmów powinno pomóc uczestniczkom i uczestnikom bardziej krytycznie podejść do gotowych rozwiązań podsuwanych przez media.

### Źródło:

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– pokazanie grupie, jaką rolę w procesie komunikacji odgrywa aktywne słuchanie</li><li>– ukazanie roli ciekawości świata w przełamywaniu stereotypów</li></ul>	 aktywne słuchanie	 20 minut
	 dowolna	 brak

### Krok po kroku:

1. Podziel grupę na dwie części (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**). Poproś jedną z grup o wyjście z sali.
2. Przekaż osobom, które wyszły z sali następującą instrukcję: *po powrocie na salę waszym zadaniem będzie opowiadanie przez 2 minuty z entuzjazmem o najlepszych wakacjach waszego życia.*
3. Osobom, które pozostały w sali, przekaz z kolei następującą instrukcję: *przez pierwszą minutę słuchajcie z zainteresowaniem opowiadania osób, które wejdą do sali, a przez drugą dawajcie sygnały, że nie słuchacie ich w ogóle.* Ustal gest, który będzie oznaczał, że właśnie minęła pierwsza minuta ćwiczenia (żeby uniknąć spoglądania na zegarki), np. weźmiesz do ręki marker i będziesz z nim chodziła/chodził po sali. Upewnij się, czy wszystkie osoby zrozumiały znaczenie gestu.
4. Poproś osoby z grupy, która pozostała w sali o pomoc w ustawieniu krzeseł w taki sposób, żeby każda osoba miała przed sobą wolne krzesło, na którym usiądzie osoba z drugiej części grupy.
5. Po upewnieniu się, że wszyscy zrozumieli zasady ćwiczenia, zaproś do sali grupę, która wcześniej ją opuściła. Poproś przybyłe osoby o zajęcie miejsca na dowolnym wolnym krześle.
6. Daj sygnał do rozpoczęcia rozmowy. Po upływie minuty – zgodnie z wcześniejszą instrukcją wykonaj ustalony gest – wtedy część grupy, która była w sali, przestanie słuchać współrozmówców/współrozmówczyń.
7. Po zakończeniu wypowiedzi przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - co zaobserwowały osoby, które wyszły z sali?
  - jakie towarzyszyły wam emocje?
  - jak się zachowujemy, kiedy słuchamy naszego współrozmówcy?
  - jak się zachowujemy, gdy nie słuchamy?
  - kiedy jest łatwiej rozmawiać z kimś – gdy nas słucha, czy gdy nas nie słucha? Na czym polega różnica?
  - na czym polega aktywne słuchanie?
  - w jakich sytuacjach jest szczególnie ważne?
  - czy znajdujecie powiązania pomiędzy mechanizmem stereotypizacji i aktywnego słuchania?

### Uwagi:

Stereotypy i uprzedzenia wynikają głównie z niewiedzy. Umiejętność słuchania jest kluczowa w lepszym poznawaniu świata, a tym samym w przełamywaniu stereotypów.

### Źródło:

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– uświadomienie grupie, jak często nasze wyobrażenia o drugiej osobie okazują się błędne</li><li>– pokazanie, czym może grozić pochopna ocena drugiego człowieka</li><li>– wprowadzenie do dyskusji na temat istoty empatii</li></ul>	 empatia (współodczuwanie)  dowolna	 20 – 30 minut  kartki A4 i długopisy (tyle, ile osób)
---	--	---

### Krok po kroku:

1. Podziel grupę na pary (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**). Poproś, żeby każda para znalazła sobie miejsce w sali.
2. Rozdaj długopisy oraz kartki z przygotowanymi wcześniej pytaniami. Poniżej przedstawionych jest kilka propozycji:
  - jakiej muzyki słuchasz?
  - w jaki sposób spędzasz swój wolny czas?
  - jaki byłeś /jaka byłaś jako dziecko?

Wyjaśnij, że uczestniczki i uczestnicy mają 10 minut na to, by zastanowić się nad tym, jakich odpowiedzi na zadane pytania udzieliłby ich partner/partnerka. Zaznacz, że nie wolno się w żaden sposób konsultować i porozumiewać. Poproś o zapisanie na kartkach kolejnych odpowiedzi.

3. Daj grupie czas, by w parach można było porównać odpowiedzi i sprawdzić, na ile były one trafne.
4. Na zakończenie ćwiczenia poproś wszystkie osoby z grupy o zajęcie miejsc w kole i rozpocznij ewaluację. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - czy trudno było wyobrazić sobie odczucia, zainteresowania i poglądy drugiej osoby?
  - które pytania sprawiały największą trudność?
  - jaka była trafność odpowiedzi?
  - które odpowiedzi były najbardziej zaskakujące?
  - co stanowiło podstawę wysnuwania takich a nie innych wniosków dotyczących partnerki/partnera?
  - czy często w życiu codziennym zdarza się, że oceniamy kogoś, kogo nie znamy?
  - jak często zdarza nam się mylić?
  - czy istnieje jakiś sposób minimalizowania owych pomyłek?
  - jak się czujemy, gdy inne osoby nas oceniają?

### Warianty:

Pytania mogą dotyczyć zarówno cech, zainteresowań, ale też poglądów danej osoby. Przykładowo:






- jaka jest twoim zdaniem najważniejsza cecha prawdziwego przyjaciela?
- jakimi wartościami kierujesz się w życiu?
- czy sama/sam kiedyś czułaś/czuleś się dyskryminowana/dyskryminowany?
- czy często spotykasz się z jawnymi przejawami dyskryminacji w swoim otoczeniu?

### Uwagi:

Ćwiczenie uświadamia, w jaki sposób działa mechanizm kategoryzacji. Dzięki niemu ludzie mają łatwość oceniania innych osób, mając do dyspozycji bardzo ograniczony zasób informacji na ich temat. Zjawisko to leży u źródła stereotypów i uprzedzeń, które prowadzą do dyskryminacji.

### Źródło:

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– uświadomienie uczestniczkom i uczestnikom liczby stereotypów, którymi się posługują</li><li>– pobudzenie wyobraźni grupy</li></ul>	 stereotyp, kategoryzacja	 15 – 20 minut
	 min. 10 osób max. 30 osób	 duże arkusze papieru z flipchartu (jeden na 5 osób), markery (tyle, ile osób)

### Krok po kroku:






1. Podziel grupę na zespoły 5-osobowe (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
2. Poproś, żeby każdy zespół utworzył rząd, w którym kolejne osoby będą siedziały jedna za drugą (w odstępie około pół metra).
3. Podaj arkusz papieru z flipchartu osobie siedzącej na końcu rzędu i wytłumacz, że zadaniem kolejnych osób z zespołu będzie narysowanie kolejnych części ciała określonej przez Ciebie osoby.
4. Wyjaśnij, że sposób, według którego tworzony będzie obrazek, jest następujący: ostatnia osoba w grupie rysuje głowę, następnie zagina arkusz, tak żeby nie było widać, co zostało narysowane i podaje osobie siedzącej przed sobą, która rysuje przykładowo tułów. Analogicznie następne osoby rysują kolejne części ciała. Ważne jest, by w kolejnych powstających częściach rysunku zostało zawartych jak najwięcej szczegółów.
5. Grupom zadaj do narysowania różne osoby: geja, Roma, narkomana, kobietę, aktywistę, itp.
6. Po zakończeniu pracy nad rysunkiem poproś poszczególne zespoły, żeby przez 10 minut przedyskutowały, dlaczego na flipcharcie pojawiły się takie a nie inne symbole.
7. Na zakończenie ćwiczenia kolejne grupy prezentują efekt pracy i zdają relację z dyskusji.
8. Po zakończeniu prezentacji efektów pracy w grupach przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - czy łatwo było wyobrazić sobie poszczególne osoby?
  - skąd pochodzą informacje na temat danych osób?
  - czy znacie kogoś reprezentującego daną grupę społeczną?
  - czy opinie ukształtowane są raczej na podstawie powszechnie obowiązujących kanonów myślenia czy też wynikają z wizerunku prezentowanego w mediach?

### Uwagi:

Gra, podobnie jak większość gier odwołujących się do stereotypów, ma za zadanie uświadomienie grupie źródeł kategoryzacji i szufladkowania. Pozwala też zastanowić się nad tym, skąd biorą się poszczególne stereotypy.

### Źródło:

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– uświadomienie działania mechanizmu odrzucenia</li><li>– uzmysłowienie grupie powstawania schematu relacji mniejszość – większość</li><li>– wstęp do dyskusji na temat wykluczenia, poczucia odrzucenia, braku zrozumienia i braku tolerancji</li></ul>	 wykluczenie	 15 – 20 minut
	 min. 15 osób max. 25 osób	 brak

### Krok po kroku:

1. Poproś ochotniczkę lub ochotnika o opuszczenie sali.
2. Pozostałe w sali osoby poproś, by wymyśliły kryteria, według których podzielą się na zespoły. Może to być kolor oczu, rozmiar buta lub też inna cecha. Podzielone w ten sposób grupy powinny stanąć w zamkniętych kołach.
3. Następnie poproś ochotniczkę lub ochotnika o wejście do sali i próbę odnalezienia swojej grupy poprzez pytanie kolejnych zespołów, czy cecha, która jej/jego zdaniem może być wspólna dla danej grupy, jest tą właściwą. Nawet jeżeli ochotniczka lub ochotnik pyta właściwą grupę, lecz o niewłaściwą cechę – nie ma wstępu do zespołu. Członkowie zespołu mogą odpowiadać tylko tak lub nie.
4. Gra kończy się w chwili, w której outsiderka/outsider poda właściwą cechę wspólną dla danego zespołu, którą jednocześnie może przypisać sobie i zostanie wpuszczona/wpuszczony do grupy.
5. Następnie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - jak zachowują się wobec nas osoby z grupy, gdy do niej należymy?
  - czy łatwo jest odrzucać osoby z zewnątrz?
  - czy osoby należące do grupy są w stanie podejść do outsiderski/outsidera z empatią? Czy zastanawiają się nad jej/jego uczuciami?
  - jak czuje się osoba odrzucana?
  - jakie są korelacje przedstawionej sytuacji do naszej rzeczywistości?
  - do jakich grup należą poszczególne osoby?
  - czy kryteria przystąpienia do tych grup są klarowne i zrozumiałe dla osób z zewnątrz?
  - jak traktowane są osoby będące nowymi członkami grupy?
  - czy macie doświadczenia związane z wykluczeniem i poczuciem braku akceptacji?

### Warianty:






Jeżeli ochotniczce lub ochotnikowi szybko uda się odnaleźć klucz podziału na grupy, możesz poprosić kolejną osobę o wyjście z sali i powtórzyć raz jeszcze raz ćwiczenie, pamiętając o wcześniejszym podziale na nowe grupy.

### Uwagi:

- ważne jest, by wybrane przez poszczególne zespoły czynniki identyfikacji (cechy wspólne) nie były zbyt trudne do odgadnięcia. Jeżeli wszystkie grupy wybiorą hobby – odnalezienie właściwego zespołu w przypadku szkolenia otwartego, którego uczestnicy nie znają się dobrze, będzie bardzo trudne i zabierze dużo czasu.
- ćwiczenie koncentruje się na problemie wykluczenia. Może ono stanowić wstęp do dyskusji na temat osobistych doświadczeń uczestniczek i uczestników związanych z wykluczeniem.

### Źródło:

Gra opracowana na podstawie: *Pakietu edukacyjnego: Wszyscy inni, każdy równy*. Europejski Ruch Młodzieżowy przeciwko Rasizmowi, Ksenofobii, Przejawom Antysemityzmu i Nietolerancji

 <ul style="list-style-type: none"><li>– uświadomienie grupie, jak często posługujemy się stereotypami</li><li>– uświadomienie wpływu stereotypów i uprzedzeń na nasz stosunek do innych ludzi</li><li>– wprowadzenie do dyskusji na temat stereotypów oraz sposobu ich funkcjonowania w społeczeństwie</li></ul>	 stereotyp, wyobrażenie	 20 – 30 osób
	 min. 15 osób max. 30 osób	 kartki A4, długopisy (tyle, ile osób)

### Krok po kroku:

1. Przygotuj kartki A4, zapisując na dole każdej z nich kolejne postacie: ksiądz, narkoman, Cygan, gej, kobieta, nastolatka w ciąży, policjant, Żyd, arab, aktywista.
2. Poproś grupę o zajęcie miejsc w kole. Wyjaśnij, że nie można komunikować się między sobą.
3. Rozdaj kartki i długopisy. Poproś, by każda osoba zapisała – poczynając od góry kartki – pierwsze skojarzenie na temat danej osoby, które przychodzi mu do głowy. Poproś o zagięcie kartki, tak by nie było widać, co zostało napisane.
4. Stań w środku koła i wytłumacz, że gdy mówisz: tik – kartka powinna zostać przekazana osobom siedzącym po lewej, na tak – wszystkie osoby bez zastanowienia dopisują swoje skojarzenia, dotyczące osoby wymienionej na kartce, zaginają kartkę, tak by nie była widoczna zapisana treść i na kolejne tik znowu podają kartkę dalej.
5. Zakończ grę, gdy każda osoba z grupy dopisze swoje skojarzenie na każdej kartce, po czym poproś o rozwinięcie kartki i zapoznanie się z zapisanymi na kartce skojarzeniami.
6. Poproś kolejne osoby o prezentację zawartości ich kartek.
7. Następnie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - które skojarzenia najczęściej się powtarzają i dlaczego?
  - dlaczego upraszczamy naszą rzeczywistość? Dlaczego kategoryzujemy?
  - czy stereotypy mogą być pozytywne?
  - w jaki sposób stereotypy pojawiają i utrwalają się w społeczeństwie?

### Warianty:






Przed rozpoczęciem ćwiczenia zastanów się, czy grupa powinna wykonywać ćwiczenie w jednym czy też w dwóch kołach. Zależy to zarówno od liczby postaci, które zapiszesz na kartkach, jak i od wielkości kartek i czasu przeznaczanego na grę – w grupach powyżej 12 osób optymalne jest podzielenie uczestniczek i uczestników na dwa zespoły.

### Uwagi:

- pamiętaj, żeby zakładki robione przez uczestników nie były zbyt duże, tak by każda osoba miała szansę coś dopisać.
- skoncentruj się na podsumowaniu, bowiem kluczową kwestią dotyczącą wszystkich gier związanych ze stereotypami jest przykładanie szczególnej uwagi do odpowiedniego przedyskutowania ćwiczenia, tak by nie przyczyniło się ono do pogłębiania stereotypów, tylko ich łamanie.

### Źródło:

Gra opracowana na podstawie: *Pakietu edukacyjnego: Wszyscy inni, każdy równy*. Europejski Ruch Młodzieżowy przeciwko Rasizmowi, Ksenofobii, Przejawom Antysemityzmu i Nietolerancji

 <ul style="list-style-type: none"><li>– uświadomienie uczestniczkom i uczestnikom różnic i podobieństw</li><li>– odwołanie się do potrzeby akceptacji</li></ul>	 tożsamość	 15 – 20 minut
	 min. 10 osób max. 25 osób	 długopisy (tyle, ile osób), samoprzylepne karteczki

#### Krok po kroku:

1. Poproś grupę o zajęcie miejsca w kole. Rozdaj każdej osobie po trzy samoprzylepne karteczki i długopis.
2. Poproś, by każda osoba zastanowiła się przez 5 minut nad trzema najważniejszymi dla niej rolami społecznymi, jakie może sobie przypisać (nauczyciel, kobieta, ojciec, wielbiciel muzyki poważnej). Poproś o zapisanie każdej z nich na osobnej kartce.
3. Pozbieraj kartki.
4. Odczytaj kolejno zapisane na kartkach role społeczne i poproś, żeby za każdym razem wstawały osoby, które utożsamiają się z daną kategorią, nawet jeżeli wcześniej nie zapisały tego na swoich kartkach.
5. Na zakończenie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - czy trudno jest określić najważniejsze dla siebie role społeczne?
  - jak często role te zbieżne są z rolami innych osób?
  - czy czujecie więź z osobami, które podobnie jak wy utożsamiają się z daną rolą?
  - jakie uczucie towarzyszy odkrywaniu dzielących ludzi różnic?
  - jakie uczucie towarzyszy odkrywaniu podobieństw?






#### Uwagi:

Gra uświadamia, jak bardzo ludzie się różnią, a jednocześnie jak wiele ich łączy. Pokazuje, w jaki sposób mogą tworzyć się grupy i podgrupy, co stanowi podstawę postrzegania innych jako obcych. Solidarność odczuwana z osobami, które są do nas podobne jest zjawiskiem naturalnym. Nie powinna ona jednak pociągać za sobą wrogości wobec innych.

#### Źródło:

Toolbox for trainers. SALTO

# Domino

 <ul style="list-style-type: none"><li>– wprowadzenie do koncepcji przeciwdziałania dyskryminacji poprzez poszanowanie różnorodności</li><li>– zachęcenie grupy do szukania podobieństw</li></ul>	 podobieństwa, różnorodność	 15 – 20 minut
	 max. 30 osób	 brak

## Krok po kroku:

1. Poproś grupę o zajęcie miejsc w kole.
2. Wy tłumacz, że ćwiczenie będzie polegało na podaniu przez każdą osobę dwóch cech, które określają każdą uczestniczkę lub uczestnika. Pierwsza osoba staje na środku koła i wymienia dwie wybrane przez siebie cechy, np.: *z lewej strony jestem studentką, z prawej słucham muzyki rockowej.*
3. Następnie osoba, która spełnia jedno z podanych kryteriów, podchodzi i dołącza się do pierwszej osoby (z odpowiedniej strony), łapiąc ją za rękę.
4. Wyjaśnij, że gra trwa tak długo, aż tworzone przez wszystkich koło zostanie zamknięte.
5. Jeżeli osoby zamykające koło mają problem z podaniem wspólnej dla siebie cechy, powinny ją ustalić na drodze negocjacji.
6. Następnie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - czy trudno było odnaleźć podobieństwa?
  - do czego prowadzi koncentrowanie się na podobieństwach, a do czego koncentrowanie się na różnicach?
  - z jakimi osobami szczególnie trudno może być znaleźć podobieństwa, a z jakimi łatwo?

## Uwagi:






- odnalezienie podobieństw w grupie osób reprezentujących stosunkowo jednolitą grupę społeczną nie stanowi większego problemu. Wyzwaniem natomiast jest znalezienie wspólnych cech z osobami należącymi do mniejszości bądź też należącymi do grup szczególnie narażonych na dyskryminację.
- kontynuację metody stanowi ćwiczenie → **SIEĆ**, które mobilizuje uczestniczki i uczestników do szukania podobieństw z osobami, z którymi zdecydowanie mniej ich łączy.

## Źródło:

Gra opracowana na podstawie: Pakietu edukacyjnego: *Wszyscy inni, każdy równy*. Europejski Ruch Młodzieżowy przeciwko Rasizmowi, Ksenofobii, Przejawom Antysemityzmu i Nietolerancji



# Socjogram

 <ul style="list-style-type: none"><li>– uświadomienie zróżnicowania w grupie</li><li>– określenie czynników wykluczenia</li></ul>	 <p>grupa, tożsamość, czynniki wykluczenia</p>  <p>min. 5 osób max. 20 osób</p>	 <p>30 minut</p>  <p>dwa arkusze papieru z flipchartu, kartki A4 (jedna na parę), długopisy lub markery</p>
---	---	---

## Krok po kroku:

1. Przygotuj dużą planszę (przy użyciu arkuszy papieru z flipchartu). Narysuj na nich pięć poziomych linii (w odstępie ok. 30 cm). Na końcach każdej z nich umieść następujące określenia:
  - *kobieta – mężczyzna*
  - *osoba z wysokim wykształceniem – osoba z niższym wykształceniem*
  - *osoba pochodząca z miasta – osoba pochodząca ze wsi*
  - *osoba młodsza – osoba starsza*
  - *osoba pochodząca z bogatej rodziny – osoba pochodząca z uboższej rodziny*
2. Podziel grupę na pary (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**). Poproś, żeby każda para zastanowiła się nad określonymi na papierze z flipchartu kategoriami i przedyskutowała, w którym miejscu każda z osób może umieścić się na skali. Dyskusja powinna trwać 10 minut.
3. Następnie poproś pary o zaznaczenie na flipcharcie, gdzie każda z osób tworzących parę umieszcza się na poszczególnych skalach. Poproś o połączenie zaznaczonych punktów linią, którą należy podpisać swoim imieniem.
4. Przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - czy trudno było znaleźć właściwe miejsce na poszczególnych skalach?
  - jakie czynniki wykluczenia są widoczne dla każdego z nas w pierwszym kontakcie (płeć)?
  - czy istnieją czynniki, które nie są dostępne w trakcie pierwszego kontaktu? Jakież?
  - jakie są inne od podanych w ćwiczeniu czynniki wykluczenia? Na ile są jednoznaczne?

## Warianty:

Wymienione powyżej czynniki wykluczenia to tylko przykłady. Możesz również zastosować inne kategorie.






## Uwagi:

- istotna w tym ćwiczeniu jest dyskusja na temat względności pewnych pojęć i kategorii, np. płeć można rozumieć jako płeć fizyczną, ale także jako płeć społeczno-kulturową. Możesz wyjaśnić tę względność przed rozpoczęciem ćwiczenia.
- dyskusja może potoczyć się w kierunku dostrzegania dyskryminacji związanej z poszczególnymi czynnikami wykluczeń.

## Źródło:

*Be Equal. Be Different.* E-Quality, Experts in Gender and Ethnicity, Holandia

# Czarny charakter, biały charakter

 <ul style="list-style-type: none"><li>– uświadomienie stronniczości języka</li><li>– uświadomienie, w jaki sposób można dyskryminować za pośrednictwem języka</li><li>– zachęcenie uczestniczek i uczestników do poszukiwania alternatyw dla dyskryminujących pojęć</li></ul>	 dyskryminacja   dowolna	 20 – 30 minut   arkusze papieru do flipchartu (jeden na grupę), kolorowe markery
---	--	---

## Krok po kroku:

1. Podziel uczestniczki i uczestników na 4 – 5-osobowe grupy (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
2. Poproś każdą grupę, żeby na arkuszach papieru z flipchartu narysowała tabelę o trzech kolumnach. Dwie pierwsze należy opisać wyrazami: pozytywne i negatywne. Trzecia kolumna powinna pozostać pusta.
3. Wyjaśnij, że zespoły mają 10 minut na wypełnienie dwóch pierwszych kolumn, wpisując do nich pojęcia, które mają jednoznacznie pozytywne lub też jednoznacznie negatywne zabarwienie w języku polskim.
4. Następnie poproś, żeby wszystkie grupy uzupełniły trzecią kolumnę, znajdując alternatywne wyrażenia do haseł zapisanych w kolumnie zawierającej negatywne sformułowania.
5. Na zakończenie poproś zespoły o zaprezentowanie efektów pracy. Następnie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - która kolumna była najdłuższa?
  - jakiego typu słowa możemy znaleźć w kolumnie pierwszej, a jakiego typu w kolumnie drugiej?
  - czy ważne jest, by używać języka, który nie niesie za sobą negatywnych powiązań?
  - jak możemy zmieniać język?
  - jaka jest rola mediów w powielaniu negatywnych stereotypów?



## Uwagi:

Ciekawym rozwinięciem dyskusji może być rozmowa na temat poprawności politycznej bądź też przejawów dyskryminacji w języku, np. męskich końcówek (prezydent – nie prezydentka).

## Źródło:

Gra opracowana na podstawie: *Pakietu edukacyjnego: Wszyscy inni, każdy równy*. Europejski Ruch Młodzieżowy przeciwko Rasizmowi, Ksenofobii, Przejawom Antysemityzmu i Nietolerancji

# Etykiety

 <ul style="list-style-type: none"><li>– wprowadzenie do zagadnienia etykietyzacji</li><li>– wstęp do dyskusji na temat efektów stereotypowego traktowania ludzi</li></ul>	 etykiety, stereotypy  min. 10 osób	 30 minut  etykiety samoprzylepne (tyle, ile osób), arkusze papieru do flipchartu (jeden na grupę), kolorowe markery
---	--	---

## Krok po kroku:






1. Przygotuj etykiety. Na każdej z nich umieść cechy charakteryzujące ludzi, np. leniwy, dowcipny, nieodpowiedzialny itd. Liczba kompletów etykiet powinna być równa liczbie zespołów, na które podzielił grupę.
2. Podziel grupę na zespoły 4 – 5-osobowe (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
3. Wytłumacz uczestniczkom i uczestnikom, że za chwilę nakleisz im na czoła etykiety, które będą czytelne dla wszystkich pozostałych osób z zespołu.
4. Wyjaśnij, że zadaniem poszczególnych zespołów jest stworzenie plakatu z hasłem kampanii przeciwdziałania dyskryminacji. Podczas pracy w zespole wszystkie osoby powinny traktować się zgodnie z opisującą je cechą, umieszczoną na etykiecie. Ujawnianie treści etykiet jest oczywiście zabronione.
5. Po zakończeniu pracy poproś zespoły o zaprezentowanie przygotowanych plakatów. Ujawnij także, jakie cechy były przypisane poszczególnym uczestniczkom i uczestnikom.
6. Następnie przejdź do podsumowania ćwiczenia i ewaluacji. Mogą być w tym pomocne poniższe pytania:
  - jak czuliście/czuliście się podczas ćwiczenia?
  - czy trudno było traktować ludzi zgodnie z etykietami?
  - czy ktoś wszedł w swoją rolę? Czy ktoś próbował zachowywać się zgodnie z tym, jak był traktowany?
  - jakiego typu etykiety przyklejamy ludziom w życiu codziennym? Jak to na nich wpływa?

## Źródło:

Gra opracowana na podstawie: *Pakietu edukacyjnego: Wszyscy inni, każdy równy*. Europejski Ruch Młodzieżowy przeciwko Rasizmowi, Ksenofobii, Przejawom Antysemityzmu i Nietolerancji



## *Symulacje*

 <ul style="list-style-type: none"><li>– uświadomienie różnic w możliwości samorozwoju jednostek</li><li>– uświadomienie sposobu powstawania zjawiska nierówności społecznej</li><li>– uświadomienie roli empatii w budowaniu tolerancji</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>niesprawiedliwość, dyskryminacja, empatia</li></ul>  <ul style="list-style-type: none"><li>min. 10 osób</li><li>max. 30 osób</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>60 minut</li></ul>  <ul style="list-style-type: none"><li>małe karteczki, magnetofon lub odtwarzacz CD ze spokojną muzyką</li></ul>
---	---	--

### Krok po kroku:

1. Postaraj się stworzyć spokojną atmosferę z cichą muzyką w tle. Jeśli nie jest to możliwe, poproś grupę o ciszę.
2. Wręcz uczestniczkom i uczestnikom kartki z zapisanymi na nich rolami, prosząc o niepokazywanie ich innym.
3. Poproś uczestniczki i uczestników o zajęcie miejsc i samodzielne zapoznanie się z treścią przypisanych im ról.
4. Poproś, by każda osoba postarała się wyobrazić sobie swoją rolę. Odczytaj niektóre z podanych poniżej pytań, robiąc krótką przerwę po każdym pytaniu, tak by dać szansę zastanowienia się nad jego treścią. Zadaniem uczestniczek i uczestników jest próba zbudowania obrazu ich życia w roli, którą otrzymały/otrzymali.
  - jak wyglądało twoje dzieciństwo? W jakim mieszkająś/mieszkałeś domu? Jakie zabawy lubiłaś/lubiłeś? Czym zajmowali się twoi rodzice?
  - jak wygląda teraz twoje życie codzienne? Co robisz rano, w południe, wieczorem?
  - jaki styl życia prowadzisz? Gdzie mieszkasz? Ile pieniędzy masz do dyspozycji miesięcznie? Co robisz w swoim czasie wolnym? Jak spędzasz wakacje?
  - co cię ekscytuje i czego się boisz?
5. Poproś, żeby grupa ustawiła się obok siebie w jednej linii (tak jak na linii startowej). Podkreśl, że nadal nie można się ze sobą komunikować.
6. Powiedz, że będziesz odczytywać listę sytuacji lub wydarzeń. Za każdym razem, kiedy ktoś z uczestniczek i uczestników będzie mógł po odniesieniu przedstawionego wydarzenia do przypisanej roli odpowiedzieć *tak*, powinien zrobić krok do przodu. Jeśli nie może odpowiedzieć twierdząco, powinien pozostać na swoim miejscu.
7. Przeczytaj po kolei sytuacje z listy zamieszczonej na końcu ćwiczenia. Po przeczytaniu każdej z nich zrób krótką przerwę, dając każdej osobie czas na zastanowienie, czy może zrobić krok do przodu, a także na rozejrzenie się wokół siebie.
8. Na zakończenie daj wszystkim chwilę czasu na porównanie wzajemnych relacji (odległości). Poproś uczestniczki i uczestników, żeby powiedzieli kolejno, jakie były ich role.
9. Zaprosz grupę do zajęcia miejsc w kole. Zadbaj o to, aby wszyscy mogli wyjść z odgrywanych ról i rozpocznij ewaluację. Mogą w niej być pomocne następujące pytania:
  - jak czują się ludzie robiący krok do przodu, a jak pozostający w tym samym miejscu?
  - w którym momencie osoby postępujące do przodu zauważyły, że inni nie poruszają się tak szybko jak one?
  - czy jakaś osoba czuła w jakimś momencie, że jej podstawowe prawa człowieka są ignorowane?
  - czy potraficie odgadnąć role pozostałych uczestniczek i uczestników? Poproś, aby każda osoba ujawniła swoją rolę w tej części dyskusji.
  - jak łatwe lub trudne było wyobrażenie sobie wylosowanej roli? Na jakiej podstawie wyobrażałyście/wyobrażaliście sobie swoje role?
  - czy to ćwiczenie odzwierciedla sytuację w prawdziwym społeczeństwie? W jaki sposób?
  - w przypadku których postaci i stwierdzeń można mówić o dyskryminacji?
  - jak bardzo nasze wyobrażenia na temat innych związane są ze stereotypami? Czy stereotypy mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne?

### Warianty:

Jeżeli grupa jest duża, a sala zbyt mała, by wszystkie osoby mogły ustawić się w jednym rzędzie, możesz rozdać uczestniczkom i uczestnikom cukierki. Poproś wówczas, żeby każda osoba, która może odpowiedzieć *tak*, podniosła rękę. Tym właśnie osobom rozdawaj cukierki. Na koniec porównaj liczbę cukierków. Pozycja osoby, która ma ich najwięcej, jest najlepsza.

### Uwagi:

- w fazie wchodzenia w rolę uczestniczki i uczestnicy mogą powiedzieć, że nie wiedzą wystarczająco wiele o postaci, którą wylosowali. Wyjaśnij, że nie jest to najważniejsza część ćwiczenia, że powinny/powinni użyć swojej wyobraźni i zrobić to najlepiej, jak potrafią.
- możesz zmienić proponowane role tak, by dostosować je do rzeczywistości, w której żyje grupa. Pamiętaj jednak, że walor tej gry polega na tym, że można obserwować zmieniający się dystans pomiędzy poszczególnymi osobami. Zadbaj o to, by przynajmniej kilka osób mogło postępować do przodu szybciej, a kilka wolniej.
- w czasie omówienia ćwiczenia postaraj się dowiedzieć, w jaki sposób i na jakiej podstawie uczestniczki i uczestnicy tworzyli obrazy swoich postaci. Czy wszystkie osoby są pewne, że te informacje są właściwe? Na tej podstawie możesz rozpocząć krótki wykład o mechanizmie powstawania stereotypów i uprzedzeń.

### Źródło:

Opracowano na podstawie *Compass. Manual on human rights education for young people.*

### Karty z rolami dla grupy (do powielenia)

Jesteś bezrobotną samotną matką.	Jesteś przewodniczącym młodzieżówki partyjnej, której „partia matka” sprawuje teraz władzę.
Jesteś córką dyrektora lokalnego banku. Studiujesz ekonomię na uniwersytecie.	Jesteś synem chińskich imigrantów, którzy prowadzą dochodowy bar szybkiej obsługi.
Jesteś muzułmańską dziewczyną mieszkającą z bardzo religijnymi rodzicami.	Jesteś córką ambasadora USA w kraju, w którym teraz mieszkasz.
Jesteś żołnierzem odbywającym obowiązkową służbę wojskową.	Jesteś właścicielem dochodowego przedsiębiorstwa importowo-eksportowego.
Jesteś niepełnosprawnym młodym mężczyzną poruszającym się na wózku inwalidzkim.	Jesteś emerytowanym robotnikiem z fabryki obuwia.
Jesteś 17-letnią Romką, która nie skończyła szkoły podstawowej.	Jesteś dziewczyną młodego artysty uzależnionego od heroiny.
Jesteś prostytutką w średnim wieku zarażoną wirusem HIV.	Jesteś 22-letnią lesbijką.
Jesteś bezrobotnym nauczycielem w obcym kraju, którego języka nie znasz.	Jesteś modelką o afrykańskich korzeniach.
Jesteś 24-letnim uchodźcą z Afganistanu.	Jesteś młodym bezdomnym człowiekiem.
Jesteś nielegalnym uchodźcą z Mali.	Jesteś 19-letnim synem rolnika z małej wsi położonej daleko w górach.

## Sytuacje i wydarzenia

- nigdy nie doświadczyłeś żadnych poważnych problemów finansowych.
- masz dom lub mieszkanie z telefonem i telewizją.
- czujesz, że twój język, kultura i religia jest szanowana przez społeczeństwo, w którym żyjesz.
- czujesz, że twoja opinia w sprawach politycznych i społecznych jest wysłuchiwana.
- inni ludzie konsultują się z tobą w różnych sprawach.
- nie boisz się, że zostaniesz zatrzymany przez policję.
- wiesz, gdzie zwrócić się po poradę lub pomoc, jeśli jej potrzebujesz.
- nigdy nie czułeś się dyskryminowany ze względu na swoje pochodzenie.
- masz adekwatną do twoich potrzeb opiekę medyczną i socjalną.
- możesz wyjechać na wakacje raz w roku.
- możesz zaprosić przyjaciół na kolację do domu.
- twoje życie jest interesujące i pozytywnie patrzysz w przyszłość. Uważasz, że możesz studiować i wykonywać wybrany przez siebie zawód.
- nie boisz się prześladowania lub ataków na ulicach czy w mediach.
- możesz głosować w narodowych i lokalnych wyborach.
- możesz obchodzić swoje najważniejsze święta religijne ze swoją rodziną i bliskimi przyjaciółmi.
- możesz uczestniczyć w międzynarodowym seminarium odbywającym się za granicą.
- możesz iść do kina lub teatru co najmniej raz w tygodniu.
- nie boisz się o przyszłość swoich dzieci.
- możesz kupić sobie nowe ubranie co najmniej raz na trzy miesiące.
- możesz zakochać się w osobie, którą wybierzesz.
- czujesz, że twoje kompetencje są szanowane i doceniane w społeczeństwie, w którym żyjesz.
- możesz korzystać z Internetu.



 <ul style="list-style-type: none"><li>– poruszenie problematyki dyskryminacji ze względu na narodowość</li><li>– podniesienie świadomości na temat kwestii polityki imigracyjnej i sposobów jej realizacji</li><li>– uświadomienie wagi edukacji międzykulturowej</li><li>– wskazanie na rolę bariery językowej w komunikacji międzyludzkiej</li><li>– rozwijanie empatii poprzez postawienie się w roli uchodźców starających się o azyl</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>dyskryminacja, uchodźca</li></ul>  <ul style="list-style-type: none"><li>dowolna</li></ul>	 <ul style="list-style-type: none"><li>30 – 40 minut</li></ul>  <ul style="list-style-type: none"><li>formularze aplikacji (kopie według załączonego wzoru), sala: biurko przygotowane jako miejsce pracy urzędnika, z krzesłem na wprost, na którym będzie przyjmował petentów</li></ul>
---	---	---

### Krok po kroku:

1. Pozwól uczestniczkom i uczestnikom wejść do sali, ale ich nie witaj i nie reaguj na ich obecność. Nie tłumacz, o co chodzi i co się będzie działo.
2. Oczekaj kilka minut, po czym wyjmij i rozdaj wszystkim formularze oraz długopisy.
3. Wyjaśnij, że uczestniczki i uczestnicy mają 5 minut na wypełnienie wniosków, ale nie mów nic więcej. Zignoruj pytania i protesty. Gdyby zmuszano Cię udzielenia informacji, mów, ale w obcym lub wymyślonym języku. Pamiętaj, że problemy uchodźców to nie Twoja sprawa. Ty masz tylko rozdać formularze, a potem je zebrać, bo na tym polega Twoja praca.
4. Jeśli ktoś się spóźni, witaj go zdawkowo (*Spóźnił się Pan. Oto formularz. Proszę go wypełnić. Zostały jeszcze 2 minuty.*).
5. Po 5 minutach zbierz formularze, nie uśmiechając się i nie nawiązując jakichkolwiek form osobistego kontaktu.
6. Wyczytaj nazwisko z wypełnionych formularzy i każ tej osobie podejść. Spójrz na kwestionariusz i skomentuj go np. *nie wypełniła Pani rubryki 6. Nie można przyznać azylu. Proszę odejść.* Nie wdawaj się w dyskusję. Poproś następną osobę.
7. Powtórz ten scenariusz kilka razy. Nie musisz rozmawiać ze wszystkimi na sali. Kontynuuj tak długo, aż uczestniczki i uczestnicy zrozumieją sens warsztatu.
8. Wyjdź z roli i zaproś grupę do dyskusji. Mogą być w niej pomocne następujące pytania:
  - jak czuliście/czuliście się, wypełniając niezrozumiały formularz?
  - czy była to autentyczna symulacja sytuacji uchodźców starających się o azyl?
  - czy waszym zdaniem starający się o azyl w Polsce są traktowani fair przy składaniu wniosków i przyznawaniu azylu? Dlaczego tak myślicie?
  - jakie mogą być konsekwencje odrzucenia wniosku o azyl (dla wnioskujących osób)?
  - czy znalazłyście/znaleźliście się kiedyś w sytuacji, w której miałyście/mieliście kontakt z urzędnikiem obcego państwa, którego język nie był wam znany (np. policjant, kontroler)? Jak się wtedy czuliście/czuliście?
  - jakie są sposoby przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na nieznaną języka?
  - czy istnieje i jaki jest stereotyp uchodźcy?

### Uwagi:

Warsztat jest łatwy do przeprowadzenia, ponieważ Twoim zadaniem jest bycie bezwzględna i nieuprzejmą osobą. Pamiętaj, że położenie uchodźców nie jest Twoją sprawą. Ty tylko wykonujesz swoje obowiązki. Wielu ludzi nie życzy sobie uchodźców w swoim kraju, dlatego urzędnicy zajmujący się imigrantami mają nakaz „odsiać” uchodźców i wpuszczać tylko tych, którzy mają dokumenty tożsamości oraz wypełnili poprawnie formularz. Uchodźcy bardzo często słabo znają język kraju, do którego przybyli i wypełnienie formularza jest dla nich bardzo trudne. Ponadto są oni w rozpaczliwym położeniu i reagują emocjonalnie. Trudno im zrozumieć, co się dzieje. Ich wnioski są często oddalane, a oni nie wiedzą nawet dlaczego.






### Źródło:

Opracowano na podstawie *Compass*. Manual on human rights education for young people.

## Kwestionariusz do powielenia

### ASYLUM APPLICATION

1.	Családi és utónév	
2.	Дата і места нараджэння	
3.	Viimeisin osoite	
4.	Անձնագրի համարը	
5.	Επόγγελμα ή κυρκι απασχόληση	
6.	Başvuran kişiye eşlik eden refakatçi veya yakiniannin isimleri	
7.	Meio e local de entrada no país	
8.	Ghaliex titlob għall-azilju?	
9.	Свидетельство преследований, на основании которых составлено заявление	
10.	Avez-vous présenté une demande d'asyle auparavant? Veuillez donner des détails sur les pays, les dates et les motifs.	
11.	Dali imate rodnini ili poznanici vo ova zemja? Ako imate, navedete gi iminjata i adresite.	
12.	ما هي اللغات التي تتكلمها وما هي مستوى ثقافتك	

 <ul style="list-style-type: none"> <li>– zapoczątkowanie dyskusji na temat podstawowych wartości</li> <li>– podniesienie poziomu energii w grupie</li> <li>– zasygnalizowanie roli współpracy w przezwyciężaniu problemów i osiąganiu wspólnych celów</li> </ul>	 wartości, społeczeństwo   min. 10 osób max. 30 osób	 30 – 40 minut   balony (2 na każdą osobę), sznurek (około 1 m na osobę), markery (tyle, ile osób), karteczki samoprzylepne, arkusze papieru z flipchartu
--	---	---

### Krok po kroku:

1. Rozdaj uczestniczkom i uczestnikom samoprzylepne karteczki i markery. Poproś, żeby każda osoba indywidualnie zastanowiła się nad tym, jakie wartości są jej zdaniem szczególnie ważne dla pokojowej i harmonijnej koegzystencji ludzi i społeczeństw. Czas na wykonanie zadania: 5 minut.
2. Poproś o zapisanie zidentyfikowanych wartości na karteczkach, po jednej na każdej karteczce. Każda osoba powinna wymyślić co najmniej dwie cechy. Następnie wszyscy kolejno odczytują swoje hasła i przyklejają karteczki na wskazanym arkuszu papieru do flipchartu.
3. Kolejny etap ćwiczenia rozpocznij od rozdania każdej osobie dwóch balonów i kawałka sznurka. Zadaniem każdej osoby w grupie jest nadmuchiwanie balonów i przytwierdzenie do nich sznurka w taki sposób, by możliwe było przywiązanie balonu do kostki u nogi. Zanim balony zostaną przywiązane do kostki, każda osoba powinna zastanowić się nad dwiema przeszkodami, które stoją na drodze do pokojowej i harmonijnej koegzystencji ludzi i społeczeństw. Poproś uczestniczki i uczestników o zapisanie haseł markerem na balonach i przywiązanie ich do kostek u nogi.
4. Gdy wszystkie osoby wykonają zadanie, poproś je, by usiadły na chwilę w kole i po kolei opowiedziały, czym ich zdaniem są kajdany utrudniające ludziom harmonijną koegzystencję.
5. Następnie poproś grupę o wstanie i wzajemną pomoc w zrzuceniu ograniczających kajdanów, czyli zniszczeniu balonów.
6. Gdy kajdany zostaną zniszczone, poproś uczestniczki i uczestników, żeby zabrali z arkusza papieru do flipchartu karteczki umieszczone tam w pierwszej części ćwiczenia i usiedli w kole. Wówczas rozpocznij dyskusję. Pomocne mogą okazać się zamieszczone poniżej pytania:
  - jakie pozytywne wartości zostały wyodrębnione i dlaczego?
  - co stanowi przeszkodę do osiągnięcia w społeczeństwie harmonii?
  - czy istnieje coś, co indywidualnie odczuwać możemy jako ograniczające nas kajdany?
  - jakie są sposoby pozbywania się kajdan?

### Uwagi:

- kluczowym elementem gry – podobnie jak większości symulacji – jest ewaluacja, podczas której grupa powinna mieć szansę wyczerpania tematu. **KAJDANY** nie dotyczą jednego konkretnego problemu społecznego, lecz odwołują się do uczuć i doświadczeń uczestniczek i uczestników, stanowiąc tym samym przesłankę do dalszych rozważań. Dlatego też metoda ta wykorzystywana może być jako wstęp do bardziej szczegółowych zagadnień.
- ćwiczenie pozwala osobie prowadzącej lepiej poznać grupę, jak i lepiej poznać się nawzajem członkiniom i członkom zespołu. W trakcie ćwiczenia poruszane będą najważniejsze wartości kształtujące nasz stosunek do ludzi i świata.

### Źródło:

Inspiracja do opracowania gry: *Pakiet edukacyjny: Wszyscy inni, każdy równy*. Europejski Ruch Młodzieżowy przeciwko Rasizmowi, Ksenofobii, Przejawom Antysemityzmu i Nietolerancji

 <ul style="list-style-type: none"><li>– uświadomienie grupie granic jej tolerancji</li><li>– uświadomienie działania mechanizmu stereotypizacji</li><li>– konfrontacja różnych stereotypów</li></ul>	 stereotypy, tolerancja	 50 – 60 minut
	 min. 10 osób max. 30 osób	 przygotowana według wzoru lista potencjalnych pasażerów pociągu, arkusze papieru do flipchartu (jeden na 4–5 osób), kolorowe markery (co najmniej jeden na 4–5 osób)

## Krok po kroku:

1. Poproś grupę o zajęcie miejsc w kole i opowiedz następującą historię, stanowiącą wprowadzenie do gry: *Wyobraźcie sobie, że jedziecie w pociągu Euro Rail z Madrytu do Moskwy. Trasa wiedzie przez cały kontynent i trwa naprawdę długo. Spróbujcie sobie wyobrazić, kogo chcielibyście spotkać w swoim przedziale, a kogo nie.*
2. Następnie rozdaj uczestniczkom i uczestnikom kartki z listą potencjalnych pasażerów pociągu i poproś, żeby indywidualnie zastanowiły i zastanowili się nad tym, z kim chcą odbyć taką podróż, a z kim nie. Wy tłumacz, że każda osoba powinna stworzyć listę trzech postaci, z którymi chciałaby dzielić jeden przedział pociągu Euro Rail oraz trzy, których nie chciałaby widzieć w swoim sąsiedztwie.
3. Gdy wszystkie osoby określą już swoje typy, podziel grupę na zespoły 4–5-osobowe (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
4. Przez kolejne 20 minut uczestniczki i uczestnicy mają za zadanie w zespołach wybrać trzech pożądaných i trzech niechcianých współtowarzyszy podróży.
5. Po upływie określonego czasu poproś wszystkie osoby o ponowne zajęcie miejsc w kole i zaprezentowanie efektów swojej pracy. Następnie rozpocznij podsumowanie ćwiczenia. Mogą być w tym pomocne następujące pytania:
  - trudniej jest wybrać osoby, z którymi chcecie się spotkać, czy też takie, których wolicie unikać?
  - czy przedstawiona w ćwiczeniu sytuacja jest realistyczna? Czy ktoś z was kiedyś doświadczył podobnej sytuacji?
  - czy przy podejmowaniu decyzji kierujemy się faktyczną wiedzą czy intuicją?
  - jakie są nasze źródła informacji na temat kolejnych postaci? Czy są one wiarygodne?
  - jakie czynniki decydują ostatecznie o podejmowanych przez nas decyzjach? Czy są to takie cechy jak narodowość i przynależność do konkretnej grupy społecznej czy też indywidualne cechy charakteru danej osoby?
  - jak czułobyście/czulibyście się w sytuacji, w której nikt nie chciałby z wami dzielić przedziału pociągu?

## Uwagi:

- w czasie prezentacji pracy poszczególnych grup zanotuj najczęściej powtarzające się odpowiedzi, tak by móc później dowiedzieć się, dlaczego zdaniem uczestników te właśnie osoby wybierane były najczęściej. Okazuje się, że podejmowane przez uczestniczki i uczestników decyzje o akceptacji bądź też odrzuceniu danej postaci wynikają nie tylko ze stereotypowego postrzegania kolejnych osób, lecz także z ich cech charakteru, które mogą nie odpowiadać osobie dokonującej wyboru.
- istotnym zagadnieniem, poruszonym także w ćwiczeniu → **KROK NAPRZÓD**, jest to, że opisy postaci, które mają do dyspozycji uczestniczki i uczestnicy są bardzo lakoniczne, lecz pomimo tego na ich podstawie należy podjąć decyzję i wyobrazić sobie daną osobę. Nie jest znana jej historia, ale i tak wymagane jest ocenienie jej. Ten niedobór informacji budzi niejednokrotnie bunt wśród uczestniczek i uczestników. Warto w takim przypadku zwrócić uwagę grupy, że zdarza nam się generalizować. Nawet na podstawie krótkich urywków informacji formułujemy sądy. Media pokazują jedynie wycinek rzeczywistości, a tym samym nie przyczyniają się do budowania tolerancji, lecz mogą wpływać na pogłębienie się uprzedzeń i stereotypów.

- dyskusję warto poprowadzić w kierunku sposobów łamania stereotypów. Jednym z takich sposobów jest spotykanie ludzi z różnych kultur, co zdecydowanie ułatwia ich zrozumienie. Może to być także budowanie wrażliwości i ciekawości świata, która mobilizuje, by nie przyjmować ślepo podawanych schematów, lecz podchodzić do pewnych informacji krytycznie, starając się samodzielnie dowiedzieć, jak jest naprawdę. Sugerujemy Ci podczas dyskusji wyodrębnić również inne sposoby przełamania stereotypów i budowania tolerancji.






### **Źródło:**

Inspiracja do opracowania gry: *Pakiet edukacyjny: Wszyscy inni, każdy równy*. Europejski Ruch Młodzieżowy przeciwko Rasizmowi, Ksenofobii, Przejawom Antysemityzmu i Nietolerancji

### **Lista potencjalnych towarzyszy podróży do skopiowania**

Potencjalni towarzysze podróży:

- serbski żołnierz z Bośni
- otyły Szwajcar – pośrednik finansowy
- włoski disc jockey, który zdaje się mieć mnóstwo dolarów
- Afrykanka sprzedająca wyroby skórzane
- młody artysta, który jest zakażony wirusem HIV
- Cygan z Węgier właśnie zwolniony z więzienia
- nacjonalista baskijski, który regularnie podróżuje do Rosji
- niemiecki raper, który prowadzi bardzo alternatywny styl życia
- niewidomy akordeonista z Austrii
- ukraiński student, który nie chce wracać do domu
- Rumunka w średnim wieku, która nie ma wizy i trzyma w ramionach roczne dziecko
- Holenderka – zagorzała i agresywna feministka
- skinhead ze Szwecji rzekomo pod wpływem alkoholu
- zapaśnik z Belfastu najwyraźniej jadący na mecz futbolowy
- polska prostytutka z Berlina
- francuski farmer, który mówi tylko po francusku i ma kosz pełen ostrego sera
- uchodźca kurdyjski mieszkający w Niemczech, który jest w drodze powrotnej do Libii

 <ul style="list-style-type: none"><li>– przedstawienie przykładów dyskryminacji</li><li>– wejście w rolę dyskryminującego i dyskryminowanego</li><li>– zachęcenie do dyskusji o tolerancji i dyskryminacji</li></ul>	 dyskryminacja, tolerancja	 ok. 90 minut
	 max. 32 osoby	 kartki A4, kolorowe markery

### Krok po kroku:

1. Przygotuj opisy scenek (według załączonego wzoru).
2. Podziel grupę na maksymalnie 4 zespoły liczące od 5 do 8 osób (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
3. Przedstaw instrukcję do ćwiczenia:

*Stopklatka to forma przedstawienia jednego fragmentu określonego wydarzenia. Nie można w niej używać ruchu. Muszą w niej wziąć udział wszyscy członkowie grupy. Każdy ma prawo wypowiedzenia tylko jednego zdania. Cała scena odbywa się w jednym miejscu i czasie – nie można przenosić akcji. Zdanie wypowiedziane przez każdą osobę w scenie powinno zostać zapisane na kartce i pokazane po jej odegraniu. W każdej scenie chodzi o przedstawienie sytuacji związanej z dyskryminacją.*
4. Rozdaj grupom opisy ich scenek.
5. Wyjaśnij, że każda grupa ma 20 minut na przygotowanie i następnie będzie miała za zadanie przedstawić przygotowaną przez siebie stopklatkę. Poinformuj, że po odegraniu scenki każdej osobie zadasz kilka pytań. Pozwól uczestnikom i uczestniczkom przygotować scenki. Następnie rozpocznij prezentację przygotowanych stopklatek.
6. Po każdej zaprezentowanej stopklatce poproś osoby odgrywające o pozostanie na miejscu. Podejdź do każdej osoby po kolei. Połóż jej rękę na ramieniu i patrząc w jej stronę, zadaj jej pytania:
  - kim jesteś?
  - co robisz?
  - dlaczego to robisz?
  - na kim się wzorujesz?
  - jaka jest twoja filozofia?
7. Pomóż grupie wyjść z przyjętych ról, przeprowadzając jedno z krótkich → **ĆWICZEŃ ODCZAROWUJĄCYCH**.
8. Omów ćwiczenie. Pomocne mogą być pytania zamieszczone poniżej:
  - jak się czuliście/czuliście, odgrywając swoje role?
  - co się wam podobało w tym ćwiczeniu, a co nie?
  - czy łatwo było odegrać swoje role?
  - jak dochodzi do takich sytuacji jak w trakcie ćwiczenia?
  - jak często waszym zdaniem mamy do czynienia z podobnymi zdarzeniami?

### Źródło:

nieznane

## Opis scenek do powielenia

### SCENKA 1

*Stopklatka to forma przedstawienia jednego fragmentu określonego wydarzenia. Nie można w niej używać ruchu. Muszą w niej wziąć udział wszyscy członkowie grupy. Każdy ma prawo wypowiedzenia tylko jednego zdania. Cała scena odbywa się w jednym miejscu i czasie – nie można przenosić akcji. Zdanie wypowiedziane przez każdą osobę w scenie powinno zostać zapisane na kartce i pokazane po jej odegraniu. W każdej scenie chodzi o przedstawienie sytuacji związanej z dyskryminacją.*

Do małego miasteczka przeprowadziła się romska rodzina. W związku z tym chłopiec będący członkiem tej rodziny musiał zmienić szkołę. Nauczycielka przyprowadziła nowego kolegę do klasy i przedstawiła go. Uczniowie przywitani go, ale w czasie przerwy nowe koleżanki i nowi koledzy nie chcieli się bawić z bohaterem historii.

W scenie może wziąć udział chłopiec, jego koleżanki i koledzy oraz nauczycielka.

### SCENKA 2

*Stopklatka to forma przedstawienia jednego fragmentu określonego wydarzenia. Nie można w niej używać ruchu. Muszą w niej wziąć udział wszyscy członkowie grupy. Każdy ma prawo wypowiedzenia tylko jednego zdania. Cała scena odbywa się w jednym miejscu i czasie – nie można przenosić akcji. Zdanie wypowiedziane przez każdą osobę w scenie powinno zostać zapisane na kartce i pokazane po jej odegraniu. W każdej scenie chodzi o przedstawienie sytuacji związanej z dyskryminacją.*

Parze młodych ludzi urodziło się dziecko. Rodzice uzgodnili, że to ojciec weźmie urlop i zrezygnuje na pewien czas z pracy. Oboje uznali, że to dla nich najlepsze rozwiązanie. Ojciec postanowił powiedzieć o tym swojemu szefowi i kolegom z pracy.

W scenie może wziąć udział mężczyzna, kobieta, dziecko, koledzy z pracy i szef.

### SCENKA 3

*Stopklatka to forma przedstawienia jednego fragmentu określonego wydarzenia. Nie można w niej używać ruchu. Muszą w niej wziąć udział wszyscy członkowie grupy. Każdy ma prawo wypowiedzenia tylko jednego zdania. Cała scena odbywa się w jednym miejscu i czasie – nie można przenosić akcji. Zdanie wypowiedziane przez każdą osobę w scenie powinno zostać zapisane na kartce i pokazane po jej odegraniu. W każdej scenie chodzi o przedstawienie sytuacji związanej z dyskryminacją.*

Przypadkowo wyszedł na jaw homoseksualizm jednego z nauczycieli w gimnazjum. Część rodziców zażądała zwołania Rady Rodziców i zapowiedziała złożenie wniosku o zwolnienie nauczyciela z pracy. Na spotkanie zaproszeni zostali również nauczyciele i przedstawiciele samorządu uczniowskiego.






W scenie może wziąć udział nauczyciel, inni pracownicy szkoły, dyrektorka, rodzice oraz uczniowie.

### SCENKA 4

*Stopklatka to forma przedstawienia jednego fragmentu określonego wydarzenia. Nie można w niej używać ruchu. Muszą w niej wziąć udział wszyscy członkowie grupy. Każdy ma prawo wypowiedzenia tylko jednego zdania. Cała scena odbywa się w jednym miejscu i czasie – nie można przenosić akcji. Zdanie wypowiedziane przez każdą osobę w scenie powinno zostać zapisane na kartce i pokazane po jej odegraniu. W każdej scenie chodzi o przedstawienie sytuacji związanej z dyskryminacją.*

Międzynarodowa firma consultingowa przygotowuje bardzo ważny raport dla jednego ze swoich głównych klientów. Jak zwykle czasu na wykonanie pracy jest za mało. Szefowa projektu kazała wszystkim pracownikom przyjść do pracy w weekend. Jeden z pracowników, główny specjalista od jednego z kluczowych elementów projektu, jest Żydem. Jego religia nie pozwala mu na pracę w sobotę. Szefowa nie może tego zrozumieć, także koledzy z zespołu zarzucają mu brak zaangażowania.

W scenie może wziąć udział pracownik, jego koleżanki i koledzy z pracy oraz szefowa.

 <ul style="list-style-type: none"><li>– refleksja nad przyczynami dyskryminacji</li><li>– postawienie uczestników w roli dyskryminującego i dyskryminowanego</li><li>– zainicjowanie dyskusji na temat racjonalnych i irracjonalnych zachowań ludzkich</li></ul>	 dyskryminacja	 45 – 60 minut
	 min. 10 osób max. 25 osób	 brak

#### Krok po kroku:

1. Podziel grupę na zespoły 4 – 5-osobowe (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
2. Poproś każdy zespół, by zastanowił się nad sytuacją związaną z dyskryminacją i opracował scenkę – stopklatkę. Czas na wykonanie zadania: 15 minut.
3. Zespoły kolejno prezentują przygotowane przez siebie scenki, podczas gdy zadaniem pozostałych osób jest odgadnięcie, co dana scenka przedstawia.
4. Następnie poproś, by każdy z zespołów zastanowił się nad kolejną scenką, która będzie przedstawiać, co zdarzyło się wcześniej. Daj na wykonanie zadania 7 minut.
5. Kolejnym krokiem jest jeszcze jedna podróż w przeszłość. Poproś zespoły, by po raz ostatni zastanowiły się nad tym, co było jeszcze wcześniej, jakie były przyczyny wydarzeń we wcześniej prezentowanych scenkach. Przeznacz na to zadanie kolejne 5 minut.
6. Następnie rozpocznij ewaluację. Mogą być w tym pomocne poniżej zamieszczone pytania:
  - skąd zaczerpnięte były pomysły?
  - jak przebiegał proces pracy zespołowej przy tworzeniu scenek?
  - co uświadomiło wam cofanie się w przeszłość?
  - jakie z tego płyną wnioski?

#### Warianty:

Jeżeli grupa jest liczna, a tym samym podzielona została na wiele podzespołów, możesz ograniczyć się do cofnięcia się w przeszłość tylko raz, tak by nie znużyć uczestników i uczestniczek.






#### Uwagi:

Ćwiczenie obrazuje, że każda sytuacja ma swoje bardziej lub mniej uzasadnione przyczyny. Dyskryminacja to działanie, które nie ma racjonalnego uzasadnienia. Niemniej nawet w sytuacjach, w których mamy do czynienia z dyskryminacją, obowiązuje zasada akcji i reakcji. Jeżeli chcemy przeciwdziałać dyskryminacji, warto się zastanowić nad jej przyczynami.

#### Źródło:

nieznane



 <ul style="list-style-type: none"><li>– zachęcenie grupy do podjęcia próby zrozumienia poglądów innego człowieka</li><li>– nauka szacunku dla opinii drugiego człowieka</li><li>– dyskusja na temat dyskryminacji i tolerancji</li></ul>	 tolerancja	 20 – 30 minut
	 min. 15 osób max. 30 osób	 kartki samoprzylepne, markery

### Krok po kroku:

1. Rozdaj grupie identyfikatory. Poproś, żeby każda osoba zapisała na nich swoje imię.
2. Podziel uczestniczki i uczestników na pary (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**). Poproś o utworzenie dwóch okręgów – zewnętrznego i wewnętrznego, w taki sposób, żeby osoby w poszczególnych parach siedziały dokładnie naprzeciwko siebie.
3. Wyjaśnij, że zadaniem jest wymiana w parze poglądów na zaproponowane przez Ciebie tematy. Czas wyznaczony na odpowiedzi na zadane pytania to 5 minut.
  - czy miałaś/miałeś kiedykolwiek bezpośrednią styczność z dyskryminacją?
  - jakie uczucia towarzyszyły temu doświadczeniu?
4. Po upływie wyznaczonego czasu poproś, żeby uczestniczki i uczestnicy wymienili się identyfikatorem z drugą osobą z grupy. Następnie osoby z rzędu wewnętrznego poproś o zmianę miejsca o jedno krzesło, zgodnie z ruchem wskazówek zegara. Wyjaśnij, że ich zadaniem jest przedstawienie poglądów i doświadczeń osoby, która poprzednio była partnerką/partnerem w rozmowie i której identyfikator teraz noszą. Czas przeznaczony na wymianę doświadczeń i rozmowę to ponownie 5 minut.
5. Zmiany powtarzaj kilkakrotnie. Następnie przejdź do ewaluacji ćwiczenia. W tym celu możesz wykorzystać następujące pytania:
  - czy trudno było wczuć się w rolę partnerki/partnera?
  - czy trudno było bronić czyichś poglądów?
  - czy wasze poglądy były zazwyczaj zbieżne czy też nie? Dlaczego?

### Warianty:

Zamiast dyskusji na temat konkretnego tematu, możesz też przeprowadzić grę integracyjną, podczas której uczestniczki i uczestnicy opowiedzą w parach o sobie. Informacje przekazywane są kolejnym osobom.

### Uwagi:






Ćwiczenie będzie miało ciekawy przebieg w grupie osób o zróżnicowanych poglądach. W grupach stosunkowo homogenicznych efekt wcielania się w rolę kogoś innego nie będzie aż tak uderzający, choć oczywiście podobieństwo opinii na dany temat także stanowi doskonały punkt wyjścia do dyskusji.

### Źródło:

nieznane



## *Metody dyskusji*

 <ul style="list-style-type: none"> <li>– przywołanie refleksji na zadany temat</li> <li>– przywołanie własnych doświadczeń uczestniczek i uczestników związanych z danym tematem</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>skojarzenia, pomysły</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>dowolna</li> </ul>	 <ul style="list-style-type: none"> <li>20 – 30 minut (w zależności od tego, na temat ilu pojęć chcemy dyskutować)</li> </ul>  <ul style="list-style-type: none"> <li>kartki formatu A4 (jedna dla każdej osoby), długopisy</li> </ul>
---	---	---

**Krok po kroku:**

1. Poproś uczestniczki i uczestników o zapisanie na górze kartki podanego przez Ciebie terminu określającego temat przewodni dyskusji, np. *tolerancja*, przy czym należy go zapisać w następujący sposób: należy pozostawić odstępy pomiędzy poszczególnymi literami, tak by pod każdą literą można było stworzyć rząd pojedynczych słów (liczba kolumn będzie się równała liczbie liter w wyrazie przewodnim + jedna dodatkowa). Pierwsza kolumna powinna zostać pusta.
2. Podaj pierwsze hasło, które uczestniczki i uczestnicy wpisują w pierwszej wolnej kolumnie, np. *dyskryminacja*. Następnie na poziomie wpisanego hasła pod poszczególnymi literami słowa *tolerancja* należy wpisać wyrazy, które kojarzą się z dyskryminacją i zaczynają się od kolejnych liter słowa *tolerancja*, przykładowo: *totalitaryzm, obtuda, lekceważenie, etykieta, rasizm, arogancja, nienawiść* itd. Ważne jest, by zapisywane przez uczestniczki i uczestników pojęcia były faktycznie pierwszymi skojarzeniami. Mogą to być zarówno czasowniki, rzeczowniki, jak i przymiotniki.
3. Zasady są podobne jak w przypadku gry *państwa – miasta*. Osoba, która pierwsza zbierze komplet haseł, mówi *stop*. Wówczas prosisz uczestniczki i uczestników o podzielenie się z innymi swoimi pomysłami.
4. Jako osoba prowadząca możesz w dowolny sposób moderować przebieg dyskusji, pokazując powiązania pomiędzy poszczególnymi spostrzeżeniami i skojarzeniami.
5. Następnie przejdź do ewaluacji ćwiczenia. Mogą być w tym pomocne następujące pytania:
  - dlaczego takie a nie inne były wasze pierwsze skojarzenia?
  - które skojarzenia powtarzały się najczęściej, a które były nietypowe i dlaczego?

**Uwagi:**






- im krótszy będzie wyraz przewodni – tym pozornie łatwiej znaleźć skojarzenia. Z drugiej strony, im hasło jest dłuższe, tym większy jest wachlarz możliwości. Celem ćwiczenia nie jest znalezienie za każdym razem wszystkich możliwych skojarzeń, lecz otwarcie dyskusji na zasadniczy temat i odwołanie się do związanych z nim doświadczeń uczestniczek i uczestników.
- wybierane zagadnienia powinny być związane z tematem przewodnim warsztatów. W przypadku dyskryminacji mogą to być hasła takie jak: *tolerancja, stereotypy, uprzedzenia, rasizm, ksenofobia, homofobia*.

**Źródło:**

nieznane

## Latające plakaty

Czasem nie zdajemy sobie sprawy, jak wiele możemy nauczyć się od siebie nawzajem...

 <ul style="list-style-type: none"><li>– ujednoczenie sposobu rozumienia podstawowych pojęć</li><li>– zebranie wiedzy uczestniczek i uczestników na dany temat</li><li>– zainicjowanie dyskusji na wybrany temat z odwołaniem się do doświadczeń grupy</li></ul>	 burza mózgów, doświadczenia   min. 10 osób max. 30 osób	 45 minut   arkusze papieru do flipchartu z przygotowanymi hasłami (1 arkusz na 4–5 osób) – na środku każdego z nich zapisz wybrane przez Ciebie hasła, np. na pierwszym stereotyp, na drugim dyskryminacja itd.), markery (min. 2 sztuki na 4–5 osób)
---	---	--

### Krok po kroku:

1. Podziel grupę na zespoły 4 – 5-osobowe (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
2. Każdy zespół otrzymuje arkusz papieru do flipchartu z zapisanym hasłem i ma 5 minut na przeprowadzenie burzy mózgów na dany temat. Uczestniczki i uczestnicy siadają dookoła arkusza papieru do flipchartu i mają za zadanie zapisać na nim swoje pomysły.
3. Po upływie pięciu minut przerwij burzę mózgów i poproś, żeby plakaty przekazane zostały kolejnemu zespołowi – najlepiej zgodnie z kierunkiem wskazówek zegara bądź też zgodnie z innym jasno określonym przez Ciebie systemem.
4. Każda z grup po otrzymaniu nowego plakatu powinna zapoznać się z jego treścią, a następnie dodać swoje spostrzeżenia i pomysły. Na wykonanie zadania przeznaczone jest ponownie 5 minut.
5. Zamianę plakatów powtarzaj tak długo, aż plakaty nie wrócą do pozycji wyjściowej, czyli każda grupa nie dostanie ponownie plakatu, od którego zaczynała ćwiczenie.
6. Gdy plakaty powrócą do grup, które jako pierwsze zapisały na nich swoje propozycje, poproś wszystkie zespoły o zapoznanie się z uwagami naniesionymi przez inne osoby i przygotowanie prezentacji ich zawartości dla pozostałych grup. Na to wykonanie zadania przeznaczone jest 7 minut.
7. Na zakończenie poproś, by wszystkie zespoły usiadły w kółku i zaproś kolejne grupy do rozpoczęcia prezentacji.

### Warianty:






- dla poprawy przepływu informacji i lepszej czytelności notatek poszczególnych grup możesz wprowadzić system, w którym każdej zmianie towarzyszyć będzie przejście jednej osoby do następnej grupy. Jej zadaniem będzie wytłumaczenie, jak należy rozumieć poszczególne zapiski na plakacie. Należy wówczas wprowadzić zasadę, że każdy „przenosi plakat” tylko raz.
- możesz również zmienić system prowadzenia gry, wprowadzając bardziej aktywną formułę. Zamiast przekazywać plakaty, możesz poprosić grupę, aby po zakończeniu danej sesji wstała i przeszła do kolejnego plakatu. Jeżeli towarzyszy temu zasada przejścia jednej osoby do kolejnej grupy w ślad za plakatem – jedna osoba z grupy pozostaje przy swoim plakacie, a pozostałe osoby przechodzą do kolejnego plakatu.

### Uwagi:

Metoda ta jest szczególnie przydatna w pierwszym etapie zapoznawania grupy z danym zagadnieniem. Pozwala ona bowiem na samym początku procesu szkoleniowego odwołać się do doświadczeń i wiedzy uczestniczek i uczestników, tak by zapoczątkować proces uczenia się od siebie nawzajem.

### Źródło:

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– zainicjowanie dyskusji na wybrany temat</li><li>– spojrzenie na problem z różnych perspektyw</li></ul>	 <p>pomysły, różne perspektywy</p>  <p>min. 10 osób max. 30 osób</p>	 <p>30 minut</p>  <p>kartki papieru w sześciu kolorach: biały, czerwony, czarny, żółty, zielony, niebieski (po 2 kartki A4), taśma klejąca, nożyczki, dwa duże arkusze papieru do flipchartu</p>
--	--	--

### Krok po kroku:






1. Przygotuj sześć kapeluszy różnego koloru: biały, czerwony, czarny, żółty, zielony, niebieski, z których każdy symbolizować będzie inny sposób myślenia, analizy problemu i argumentacji. W przypadku braku prawdziwych kapeluszy możesz posłużyć się odpowiednio złożonymi kolorowymi kartkami papieru. Pozostałe kartki potnij na małe karteczki, tak by każda osoba dostała jedną (posłużą one do podziału na grupy).
2. Przygotuj zagadnienia, zdania lub hasła, o których grupa będzie dyskutować – możesz w tym celu wykorzystać zdania zaproponowane w ćwiczeniu → **TAK CZY NIE**.
3. Następnie podziel grupę na zespoły kilkuosobowe – na tyle zespołów, ile jest kolorów kapeluszy (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
4. Każdemu zespołowi podaj identyfikujący go kolor kapelusza i poproś o wybranie liderki/lidera zespołu – osoba ta będzie nosić kapelusz w kolorze grupy. Wręcz także grupom opis sposobu myślenia, analizy i argumentacji typowy dla reprezentowanego przez nie koloru kapelusza (patrz opisy poniżej). Zespoły mają 10 minut, żeby zastanowić się, w jaki sposób powinny się w zachowywać, by było to zgodne z otrzymanymi wskazówkami.
5. Przygotuj dwa arkusze papieru do flipchartu. Na jednym zapisz wyraz: szanse i możliwości, a na drugim: ograniczenia i opory. Poproś dwie osoby o pomoc w zapisywaniu argumentów.
6. Następnie rozpocznij dyskusję, podając kolejne zagadnienia, hasła lub zdania, do których muszą ustosunkować się poszczególne zespoły. Zaznacz, że w trakcie dyskusji należy wykorzystywać sposób myślenia i argumentacji zgodny z kolorem kapelusza przyporządkowanego do grupy. Odpowiedzi może udzielać tylko osoba, która ma kapelusz, czyli lider/liderka grupy, choć może się on/ona oczywiście konsultować z pozostałymi osobami z zespołu.
7. Po zakończeniu zasadniczej części dyskusji podsumuj najważniejsze argumenty, w czym pomoc mogą Ci uwagi zapisane na arkuszach papieru do flipchartu.
8. Istotnym elementem ćwiczenia jest ujawnienie reprezentowanych przez poszczególne kolory kapeluszy sposobów myślenia. Poproś uczestniczki i uczestników o próbę odgadnięcia, jaka była rola poszczególnych kapeluszy. Dopiero jeżeli im się to nie uda, przedstaw charakterystykę poszczególnych kapeluszy i reprezentowanych przez nie sposobów myślenia i argumentowania.
9. Następnie przejdź do ewaluacji ćwiczenia. Mogą być w niej pomocne następujące pytania:
  - czy łatwo było wam myśleć w sposób narzucony wam z góry – zależny od koloru kapelusza?
  - który ze sposobów myślenia jest spotykany najczęściej?
  - który ze sposobów myślenia jest najbardziej przydatny w przypadku twórczego rozwiązywania problemów?

### Źródło:

nieznane

**Opis sposobu myślenia, analizy i argumentowania charakterystyczny dla różnych kolorów kapeluszy (do skopiowania i wręczenia uczestniczkom i uczestnikom)**

Biały	Na czym opiera swoje sądy?
	Opiera się na faktach, liczbach lub informacjach. Wszystko argumentuje na płaszczyźnie rzeczowej.
Czerwony	Jak reaguje na określone sytuacje?
	Ukazuje emocje i uczucia (pozytywne i negatywne). Często wyraża przypuszczenia i kieruje się intuicją.
Czarny	Jak radzi sobie z wyzwaniami?
	Widzi wszystko w czarnych barwach. Podkreśla trudności. Wszystko dla niego jest niemożliwe. Wydaje negatywne sądy, odgrywając rolę „advokata diabła”.
Żółty	Jak widzi swoją przyszłość?
	Jest optymistą. Przyszłość widzi w samych superlatywach. Myśli pozytywnie i konstruktywnie.
Zielony	Jak radzi sobie z zadaniami?
	Jest kreatywny i pełen nowych pomysłów. Innowacyjnie i twórczo podchodzi do każdego zadania.
Niebieski	Jaki ma stosunek do innych?
	Zazwyczaj zachowuje chłodny dystans. Lubi przejmować inicjatywę w grupie.

 <ul style="list-style-type: none"><li>– włączenie w pracę wszystkich członków grupy</li><li>– pokazanie roli pracy zespołowej w dążeniu do wspólnego celu</li></ul>	 praca z tekstem	 50 – 60 minut
	 min. 9 osób (w zależności od tekstu)	 Tekst podzielony na części (przygotuj tyle odbitek każdej części tekstu, ile osób będzie liczyła każda grupa). Cały tekst powinien zostać skopiowany dla wszystkich uczestniczek i uczestników zajęć.

### Krok po kroku:

1. Podziel tekst na odpowiednio duże i równe części. Części nie powinny być mniej niż trzy i nie powinny one być dłuższe niż jedna strona formatu A4. Każdą część oznacz cyfrą rzymską, aby uczestniczki i uczestnicy wiedzieli, którą część tekstu czytają.
2. Podziel grupę na tyle zespołów, ile części ma opracowywany tekst. Pomocne mogą być w tym → **METODY PODZIAŁU NA GRUPY**.
3. Daj każdej grupie przygotowaną dla niej część tekstu. Każda osoba musi otrzymać swoją kopię.
4. Daj grupom 15 minut na zapoznanie się z tekstem i przedyskutowanie jego treści. Zwróć uwagę, by grupy nie komunikowały się w trakcie ćwiczenia pomiędzy sobą.
5. Poproś grupę o wybranie z przeczytanego tekstu najważniejszych treści i omówienie ich z koleżankami i kolegami z grupy.
6. W tym czasie przygotuj sobie komplety spinaczy do papieru w różnych kolorach lub inną formę podziału na grupy. Pomocne mogą być w tym → **METODY PODZIAŁU NA GRUPY**. Jeśli wybrałaś/wybrałeś do podziału na grupy kolorowe spinacze, przygotuj je w tylu kolorach, ile osób liczy każda grupa. Każdej grupie musi odpowiadać inny kolor.
7. Kiedy uczestniczki i uczestnicy skończą omawianie tekstu, poproś o wybranie po jednym spinaczu i odnalezienie osób, które posiadają spinacz tego koloru.
8. Nowo powstałym grupom wyjaśnij, że zadaniem każdej osoby jest przedstawienie pozostałym osobom z grupy przeczytanej przed chwilą części tekstu. Zwróć uwagę, że przekazywane informacje powinny być szczegółowe. Na wykonanie tego zadania przeznacz około 20 minut.
9. Na zakończenie zapytaj, czy wszystkie osoby zrozumiały całość tekstu i czy mają jakieś pytania z nim związane.
10. Rozdaj wszystkim osobom odbity tekst w całości.

### Warianty:

- jeżeli nie jest możliwe podzielenie grupy na równe zespoły, w części z nich mogą być po dwie osoby czytające tę samą część tekstu.
- dobrym sposobem zakończenia ćwiczenia jest zaproponowanie grupom wykonania dodatkowego zadania, na przykład przedstawienie w formie graficznej głównej myśli omawianego tekstu.
- po zakończeniu prezentowania w grupach przeczytanych części tekstu możesz rozdać uczestniczkom i uczestnikom przygotowany przez siebie w oparciu o tekst test, który pomoże im sprawdzić, czy zapamiętały/zapamiętali wszystkie przekazane informacje.

### Uwagi:

Metoda pozwala zaangażować w pracę grupy wszystkie osoby. Jest ona przydatna dla rozpoczęcia pracy w dużej grupie, ponieważ pozwala każdej osobie poznać bliżej kilka innych osób. Daje również możliwość przełamania barier komunikacyjnych i stresu, które mogą towarzyszyć występowaniu na forum całej grupy.

### Źródło:

nieznane



 <ul style="list-style-type: none"><li>– wprowadzenie do metody zbierania informacji</li><li>– uporządkowanie pomysłów związanych z danym zagadnieniem</li><li>– ułatwienie uczestniczkom i uczestnikom przyswojenia pewnych informacji</li></ul>	 pomysły	 30 minut
	 dowolna	 arkusze papieru do flipchartu (tyle, ile osób), kolorowe markery

### Krok po kroku:






1. Podziel grupę na zespoły 5 – 6-osobowe (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
2. Każdej grupie daj arkusz papieru do flipchartu i kolorowe markery.
3. Podaj zagadnienia, główne tematy przewodnie, które uczestniczki i uczestnicy powinni zapisać drukowanymi literami na środku poszczególnych arkuszy papieru do flipchartu.
4. Wytlumacz, że zadanie poszczególnych grup polega na rozbudowywaniu map mentalnych wokół danego zagadnienia. Mapa mentalna (mapa pamięci) wygląda następująco: od głównego zagadnienia umieszczonego w środku mapy odchodzą promieniście we wszystkich kierunkach zagadnienia bardziej szczegółowe, które się z danym tematem wiążą. Każde z tych zagadnień jest następnie coraz bardziej szczegółowo rozpisywane graficznie na kolejne zagadnienia (od kolejnych zagadnień rozchodzą się promieniście jeszcze bardziej szczegółowe zagadnienia ich dotyczące).  
Czas przewidziany na wykonanie zadania: 25 minut.
5. Po upływie wyznaczonego czasu poproś grupy o zaprezentowanie efektów pracy.

### Uwagi:

Metoda może być wykorzystywana zarówno do podsumowywania przekazanych podczas danego modułu treści, jak i porządkowania pojawiających się podczas burzy mózgów pomysłów. Pozwala ona na systematyzowanie, ułatwia analizę i dyskusję na temat wybranego zagadnienia.

### Źródło:

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– zainicjowanie dyskusji na wybrany temat</li><li>– zdynamizowanie dyskusji</li><li>– umożliwienie uczestniczkom i uczestnikom wyrażenia i argumentacji swoich poglądów</li><li>– zachęcenie wszystkich osób z grupy do włączenia się do dyskusji</li></ul>	 konfrontacja	 20 – 40 minut (w zależności od wielkości grupy i liczby zadanych pytań)
	 dowolna	 dwie kartki A4 z zapisanymi na nich słowami: na pierwszej <i>tak</i> a na drugiej <i>nie</i> , sznurek lub papierowa taśma klejąca, lista stwierdzeń

### Krok po kroku:

1. Podziel salę na dwie części przy pomocy sznurka bądź taśmy malarskiej. Jedną stronę oznacz kartką z napisem *tak*, natomiast drugą kartką z napisem *nie*.
2. Wytłumacz uczestniczkom i uczestnikom, że będziesz odczytywać stwierdzenia, których aprobatę lub dezaprobatę można będzie wyrazić, zajmując miejsce po odpowiedniej stronie sali. Osoby odrzucające dane stwierdzenie powinny stanąć po stronie *nie*, natomiast osoby zgadzające się z nim po stronie oznaczonej *tak*. Jeśli jakieś osoby widzą argumenty jednocześnie za podanym stwierdzeniem i przeciw niemu, powinny zająć miejsce pomiędzy punktami skrajnymi, odpowiadające ich opinii. Nie można stanąć na linii.
3. Przeczytaj pierwsze stwierdzenie. Daj uczestniczkom i uczestnikom chwilę czasu na zastanowienie i zajęcie właściwego miejsca.
4. Poproś osoby stojące na skrajnych pozycjach o przedstawienie i uzasadnienie swoich opinii. Następnie pozwól innym skomentować. Postaraj się, aby w całym ćwiczeniu każdy zabrał głos.
5. Pamiętaj, aby uciąć dyskusję nad stwierdzeniem, kiedy opinie zaczynają się powtarzać i polemika nie posuwa się do przodu.
6. Po zakończeniu dyskusji, zapytaj, czy ktoś chce zmienić swoje miejsce. Jeżeli tak, daj taką możliwość, a następnie zapytaj o powody zmiany miejsca.
7. Po zakończeniu dyskusji na temat pierwszego hasła i poznaniu poglądów uczestniczek i uczestników, przeczytaj kolejne stwierdzenia.
8. Zakończ grę, kiedy uznasz, że uczestniczki i uczestnicy nie są już wystarczająco zainteresowani lub gdy wybrane punkty zostaną omówione.

### Warianty:

Jest to metoda bardzo elastyczna – stosownie do wybranego tematu szkolenia możesz dowolnie dobierać można stwierdzenia do dyskusji.

### PRZYKŁADOWE STWIERDZENIA (do odczytania podczas ćwiczenia)

Brak tolerancji dla nietolerancji.

W Polsce ludzie są tolerancyjni.

Tolerancja to słowo obce większości Polaków.

Bezrobocie to wina bezrobotnych.

Uprzedzenia wynikają tylko z niewiedzy.

Każda osoba posługuje się stereotypami.

Dyskryminacja może być uzasadniona w pewnych wypadkach.

Żyjemy w zdominowanym przez samców, heteroseksualnym i zorientowanym na młodych społeczeństwie.

Rodzimy się z uprzedzeniami.

Tolerancja może prowadzić do ignorancji.

Romowie są sami sobie winni swojego położenia.

Mniejszości seksualne demonstracyjnie obnoszą się ze swoją seksualnością.

### Źródło:






nieznane

*Inne formy*

# Dekryptaż

## – w poszukiwaniu inspiracji

Oko w oko z rzeczywistością...

 <ul style="list-style-type: none"><li>– poszukiwanie odniesień do tematyki zajęć warsztatowych w otaczającej rzeczywistości</li><li>– zachęcenie uczestniczek i uczestników do odkrywania istoty dyskryminacji w życiu codziennym</li><li>– zainspirowanie grupy do twórczej pracy zespołowej</li></ul>	 praca zespołowa	 <ul style="list-style-type: none"><li>2 – 3 godziny – zbieranie materiałów</li><li>2 godziny – opracowywanie materiałów</li><li>1 godzina – prezentacja rezultatów</li></ul>
	 dowolna	 w zależności od dostępności: aparaty cyfrowe, laptop lub komputer, rzutnik multimedialny, duże arkusze brystolu i materiały biurowe (klej, markery), mogące służyć do stworzenia plakatu lub gazetki

### Krok po kroku:

1. Podziel grupę na zespoły optymalnie 5 – 6-osobowe (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
2. Poproś każdy zespół o wybranie jednego zagadnienia, np. dyskryminacja z uwagi na niepełnosprawność, dyskryminacja ze względu na wiek, dyskryminacja ze względu na płeć itd.
3. Zadaniem każdej grupy jest „wyruszenie w teren” i podczas wyznaczonych 2 – 3 godzin zebranie materiałów dotyczących wybranego tematu.
4. Kolejne 2 godziny (następujące zapewne po przerwie lub posiłku) to czas przeznaczony na przygotowanie przez zespoły w oparciu o zebrane wcześniej materiały prezentacji danego zagadnienia.
5. Zwieńczeniem wspólnej pracy jest przedstawienie przez wszystkie grupy rezultatów ich działań oraz dyskusja dotycząca poszczególnych przedstawionych zagadnień.

### Warianty:

Powyższe ćwiczenie ma otwartą formułę, którą możesz dowolnie modyfikować w zależności od dostępnych Ci materiałów i kreatywności grupy.

Najprostszą formą jest wykorzystywanie aparatów cyfrowych, lecz oczywiście mogą to być też wywiady, kolekcjonowanie pewnych rekwizytów lub wspólne tworzenie dzieła plastycznego na podstawie zaobserwowanych zjawisk.


### Uwagi:

Niektóre grupy potrzebują wyjątkowej motywacji do tego typu zadań, w których wymagana jest kreatywność, dlatego też bardzo ważne jest przedstawienie perspektywy zbierania materiałów jako jedynej i niepowtarzalnej szansy na wyprawę w poszukiwaniu inspiracji.

### Źródło:

nieznane

*Ewaluacja*

 <ul style="list-style-type: none"><li>– podsumowanie, ewaluacja warsztatów</li><li>– zachęcenie uczestniczek i uczestników do refleksji nad pozytywnymi i negatywnymi stronami szkolenia</li><li>– poznanie opinii grupy na temat szkolenia</li></ul>	 ewaluacja   dowolna	 30 minut   arkusze papieru do flipchartu (jeden arkusz na 4 – 5 osób), kolorowe markery lub długopisy dla każdej osoby, karteczki samoprzylepne w dwóch kolorach
---	--	---

### Krok po kroku:

1. Przygotuj arkusze papieru do flipchartu z narysowanymi dużymi kopertami zaadresowanymi do organizatorów przyszłego seminarium /warsztatu. Na każdą kopertę naklej dwie samoprzylepne kartki i napisz na nich odpowiednio: na kartce jednego koloru – *co było najlepsze = co należy zostawić?*, a na kartce drugiego koloru – *co chcemy zmienić?*
2. Podziel grupę na zespoły 4 – 5-osobowe (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
3. Zaprezentuj wszystkim osobom jednocześnie zasady pisania „listu do organizatora”, pokazując arkusz papieru do flipchartu z narysowaną na nim kopertą, tłumacząc, co należy wpisać na arkusz papieru oznaczony odpowiednim kolorem.
4. Każdy zespół otrzymuje arkusz papieru do flipchartu z narysowaną kopertą i ma 15 minut na przedyskutowanie i zapisanie swoich propozycji.
5. Po upływie wyznaczonego przez Ciebie czasu poproś o ponowne zajęcie miejsc w dużym kole i zaprezentowanie przez każdy zespół efektów pracy.

### Uwagi:

- dobrze jest poprosić najpierw o omówienie argumentów negatywnych, a dopiero później pozytywnych – tak by zakończyć pozytywnym akcentem.
- pamiętaj, by nie tłumaczyć się z każdego wytkniętego błędu, chyba, że pewne uwagi wynikają z nieznamości charakteru zjawisk przez uczestników.
- główny zamysł tego ćwiczenia to danie grupie szansy postawienia się w roli eksperta oraz danie do zrozumienia, że jesteście grupą/organizacją, która chce stale doskonalić swoje działania. Da to Ci kredyt zaufania i może stać się elementem silnych fundamentów przyszłej współpracy.

### Źródło:

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– podsumowanie, ewaluacja</li><li>– zachęcenie uczestniczek i uczestników do refleksji nad pozytywnymi i negatywnymi szkolenia</li><li>– poznanie opinii grupy na temat szkolenia</li></ul>	 ewaluacja	 20 – 30 minut
	 dowolna	 kartki A4, markery w różnych kolorach

### Krok po kroku:

1. Przygotuj kartki z rozrysowanymi tarczami strzelniczymi. Każda część tarczy stanowić będzie osobne zagadnienie, na którego temat chcesz poznać opinię uczestników: zakwaterowanie, wyżywienie, trenerzy, program, itd. Liczba narysowanych tarcz powinna być równa liczbie grup, na które podzielisz uczestniczki i uczestników w kolejnej części ćwiczenia.
2. Podziel grupę na 5–7-osobowe zespoły (możesz w tym celu wykorzystać jedną z → **METOD PODZIAŁU NA GRUPY**).
3. Wyjaśnij, że zadanie polega na umieszczeniu w każdej części tarczy strzelniczej kropek, które symbolizują stopień zadowolenia z ocenianego aspektu szkolenia – im bliżej środka tarczy, tym wyższa ocena.
4. Zaproś grupy do przedyskutowania w ramach poszczególnych zespołów ocenianych aspektów szkolenia. Czas na wykonanie zadania: 10 minut.
5. Następnie poproś uczestniczki i uczestników o zajęcie miejsc w kole, a przedstawicielki/przedstawiciele grup o relację z dyskusji, w tym sugestie usprawnień oraz proponowanych zmian.

### Warianty:

- metodę możesz modyfikować w zależności od tego, jak duży jest zespół prowadzący warsztaty czy też szkolenie. Idealnie, gdy każdej podgrupie możesz przydzielić jednego z trenerów/trenerek lub organizatorów. Wówczas będziesz mieć pewność, że otrzymasz potencjalne głosy niezadowolenia, ale też miło będzie Ci usłyszeć o tym, co się faktycznie podobało grupie.
- możesz również na zakończenie szkolenia – jako metodę ewaluacji końcowej – rozrysować na dużym arkuszu papieru do flipchartu jedną dużą tarczę i bez dzielenia na grupy poprosić każdą osobę o zaznaczenie swojej opinii. W takiej sytuacji trudniej jest jednak doprowadzić do szczerzej i szczegółowej dyskusji.

### Uwagi:

Gra może być wykorzystywana zarówno jako metoda ewaluacji częściowej, jak i końcowej. Stanowi doskonały wstęp do dyskusji na temat odczuć uczestniczek i uczestników.

### Źródło:

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– całościowa ewaluacja spotkania</li><li>– umożliwienie uczestniczkom i uczestnikom wyrażenia swoich uczuć na każdym etapie zajęć</li><li>– poznanie odczuć uczestniczek i uczestników szkolenia</li></ul>	 emocje	
	 dowolna	 dwa lub cztery arkusze szarego papieru, farby lub kolorowe markery, kolorowe kartki papieru A4, duży stół

### Krok po kroku:

1. Sklej razem arkusze papieru. Narysuj na nich morze, a na nim 10 wysp. Przy każdej wyspie powinien znaleźć się inny napis: *radość, znudzenie, zainteresowanie, strach, smutek, zdenerwowanie, zmieszanie, zachwyty, wstyd, nadzieja*. Papier rozłóż na dużym stole lub kilku złożonych stolikach w rogu sali.
2. Wraz z grupą wykonaj z kolorowego papieru łódki i poproś każdą osobę o podpisanie swojej łódki.
3. Poproś grupę o przyjrzenie się morzu i wyspom oraz ułożenie łódek w miejscu, które najlepiej odzwierciedla obecny nastrój każdej osoby.
4. Wyjaśnij, że każda osoba może w dowolnej części zajęć wstać i przesunąć swoją łódkę w miejsce, które będzie lepiej odpowiadało jej obecnemu nastrojowi. Powiedz, że będziesz wykorzystywać to jako informację zwrotną i dlatego ważne jest, by przesuwać swoje łódki zgodnie z rzeczywistym samopoczuciem.

### Uwagi:

- metoda ta nie powinna być wykorzystywana z grupami dzieci lub ludzi bardzo młodych, istnieje bowiem ryzyko, że ciągłym wstawaniem i przesuwaniami łódek uniemożliwią prowadzenie zajęć.
- po zakończeniu spotkania każda osoba może zabrać swoją łódkę do domu.



 <ul style="list-style-type: none"><li>– ewaluacja spotkania</li><li>– zamknięcie projektu</li><li>– umożliwienie uczestniczkom i uczestnikom wyrażenia uczuć</li><li>– poznanie wrażeń grupy po zakończonym spotkaniu</li></ul>	 ewaluacja	 ok. 30 – 40 minut
	 dowolna	 nożyczki, duży kłębek wełny

### Krok po kroku:






1. Poproś uczestniczki i uczestników o zajęcie miejsc w kole.
2. Wyjaśnij, że zaczynasz sesję ewaluacji, w czasie której każda osoba zostanie poproszona o odpowiedź na dwa pytania:  
*Jak się teraz czujesz? Co wynosisz z naszego spotkania?*
3. Wytlumacz, że zawsze prawo głosu ma tylko osoba trzymająca kłębek. Osoba ta mówiąc, powinna luźno owijać sobie wełnę wokół nadgarstka. Kiedy skończy, powinna oddać kłębek osobie siedzącej po lewej stronie.
4. Kiedy wszystkie osoby z grupy zabiorą głos, wyjaśnij, że to już koniec spotkania, że grupę łączy teraz to, co wynosi z tego spotkania.
5. Weź nożyczki i przecinaj wełnę pomiędzy kolejnymi osobami, zaczynając od siebie. Pamiętaj o tym, by po odcięciu każdej osoby związać lekko końce wełny pozostającej na nadgarstku tej osoby, tak aby wełna nie spadła.

### Uwagi:

Na wszelki wypadek przygotuj więcej wełny. Jeśli kłębek skończy się w trakcie ćwiczenia, pamiętaj, aby przed użyciem kolejnego kłębka związać go z poprzednią częścią.

### Źródło:

nieznane

 <ul style="list-style-type: none"><li>– wzmocnienie więzi, które wytworzyły się pomiędzy uczestniczkami i uczestnikami podczas kilkudniowego seminarium/ szkolenia</li><li>– zachęta do wyrażenia sympatii pomiędzy uczestniczkami i uczestnikami szkolenia</li></ul>	 motywacja	 ostatni dzień seminarium/szkolenia, finał – ostatni wspólny wieczór
	 min. 10 osób max. 30 osób	 duże arkusze papieru do flipchartu, koperty (tyle, ile uczestniczek, uczestników i trenerek/trenerów oraz innych osób mających bezpośrednią styczność z grupą), klej lub taśma klejąca do przymocowania kopert na arkuszach, małe karteczki (mogą być też karki A4 pocięte na mniejsze kawałki), świeczki – podgrzewacze

### Krok po kroku:

1. Przygotuj „pocztę” w następujący sposób: na kopertach napisz imiona uczestniczek i uczestników (najlepiej w ten sposób, by otwartą kopertę łatwo można było przykleić do arkusza papieru do flipchartu), a następnie przyklej koperty jedna obok drugiej w widocznym miejscu sali.
2. Poinformuj uczestniczki i uczestników, że od tej chwili otwierasz „urząd pocztowy” i mogą do siebie pisać listy. Listy te mogą, ale nie muszą być anonimowe. Mogą to być listy wyrażające sympatię bądź też wszelkie inne uczucia. Zasadą jest, że powinny one mieć pozytywne przesłanie.
3. Uczestniczki i uczestnicy mają czas w ciągu dnia na pisanie listów i umieszczanie ich w kopertach. Otrzymane listy będzie można przeczytać dopiero wtedy, gdy wszystkie osoby skończą ich pisanie, a *urząd pocztowy zostanie zamknięty i listy zostaną dostarczone do adresatów*. Dlatego też wyznacz godzinę zamknięcia urzędu, po upływie której listy nie będą już przyjmowane.
4. Najprostszą formą zakończenia tego ćwiczenia jest rozdanie kopert ostatniego wieczoru warsztatu/szkolenia i pozwolenie uczestniczkom i uczestnikom na odczytanie wiadomości. Istnieją jednak też inne możliwości, które znajdziesz w części dotyczącej wariantów.

### Warianty:

- jeżeli warunki na to pozwalają – szczególnie podczas ostatniego wieczoru – możesz dodatkowo zaaranżować miłą atmosferę podczas czytania listów. Doskonałym momentem na „dostarczenie listów” może być początek imprezy pożegnalnej (ang. farewell party). Poproś grupę o niewchodzenie do sali zajęć. Na podłodze rozstaw zapalone świeczki – podgrzewacze (uważaj na podłogę/wykładzinę – sugerujemy ułożenie pod każdą świeczką – podgrzewaczem papieru), tuż obok świeczek umieść koperty z listami – jedną obok jednej świeczki. Świeczki powinny być rozmieszczone w ten sposób, żeby koło każdej z nich mogła usiąść jedna osoba i by nie przeszkadzała ona innym uczestniczkom i uczestnikom. Dla ułatwienia każdej osobie znalezienia jej koperty, możesz koło świeczki umieścić kartkę z jej imieniem. Następnie włącz spokojną, cichą muzykę. Zapraszaj uczestniczki i uczestników po kolei do sali, prosząc każdą osobę o znalezienie swojej koperty, zajęcie miejsca blisko świeczki i przeczytanie listów, a następnie zachowanie ciszy do chwili, gdy wszystkie osoby w sali skończą czytać swoje listy. Stworzenie tej wyjątkowej atmosfery dodatkowo zmobilizuje uczestniczki i uczestników do interakcji i podziela integrująco na grupę.
- istnieje również inna wersja gry – zamknięte koperty rozdawane są tuż przed wyjazdem i listy można czytać dopiero w drodze do domu. Ma to oczywiście również charakter integracyjny, nie pozwala jednak na bezpośrednie interakcje.






### Uwagi:

Bardzo ważne jest niedopuszczenie przez prowadzące osoby do sytuacji, w której ktoś nie otrzyma żadnego listu. Dlatego jeszcze przed rozłożeniem kopert sprawdź, czy wszystkie osoby otrzymały listy. W sytuacji, gdyby któraś z kopert była pusta – zawsze możesz dołączyć miłą anonim.

**Źródło:** nieznane

## Ewaluacja zespołu

### Dlaczego było warto?

 <ul style="list-style-type: none"><li>– ewaluacja spotkania</li><li>– zamknięcie projektu</li><li>– danie możliwości wyrażenia emocji związanych z uczestnictwem w szkoleniu/warsztacie</li><li>– umożliwienie uczestniczkom i uczestnikom przekazania bezpośredniej informacji zwrotnej innym członkom grupy</li></ul>	 informacja zwrotna	 30 – 60 minut (w zależności od wielkości grupy)
	 nie więcej niż 10 osób	 brak

### Krok po kroku

1. Zaproś uczestniczki i uczestników do zajęcia miejsc w kręgu.
2. Wyjaśnij przebieg ćwiczenia: Zaczyna pierwsza osoba siedząca po Twojej lewej (lub prawej) stronie i mówi po kolei o każdej osobie siedzącej w kręgu, co podobało się jej/jemu w pracy z daną osobą, co docenia i uważa za jej/jego sukces, a czego chce jej/jemu pogratulować.
3. Po odniesieniu się przez jedną osobę do reszty grupy, powinna ona powiedzieć, z czego sama jest zadowolona w swojej pracy, co uważa za swój sukces i co się jej udało.
4. Podobnie postępuje po kolei każda osoba w kręgu.
5. Istotne jest, by w czasie wypowiedzi innych osób nie komentować jej słów.

### Uwagi:

Najlepiej stosować ten sposób ewaluacji w małej grupie. Przynosi on dobre efekty szczególnie w odniesieniu do podsumowania pracy zespołu wspólnie realizującego projekt.

### Źródło:

nieznane



*W tej części publikacji znajdziesz adresy organizacji, zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne i narodowe, niepełnosprawność i orientację seksualną oraz polecaną przez nas literaturę, dotyczącą powstawania dyskryminacji i jej przejawów.*

## Przydatne kontakty

W Polsce działa wiele organizacji, które stawiają sobie za cel wyrównywanie szans grup dyskryminowanych. Różne są obszary ich aktywności: rynek pracy, przeciwdziałanie przemocy, promocja zdrowia i rehabilitacja, udzielanie pomocy psychologicznej, działania na rzecz zwalczania dyskryminacji, prowadzenie edukacji. Część świadczy pomoc psychologiczną, prawną, bezpośrednio pomaga osobom dyskryminowanym, inne gromadzą informacje na temat sytuacji w zakresie dyskryminacji i prowadzą akcje oraz kampanie mające na celu zwiększenie wrażliwości na przejawy dyskryminacji albo organizują szkolenia.

## Dyskryminacja ze względu na płeć

Akademia Pełni Życia, ul. Juliusza Lea 5a/4, 30-046 Kraków, tel. 012 294 81 35, 294 81 36,  
e-mail: apz@krk.pl

Centrum Praw Kobiet, ul. Wilcza 60/19, 00-670 Warszawa, tel. 022 622 25 17, 621 35 37,  
e-mail: temida@cpk.org.pl, www.cpk.org.pl

Centrum Promocji Kobiet, ul. Lwowska 17/3, 00-660 Warszawa, tel. 022 629 92 57,  
e-mail: centrum@promocjakobiet.pl

Demokratyczna Unia Kobiet – Rada Krajowa, ul. Hoża 50/38, 00-682 Warszawa, tel. 022 625 62 74

Europejskie Forum Właścicielek Firm, ul. Migdałowa 4, lok. nr 40A, 02-796 Warszawa, tel. 022 645 14 64,  
e-mail: efwf@efwf.pl, www.efwf.pl

Federacja na rzecz Kobiet i Planowania Rodziny, ul. Nowolipie 13/15, 00-150 Warszawa, tel. 022 635 93 95,  
e-mail: federacja@federa.org.pl, www.federa.org.pl

Federacja Organizacji Służebnych na rzecz Kobiet i ich Rodzin „VICTORIA”, ul. Komeńskiego 42, 82-300 Elbląg,  
tel. 055 642 98 98, e-mail: maria.rogowska@wp.pl

Fundacja Feminoteka, tel. 0 697 589 876, e-mail: joannap@feminoteka.pl, www.feminoteka.pl

Fundacja „Inicjatywa Kobiet Aktywnych”, ul. Hanowskiego 9/42, 10-687 Olsztyn, tel. 089 527 35 81,  
e-mail: fika.olsztyn@poczta.fm

Fundacja Kobieta eFKa Centrum Kobiet, ul. Szczepańska 3/3, 31-011 Kraków, tel. 012 422 69 73,  
e-mail: efka@efka.org.pl, www.efka.org.pl

Fundacja „Partners” Polska, ul. Górnickiego 3 lok. 10A, 02-063 Warszawa, tel. 022 825 40 83; 409 53 83,  
e-mail: partners@fpp.org.pl, www.fpp.org.pl

Fundacja Rodzic po Ludzku, ul. Nowolipie 13/15, 00-150 Warszawa, tel. 022 887 78 76, 77, 78,  
e-mail: fundacja@rodzicpoludzku.pl, www.rodzicpoludzku.pl

Gender Studies przy ISNS Uniwersytetu Warszawskiego, ul. Nowy Świat 69, 00-927 Warszawa,  
tel. 022 827 26 24, e-mail: gender@net.isns.uw.edu.pl

Kampania Przeciw Homofobii, ul. Wołoska 58/62 m.5, 02-507 Warszawa, tel. 022 423 64 38, 0 600 950 339,  
e-mail: info@kampania.org, www.kampania.org.pl

Koalicja KARAT, ul. Karmelicka 16/13, 00–163 Warszawa, tel. 022 636 83 07,  
e-mail: karat@zigzag.pl, www.karat.org.pl

La Strada Fundacja przeciwko Handlowi Kobietami, skr. pocztowa 5, 00–956 Warszawa 10,  
tel. 022 628 99 99, 622 19 85, e-mail: strada@pol.pl

Liga Kobiet Polskich Zarząd Główny, ul. Bracka 5, 00–501 Warszawa, tel. 022 625 08 53, 621 29 64,  
e-mail: ligakobietpolskich@o2.pl

Lubuskie Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet BABA, Plac Matejki 3 a, 65–001 Zielona Góra, tel. 068 454 92 32,  
e-mail: baba@baba.org.pl, www.baba.org.pl

Międzynarodowe Forum Kobiet, Al. Niepodległości 162, 02–554 Warszawa, tel. 022 849 48 85,  
e-mail: ewael@sgh.waw.pl, elaw@sgh.waw

Nieformalna Grupa Łódź Gender, Łódź, tel. 0 608 070 330, 0 607 444 008,  
e-mail: info@gender.lodz.pl, www.gender.lodz.pl

Ośrodek Informacji Środowisk Kobietych OŚKa, ul. Piękna 66a, 00–672 Warszawa,  
tel./faks: 022 622 13 26, 622 78 02, 622 97 92, e-mail: oska@oska.org.pl, www.oska.org.pl

Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, ul. Kredytowa 6 m.7, 00–062 Warszawa,  
tel. 022 423 36 12, 423 76 92, e-mail: psep@psep.pl, www.psep.pl

Porozumienie Kobiet 8 Marca, grupa nieformalna, Warszawa,  
e-mail: porozumieniekobiet@o2.pl, www.porozumieniekobiet.republika.pl

Porozumienie Lesbijek LBT, grupa nieformalna, Warszawa, e-mail: porozumienie\_lesbijek@tlen.pl

PSF Centrum Kobiet, ul. Mokotowska 55, 00–542 Warszawa, tel. 022 628 87 63,  
e-mail: psf@feministki.org.pl, www.feministki.org.pl

Stowarzyszenie Aktywne Kobiety, Al. Zwycięstwa 17, 41–200 Sosnowiec,  
tel. 032 266 16 72, e-mail: info@aktywnekobiety.org.pl, www.aktywnekobiety.org.pl

Stowarzyszenia Elbląski Ruch Kobiet Aktywnych, ul. Kosynierów Gdyńskich 30, 82–300 Elbląg,  
tel. 055 235 07 14, e-mail: biuro\_erka@op.pl

Stowarzyszenie Równych Szans “BONA FIDES”, ul. Bernardyńska 5, 20–109 Lublin,  
tel. 081 534 38 87, 0 502 597 821, e-mail: bonafides@yahoo.com; bonafides\_lublin@yahoo.com

Stowarzyszenie Kobiet Aktywnych i Twórczych, ul. Podwale 74a/33, 50–449 Wrocław,  
tel. 071 34 32 937, e-mail: biuro@skat.org.pl, www.skat.org.pl

Stowarzyszenie Kobiet KONSOLA, adres korespondencyjny: Os. Zwycięstwa 16/87, 61–648 Poznań,  
e-mail: konsola@free.art.pl

Stowarzyszenie Kobiet Niepełnosprawnych ONE.PL, ul. Światowida 60c/6, 03–144 Warszawa,  
tel. 0 501 864 743, e-mail: ar\_tan@o2.pl

Stowarzyszenie Kobiet Polskich po 40–stce, ul. Kościuszki 3/24, 41–300 Dąbrowa Górnicza, tel. 032 262 59 27,  
e-mail: czterdziestka@post.pl

Stowarzyszenie Kobiet Romskich w Polsce, Os. Uroczę 5/18, 31–952 Kraków, tel. 012 644 08 77, 425 97 36,  
e-mail: romanywomen@poczta.onet.pl, kobietyromskie@free.ngo.pl

Stowarzyszenie Kobiety – Kobietom, ul. Mickiewicza 3/5, 60–833 Poznań, tel. 061 851 97 84, e-mail: cdz@cdz.org.pl

Stowarzyszenie Kujawsko-Pomorskie Centrum Promocji Kobiet, ul. Królowej Jadwigi 9, 87–100 Toruń,  
tel. 056 622 41 37, e-mail: centrum@free.ngo.pl

Stowarzyszenie Lambda – Warszawa, ul. Hoża 50/40, 00–682 Warszawa, tel. 022 628 52 22,  
e-mail: lambdawa@lambda.org.pl, www.lambda.org.pl

Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet Poszukujących Pracy „Victoria”, ul. 3-go Maja 26, 35–076 Rzeszów,  
tel. 0 601 095 767, 017 853 42 47, e-mail: victoria@wp.pl

Stowarzyszenie Niezależna Inicjatywa Kobiet NIKE, ul. Drewnowska 130/119, 91–008 Łódź,  
tel. 042 633 34 11, e-mail: bogna@most.org.pl

Stowarzyszenie Przeciw Przemocy „Promyk”, ul. Radziwiłłowska 8 b, 31–026 Kraków,  
tel. 012 421 82 42, e-mail: promykrak@interia.pl

Stowarzyszenie Sieć Współpracy Kobiet NEWW–Polska, ul. Miszewskiego 17, pok. 100, 80–239 Gdańsk,  
tel. 058 344 97 50, e-mail: neww@neww.org.pl, www.neww.org.pl

Towarzystwo Kobiet Aktywnych „TAK”, ul. Ludowa 9, 58–560 Jelenia Góra, tel. 075 755 73 60,  
e-mail: renata@ig.pl, goral3d@box43

Związek Dziewcząt i Kobiet Chrześcijańskich – Polska „YWCA”, ul. Hoża 50 lok. 38, 00–685 Warszawa,  
tel. 022 628 97 64, e-mail: e.ronka@chello.pl

### **Serwisy internetowe:**

[www.kobiety-kobietom.com.pl](http://www.kobiety-kobietom.com.pl)

[www.monitoring.rownystatus.gov.pl](http://www.monitoring.rownystatus.gov.pl)

[www.rownosc.ngo.pl](http://www.rownosc.ngo.pl)

[www.rownystatus.gov.pl](http://www.rownystatus.gov.pl)

## **Dyskryminacja ze względu na wiek**

Akademia Pełni Życia, ul. Juliusza Lea 5a/4, 30–046 Kraków, tel. 012 294 81 35, 294 81 36, e-mail: apz@krk.pl

Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, ul. Marszałkowska 6/6, 00–590 Warszawa, tel. 022 622 01 22,  
e-mail: arfp@filantropia.org.pl, www.filantropia.org.pl

## **Dyskryminacja ze względu na orientację seksualną**

Stowarzyszenie „Lambda Warszawa”, [www.lambda.org.pl](http://www.lambda.org.pl)

Stowarzyszenie „Lambda Szczecin”, [www.szczecin.lambda.org.pl](http://www.szczecin.lambda.org.pl)

Stowarzyszenie „Lambda Poznań”, [www.poznan.lambda.org.pl](http://www.poznan.lambda.org.pl)

Stowarzyszenie „Lambda Kraków” [www.krakow.lambda.org.pl](http://www.krakow.lambda.org.pl)

Stowarzyszenie „Kampania Przeciw Homofobii”, [www.kampania.org.pl](http://www.kampania.org.pl) oraz oddziały:

Kraków – [www.krakow.kampania.org.pl](http://www.krakow.kampania.org.pl), Trójmiasto – [www.trojmiasto.kampania.org.pl](http://www.trojmiasto.kampania.org.pl),

Wrocław – [www.wroclaw.kampania.org.pl](http://www.wroclaw.kampania.org.pl), Łódź – [www.lodz.kampania.org.pl](http://www.lodz.kampania.org.pl)

Międzynarodowe Stowarzyszenie Gejów i Lesbijek na rzecz Kultury w Polsce (ILGCN–Polska),

[www.ilgcn.gej.net](http://www.ilgcn.gej.net), [www.ilgcn.gej.net](http://www.ilgcn.gej.net)

Porozumienie Lesbijek, [www.porozumienie.lesbijek.org](http://www.porozumienie.lesbijek.org)

Fundacja Równości, [www.paradarownosci.pl](http://www.paradarownosci.pl)

Fundacja Kultura dla Tolerancji, [www.tolerancja.org.pl](http://www.tolerancja.org.pl)

### **Serwisy internetowe:**

[www.homoseksualizm.pl](http://www.homoseksualizm.pl)

[www.niechnaszobacza.art.pl](http://www.niechnaszobacza.art.pl)

[www.mojeprawa.info](http://www.mojeprawa.info)

[www.zwiazki.pl](http://www.zwiazki.pl)

[www.liderzy.org.pl](http://www.liderzy.org.pl)

[www.gejowo.pl](http://www.gejowo.pl)

[www.innastrona.pl](http://www.innastrona.pl)

## Dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne i narodowe

Stowarzyszenie „Nigdy Więcej”, PO Box 6, 03–700 Warszawa 4, tel. 0601 360 835,

e-mail: redakcja@nigdywiecej.org, www.nigdywiecej.prh.pl

Stowarzyszenie Otwarta Rzeczpospolita Przeciw Antysemityzmowi i Ksenofobii,

ul. Krakowskie Przedmieście 16/18, lokal 1, I piętro, 00–325 Warszawa, tel./fax: 022 828–11–21,

e-mail: otwarta.rzeczpospolita@poczta.gazeta.pl, www.or.icm.edu.pl

Amnesty International Polska, ul. Piękna 66a, lokal 2, I piętro, 00–672 Warszawa,

tel./fax: 022 827–60–00, e-mail: amnesty@amnesty.org.pl, www.amnesty.org.pl

Klub Gaja (stowarzyszenie ekologiczno–kulturalne), skr. poczt. 261, 43–301 Bielsko–Biała,

tel. 033 812–36–94, e-mail: klubgaja@klubgaja.pl, www.klubgaja.pl

Stowarzyszenie Jeden Świat (polski oddział Service Civil International), ul. Krasieńskiego 3A/1, 60–830 Poznań,

tel.: 061 8484338; fax/tel.: 061 8484337, e-mail: info@jedenswiat.org.pl, www.jedenswiat.org.pl

Fundacja Forum Dialogu Między Narodami, ul. Senatorska 36/18, 00–095 Warszawa,

tel./fax: 022 827–22–07, e-mail: forum@dialog.org.pl, www.dialog.org.pl

Polska Akcja Humanitarna, ul. Szpitalna 5 lok. 3, 00–031 Warszawa,

tel. 022 828–88–82, 828–90–86; fax: 831–99–38, e-mail: pah@pah.org.pl, www.pah.org.pl

Zespół do Spraw Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii (przy Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji), tel.

022 60–115–38, 60–141–36, 60–115–48; fax: 022 60 116 96,

e-mail: zespol.rasizm.dw@mswia.gov.pl, www.mswia.gov.pl

European Roma Rights Center (Europejskie Centrum Praw Romów), H–1386 Budapeszt 62, PO Box 906/93 Węgry,

tel.: +36 1 4132200, fax: +36 1 4132201, e-mail: office@errc.org, www.errc.org

Antisemitism and Xenophobia Today (Monitoring antysemityzmu i ksenofobii w różnych krajach świata),

Institute for Jewish Policy Research, 79 Wimpole Street, London W1G 9RY, Wielka Brytania,

tel. +44 (0)20 7935 8266, fax. +44 (0)20 7935 3252, www.axt.org.uk

## Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność

Fundacja Fuga Mundi, ul. Peowiaków 12, 20–007 Lublin, tel.: 081 5342601, www.ffmpeg.pl

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób Upośledzonych Umysłowo,

Zarząd Główny ul. Głogowa 2B, 02–639 Warszawa, tel.022 8488260, www.psouu.org.pl

Fundacja Pomocy Ludziom Niepełnosprawnym, ul. Konarskiego 60 Warszawa 01–355,

tel.: 022 6658710 w. 4014, www.fundacjapl.n.fr.pl

Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo,

ul. Twarda 51/55, 00–818 Warszawa, tel.: 022 6978784, www.idn.org.pl

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, ul. Dzielna 1, 00–162 Warszawa, tel.: 022 6351330,

www.integracja.org, www.niepelnosprawni.info

Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego, infolinia 0 801 313 333, www.ptsr.org.pl

Polskie Stowarzyszenie Osób Niskiego Wzrostu, www.idn.org.pl/psonnw/

Polskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Aleja Słowackiego 48, 30–018 Kraków,

tel: 012 6338675, www.pson.ipl.net

Polski Związek Głuchych, www.pzg.org.pl

Stowarzyszenie Rodziców i Przyjaciół Dzieci Niewidomych i Słabowidzących “Tęcza”,

Warszawa, ul. Kopińska 6/10 tel.: 022 6584330, www.tecza.org

Centrum Rehabilitacji, Edukacji i Opieki TPD “Helenów”,

ul. Hafciarska 80/86, 04–725 Warszawa, tel.: 022 8121018, www.helenow.pl



## **Serwisy internetowe:**

www.niepelnosprawni.info  
www.rehabilitacja.pl  
medykon.prv.pl  
www.dzieci.org.pl  
www.zespoldowna.org.pl  
www.spastycznosc.pl  
www.pfron.org.pl  
Www.Dombezbarier.Pl

## **Polecane publikacje**

### **O prowadzeniu szkoleń i warsztatów**

Abrignani B., Gomes R., Vilder D., *Zarządzanie projektem*, pakiet szkoleniowy t-kit wydany przez Radę Europy i Unię Europejską, Warszawa 2000.

Buldioski G., Grimaldi C., Mitter S., Titley G., Wagner G., *Zasadnicze elementy szkolenia*, pakiet szkoleniowy t-kit wydany przez Radę Europy i Unię Europejską, Warszawa 2000.

Brander P., Cardenas C., Abad J. Gomes R., Taylor M., *All Different, All Equal. European youth campaign against racism, xenophobia, antisemitism and intolerance. Ideas, resources, methods and activities for informal intercultural education with young people and adults*, pakiet edukacyjny wydany przez Radę Europy i Unię Europejską, Węgry 2004.

Gawrylkiewicz J., Marcinkowska K., Piszczek M., Aleksandrowicz P. (oprac.), *Wymiana Młodzieży: pomysły, metody, działania*, Narodowa Agencja Programu Młodzież, Warszawa 2002.

Gillert A., Haji-Kella M., Guedes M., Raykova A., Schachinger C., Taylor M., *Uczenie się międzykulturowe*, pakiet szkoleniowy t-kit wydany przez Radę Europy i Unię Europejską, Warszawa 2000.

Łaguna M., *Szkolenia, jak je prowadzić by...*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004.

### **O psychologii uprzedzeń i stereotypów**

Allport G.W., *The Nature of Prejudice*, Anchor Books, Nowy Jork 1958.

Kofta M., Jasińska-Kania A. (red.), *Stereotypy i uprzedzenia. Uwarunkowania psychologiczne i kulturowe*, Scholar, Warszawa 2001.

Macrae C.N., Stangor C., Hewstone M., *Stereotypy i uprzedzenia. Najnowsze ujęcie*, tłum. A. Nowak, A. Kacmajo, M. Kacmajo, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.

Major B., Quinton W.J., Schmader T., *Attributions to Discrimination and Self-Esteem: Impact of Group Identification and Situational Ambiguity*, „Journal of Experimental Social Psychology” 2003, nr 39, s. 220-231.

Nelson T. D., *Psychologia uprzedzeń*, tłum. A. Nowak, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.

Weigl B., *Stereotypy i uprzedzenia*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, tom 3, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.

### **O dyskryminacji osób homoseksualnych**

Basiuk T., Ferens D., Sikora T. (red.), *A Queer Mixture: Gender Perspectives on Minority Sexual Identities / Odmiany odmienne: Mniejszoscowe orientacje seksualne w perspektywie gender*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 2002.

Bojarska-Nowaczyk K., *Psychospołeczne korelaty homofobii*, rozprawa doktorska, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2005.

Engel-Bernatowicz A., Kamińska A., *Coming out. Ujawnienie orientacji psychoseksualnej – zaproszenie do dialogu*, anka zet studio, Warszawa 2005.

Gonsiorek J.C., Weinrich J. (red.), *Homosexuality: Research Implications for Public Policy*, Sage Publications, Thousand Oaks 1991.

Kantor M., *Homophobia: Description, Development and Dynamics of Gay Bashing*, Praeger, Westport 1998.

Majka-Rostek D., *Mniejszość kulturowa w warunkach pluralizacji. Socjologiczna analiza sytuacji homoseksualistów polskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002.

Richmond J.P., McKenna H., *Homophobia: an Evolutionary Analysis as Applied to Nursing*, „Journal of Advanced Nursing” 1998, nr 28 (2), s. 362–369.

Sypniewski Z., Warkocki B., *Homofobia po polsku*, W.A.B., Warszawa 2004.

Wojciechowska J., *Stygmat i dyskryminacja jako trzecia faza epidemii HIV/ AIDS*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2004.

### **O dyskryminacji mniejszości etnicznych i narodowych**

Bartosz A., *Nie bój się Cygana*, Pogranicze, Sejny 2004.

*Granice solidarności. Romowie w Polsce po roku 1989*, European Roma Rights Center, Country Reports Series, nr 11, wrzesień 2002.

Kowalski S., Tulli M., *Zamiast procesu. Raport o mowie nienawiści*, W.A.B., Warszawa 2003.

Memmi A., *Racism*, University of Minnesota Press, Minnesota/Londyn 2000.

### **O dyskryminacji kobiet i mężczyzn**

Baer M., *Women's Spaces: Class, Gender and the Club. An Anthropological Study of the Transitional Process in Poland*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003.

„Biuletyn. Pismo Ośrodka Informacji Środowisk Kobietych – OŚKa” 1999, nr 2 (7).

Graff A., *Świat bez kobiet. Płeć w polskim życiu publicznym*, W.A.B., Warszawa 2003.

Iwasiów I., *Gender dla średnio zaawansowanych*, W.A.B., Warszawa 2004.

Kleinman S., *Why Sexist Language Matters*, „Qualitative Sociology” 2002, nr 25(2), s. 299 – 304.

*Płeć a możliwości ekonomiczne w Polsce: czy kobiety straciły na transformacji?*, raport Banku Światowego, 15 marca 2004.

*Prawa kobiet w dokumentach ONZ*, Ośrodek Informacji Środowisk Kobietych OŚKa, Warszawa 1998.

Renzetti C.M., Curran D.J., *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*, PWN, Warszawa 2005.

*Równość szans kobiet i mężczyzn. Doświadczenia krajów kandydujących i wyzwania związane z akcesją do Unii Europejskiej*, Program Monitoringu Akcesji do Unii Europejskiej, Fundacja im. Stefana Batorego, Warszawa 2002.

*Sto haseł o równości*. Podręczny słownik pojęć dotyczących równości kobiet i mężczyzn w sferze zatrudnienia i polityki społecznej, równych szans i polityki rodzinnej, tłum. A. Grzybek, Stowarzyszenie Kobiety na rzecz Równego Statusu Płci – Pekin 1995, Warszawa 2000.

Walsh M.R. (red.), *Kobiety, mężczyźni i płeć*, tłum. P. Cichawa, IFiS PAN, Warszawa 2003.

Wildstein B., *Kobiecizm kontra kobiecość*, „Wprost” 13.03.2005.

# Informacja o autorkach i autorach pakietu

**dr Katarzyna Bojarska** – badaczka społeczna, wykładowczyni akademicka w zakresie problematyki lesbijsko–gejowsko–biseksualno–transgenderowej (LGBT) oraz seksuologii społecznej i klinicznej. Edukatorka w dziedzinie przeciwdziałania uprzedzeniom i dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową oraz w zakresie pomocy psychologicznej dla osób LGBT. Ukończyła studia psychologiczne na Uniwersytecie Gdańskim, rozprawę doktorską poświęconą społeczno–kulturowym oraz psychologicznym uwarunkowaniom homofobii obroniła z wyróżnieniem na tej samej uczelni. Jej zainteresowania naukowo–badawcze koncentrują się wokół problematyki homo– i biseksualności, tożsamości płciowej, psychologii queer, społeczno–kulturowych uwarunkowań norm seksualnych oraz heteroseksizmu i homofobii, poznawczej i społecznej psychologii uprzedzeń i psychologii spostrzegania społecznego, a także szeroko pojętej seksuologii społecznej i klinicznej.

Kontakt: [lgbt@op.pl](mailto:lgbt@op.pl)

**Agnieszka Grzybek** – działaczka organizacji kobiecych, w latach 2002–2005 dyrektorka Ośrodka Informacji Środowisk Kobiecych OŚKa, w którym pracowała od 1997 roku. Współzałożycielka i członkini nieformalnej grupy Porozumienie Kobiet 8 Marca, organizującej co roku Manify przeciwko dyskryminacji kobiet. Abolwentka Szkoły Praw Człowieka Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka (1997/98) i Global Women’s Leadership Institute organizowanego przez Center for Women’s Global Leadership (2001, Rutgers University, USA). Tłumaczka m.in. publikacji poświęconych problematyce równościowej (“Sto haseł o równości”, “Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej”).

Kontakt: [agnieszka.grzybek@zieloni2004.pl](mailto:agnieszka.grzybek@zieloni2004.pl)

**Jędrzej Molczyk**, harcerz, pedagog socjalny. Pracuje w Fundacji Pomocy Ludziom Niepełnosprawnym. Członek Stowarzyszenia na rzecz integracji społecznej Pro Nobis. Zainteresowania naukowe: problematyka społeczna dotycząca osób niepełnosprawnych i innych grup zagrożonych dyskryminacją, telepraca osób niepełnosprawnych.

Kontakt: [jedrzej\\_m@poczta.onet.pl](mailto:jedrzej_m@poczta.onet.pl)

**Michał Pawłęga** – pedagog, szkoleniowiec. Certyfikowany trener CODN. Specjalizuje się w edukacji trenerek i trenerów. Realizuje projekty edukacyjne dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniom, edukacji europejskiej i globalnej. Prowadzi doradztwo na rzecz organizacji pozarządowych i jednostek samorządu terytorialnego w zakresie opracowywania projektów i wniosków grantowych. Członek i działacz Stowarzyszenia Centrum Edukacji Globalnej, Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych STOP, Amnesty International i Stowarzyszenia Lambda Warszawa.

Kontakt: [michal@pawlega.com](mailto:michal@pawlega.com)

**Aneta Rogowska** – psycholog, trener, szkoleniowiec. Członkini Kampanii Przeciw Homofobii. Współpracuje z Fundacją Równości. Specjalizuje się w projektach edukacyjnych skierowanych do kadry pedagogicznej i pracowników placówek pomocowych w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na orientację seksualną.

Kontakt: [aneta\\_rogowska@wp.pl](mailto:aneta_rogowska@wp.pl)

**Marcin Starnawski** – socjolog. Zajmuje się m.in. problematyką mniejszości, migracji, dyskryminacji i uprzedzeń. Przygotowuje doktorat na temat diaspory polsko-żydowskiej po 1968 r. Autor artykułów naukowych i publicystycznych, m.in. w „Patterns of Prejudice”, „East European Jewish Affairs”, „Przeglądzie polonijnym” i „Res Humana”. Uczestnik ruchu antywojennego i antyrasistowskiego, członek Wrocławskiej Grupy Społeczeństwo Aktywne i stowarzyszenia ATTAC, współpracownik Stowarzyszenia Nigdy Więcej. Współredaktor pisma „Recykling Idei”.

*Kontakt: marcinstarnawski@wp.pl*

**Katarzyna Szajda** – trenerka i specjalistka w zakresie edukacji nieformalnej i aktywizujących metod nauczania. Szefowa Centrum Informacji UNESCO i współprzewodnicząca Centrum Edukacji Globalnej. Ukończyła handel zagraniczny i integrację europejską na Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu. Specjalizuje się w edukacji międzykulturowej i globalnej oraz edukacji na rzecz promowania tolerancji i przeciwdziałania dyskryminacji. Współpracuje z Ministerstwem Edukacji i Nauki oraz Polskim Komitetem UNESCO w ramach międzynarodowych działań młodzieży.

*Kontakt: kasia\_szajda@wp.pl*

**Jędrzej Witkowski** – animator młodzieżowych działań lokalnych, trener specjalizujący się w edukacji obywatelskiej, humanitarnej i globalnej. Studiuje w Instytucie Stosunków Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego. Współzałożyciel i prezes Stowarzyszenia na rzecz Promocji Wolontariatu „Voluntas”. Współpracuje z Centrum Edukacji Obywatelskiej, Polską Akcją Humanitarną, Centralnym Ośrodkiem Doskonalenia Nauczycieli i Ministerstwem Edukacji i Nauki.

*Kontakt: jedrek@ceo.org.pl*

Dziękujemy za pomoc **wolontariuszkom i wolontariuszom Centrum Informacji UNESCO** we Wrocławiu – Piotrkowi Dobroszowi, Dajanie Denes, Kasi Czyż i Kasi Woźniakowskiej, **wolontariuszkom Centrum Edukacji Globalnej we Wrocławiu** – Oli Kiełbowicz, Dorocie Dobkowskiej i Kasi Sumiśławskiej oraz wszystkim innym osobom, które dostarczyły nam inspiracji i wiedzy, bez której publikacja nie mogłaby powstać.