

# ACCT

## Anti-racism & Civic Courage Training

Podręcznik dla facylitatorów i facylitatorek

WERSJA POLSKA

Opracowano przez:

COMPARATIVE  
RESEARCH  
NETWORK:

 **Perspekt**  
INITIATIVE

  
**Crossing Borders**

 **Stowarzyszenie  
Dla Ziemi**

  
**imagina**

  
АСОЦИАЦИЯ  
ЗА БЕЖАНЦИ  
И МИГРАНТИ  
БЪЛГАРИЯ  
ASSOCIATION  
ON REFUGEES  
& MIGRANTS  
BULGARIA

Niniejszy program szkolenia w zakresie przeciwdziałania rasizmowi i odwagi cywilnej (PROC) (w wersji oryginalnej: Anti-rasism & Civic Courage Training, ACCT) został stworzony w ramach **projektu ACCT** (<https://www.acctforchange.eu/>).

Konsorcjum ACCT pragnie wyrazić głęboką wdzięczność wszystkim naszym **partnerom i stowarzyszonym organizacjom partnerskim za ich wkład i podkreślić ich transformacyjny wpływ na niniejszy program szkolenia:**

**Comparative Research Network**

**Crossing Borders**

**La Asociación de Desarrollo Social Participativo IMAGINA**

**Perspekt Initiative**

**Stowarzyszenie „Dla Ziemi”**

**The Association on Refugees and Migrants in Bulgaria – ARM-BG**

Wydawczyni: Suna Voss

Projekt graficzny: Tanya Dewan

Asystenci/tki: Andrew Gibbons, Margaret Maged, Audrey Cosyns

Tłumaczenie na język polski: Jarosława Szewczuk

Chcielibyśmy/chciałybyśmy również podziękować wszystkim pedagogom/żkom i facylitatorom/kom szkoleń, których praca położyła podwaliny pod nasze szkolenie PROC. Nazwiska tych, których znamy, są umieszczone pod opisami poszczególnych metod, które zostały dostosowane do celów niniejszego programu szkolenia.



**Funded by  
the European Union**

*Niniejszy projekt otrzymał dofinansowanie z Unii Europejskiej. Jednakże treść tego programu szkolenia odzwierciedla opinie jego autorów/ek i w żaden sposób nie reprezentuje opinii Unii Europejskiej. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie informacji zawartych na stronie internetowej.*

**2023  
CC-BY**

# SPIS TREŚCI



## Słowo wstępne

### Dzień 1

Powitanie i uwagi wstępne  
Połączenie przez pocztówki  
Ustalanie wytycznych dotyczących warsztatów  
Przekraczanie granicy  
Odkrywanie intencji i efektu  
Worek przeznaczenia  
Reality Show  
Krok do przodu, krok do tyłu  
Dyskryminacja: indywidualna, instytucjonalna, strukturalna  
Gra w kości  
Informacja zwrotna na trzy palce

### Dzień 2

Przybycie i uwagi wstępne  
Wspólne wątki  
Wprowadzenie: Teatr Forum  
Kolumbijska hipnoza  
Obraz świata  
Teatr Forum  
Oddech kierowany  
Przemyślenia oraz informacja zwrotna

### Dzień 3

Przybycie i uwagi wstępne  
Wszyscy Ci, Którzy / Wszystkie Te, Które  
Refleksje kolejowe  
Powstrzymać plotki  
Prezentacja: rejestrowanie incydentów dyskryminacyjnych  
Toster, mikser i pralka  
Style odwagi cywilnej  
Cyfrowa odwaga cywilna  
Informacje zwrotne

### Dzień 4

Przybycie  
Wizytacja lokalna  
Końcowa sesja informacji zwrotnych

## Słowo wstępne:

# Promowanie edukacji antyrasistowskiej i antydyskryminacyjnej oraz odwagi cywilnej

Witamy w tym kompleksowym czterodniowym przewodniku szkoleniowym na temat edukacji antyrasistowskiej i antydyskryminacyjnej. **Z przyjemnością przedstawiamy ten program szkolenia, mający na celu wyposażenie osób prowadzących szkolenia i uczących się w niezbędne narzędzia i wiedzę do wspierania środowisk promujących antydyskryminację i odwagę cywilną.**

W dzisiejszym zróżnicowanym i wzajemnie połączonym świecie, **istotne jest, abyśmy aktywnie stawiali czoła rasizmowi i dyskryminacji we wszystkich ich formach.** Edukacja odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu postaw, przekonań i zachowań jednostek, co czyni ją potężnym narzędziem zmiany społecznej. Angażując się w edukację antyrasistowską i antydyskryminacyjną, możemy pracować na rzecz budowania bardziej sprawiedliwego i zgodnego z zasadami zrównoważonego rozwoju społeczeństwa.

Niniejszy program szkolenia **został opracowany w sposób przemyślany jako czterodniowy przewodnik szkoleniowy**, zapewniając ustrukturyzowane ramy dla głębokich poszukiwań i uczenia się. Każdy dzień jest starannie zaprojektowany tak, aby bazować na poprzednim, umożliwiając uczestnikom/czkom zagłębianie się w kluczowe tematy, angażowanie się w ważne dyskusje i opracowanie strategii tworzenia trwałych zmian.

**Jedną z kluczowych zalet tego programu szkolenia jest nacisk na wspieranie zróżnicowanego i włączającego środowiska uczenia się.** Został on zaprojektowany do prowadzenia zajęć z mieszaną grupą uczestników i uczestniczek, składającą się z osób kolorowych i osób białych. Ta celowa różnorodność stwarza okazję do dialogu, dzielenia się perspektywami i głębszego zrozumienia złożoności rasizmu i różnych form dyskryminacji.

W ciągu czterech dni szkolenia uczestnicy/czki będą mieli/miały okazję zaangażować się w skuteczne działania, ćwiczenia refleksyjne i dyskusje grupowe. **Tworząc bezpieczną i włączającą przestrzeń, uczestnicy/czki mogą odkrywać własne uprzedzenia, kwestionować stereotypy oraz rozwijać empatię i zrozumienie ponad podziałami społecznymi.**

Program szkolenia obejmuje szeroki zakres tematyczny, **w tym zrozumienie przywilejów, rozpoznawanie uprzedzeń, badanie systemowego rasizmu, promowanie sojusznictwa i wspieranie odwagi cywilnej.** Zachęca uczestników/czki do krytycznej analizy własnych przekonań i założeń, zapewniając im narzędzia do zwalczania rasizmu i dyskryminacji w życiu osobistym i zawodowym.

Mamy nadzieję, że ten kompleksowy przewodnik po czterodniowym szkoleniu edukacyjnym posłuży jako katalizator transformacyjnego uczenia się i działania. **Promując edukację antyrasistowską i antydyskryminacyjną w różnych grupach, możemy tworzyć przestrzenie, w których każdy/a czuje się ceniony/a, szanowany/a i upoważniony/a do przycyniania się do pozytywnych zmian.**

**Pragnę wyrazić wdzięczność wszystkim edukatorom/kom, badaczom/kom i aktywistom/kom, których wcześniejsza praca i obserwacje przyczyniły się do rozwoju tego programu szkolenia.** Ich wiedza, pasja i poświęcenie umożliwiły powstanie tego opracowania. Pragnę również wyrazić słowa uznania dla każdego/ej trenera/ki i uczestnika/czki, który/a bierze udział w tym szkoleniu. Wasze zaangażowanie na rzecz równości, sprawiedliwości oraz zasad przeciwdziałania rasizmowi i dyskryminacji jest godne pochwały, a wasze wysiłki przyczynią się do zmian.

Wyruszymy razem w tę transformacyjną podróż, dążąc do stworzenia przyszłości, która będzie zgodna z zasadami antyrasizmu i odwagi cywilnej. Razem, z różnorodną grupą uczestników/czek, **możemy budować społeczeństwa, w których każda osoba jest traktowana z godnością, sprawiedliwością i szacunkiem.**

Wszystkiego najlepszego w waszej podróży edukacyjnej!

Suna J. Voss

Perspekt Initiative

Konsorcjum ACCT

DZIEŃ

01.

Stawanie się  
grupą.

Definiowanie  
naszej pracy.



# Dzień 1

## Powitanie i uwagi wstępne

**Cel:** stworzenie przyjaznego środowiska, wprowadzenie uczestników/czki w warsztat i nadanie tonu dla otwartego dialogu i uczenia się o antyrasizmie.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** plan szkolenia na flipcharcie

### 1. Wprowadzenie

- Rozpocznij od ciepłego powitania wszystkich uczestników/czek warsztatów antyrasistowskich.
- Podkreśl znaczenie stworzenia bezpiecznej i pełnej szacunku przestrzeni, w której każdy będzie mógł zaangażować się w konstruktywną dyskusję.
- Podkreśl cel warsztatów, jakim jest promowanie zrozumienia, empatii i walki z rasizmem oraz wspieranie odwagi cywilnej.

### 2. Lodołamacz

- Przeprowadź ćwiczenie przełamujące lody, aby pomóc uczestnikom/czkom poznać się nawzajem.
- Wybierz aktywność, która zachęca do dzielenia się osobistymi doświadczeniami i uczuciami związanymi z uczestnictwem w warsztatach, ale także daje swobodę, by tego nie robić.
- Zachęć uczestników/czki do aktywnego i pełnego szacunku słuchania historii innych osób.
- Przykład dobrego ćwiczenia na przełamanie lodów można znaleźć w następnej części.

### 3. Identyfikatory i przydział sal

- Zapewnij identyfikatory lub naklejki, na których uczestnicy/czki będą mogli/ły zapisać swoje imiona.
- Wyjaśnij rozłożenie pomieszczeń i udogodnienia dla różnych działań i sesji, upewniając się, że wszyscy/tkie wiedzą, gdzie się znajdują.

### 4. Ustalanie oczekiwań

- Omów znaczenie poszanowania doświadczeń innych osób.
- Podkreśl, że podczas dyskusji mogą pojawić się emocje i ważne jest, aby podchodzić do siebie nawzajem z empatią i wrażliwością.
- Zachęć uczestników/czki do aktywnego słuchania, zadawania pytań, nieprzerywania sobie nawzajem i angażowania się w otwarty dialog przy jednoczesnym zachowaniu wspierającej atmosfery.



## 5. Uznanie różnorodnych doświadczeń

- Zauważ, że uczestnicy/czki pochodzą z różnych środowisk i mogą mieć różne doświadczenia związane z rasizmem.
- Podkreśl znaczenie uznania i poszanowania tych różnorodnych doświadczeń.
- Poinformuj uczestników/czki, że osobiste doświadczenia, którymi podzielą się podczas tego warsztatu, pozostają w sali i nie są omawiane w innych miejscach.

***Podkreśl, że każdy/a powinien/na dzielić się tylko tym, z czym czuje się komfortowo, żeby się podzielić, wspierając poczucie włączenia i empatii.***

## 6. Omówienie programu warsztatów

- Odnieś się do planu szkolenia przedstawionego na flipcharcie.
- Przedstaw uczestnikom/czkom przegląd wszystkich czterech dni szkolenia, aby wiedzieli/wiedziały, czego się spodziewać i kiedy.
- Później powieś kartkę z programem gdzieś w pokoju, aby była widoczna dla uczestników/czek przez cały czas trwania szkolenia.

## 7. Podsumowanie

- Podsumuj kluczowe punkty omówione podczas części wstępnej.
- Powtórz cele warsztatów oraz znaczenie aktywnego uczestnictwa i pełnego szacunku zaangażowania.
- Podziękuj uczestnikom/czkom za ich obecność i aktywny udział.

### **Uwaga dla facylitatora/ki:**

Ważne jest, aby dostosować warsztaty do konkretnych potrzeb uczestników/czek i upewnić się, że facylitatorzy/rki są dobrze przygotowani/ne do prowadzenia dyskusji na tematy wrażliwe, takie jak dyskryminacja i rasizm. Ponadto należy zapewnić zasoby i mechanizmy wsparcia dla uczestników/czek, którzy/re mogą potrzebować wsparcia emocjonalnego lub psychologicznego w trakcie lub po warsztatach.





# Połączenie przez pocztówki

**Cel:** zachęcenie uczestników/czki do nawiązania kontaktu poprzez wybranie pocztówki, która do nich przemawia, przedstawienie się i podzielenie się powodem wyboru danej pocztówki, wzmacniając poczucie osobistej więzi i zrozumienia.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** zróżnicowana kolekcja pocztówek przedstawiających różne obrazy i tematy. Będziesz potrzebować około dwa razy więcej pocztówek niż uczestników/czek.

## Metoda

### 1. Przygotowanie

- Przed rozpoczęciem warsztatów rozłóż pocztówki w sali, upewniając się, że są one łatwo dostępne dla wszystkich uczestników/czek.
- Upewnij się, że jest wystarczająco dużo pocztówek, aby każdy uczestnik/czka miał/a wybór.

### 2. Wprowadzenie

- Wyjaśnij uczestnikom/czkom, że rozłożyłeś pocztówki po sali, aby mogli/ły wybrać jedną, która do nich przemawia.
- Poinformuj ich/je, że ci/te, którzy/re chcą wybrać tę samą pocztówkę, mogą się nią podzielić.

### 3. Wybieranie pocztówki

- Poproś uczestników/czki, aby przeszli/ły się po sali i obejrzeni/rzały pocztówki.
- Poproś ich/je, aby wybrali/ły pocztówkę, która przyciąga ich uwagę lub ma dla nich osobiste znaczenie.
- Daj uczestnikom/czkom wystarczająco dużo czasu na dokonanie wyboru.

### 4. Przedstawianie się i zaprezentowanie pocztówki

- Gdy wszyscy/tkie wybiorą pocztówkę, zbierz uczestników/czki w kręgu.
- Poproś każdego/ą uczestnika/czkę, aby przedstawił/ła się, podając swoje imię i zaimbek, wyjaśniając, że ludzie mają różne tożsamości, które nie zawsze są dla nich widoczne i nie każdy może używać zaimka zgodnie z naszymi oczekiwaniami.
- Poinstruuuj każdego/ą uczestnika/czkę, aby podzielił/a się wybraną przez siebie pocztówką i wyjaśnił/a, dlaczego mu/jej się ona spodobała.

## 5. Podsumowanie

- Podziękuj uczestnikom/czkom za ich otwartość i przedstawienie się.
- Przejdź do następnej części warsztatów, opierając się na relacjach nawiązanych podczas ćwiczenia przełamującego lody.



### **Uwaga dla facylitatora/ki:**

Kluczowe jest stworzenie bezpiecznej i pełnej szacunku atmosfery podczas ćwiczenia. Ponadto należy pamiętać o ograniczeniach czasowych i zapewnić wszystkim równe szanse uczestnictwa.

# Ustalanie wytycznych dotyczących warsztatów

**Cel:** zaangażowanie uczestników/czek w proces współpracy dla stworzenia wspólnych wytycznych, które promują aktywne słuchanie, szacunek i włączenie podczas warsztatów.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** karty warsztatowe, flamastry

## Metoda

### 1. Wprowadzenie

- Wyjaśnij znaczenie ustalenia wytycznych dotyczących warsztatów w celu stworzenia bezpiecznego i włączającego środowiska dla wszystkich uczestników/czek.
- Podkreśl, że wytyczne będą służyć jako ramy dla pełnej szacunku komunikacji i zaangażowania.

### 2. Praca indywidualna

- Poproś uczestników/czki o indywidualne zastanowienie się nad wytycznymi.
- Poinstruuuj ich, aby zapisali/ły wytyczne, które ich zdaniem są istotne dla warsztatów.

### 3. Sugestie dotyczące wytycznych

Prowadzący/ce mogą również zapisywać własne sugestie. Zapisz rzeczy, które uważasz za szczególnie ważne, ale które mogą nie zostać zapisane przez uczestników/czki, w zależności od grupy:

- Używaj poprawnych zaimków i tożsamości płciowych innych osób.
- Szanuj czas innych (co może oznaczać, że nie wdawaj się w zbyt długie wypowiedzi, ale także bądź na czas na zajęciach).
- Pamiętaj o wpływie swoich słów i działań i nie powtarzaj dyskryminujących obelg w obecności grupy, opowiadając o swoich doświadczeniach.
- Zachowaj poufność i szanuj prywatność.

#### 4. Dzielenie się wytycznymi

Po tym, jak uczestnicy/czki będą mieli/miały wystarczająco dużo czasu na przeprowadzenie burzy mózgów, ponownie zebraj całą grupę.

- Poproś uczestników/czki o podzielenie się opracowanymi przez nich/nie wytycznymi.
- Przypnij kartki na flipcharcie i odpowiednio pogrupuj je, gdy uczestnicy/czki będą dzielić się swoimi wytycznymi.

#### 5. Przedstawienie wytycznych

- Upewnij się, że sfinalizowane wytyczne są umieszczone w widocznym miejscu w przestrzeni warsztatowej.
- W razie potrzeby przypominaj uczestnikom/czkom o ustalonych wytycznych w trakcie warsztatów.
- Zachęcaj uczestników/czki do odpowiedzialności za przestrzeganie wytycznych.

# Przekraczanie granicy

**Cel:** zachęcenie uczestników/czki do zbadania i omówienia różnych sytuacji związanych z dyskryminacją, promowanie świadomości i zrozumienia indywidualnych, strukturalnych i instytucjonalnych form dyskryminacji. Trenerzy/rki uzyskują pierwsze wrażenie na temat grupy i jej uczestników/czek w odniesieniu do tematu warsztatów.

**Czas trwania:** 30 minut

**Materiały:** taśma krepowa i lista sytuacji

## Metoda

### 1. Przygotowanie przestrzeni

- Zaaranżuj pomieszczenie z wyraźną linią biegnącą z jednego końca sali do drugiego, oznaczając jeden koniec jako „Nie ma to związku z dyskryminacją”, a drugi jako „Ma to związek z dyskryminacją”.
- Upewnij się, że jest wystarczająco dużo miejsca, aby uczestnicy/czki mogli/ły ustawić się wzdłuż linii.

### 2. Prezentacja sytuacji

- Przygotuj listę różnych sytuacji, które można sklasyfikować jako dyskryminację indywidualną, strukturalną lub instytucjonalną.
- Każda sytuacja powinna być zwięźle i jasno opisana, ze szczególnym podkreśleniem aspektów dyskryminacji. Przedstawiając sytuacje, nie podawaj więcej informacji, niż zawarto w zdaniu. Możesz powiedzieć, że to wszystkie dostępne informacje i poprosić uczestników/czki o podjęcie decyzji na ich podstawie.
- Przedstaw uczestnikom/czkom pierwszą sytuację, czytając ją na głos.
- Wyjaśnij, że uczestnicy/czki będą musieli/musiały ustawić się wzdłuż linii zgodnie ze swoimi osobistymi przekonaniem na temat tego, czy dana sytuacja wiąże się z dyskryminacją, czy nie.
- Zachęć uczestników/czki do rozważenia złożoności i różnych perspektyw związanych z każdą sytuacją.

### 3. Pozycjonowanie i dzielenie się pomysłami

- Po przedstawieniu sytuacji daj uczestnikom/czkom chwilę na zajęcie pozycji wzdłuż linii w zależności od ich indywidualnych przekonań.
- Gdy uczestnicy/czki zajmą już swoje miejsca, poproś poszczególnych/e uczestników/czki, aby podzielili/ły się tym, dlaczego wybrali/ły daną pozycję, a także swoimi przemyśleniami i perspektywami dotyczącymi opisaną sytuację.

- Zachęcaj do dialogu opartego na szacunku i aktywnego słuchania, pozwalając uczestnikom/czkom na przedstawienie swojego punktu widzenia.
- Poproś uczestników/czki, aby nie komentowali/ły uwag innych osób, a jedynie uzasadniali/ły swoje stanowisko. Aktywnie słuchaj i krótko podsumuj wypowiedzi każdego/ej uczestnika/czki, bez komentowania.
- Podczas tego ćwiczenia zaprezentuj maksymalnie cztery sytuacje.

#### 4. Wnioski i przejście do analizy i treści

- Podziękuj uczestnikom/czkom za podzielenie się swoimi pomysłami.
- Podkreśl znaczenie własnych doświadczeń dla rozpoznawania i interpretowania sytuacji oraz radzenia sobie z dyskryminacją w jej różnych formach.
- Przejdź do następnej części warsztatu, opierając się na pierwszych pomysłach, którymi się podzieliliśmy i ułatwiając refleksję nad zamierzoną i niezamierzoną dyskryminacją. Ta część jest niezbędna do stworzenia przestrzeni do refleksji i podsumowania tego ćwiczenia.

##### **Uwagi dla facylitatora/ki:**

Ta metoda powinna **być stosowana w połączeniu z metodą „Intencja – Skutek”**. Jest to konieczne, aby stworzyć przestrzeń do analizy i ponownego rozważenia przemyśleń poczynionych podczas tego ćwiczenia, które w przeciwnym razie nie zostaną poprawione.



Wybierając trzy do czterech sytuacji, które zostaną odczytane, **pamiętaj, że uczestnicy/czki na sali mogli/ły mieć bardzo podobne doświadczenia**. Ewentualnie pomiń sytuacje, w których uważasz, że uczestnik/czka może doświadczyć czegoś podobnego, aby zapobiec poczuciu zranienia przez komentarze innych osób na temat ich własnych doświadczeń.

Jako facylitator/ka, **zapewnij pełną szacunku i włączającą atmosferę podczas całego ćwiczenia**.

## Przykłady sytuacji

*Wysoko wykwalifikowana kandydatka do pracy o tradycyjnie brzmiącym żeńskim imieniu nie otrzymuje żadnych zaproszeń na rozmowy kwalifikacyjne.*

*Pracownicy/czki nie mówiący/e po angielsku są konsekwentnie pomijani/e w ważnych spotkaniach i procesach decyzyjnych.*

*Osoba transpłciowa ma problemy z dostępem do usług opieki zdrowotnej, których potrzebuje.*

*Starszym pracownikom/czkom konsekwentnie przypisuje się mniej ważne zadania i obowiązki w porównaniu do ich młodszych kolegów/koleżanek.*

*Parze osób tej samej płci odmówiono możliwości wynajęcia mieszkania w przeważająco konserwatywnej dzielnicy.*

*Klientom/kom określonego wyznania odmawia się obsługi w restauracji ze względu na ich strój religijny.*

*W parku miejskim brakuje podjazdów dla wózków inwalidzkich, chodników dotykowych i dostępnych toalet, co utrudnia osobom z niepełnosprawnością ruchową pełne korzystanie z przestrzeni publicznej i poruszanie się po niej.*



# Odkrywanie intencji i skutku

*Oryginalne opracowanie Centrum Edukacyjnego Anne Frank.*

**Cel:** podniesienie świadomości na temat niezamierzonej dyskryminacji i jej potencjalnych konsekwencji. Uświadomienie, że dyskryminacja może wystąpić nawet wtedy, gdy mówiący nie ma zamiaru dyskryminować i że ważne jest, aby pamiętać o wpływie naszych słów i działań na innych.

**Czas trwania:** 30 minut

**Materiały:** flipchart i pisaki

## Metoda

### 1. Wprowadzenie

- Udostępnij przykładowy scenariusz: „Kasjer/ka w supermarkecie mówi kobiecie noszącej hidżab: „Naprawdę dobrze mówisz po angielsku”.
- Stwórz wstępny rysunek dwóch postaci na flipcharcie – kasjera/ki i kobiety noszącej hidżab (bez przedstawiania żadnych stereotypów, tj. nie rysuj hidżabu ani niczego, co go przypomina, po prostu narysuj dwa ciała, które wyglądają tak samo).
- Napisz zdanie „Naprawdę dobrze mówisz po angielsku” jako nagłówek.

### 2. Myślenie o intencji

- Zaangażuj uczestników/czki, prosząc ich/je o podzielenie się swoimi przemyśleniami na temat tego, co ich zdaniem mógł/mogła myśleć kasjer/ka, wypowiadając tę uwagę.
- Po kolei zbieraj odpowiedzi uczestników/czek i zapisuj je w postaci chmur myśli obok rysunku kasjera/ki.
- Nie komentuj żadnej z nich, po prostu zapisz je i powtórz, ewentualnie nieco je przeformułując. Zachęć uczestników/czki do rozważenia różnych możliwych intencji stojących za komentarzem.

### 3. Myślenie o skutku

- Przenieś uwagę na kobietę noszącą hidżab i poproś uczestników/czki, aby podzielili/ły się swoimi przemyśleniami na temat tego, co może ona myśleć w odpowiedzi na uwagę kasjera/ki.
- Zbierz odpowiedzi uczestników/czek i zapisz je w formie dymków obok rysunku kobiety.

#### 4. Zderzenie intencji z jej skutkiem

- Podkreśl różne perspektywy i myśli zarówno kasjera/ki, jak i kobiety.
- Podkreśl, że choć intencja komentarza mogła być niewinna, jego wpływ na kobietę może być negatywny, sprawiając, że poczuje się na świeczniku lub odbierana stereotypowo.
- Napisz słowo „Intencja” pod rysunkiem kasjera/ki. Napisz słowo „Skutek” pod rysunkiem kobiety noszącej hidżab. Postaw znak „≠” między nimi.
- Omów znaczenie uznania, że dyskryminacja może wystąpić nawet bez złych intencji i podkreśl potrzebę skupienia się na wpływie doświadczanym przez dyskryminowaną osobę. Zakreśl słowo „Skutek”.
- Podkreśl, że efekt dyskryminacji jest najważniejszy, ponieważ może mieć długotrwałe emocjonalne, psychologiczne i społeczne konsekwencje dla jednostek.

#### 5. Sesja pytań i odpowiedzi oraz dyskusja

- Otwarcie przestrzeni na pytania, komentarze i refleksje uczestników/czek.

#### 6. Podsumowanie

- Podsumuj kluczowe punkty omówione podczas ćwiczenia, podkreślając znaczenie uznania wpływu niezamierzonej dyskryminacji oraz potrzebę zwiększenia świadomości i wrażliwości.
- Przejdź do następnej metody lub krótka przerwa, aby uczestnicy/czki mogli/ły przetrwać to, czego nauczyli/ły się do tej pory.

# Worek przeznaczenia

**Cel:** zachęcenie uczestników/czki do zastanowienia się nad własnymi stereotypami i uprzedzeniami.

**Czas trwania:** 60 minut

**Materiały:** załącznik A – arkusz zadań, torba z „Kartami przeznaczenia”

## **Uwagi dla facylitatora/ki:**

*Ćwiczenie to może być stosowane w jednorodnej grupie, np. w grupie białych osób, w zależności od kontekstu, w którym pracujesz.*

*W grupie heterogenicznej nie należy stosować tej metody, ponieważ uczestnicy/czki mogą odnosić się do wielu stereotypów, które mogą być krzywdzące dla różnych uczestników/czek. Zamiast tego użyj metody Reality Show (opisanej w następnej części).*



## Metoda

### 1. Przygotowanie

- Wybierz odpowiednie proponowane role dla grupy i zapisz każdą z nich na kartce papieru, aby utworzyć „karty przeznaczenia”.
- Umieść „karty przeznaczenia” w nieprzezroczystej torbie i potasuj.

### 2. Praca indywidualna

- Poproś każdego/ą uczestnika/czkę o wylosowanie jednej karty. Jeśli wylosują kartę, która odpowiada ich rzeczywistej tożsamości, mogą włożyć ją z powrotem do torby i wylosować nową, w przeciwnym razie nie mogą dokonać zamiany karty.
- Poproś uczestników/czki, aby zapoznali/ły się ze swoimi kartami, ale nie pokazywali/ły ich innym.
- Następnie poproś ich/je, aby spróbowali/ły wyobrazić sobie, że rola zapisana na karcie przeznaczenia, którą wybrali/ły, staje się częścią ich tożsamości od jutra rano. Ważne jest, aby uczestnicy/czki wiedzieli/ały, że cecha zapisana na karcie staje się częścią ich istniejącej tożsamości. Wszystko inne w ich życiu pozostanie bez zmian.
- Rozdaj karty zadań i poproś uczestników/czki, aby odpowiedzieli/ały na pytania, patrząc na nie z nowego punktu widzenia – z perspektywy roli zapisanej na wylosowanej przez nich „karcie przeznaczenia”.

### 3. Praca grupowa

- Następnie przydziel uczestników/czki do grup składających się z 3-4 osób i poproś ich/je o podzielenie się swoimi punktami widzenia i omówienie odpowiedzi na pytania zawarte na karcie zadań.
- Poinformuj uczestników/czki, że mogą poświęcić do 30 minut na omówienie swoich przemyśleń w mniejszych grupach. Przed odesłaniem uczestników/czki do pracy w grupach, poproś każdego/ą z nich, aby powrócił/a do swojej karty przeznaczenia: zasygnalizuj, że rola na karcie przeznaczenia nie ma już do nich zastosowania.

### 4. Dyskusja i podsumowanie

- Zaproś grupy z powrotem do wspólnego kręgu i poprowadź dyskusję, podczas której można zadać następujące pytania:
- Czy trudno było wyobrazić sobie twoje własne życie zmienione przez jedną cechę z „Worka przeznaczenia”? Jak duża była to zmiana?
- Jak konstruowałeś swój obraz? Czy posługiwałeś się stereotypami?
- Na które z pytań zapisanych na „karcie przeznaczenia” najtrudniej było odpowiedzieć? Dlaczego?
- Czy niektóre cechy z „kart przeznaczenia” były trudniejsze do zaakceptowania niż inne?
- Czy to ćwiczenie skłoniło cię do ponownego rozważenia niektórych wcześniejszych pomysłów?

## Proponowane cechy/role dla „kart przeznaczenia”:

- Cis-kobieta
- Cis-mężczyzna
- Gej
- Osoba heteroseksualna
- Dziecko
- Rom
- Rosjanin/ka
- Muzułmanin/ka
- Buddysta/ka
- Chińczyk/Chinka
- Bezrobotny/a
- Bezdomny/a
- Osoba, której odmówiono azylu
- Osoba zażywająca
- Osoba poruszająca się na wózku inwalidzkim
- Większość etniczna kraju zamieszkania
- Osoba koloru
- Imigrant bez dokumentów

# Reality Show

*Oryginalne opracowanie Centrum Edukacyjnego Anne Frank.*

**Cel:** zachęcenie uczestników/czki do zastanowienia się nad dyskryminacją instytucjonalną i strukturalną, a także nad własnymi stereotypami i uprzedzeniami.

**Czas trwania:** 50 minut

**Materiały:** 4 torby z kartami cech, kwestionariusz

## Metoda

### 1. Podział na grupy

Podziel uczestników/czki na małe grupy, aby zachęcić ich/je do współpracy i spojrzenia z różnych perspektyw.

### 2. Ułożenie biografii

- Każda grupa na zmianę losuje karty z puli zawierającej cechy związane z zawodem, narodowością, płcią i religią.
- Wylosowane cechy służą jako podstawa do stworzenia fikcyjnej osoby, która spełnia następujące kryteria: jest pełnoletnia i mieszka w dużym niemieckim mieście.
- Ewentualnie korzystając z podanych pytań naprowadzających, takich jak imię i nazwisko, wiek, czas zamieszkania, hobby, stan cywilny i inne, każda grupa tworzy biografię swojej fikcyjnej postaci.
- Zachęć uczestników/czki do robienia notatek na temat biografii, zapewniając jednocześnie, że każda grupa zachowa poufność wobec innych grup.

### 3. Odpowiadanie na pytania z perspektywy osoby fikcyjnej

- Uczestnicy/czki ponownie siadają w kręgu na krzesłach, pozostając w swoich małych grupach.
- Wcielają się w swoje fikcyjne postacie i odpowiadają na pytania z kwestionariusza, który jest czytany na głos. Kwestionariusz koncentruje się przede wszystkim na możliwościach uczestnictwa fikcyjnej postaci w życiu społecznym i doświadczeniach związanych z dyskryminacją.
- W małych grupach uczestnicy/czki krótko omawiają, czy odpowiedzieliby/ałyby „tak” lub „nie” na każde pytanie, bez dążenia do konsensusu.
- Uczestnicy/czki wskazują swoją odpowiedź, podnosząc ręce na „tak” lub nie dając żadnego znaku na „nie”. Różne sygnały ręczne mogą reprezentować różnorodne opinie wewnątrz grupy.

#### 4. Prezentacja biografii

- Każda grupa po kolei przedstawia swoją fikcyjną postać.
- Po przedstawieniu biografii, uczestnicy/czki odczytują cechy wylosowane z puli i umieszczają je na podłodze przed sobą.

#### 5. Ewaluacja na forum

- Etap ewaluacji rozpoczyna się od omówienia osobistych doświadczeń uczestników/czek związanych z ćwiczeniem.
- Podkreśl znaczenie zbadania, skąd uczestnicy/czki czerpali/ły wiedzę na temat fikcyjnych postaci.
- Zaangażuj uczestników/czki w dyskusję na temat tego, w jaki sposób małe grupy stworzyły biografie swoich fikcyjnych postaci i które z czterech wylosowanych cech odegrały znaczącą rolę w tym procesie.
- Zachęć do krytycznej refleksji na tematy takie jak stereotypy i uprzedzenia oraz przypisywanie cech innym w kontekście ćwiczenia.
- Kontynuuj omawianie pytań i odpowiedzi udzielonych przez małe grupy. Zbadaj, w jaki sposób doszli/ły do decyzji o udzieleniu odpowiedzi „tak” lub „nie” na każde pytanie.
- Zachęć uczestników/czki do podzielenia się swoimi spostrzeżeniami na temat realistyczności sytuacji opisanych w ćwiczeniu.
- Następnie poprowadź dyskusję na temat różnych wymiarów dyskryminacji strukturalnej występującej w naszym społeczeństwie.
- Podkreśl znaczenie kilku cech w określaniu statusu społecznego danej osoby.

##### **Uwaga dla facylitatora/ki:**

Zwróć uwagę na wszelkie nieporozumienia między członkami/iniami grupy dotyczące ich odpowiedzi. Uważaj na wszelkie uprzedzenia lub stereotypy, które zostały uruchomione przy podejmowaniu decyzji. Przeanalizuj, które cechy fikcyjnych postaci zdeterminowały odpowiedzi na konkretne pytania. Możesz również zapytać uczestników/czki, co by się zmieniło, gdyby tylko jedna cecha była inna?



# Pytania do ćwiczenia

- Czy masz trudności ze znalezieniem mieszkania?
- Czy masz trudności ze znalezieniem pracy?
- Czy anonimowe zgłoszenie mogłoby ci pomóc?
- Czy twoja religia jest często tematem debaty publicznej lub omawiana w mediach? Czy to ci przeszkadza?
- Czy możesz praktykować swoją religię otwarcie i bez problemów?
- Czy możesz założyć, że twoje dzieci nie będą dyskryminowane w szkole?
- Czy kiedykolwiek zostałeś zatrzymany przez policję wieczorem? Czy możesz wejść do klubu bez żadnych problemów?
- Czy często jesteś pytany „skąd jesteś?”
- Czy masz wystarczające środki finansowe na pokrycie codziennych wydatków, w tym na mieszkanie i jedzenie?
- Czy jesteś w stanie podróżować i wyjechać na wakacje do dowolnego kraju?
- Czy będziesz uprawniony do głosowania w nadchodzących wyborach federalnych?
  
- *Opcjonalnie: Czy masz dostęp do możliwości edukacyjnych?*
- *Opcjonalnie: Czy masz możliwość zdobycia wyższego wykształcenia lub podjęcia studiów?*
- *Opcjonalnie: Czy możesz zaplanować i założyć rodzinę bez znaczących przeszkód?*
- *Opcjonalnie: Czy stać cię na wynajęcie prawnika, jeśli napotkasz problemy prawne?*



## **Uwaga dla facylitatora/ki:**

Wybierz, dostosuj i dodaj pytania w oparciu o odczucia grupy. Należy wykorzystać maksymalnie 10 pytań.



# Krok do przodu, krok do tyłu

Oryginalnie zatrudniony przez Centrum Zmiany Partycypacyjnej

**Cel:** budowanie większego zaufania. Służy także zjednoczeniu grupy po obiedzie.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** 4 torby z kartami cech, kwestionariusz

## Metoda

### 1. Przygotowanie i wprowadzenie

- Powitaj uczestników/czki sesji i poproś ich/je, aby stanęli/ły w kręgu.
- Może to wyglądać następująco: *„Przeanalizujmy cele naszej sesji: naszym celem jest zachęcenie do rozmowy i refleksji na temat tożsamości, kultury i rodziny, a także dyskryminacji”*.

### 2. Stwierdzenia: krok do przodu i do tyłu

- Przedstaw ćwiczenie rozgrzewające: *„Przeczytam stwierdzenia, które odnoszą się do różnych tożsamości, które posiadamy, doświadczeń, z którymi mieliśmy/miałyśmy do czynienia i relacji, które mamy. Jeśli to stwierdzenie jest dla ciebie prawdziwe, zrób krok do kręgu, pozostań tam przez kilka sekund, a następnie cofnij się. Pamiętaj, dziel się tylko tym, z czym czujesz się komfortowo. **I ODPOWIADAJ TYLKO ZA SIEBIE**”*
- **Zacznij od łatwego stwierdzenia** „Lubię czekoladę”, a następnie przejdź do bardziej złożonych stwierdzeń. **Możesz wybrać od siedmiu do dziesięciu stwierdzeń** z poniższej listy:

1. Lubię jeść owoce.
2. Podróżowałem/am do co najmniej jednego kraju.
3. Mam przyjaciół/ki z więcej niż trzech różnych krajów.
4. Mówię w więcej niż dwóch językach.
5. Pytano mnie, czy pochodzę z innego kraju lub innej grupy etnicznej.
6. Członek/kini rodziny lub bliski/a przyjaciel/ółka doświadczył/a dyskryminacji w pracy.
7. Musiałem/am poprawić kogoś za błędne wymówienie mojego imienia.
8. Mam przyjaciół/ki lub rodzinę, którzy/re wyemigrowali/ły do innego kraju w poszukiwaniu lepszych możliwości.
9. Moi/je rodzice lub opiekunowie/ki poszli/ły na studia.
10. Musiałem/am bronić lub wstawić się za członkiem/kinią rodziny lub przyjacielem/ółką w placówce opieki zdrowotnej.
11. Przyjaciel/przyjaciółka lub członek/kini rodziny padł/a ofiarą przestępstwa z nienawiści.

12. Mam przyjaciela/przyjaciółkę lub członka/kinię rodziny, który/a należy do społeczności LGBTQ.
13. Moja rodzina celebrowała tradycje kulturowe lub religijne, które nie są powszechnie uznawane w kraju, w którym mieszkam.
14. Polityka związana z rasą, pochodzeniem etnicznym lub narodowością miała wpływ na członka/kinię rodziny lub bliskiego/ą przyjaciela/przyjaciółkę.
15. Mam członka/inię rodziny urodzonego/ą w innym kraju.
16. Zakwestionowałem/am własne przekonania z powodu napotkania różnych punktów widzenia.
17. Poznałem/am kolonialną historię mojego kraju.
18. Zmieniłem/am swój wygląd lub zachowanie, aby dopasować się do określonej grupy.
19. Lubię uczestniczyć w takich sesjach szkoleniowych.



#### **Uwaga dla facylitatora/ki:**

Użyj lub dostosuj te podpowiedzi, aby jak najlepiej odpowiadały potrzebom Twojej grupy i lokalnemu kontekstowi.

### **3. Podsumowanie w parach**

Podziękuj wszystkim za podzielenie się i **poproś ich/je, aby wybrali/ły osobę, z którą chcą przeprowadzić małe podsumowanie**. Wybierz kilka z poniższych pytań jako wskazówki:

*Jak się czujesz po wzięciu udziału w ćwiczeniu?*

*Czy masz jakieś refleksje lub spostrzeżenia, którymi chciałbyś/łabyś się podzielić?*

*Jakie to uczucie ujawnić uprzywilejowaną tożsamość?*

*Jakie to uczucie ujawnić uciskaną tożsamość?*

*Jak się czułeś/aś, gdy wszedłeś/weszłaś do kręgu?*

*A jak się czułeś/aś, gdy inni/e weszli/ły do kręgu, a Ty nie?*

### **4. Podsumowanie na forum**

- Poproś wszystkich/e uczestników/czki o powrót do kręgu i zapytaj, jak się teraz czują. Zapytaj, czy ktoś chciałby podzielić się tym, o czym rozmawiali/ły w parach.
- Na zakończenie, **podkreśl, że nasze własne doświadczenia i założenia wpływają na sposób, w jaki postrzegamy świat i życie, które prowadzimy**. Wyjaśnij, że ta metoda została przeprowadzona, aby każdy mógł być świadomy różnic w grupie i uznać, że dzielimy się doświadczeniami i punktami widzenia, ale także się różnimy. Ważne jest, aby być uważnym/ą na siebie nawzajem.

# Dyskryminacja: indywidualna, instytucjonalna, strukturalna

**Cel:** umożliwienie uczestnikom/czkom pogłębienia zrozumienia koncepcji i definicji antyrasizmu przy jednoczesnym wspieraniu dialogu i refleksji w grupie.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** załącznik B – pojęcia i definicje; nożyczki do pocięcia załącznika B; kopie zestawów

## Metoda

### 1. Przygotuj materiały

- Wydrukuj dwa zestawy kart (załącznik B), oznaczone jako zestaw A i zestaw B. Zestaw A powinien zawierać różne pojęcia związane z rasizmem (np. rasizm klasyczny, dyskryminacja strukturalna, rasizm instytucjonalny), natomiast zestaw B powinien zawierać odpowiednie definicje.

### 2. Utwórz grupy i rozdaj karty

- Podziel uczestników/czki na małe grupy, najlepiej po 3-5 osób w każdej grupie.
- Daj każdej grupie 3 karty pojęć z zestawu A i 3 karty definicji z zestawu B. Upewnij się, że 2 karty definicji pasują do 2 kart pojęć, a trzecia nie pasuje.

### 3. Dopasuj karty

- Poinstruuuj grupy, aby wspólnie dopasowały karty pojęć do odpowiadających im definicji. Powinni/e przedyskutować i zdecydować, która definicja najlepiej pasuje do każdego pojęcia.
- Podkreśl, że tylko dwie z podanych definicji są poprawne, podczas gdy jedna jest nieprawidłowa. Grupy powinny określić, która definicja jest nieprawidłowa.

### 4. Znajdź nieprawidłową definicję

- Gdy grupy ustalą, która definicja jest niepoprawna dla każdego pojęcia, powinny wybrać jedną osobę ze swojej grupy, która weźmie niepoprawną definicję oraz znajdzie i przyniesie odpowiednie dla niej pojęcie.

### 5. Czytanie definicji na głos

- Pozwól każdej grupie na zmianę chodzić po pokoju, a jeden członek/kini z każdej grupy czyta pojęcie i odpowiadającą mu definicję (w tym niepoprawną).
- Zachęć inne grupy do uważnego słuchania i przekazywania informacji zwrotnych lub poprawek, jeśli uważają, że inna definicja jest nieprawidłowa.

## 6. Poprowadź dyskusję

- Po tym, jak każda grupa przedstawi swoje definicje, poprowadź dyskusję grupową w celu sprawdzenia poprawności definicji i zakwestionowania wszelkich błędnych przekonań lub nieporozumień, które mogą się pojawić. Wyjaśnij wszystko, co dla uczestników/czek może być trudne do zrozumienia.
- Zachęć uczestników/czki do dzielenia się swoimi przemyśleniami, spostrzeżeniami i dalszymi pytaniami związanymi z pojęciami i definicjami.
- Zakończ ćwiczenie, podsumowując poprawne definicje dla każdego pojęcia i podkreślając kluczowe wnioski z dyskusji.

## Zestaw A (pojęcia)

**Rasizm**

**Dyskryminacja indywidualna**

**Dyskryminacja instytucjonalna**

**Dyskryminacja strukturalna**

**Rasizm klasyczny**

**Neorasizm (rasizm kulturowy)**

## Zestaw B (definicje)

\_\_\_\_\_ opisuje niesprawiedliwe traktowanie, którego doświadczają osoby w osobistych interakcjach z innymi, ze względu na ich płeć, pochodzenie etniczne lub inne cechy grupowe, które często wynika z osobistych uprzedzeń, przesądów lub stereotypów.

\_\_\_\_\_ opisuje dyskryminujące praktyki, zasady lub procedury stosowane w organizacjach lub instytucjach, które skutkują zróżnicowanym traktowaniem, niekorzystnymi warunkami lub barierami dla osób lub grup ze względu na ich płeć, pochodzenie etniczne lub inne cechy grupowe.

\_\_\_\_\_ opisuje wszechobecne i głęboko zakorzenione wzorce i praktyki dyskryminacyjne, które istnieją w różnych systemach społecznych, gospodarczych i politycznych, i prowadzą do nierównych możliwości dla różnych grup.

\_\_\_\_\_ to sytuacja, w której ludzie są traktowani inaczej, oceniani lub wykluczani jako odrębne, zunifikowane grupy na podstawie cech fizycznych lub kulturowych, takich jak kolor skóry, pochodzenie, język lub religia. Cechy te mogą być rzeczywiste lub wyimaginowane.

\_\_\_\_\_ twierdzi, że nierówność między grupami ludzi opiera się na rzekomych różnicach biologicznych.

W \_\_\_\_\_ nierówność między grupami/ludźmi i niższość jednych grup/ludzi w stosunku do innych próbuje się uzasadnić rzekomymi różnicami między „kulturami”.

# Gra w kości

**Cel:** umożliwienie uczestnikom/czkom pogłębienia zrozumienia dyskryminacji instytucjonalnej i strukturalnej, szczególnie w kontekście migracji.

**Długość:** 60 minut

**Materiały:** 4 torby z kartami cech, kwestionariusz

## Metoda

### 1. Tworzenie grup i wprowadzenie zasad

- Podziel uczestników/czki na trzyosobowe grupy, najlepiej tak, aby w sumie były co najmniej trzy grupy.
- Zapewnij każdej grupie zestaw zasad odpowiadających różnym liczbom na kostce.
- Poinstruuuj uczestników/czki, aby zapamiętali/ły i przestrzegali/ły tych zasad.

### 2. Organizacja gry i dystrybucja żetonów

- Wyznacz jednego uczestnika/czkę jako osobę rzucającą kostką i rozdającą żetony.
- Poinstruuuj osobę rzucającą kostką, aby dawała żeton tylko tym uczestnikom/czkom, którzy/re wykonają prawidłową czynność natychmiast po rzucie kostką.

### 3. Rundy gry i akumulacja żetonów

- Uczestnicy/czki na zmianę rzucają kostką, zdobywając żetony za każdą prawidłowo wykonaną akcją.
- Powiedz osobie rzucającej kostką, aby przeprowadziła 20 rund gry.

### 4. Ruch uczestników

- Po 15 rundach przydziel jednego/ą uczestnika/czkę z każdej grupy do innej grupy.
- Powtórz ten proces po kolejnych 15 rundach, zwracając jedną osobę, która nie przeniosła się wcześniej, do jej pierwotnej grupy i przypisując jedną osobę do nowej grupy.

### 5. Umieszczanie żetonów i obserwacja

- Poinstruuuj uczestników/czki, aby umieścili/ły zdobyte żetony przed sobą, tworząc warstwy żetonów w oparciu o ich kolory.
- Obserwuj kolory i warstwy żetonów, aby określić, ile każda osoba zarobiła łącznie i w różnych grupach.
- Poproś uczestników/czki, aby ustawili/ły się w kolejności zgodnej z liczbą zdobytych żetonów.

## 6. Etap refleksji

- Poprowadź rundę refleksji, podczas której uczestnicy/czki podzielą się swoimi doświadczeniami.
- Wspólnie przyjrzyj się wynikom uczestników/czek w oparciu o liczbę żetonów ogółem, żetonów w różnych kolorach oraz żetonów zdobytych przez osoby poruszające się jednorazowo, osoby poruszające się wielokrotnie i osoby pozostające w grze.
- Podkreśl wszelkie różnice w liczbie i rodzajach żetonów i poproś uczestników/czki o omówienie ich znaczenia.
- Zadawaj pytania otwarte, takie jak: „Co wyróżnia się w wynikach?”, „Dlaczego, Twoim zdaniem, graliśmy/łyśmy w tę grę w kontekście tego warsztatu?”, „Jak myślisz, co symbolizują żetony?”.
- Zadawaj pytania dotyczące migracji, struktur władzy i dyskryminacji strukturalnej, jeśli uczestnicy/czki sami/e nie wywołają tych tematów.
- Poprowadź rundę refleksji, podczas której uczestnicy/czki podzielą się swoimi przemyśleniami na temat ćwiczenia.



**Uwaga:** upewnij się, że dajesz uczestnikom/czkom przestrzeń do rozmowy o emocjach – nie za dużo, ale wystarczająco. Pozwoli im to następnie skupić się na analizie sytuacji.



# Informacja zwrotna na trzy palce

**Cel:** zebranie informacji zwrotnych od uczestników/czek na temat tego, jak się czują po pierwszym dniu szkolenia, aby wprowadzić wszelkie niezbędne zmiany w kolejnych dniach. Dać uczestnikom/czkom możliwość zastanowienia się nad tym dniem szkolenia.

**Czas trwania:** 15 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Refleksja

- Rozpocznij sesję informacji zwrotnej, przeprowadzając uczestników/czki przez plan dnia 1. Przypomnij im kroki, które podjąłeś/jęłaś od rana.
- Zachęć uczestników/czki do podzielenia się swoimi przemyśleniami, odczuciami i doświadczeniami z pierwszego dnia szkolenia.
- Stwórz bezpieczną i włączającą przestrzeń dla uczestników/czek dla otwartego wyrażania siebie.

### 2. Indywidualna informacja zwrotna

Poproś uczestników/czki o przekazanie informacji zwrotnych, używając palców jako wskazówek:

- kciuk symbolizuje coś, co poszło dobrze lub to, co podobało im się w tym dniu;
  - palec wskazujący symbolizuje coś, o czym wciąż myślą;
  - mały palec coś, co było zbyt małe, krótkie lub nie poświęcono temu wystarczająco dużo uwagi.
- Zapewnij uczestników/czki, że ich opinie zostaną wzięte pod uwagę w kolejnych warsztatach.

### 3. Refleksja i odpowiedź facylitatora/ki

- Jako facylitator/ka zastanów się nad informacjami zwrotnymi otrzymanymi od uczestników/czek. Nie usprawiedliwiaj się.
- Potraktuj informacje zwrotne poważnie i rozważ sposoby uwzględnienia sugestii dotyczących poprawy.

### 4. Uwagi końcowe

- Wyraź wdzięczność uczestnikom/czkom za ich zaangażowanie i chęć udziału w szkoleniu.
- Podkreśl znaczenie ich wkładu w kształtowanie programu szkolenia.
- Omów kolejne etapy szkolenia i odnieś się do dnia 2.
- Przekaż informacje o tym, kiedy i gdzie spotkacie się jutro.

DZIEŃ

02.

Znajdowanie  
podobieństw.  
Wykazanie się  
odwagą.



## Dzień 2

# Przybycie i uwagi wstępne

**Cel:** stworzenie wspierającej i włączającej przestrzeni, w której uczestnicy/czki mogą podzielić się tym, jak się dzisiaj czują, ponownie wejść w tryb szkoleniowy i wyrazić swoje oczekiwania w związku z nadchodzącym dniem.

**Czas trwania:** 15 minut

**Materiały:** flipchart z planem dnia na dziś

## Metoda

### 1. Powitanie i wprowadzenie

- Rozpocznij dzień 2 szkolenia od ciepłego powitania uczestników/czek. Nadaj sesji pozytywny i włączający ton.

### 2. Odprawa i wymiana myśli

- Daj uczestnikom/czkom czas na podzielenie się swoimi odczuciami i refleksjami po poprzednim dniu.
- Zachęć uczestników/czki do wyrażenia wszelkich obaw, pytań lub spostrzeżeń, które pojawiły się od tamtego czasu.
- W razie potrzeby udzielaj wyjaśnień lub zapewnień.

### 3. Podsumowanie dotychczasowego toku szkolenia

- Przedstaw krótkie podsumowanie dotychczasowego przebiegu szkolenia, podkreślając, że jest to dzień 2 z 4-dniowego programu.
- Odnieś się do agendy szkolenia i krótko nakreśl tematy poruszone w dniu pierwszym oraz nadchodzące tematy na dzień 2.
- Od tego momentu płynnie przejdź do dalszych aktywności zaplanowanych na dzień 2.

# Wspólne wątki

**Cel:** zebrać uczestników/czki w celu rozpoczęcia dnia, znaleźć podobieństwa i stworzyć więzi.

**Czas trwania:** 15 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Wprowadzenie

- Zbierz wszystkich/e uczestników/czki we wspólnym kręgu lub usadź ich/je w grupach.
- Wyjaśnij, że celem tego ćwiczenia jest znalezienie podobieństw i powiązań między nimi. Przypomnij im, aby dzielili/ły się z grupą tylko tym, w czym się czują komfortowo.

### 2. Wskazówki

- Przedstaw jasne instrukcje dotyczące ćwiczenia. Wy tłumacz, że każdy/a uczestnik/czka będzie miał/a okazję opowiedzieć coś o sobie, a inni/e mogą podnieść rękę lub wstać, jeśli mogą odnieść się do podobnych doświadczeń lub zainteresowań.
- Wyjaśnij, że każdy/a uczestnik/czka będzie miał/a możliwość podzielenia się czymś o sobie, a inni/e, którzy/re mogą się odnieść, podniosą rękę lub wstaną.

### 3. Zademonstrowanie

- Rozpocznij od zademonstrowania aktywności jako przykładu.
- Podziel się czymś wyjątkowym lub interesującym o sobie, np. hobby, ulubioną książką lub miejscem, które lubisz.

### 4. Uczestników/czek opowiadanie o sobie oraz zidentyfikowanie wspólnych wątków

- Zaczynaj od pierwszego uczestnika/czki i daj mu/jej możliwość podzielenia się czymś o sobie.
- Zachęć uczestników/czki do dzielenia się osobistymi zainteresowaniami, doświadczeniami lub aspektami ich tożsamości, jeśli czują się z tym komfortowo.
- Zachęć innych do podniesienia ręki za każdym razem, gdy utożsamiają się z tym, czym kolega/żanka się właśnie dzieli.

## 5. Podsumowanie

- Odznacz podobieństwa między uczestnikami/czkami, tworząc poczucie więzi i wspólnych doświadczeń.
- Zakończ ćwiczenie przełamujące lody, wyrażając wdzięczność wszystkim uczestnikom/czkom za ich zaangażowanie i chęć dzielenia się osobistymi historiami.
- Przejdź do następnej części warsztatu.

# Wprowadzenie: Teatr Forum

Opracowanie: Augusto Boal.4

**Cel:** przedstawienie Teatru Forum jako metody, na której się dzisiaj skupicie.

**Czas trwania:** 25 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Wprowadzenie

#### 1. Wprowadzenie do Teatru Forum

- Rozpocznij od wyjaśnienia, czym jest Teatr Forum i jaki jest jego cel w kontekście szkolenia w zakresie przeciwdziałania rasizmowi.
- Opisz Teatr Forum jako partycypacyjną i interaktywną metodę, która pozwala uczestnikom/czkom badać i rozwiązywać trudne sytuacje związane z rasizmem i innymi rodzajami dyskryminacji.

### 2. Wyjaśnienie zasad Teatru Forum

- Omów kluczowe zasady metody Teatru Forum, podkreślając ich znaczenie w tworzeniu bezpiecznej i włączającej przestrzeni do odkrywania i nauki.
- Nieosądzanie: podkreśl, że Teatr Forum jest nieoceniającą przestrzenią, w której uczestnicy/czki mogą swobodnie wyrażać siebie bez obawy przed krytyką.
- Udział publiczności: wyjaśnij, że Teatr Forum obejmuje aktywny udział publiczności, w którym poszczególne osoby mogą wkroczyć na scenę i zaproponować alternatywne działania lub rozwiązania.
- Wiele perspektyw: podkreśl, w jaki sposób Teatr Forum zachęca do badania różnych perspektyw, umożliwiając uczestnikom/czkom głębsze zrozumienie różnych punktów widzenia związanych z rasizmem.

#### Czym jest Teatr Forum?

„Obywatele/ki to nie ci/te, którzy/re żyją w społeczeństwie, to ci/te, którzy/re je zmieniają” – Teatr Forum Augusto Boala to forma interaktywnego teatru opracowana przez nieżyjącego już brazylijskiego reżysera teatralnego Augusto Boala w ramach jego „Teatru Uciśnionych”. Teatr Forum umożliwia widzom aktywne odkrywanie różnych opcji radzenia sobie ze wspólnymi problemami i motywuje ich do wprowadzania pozytywnych zmian w ich własnym życiu.



4 Augusto Boal, Theatre of the Oppressed (Pluto, 2000).

### 3. Przegląd procesu

- Poinformuj uczestników/czki, że aby rozpocząć pracę ze swoim ciałem, powinni/e najpierw wykonać dwa ćwiczenia rozgrzewające, również opracowane na potrzeby Teatru Forum.
- Przejście do ćwiczenia Hipnozy Kolumbijskiej.



**W Teatrze Forum**, publiczności pokazywana jest krótka sztuka, w której główny bohater (protagonista) napotyka ucisk lub przeszkodę ze strony agresora (antagonisty), których nie jest w stanie pokonać. **Tematem sztuki będzie zazwyczaj coś, co ma bezpośrednie znaczenie dla publiczności, często oparte na wspólnym doświadczeniu życiowym.** Po odegraniu sztuki osoby z publiczności mogą wejść na scenę i zastąpić głównego bohatera, odgrywając alternatywne ścieżki i decyzje. **Celem nie jest odkrycie idealnego rozwiązania, ale zachęcenie publiczności do przeanalizowania sytuacji i wypróbowania strategii przeciwdziałania opresji.** Format zachęca do pozytywnego i przemyślanego podejścia do problemów społecznych. Aktorzy/ki badają wyniki tych wyborów z publicznością, tworząc rodzaj teatralnej debaty, w której doświadczenia i pomysły są przećwiczone i omówione, wzbudzając poczucie solidarności i wzmacniając ich/je do generowania zmian społecznych.



# Kolumbijska hipnoza

Opracowano przez: *Augusto Boal*

**Cel:** uczestnicy/czki zaczynają odkrywać Pracę z Obrazem i wyłaniające się sceny, postacie i relacje. Zaczynają zgłębiać tematy władzy, kontroli i manipulacji.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Łączenie uczestników/czki w pary

- Podziel grupę na pary i poproś uczestników/czki, aby zdecydowali/ły, kto będzie A, a kto B.
- Wyjaśnij, że uczestnik/czka A przyjmie rolę hipnotyzera, a uczestnik/czka B będzie osobą hipnotyzowaną.

### 2. Wyjaśnienie ról i odległości

- Wyjaśnij role: uczestnik/czka A jest hipnotyzерem, a uczestnik/czka B jest hipnotyzowany.
- Poinstruuuj uczestnika/czkę A, aby umieścił/a rękę kilka centymetrów przed twarzą uczestnika/czki B.
- Podkreśl, że uczestnik/czka B musi utrzymywać tę odległość przez cały czas i reagować, gdy uczestnik/czka A poruszy ręką.

### 3. Manipulacja i ruch

- Poinstruuuj uczestnika/czkę A, aby próbował/a manipulować uczestnikiem B w różnych pozycjach, jednocześnie zapewniając, że ruchy pozostają bezpieczne i wygodne.
- Zachęć uczestnika/czkę A do tworzenia ciągłych i zróżnicowanych ruchów, które nie są zbyt powtarzalne.
- W miarę postępu ruchów uczestnik/czka A może zacząć poruszać się w przestrzeni, podczas gdy uczestnik/czka B podąża za nim/nią.

5 Augusto Boal, *Games for Actors and Non-Actors* (Routledge, Taylor & Francis Group, 2022).

#### 4. Zamiana ról

- Poproś każdą parę o zamianę ról, pozwalając uczestnikowi/czce B stać się hipnotyzerem, a uczestnikowi/czce A zostać zahipnotyzowanym/ą.
- Powtórz proces, z uczestnikiem/czką B prowadzącym/ą i uczestnikiem/czką A podążającym/ą za nim/nią.

#### 5. Podsumowanie

- Poproś wszystkich uczestników/czki, aby otrząsnęli/ły się ze swoich ról.
- Poprowadź sesję podsumowującą. Można posłużyć się następującymi pytaniami:
  - Jak się czułeś/aś w roli hipnotyzera\_ki/hipnotyzowanego\_ej?
  - Jakie to uczucie mieć „władzę” nad hipnotyzowanym partnerem/ką?
  - Czy kiedykolwiek dałeś/aś się ponieść byciu hipnotyzerem? Jak sobie z tym poradziłeś?
  - Czy podczas ćwiczenia wyłoniły się jakieś historie lub relacje z partnerem\_ką/partnerami?
  - Czy wyłoniły się jakieś historie lub relacje, gdy obserwowałeś/aś innych?
  - W jaki sposób odnosiły się one do kwestii równości i dyskryminacji?

#### **Uwaga dla facylitatora/ki:**

„Hipnoza Kolumbijska” to interaktywna i empiryczna metoda, która pozwala uczestnikom/czkom na zbadanie dynamiki władzy i relacji w kontekście równości i dyskryminacji. Zamieniając się rolami i zastanawiając się nad tym doświadczeniem, uczestnicy/czki zyskują wgląd we wpływ władzy i jej związek z kwestiami równości.



# Obraz świata

Opracowano przez Augusto Boala, *Gry dla aktorów i nieaktorów (Games for Actors and Non-Actors)*, Routledge, Taylor & Francis Group, 2022.

**Cel:** rozpoczęcie odkrywania Pracy z Obrazem i zgłębianie tematów oporu i opresji.

**Czas trwania:** 30 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Utworzenie grup

- Podziel uczestników/czki na 5 lub 6-osobowe grupy.
- Poproś jedną z tych grup, aby zgłosiła się na ochotnika jako pierwsza.

### 2. Tworzenie obrazu początkowego

- Poproś grupę ochotników/czek, aby stanęli/ły w szeregu, twarzą do pozostałych uczestników/czek, którzy/re będą tworzyć publiczność.
- Poinstruj każdą osobę z grupy ochotników/czek, aby podeszła do przodu, jeden po drugim, i przybrała pozę.
- Te indywidualne pozy będą wspólnie tworzyć jeden ogólny obraz.

### 3. Dyskusja publiczności

- Po stworzeniu obrazu przez grupę ochotników/czek zaproś publiczność do omówienia tego, co widzą i zinterpretowania wspólnego obrazu.
- Zachęć uczestników/czki do podzielenia się swoimi obserwacjami, przemyśleniami i emocjami wywołanymi przez obraz.
- Poprowadź dyskusję, która zbada różne perspektywy obrazu i jego potencjalne powiązania z tematami równości, dyskryminacji i opresji.

### 4. Rotacja i wprowadzenie słów

- Gdy każda grupa otrzyma możliwość stworzenia obrazu początkowego, wróć do pierwszej grupy ochotników/czek.
- Powtórz to ćwiczenie, ale tym razem podaj grupie słowo związane z opresją lub dyskryminacją. Przykładowo: konflikt, rodzina, porażka, różnica, mniejszość, interwencja, wsparcie, odwaga, presja, nadzieja, opresja, dyskryminacja.
- Poproś grupę, aby odniosła się do tego wyrazu podczas tworzenia obrazu, włączając jego znaczenie do swoich póz.

## 5. Interpretacja obrazu i dyskusja

- Po tym, jak grupy stworzą swoje obrazy na podstawie podanych słów, zaprosz publiczność do zinterpretowania tego, co widzą na każdym obrazie.
- Rozpocznij od prośby o szerokie interpretacje, pozwalając uczestnikom/czkom na podzielenie się swoimi początkowymi przemyśleniami i odczuciami.
- Przejdź do bardziej szczegółowych interpretacji, zachęcając uczestników/czki do zagłębienia się w powiązania między obrazem a danym słowem.

## 6. Dyskusja moderowana

- Poprowadź dyskusję, która zbada interpretacje obrazów przez publiczność i ich związek z tematami opresji i dyskryminacji.
- Zachęć uczestników/czki do zastanowienia się nad wywołanymi emocjami, przekazanymi wiadomościami i potencjalnymi konsekwencjami społecznymi przedstawionymi na obrazach.
- Zapewnij uczestnikom/czkom przestrzeń do podzielenia się osobistymi spostrzeżeniami i związkami z ich własnymi doświadczeniami lub obserwacjami dotyczącymi nierówności i dyskryminacji.
- Przejdź do następnego ćwiczenia.

# Teatr Forum

*Augusto Boal, „Teatr Uciśnionych” (Pluto, 2000)*

**Cel:** wspieranie empatii i głębszego zrozumienia, zapewnienie możliwości zbadania alternatywnych działań i zaangażowania się w zbiorowe rozwiązywanie problemów.

**Czas trwania:** 90 minut

**Materiały:** ewentualnie 2-3 alternatywne scenariusze występów grupow

## Metoda

### 1. Utworzenie grup

- Podziel uczestników/czki na 5 lub 6-osobowe grupy.
- Korzystając ze swojej wiedzy o grupie, upewnij się, że uczestnicy/czki z podobnymi doświadczeniami rasizmu lub innych rodzajów dyskryminacji nie znajdą się sami/e w grupie z innymi, którzy/re mogą nie być w stanie się do ich doświadczeń odnieść.
- Przypomnij uczestnikom/czkom, aby uważali/ły na siebie nawzajem podczas dyskusji grupowych i nie oczekiwali/ły, że ludzie będą dzielić się doświadczeniami, opowiadanie o których nie jest dla nich komfortowe.

### 2. Materiały źródłowe i proces tworzenia

- Zachęć grupy aby **czерpały ze swoich osobistych doświadczeń opresji – jako materiału źródłowego** do stworzenia swoich sztuk dla Teatru Forum. Zachęć każdą grupę do opowiedzenia o sytuacjach, w których czuli/ły, że władza i opresja odegrały pewną rolę i w których nie byli/ły zadowoleni/one z tego, jak sytuacja się zakończyła.
- Poproś grupy, aby rozpoczęły proces tworzenia swoich sztuk.

### 3. Wsparcie facylitatora/ki

- Regularnie odwiedzaj każdą grupę, aby odpowiadać na pytania i upewnić się, że grupy robią postępy w realizacji swoich zadań.
- W razie potrzeby udzielaj wskazówek i wsparcia, upewniając się, że grupy mają jasne zrozumienie swojego zadania i że wszyscy/tkie czują się komfortowo i nie są zmuszani/e do dzielenia się doświadczeniami, którymi mogą nie chcieć się dzielić.

### 4. Przygotowanie przestrzeni dla przedstawienia

- Wyodrębnij przestrzeń dla przedstawienia i przestrzeń dla publiczności w pomieszczeniu, w którym odbywają się warsztaty.
- Zaproś każdą grupę do zaprezentowania swojej sztuki na forum dla pozostałych uczestników/czek, którzy/re będą tworzyć publiczność.

## 5. Przedstawienie Teatru Forum

- Moderuj dwukrotną prezentację sztuki Teatru Forum każdej grupy.
- W przypadku pierwszego przedstawienia poinstruuuj publiczność, aby nie interweniowała i po prostu obserwowała przebieg sztuki.
- W drugiej prezentacji pozwól publiczności interweniować, wołając „stop” w określonym momencie, podchodząc do jednego z aktorów/ek, dotykając jego/jej ramienia i zajmując jego/jej miejsce.
- Jedyną rolę, której nie można zastąpić, jest rola sprawcy lub osoby wywierającej presję na innych.
- Po przedstawieniu pozwól uczestnikom/czkom „otrząsnąć się” ze swoich ról.

## 6. Dyskusja moderowana i dzielenie się refleksjami

- Po każdym przedstawieniu Teatru Forum przeprowadź dyskusję z grupą i publicznością.
- Zachęć uczestników/czki do podzielenia się swoimi obserwacjami, przemyśleniami i emocjami wywołanymi przez sztukę.
- Omów dynamikę władzy, alternatywne działania i potencjalne rozwiązania przedstawione w spektaklu.
- Zastanów się nad powiązaniem między przedstawieniami a rzeczywistymi doświadczeniami opresji i nierówności.

### Uwaga dla facylitatora/ki:

Bardzo ważne jest, aby zapewnić uczestnikom/czkom przestrzeń do dzielenia się własnymi doświadczeniami, perspektywami i osobistymi powiązaniem z badanymi tematami, bez poczucia presji.



**Należy pamiętać o dynamice władzy** w grupach i rozważyć utworzenie grup osób o podobnych doświadczeniach związanych z dyskryminacją, w oparciu o wiedzę o grupie.

Podczas przygotowań i prezentacji należy bardzo uważać, aby **uczestnicy/czki nie używali/ły materiałów (takich jak szaliki itp.) do imitowania innych grup.**

# Oddech kierowany

**Cel:** promowanie refleksji, relaksu i poczucia zamknięcia.

**Czas trwania:** 10 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Zbierzcie się w wygodnym miejscu

- Znajdź wygodne i ciche miejsce, w którym uczestnicy/czki mogą się zebrać, takie jak krąg krzeseł lub, jeśli są dostępne, poduszki.
- Upewnij się, że otoczenie sprzyja relaksowi, z miękkim oświetleniem i spokojną atmosferą.

### 2. Ćwiczenie oddechowe kierowane

- Rozpocznij sesję wyciszenia od ćwiczenia oddechowego kierowanego, aby pomóc uczestnikom/czkom zrelaksować się i skupić uwagę do wewnątrz.
- Poinstruuuj uczestników/czki, aby zamknęli/ły oczy i wzięli/ły powolne, głębokie wdechy przez nos i wydechy przez usta.
- Pokieruj ich/je, aby skupili/ły się na oddechu, zachęcając do pozbycia się napięcia lub stresu przy każdym wydechu.

### 3. Powrót do sali

- Skup się z uczestnikami/czkami na oddychaniu przez kilka minut.
- Następnie zaproś tych, kto czuje się gotowy, do otwarcia oczu.
- Poczekaj cierpliwie bez komentowania, aż wszyscy/tkie uczestnicy/czki otworzą oczy, wspierając poczucie pełnej świadomości.
- Podziękuj uczestnikom/czkom za udział w tym ćwiczeniu i powoli przejdź do ostatniej części tej sesji.

# Przemyślenia oraz informacja zwrotna

**Cel:** zebranie informacji zwrotnych od uczestników/czek na temat tego, w jaki sposób doświadczyli/ły drugiego dnia szkolenia, aby wprowadzić wszelkie niezbędne poprawki w kolejnych dniach. Dać uczestnikom/czkom możliwość zastanowienia się nad tym dniem szkolenia.

**Czas trwania:** 15 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Przemyślenia

- Rozpocznij sesję informacji zwrotnej, przeprowadzając uczestników/czki przez agendę dnia 2. Przypomnij im o kolejnych etapach warsztatu, które następowały po sobie od rana.

### 2. Indywidualna informacja zwrotna

- Zachęcaj uczestników/czki do dzielenia się swoimi przemyśleniami, spostrzeżeniami i emocjami.
- Zapewnij im możliwość podzielenia się konkretnymi momentami lub interakcjami, które wydały im się znaczące lub wywarły na nich/nie szczególny wpływ.
- Poprowadź rundę dyskusji, w której uczestnicy/czki mogą wyrazić swoje refleksje i wysłuchać innych, jeśli czują się z tym komfortowo.

### 3. Słowa uznania i uwagi końcowe

- Wyraź wdzięczność i uznanie za wkład uczestników/czek w cały dzień warsztatu.
- Zakończ sesję informacji zwrotnych, informując uczestników/czki, kiedy i gdzie spotkają się jutro w trzecim dniu szkolenia.



**DZIEŃ**

**03.**

**Refleksje  
wewnętrzne.**

**Podejmowanie  
działań.**



## Dzień 3

# Przybycie i uwagi wstępne

**Cel:** stworzenie wspierającej i włączającej przestrzeni, w której uczestnicy/czki mogą podzielić się tym, jak sobie dzisiaj radzą, ponownie wejść w tryb szkoleniowy i wyrazić swoje oczekiwania w związku z nadchodzącym dniem.

**Czas trwania:** 15 minut

**Materiały:** flipchart z dzisiejszym planem dnia

## Metoda

### 1. Powitanie i wprowadzenie

- Rozpocznij dzień 3 szkolenia od ciepłego powitania uczestników/czek. Nadaj sesji pozytywny i włączający ton.

### 2. Odprawa i wymiana myśli

- Daj uczestnikom/czkom czas na podzielenie się swoimi odczuciami i refleksjami po poprzednim dniu.
- Zachęć uczestników/czki do wyrażenia wszelkich obaw, pytań lub spostrzeżeń, które pojawiły się od tego czasu.
- W razie potrzeby udzielaj wyjaśnień lub zapewnień.

### 3. Podsumowanie dotychczasowego toku szkolenia

- Przedstaw krótkie podsumowanie dotychczasowego przebiegu szkolenia, podkreślając, że jest to dzień 3 z 4-dniowego programu.
- Odnieś się do agendy szkolenia i krótko nakreśl tematy poruszone w dniu pierwszym i drugim oraz nadchodzące tematy na dzień 3.

*Od tego momentu płynnie przejdź do dalszych aktywności zaplanowanych na dzień 3.*

# Wszyscy Ci, Którzy / Wszystkie Te, Które

**Cel:** dodanie uczestnikom/czkom energii i stworzenie pozytywnej atmosfery.

**Czas trwania:** 10 minut

**Materiały:** Lista charakterystyk

## Metoda

### 1. Zorganizuj przestrzeń

- Ustaw krzesła w kręgu, upewniając się, że jest wystarczająco dużo miejsca, aby uczestnicy/czki mogli/ły wygodnie się poruszać.
- Upewnij się, że wszyscy/tkie uczestnicy/czki siedzą na krzesłach.

### 2. Wyłumacz przebieg aktywności

- Wyłumacz uczestnikom/czkom zasady aktywności energetyzującej.
- Poinformuj ich/je, że będziesz odczytywać charakterystyki lub stwierdzenia zaczynające się od „*Wszyscy, którzy...*” / „*Wszystkie, które...*” i że powinni/e zareagować, wstając i zamieniając się miejscami z innymi osobami, które podzielają wspomnianą charakterystykę.

### 3. Przeczytaj charakterystyki na głos

- Zaczynaj odczytywać charakterystyki lub stwierdzenia jeden po drugim, dając uczestnikom/czkom wystarczająco dużo czasu na zmianę miejsca.
- Upewnij się, że charakterystyki są istotne dla grupy i kontekstu warsztatu, ale nie powinny być zbyt drażliwe.

Przykładowe charakterystyki:

„*Wszyscy, którzy/wszystkie, które kochają spaghetti*”.

„*Wszyscy, którzy/wszystkie, które lubią piesze wędrowki*”.

„*Wszyscy, którzy/wszystkie, które dobrze spali/ły ostatniej nocy*”.

„*Wszyscy, którzy/wszystkie, które grają na instrumencie muzycznym*”.

„*Wszyscy, którzy/wszystkie, które mówią w więcej niż jednym języku*”.

### 4. Zakończ aktywność energetyzującą

- Po kilku rundach zmiany miejsc zakończ aktywność, dziękując uczestnikom/czkom za ich aktywny udział i zaangażowanie.

#### Uwaga dla facylitatora/ki:

Jeśli niektórzy/re uczestnicy/czki są mniej mobilni/e, możesz również przeprowadzić to ćwiczenie bez krzesła, stojąc w kręgu. Spowolni to tempo gry, ponieważ ludzie nie będą musieli ciągle siadać i wstawać. Umożliwi to również łatwe uczestnictwo osobom na wózkach inwalidzkich.



# Refleksje kolejowe

Adaptacja EURO-RAIL A LA CARTE (Compass. 2006)

**Cel:** zachęcenie uczestników/czek do zastanowienia się nad podstawowymi i ukrytymi uprzedzeniami oraz do zachowań przeciwdziałających rasizmowi.

**Czas trwania:** 60 minut

**Materiały:** załącznik C – refleksje kolejowe (1 kopia na osobę lub treści wyświetlane na ekranie), długopisy lub ołówki

## Metoda

### 1. Wprowadzenie i wyjaśnienie (10 minut)

- Poinformuj uczestników/czki, że wykonają ćwiczenie refleksyjne mające na celu zrozumienie podstawowych uprzedzeń i zachęcanie do zachowań przeciwdziałających rasizmowi.
- Zachęć ich/je aby **podeszli/ły do tego ćwiczenia z otwartością i chęcią zbadania własnych uprzedzeń**. Chodzi o zbadanie percepcji i zaangażowanie się w koncepcję antyrasizmu w osobisty i praktyczny sposób. Szczerość i szacunek dla wszystkich narracji są niezbędne.
- Poinformuj grupę, że, *„nie ma dobrych ani złych wyborów, są tylko możliwości dla samoświadomości i rozwoju”*. **Uczestnicy/czki nie muszą dzielić się swoimi doświadczeniami, jeśli tego nie chcą.**
- Przedstaw założenie: *„Wyobraź sobie, że masz zamiar wyruszyć w malowniczą podróż pociągiem i masz przedział z trzema pustymi miejscami. Otrzymasz kartę pracy z listą osób wykonujących określone czynności, spróbuj wyobrazić sobie, z którymi trzema osobami najbardziej chciałbyś/łabyś dzielić swoją podróż. Następnie zastanowisz się nad swoimi wyborami w grupie, zastanawiając się, jakie czynniki wpłynęły na Twoją decyzję”*.

#### Uwaga dla facylitatora/ki:

Niektóre z tych postaci mają cechy oparte na postrzeganych pojęciach rasy/etniczności, płci, wieku i pochodzenia narodowego. **Zachęć uczestników/czki do krytycznej postawy wobec tego**, co oznacza ocena tych cech tylko na podstawie czyjegoś wyglądu, ale też poproś ich/je o **otwarcie się na udział w tym eksperymencie myślowym**. Oni/one mogą wyobrazić sobie, że te spostrzeżenia wynikają z pewnej świadomej wiedzy.



## 2. Czytanie karty pracy (5 minut)

Rozdaj wszystkim uczestnikom/czkom kartę pracy z charakterystykami. Poproś ich/je o przeczytanie wszystkich 25 i wybranie 3, z nosicielami których chcieliby/chciałyby siedzieć w tym zatłoczonym pociągu. Jeśli mają jakieś pytania, mogą je zadać – może to wywołać krytyczne refleksje na temat tego, dlaczego niektórzy/re zostali/ły wybrani/e. Zachęć ich/je, aby zachowali/ły te pytania i poruszyli/ły je w grupie oraz w końcowej dyskusji.

## 3. Praca w grupach (10-15 min.)

- Poproś uczestników/czki o podzielenie się na trzy- lub czteroosobowe grupy, w zależności od całkowitej liczby uczestników/czek warsztatu.
- Poinformuj uczestników/czki, że *„te dyskusje mogą być prowadzone tylko wewnątrz waszej małej grupy i nie trzeba się nimi dzielić na zewnątrz, chyba że wszyscy/tkie uczestnicy/czki się na to zdecydują”*.
- Poproś ich/je o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania po kolei:

*Jak wyglądało tworzenie listy i, jeśli czujesz się komfortowo, żeby odpowiedzieć na to pytanie: z kim zdecydowałeś/aś się usiąść?*

*W jaki sposób osobiste stereotypy lub uprzedzenia wpłynęły na twoje wybory?*

*Czy te wybory odzwierciedlają szersze narracje społeczne?*

## 4. Kontynuacja pracy w grupach – refleksja nad antyrasizmem (10-15 minut)

Poinformuj grupy, że **przejdziemy teraz od refleksji nad osobistymi decyzjami do tego, w jaki sposób ma to związek z antyrasizmem**. Te pytania będziemy omawiać głównie podczas podsumowania jako cała grupa.

Poproś ich/je, aby odpowiedzieli/ały na poniższe pytania:

*Jak myślisz, w jaki sposób nasze uprzedzenia kształtują nasze codzienne decyzje?*

*Co możemy zrobić, aby im przeciwdziałać?*

*W jaki sposób rozpoznawanie i konfrontowanie się z naszymi stereotypami i uprzedzeniami może być aktem antyrasizmu?*

## 5. Refleksje w dużej grupie i zakończenie (10-15 minut)

*Jak poszło to ćwiczenie?*

*Czy było łatwe? Czy było trudne? Czy jest coś, czym wasza grupa chciałaby się podzielić?*

*Jak to się ma do antyrasizmu i odwagi cywilnej?*

## 6. Zakończenie i pozostawienie miejsca

Podziękuj uczestnikom/czkom za ich ciężką pracę. **Zaznacz problemy i słabe strony**, które wynikają z ulegania stereotypom, przesądom i uprzedzeniom. **Zostaw miejsce** na wszelkie frustracje, obawy lub niepokoje. Odnies się do nich i uznaj je, a także **zachęć do rozmowy w przerwie, jeśli pojawi się coś jeszcze**.

# Powstrzymać plotki

**Cel:** podniesienie świadomości na temat szkodliwych skutków plotek, fałszywych wiadomości i stereotypów oraz wyposażenie uczestników/czek w strategię ich eliminowania.

**Czas trwania:** 60 minut

**Materiały:** flipcharty i mazaki

## Metoda

### 1. Wprowadzenie i wyjaśnienie (10 minut)

- Rozpocznij od wyjaśnienia celu ćwiczenia, którym jest poznanie znaczenia powstrzymywania plotek i stereotypów.
- Zapytaj uczestników/czki, co rozumieją pod pojęciem „plotka”, a co pod pojęciem „stereotyp”. Zapisz ich skojarzenia na flipcharcie, jeden termin obok drugiego.
- Zwróć uwagę na związek między plotkami rozpowszechnianymi offline a fałszywymi wiadomościami rozpowszechnianymi i znalezionymi w Internecie.
- Podkreśl negatywny wpływ plotek i stereotypów na jednostki i społeczności, prowadzący do podziałów, uprzedzeń i dyskryminacji.

### 2. Podział na grupy (25 minut)

- Podziel uczestników/czki na mniejsze, maksymalnie czteroosobowe grupy.
- Połącz uczestników/czki o podobnych doświadczeniach związanych z dyskryminacją w poszczególnych grupach, aby stworzyć bezpieczniejsze przestrzenie do dyskusji grupowych, ponieważ tematy są bardzo wrażliwe.
- Przeznacz 30 minut dla każdej mniejszej grupy na omówienie plotek i stereotypów. W szczególności poproś je o wybranie jednej plotki lub stereotypu i zaprojektowanie flipcharta odpowiadającego na następujące pytania:

1) Jaki stereotyp/plotkę chcesz obalić? (bez szczegółowego jego/jej opisywania, po prostu poproś uczestników/czki o zapisanie jednego lub dwóch słów naprowadzających).

2) Jak myślisz, skąd wziął się stereotyp/plotka?

3) Co mógłbyś/mogłabyś powiedzieć, aby obalić tę plotkę lub stereotyp?

4) Jak myślisz, gdzie możesz znaleźć wsparcie, aby obalić tę plotkę lub stereotyp?

- Sprawdzaj grupy w regularnych odstępach czasu, aby zobaczyć, jak wszyscy/tkie sobie radzą. Należy również pamiętać, żeby uczestnicy/czki nie zapisywali/ły plotek lub stereotypów wprost na flipcharcie, aby zapobiec ich powielaniu i egzekwowaniu.

### 3. Wymiana myśli w dużej grupie (25 minut)

- Połącz mniejsze grupy w jedną dużą.
- Poproś wszystkie grupy, aby zaprezentowały swoje flipcharty i opowiedziały innym, nad czym pracowały.
- Poproś uczestników/czki, aby podzielili/ły się przykładami, w jaki sposób udało im się obalić plotkę lub stereotyp, nie wspominając o konkretnym przykładzie więcej niż raz.
- Podczas dyskusji przypomnij uczestnikom/czkom o celach tej metody:
- Zrozumienie znaczenia obalania fałszywych wiadomości i stereotypów.
- Znalezienie realistycznych sposobów ich obalania w codziennych sytuacjach.
- Zidentyfikowanie sieci wsparcia w celu obalania fałszywych wiadomości i stereotypów (wsparcia emocjonalnego, psychologicznego, przyjacielskiego, edukacyjnego).
- Uzyskanie wglądu w to, jak powstają fałszywe wiadomości i stereotypy, w tym podstawowe problemy i przyczyny ich powstawania.

### 4. Refleksje końcowe

- Zakończ ćwiczenie refleksją nad zdobytymi spostrzeżeniami i omówionymi strategiami powstrzymywania fałszywych wiadomości, plotek i stereotypów.
- Zachęć uczestników/czki do zastosowania tego, czego się nauczyli/ły w codziennym życiu oraz do aktywnego kwestionowania i obalania fałszywych wiadomości i stereotypów.

#### **Uwaga dla facylitatora/ki:**

Zachowaj uważność, przydzielając osoby do grupy, aby uniknąć bolesnych przeżyć dla osób doświadczających rasizmu i innych rodzajów dyskryminacji. Upewnij się również, że uczestnicy/czki nie wspominają o konkretnym przykładzie stereotypu/plotki więcej niż raz i robią to z wyczuciem, nie zapisując go/jej, aby uniknąć niepotrzebnego wzmacniania uprzedzeń społecznych.



# Prezentacja: rejestrowanie incydentów dyskryminacyjnych

**Cel:** uczestnicy/czki znają lokalne ścieżki zgłaszania i rejestracji incydentów oraz wiedzą, dlaczego ważne jest zgłaszanie przypadków dyskryminacji, mowy nienawiści i przestępstw z nienawiści oraz jak to zrobić.

**Czas trwania:** 30 minut

**Materiały:** Prezentacja PowerPoint (do przygotowania z wyprzedzeniem)

## Metoda

Prezentacja lokalnych i/lub krajowych rejestrów gromadzących informacje na temat incydentów dyskryminacyjnych. Rejestry te są oddzielne i niezależne od policji.

Oprócz informacji kontaktowych dotyczących lokalnych mechanizmów zgłaszania incydentów, prezentacja może zawierać następujące informacje:

**Rejestry** rejestrują incydenty związane z formami dyskryminacji: rasizmem, antysemityzmem, antyfeminizmem, działaniami organizowanymi przez skrajną prawicę i wrogością wobec osób LGBTIQ\*, osób z niepełnosprawnościami i w kryzysie bezdomności.

Rejestry / monitory mogą być ogólne lub wyspecjalizowane w monitorowaniu określonych rodzajów incydentów (werbalnych (mowa nienawiści) lub fizycznych (napaści) lub grup dyskryminowanych lub kontekstów, w których incydenty mają miejsce (np. sport).

**Mowa nienawiści** opiera się na nieuzasadnionym założeniu, że dana osoba lub grupa osób jest lepsza od innych; podlega do aktów przemocy lub dyskryminacji, podważając w ten sposób szacunek dla grup mniejszościowych i szkodząc spójności społecznej (Zalecenie nr 15 dotyczące polityki ogólnej Europejskiej Komisji przeciwko Rasizmowi i Nietolerancji (ECRI)).

Decyzja ramowa Rady z 2008 r. (Decyzja Ramowa Rady 2008/913/WSiSW) wymaga kryminalizacji pewnych form mowy nienawiści i przestępstw z nienawiści.

Ograniczenie działalności przestępczej związanej z nienawiścią i uprzedzeniami jest utrudnione przez brak zgłaszania i rejestrowania incydentów związanych z nienawiścią – co tworzy martwe punkty, zwłaszcza na obszarach wiejskich w Europie Zachodniej oraz zarówno na obszarach miejskich, jak i wiejskich w Europie Wschodniej.



**Zgłaszanie incydentów dyskryminacyjnych do lokalnych rejestrów, które gromadzą dane i kierowanie ludzi do odpowiednich mechanizmów wsparcia jest użytecznym i rozsądnym podejściem z kilku powodów:**

### **1. Podnoszenie świadomości i widoczności:**

Zgłaszanie incydentów dyskryminacyjnych pomaga podnieść świadomość na temat występowania i charakteru dyskryminacji w danej społeczności lub społeczeństwie. Poprzez przesyłanie raportów do lokalnych rejestrów, poszczególne osoby przyczyniają się do zbiorowego zrozumienia problemu i pomagają rzucić światło na jego skalę. Ta zwiększona widoczność może prowadzić do większego zauważenia oraz uznania praktyk dyskryminacyjnych i potrzeby podjęcia działań.

### **2. Gromadzenie i analiza danych:**

Lokalne rejestry odgrywają kluczową rolę w gromadzeniu i analizowaniu danych związanych z incydentami dyskryminacyjnymi. Gromadzenie dokładnych i kompleksowych danych pozwala decydentom, organizacjom i władzom na identyfikację mechanizmów, trendów i obszarów budzących obawy. Takie podejście oparte na analizie danych umożliwia podejmowanie decyzji wynikających z konkretnych dowodów, formułowanie ukierunkowanych interwencji i monitorowanie postępów w zwalczaniu dyskryminacji.

### **3. Polityka informacyjna i prawodawstwo:**

Zgłaszanie incydentów dyskryminacyjnych zapewnia cenne informacje dla decydentów i ustawodawców. Dane zebrane z lokalnych rejestrów mogą dostarczać informacji na potrzeby rozwoju lub rewizji polityk, przepisów i regulacji mających na celu skuteczne przeciwdziałanie dyskryminacji. Poprzez zrozumienie rodzajów dyskryminacji oraz społeczności lub grup najbardziej nią dotkniętych, decydenci mogą dostosować swoje wysiłki w celu promowania równości, sprawiedliwości oraz inkluzywności.

### **4. Wsparcie i pomoc:**

Lokalne rejestry często służą jako brama do odpowiednich mechanizmów wsparcia. Kiedy osoby zgłaszają incydenty dyskryminacyjne, mogą zostać połączone z zasobami, usługami i organizacjami, które mogą udzielić wskazówek, doradztwa, pomocy prawnej lub innych form wsparcia. Zapewnia to, że osoby dotknięte dyskryminacją mają dostęp do pomocy, której potrzebują, aby rozwiązać swoje problemy i dochodzić zadośćuczynienia.



## 5. Wzmocnienie i walidacja:

Zgłaszanie incydentów dyskryminacyjnych może wzmocnić pozycję osób, które doświadczyły dyskryminacji, zapewniając platformę do dzielenia się swoimi historiami i wysłuchania ich głosu. Potwierdza to ich doświadczenia i uznaje wpływ dyskryminacji na ich życie. Taka walidacja może pomóc jednostkom poczuć się wspieranymi, zachęcanymi i upoważnionymi do podejmowania działań przeciwko dyskryminacji i popierać zmianę.

## 6. Odpowiedzialność i zapobieganie:

Zgłaszając przypadki dyskryminacji, jednostki przyczyniają się do pociągnięcia sprawców do odpowiedzialności za ich działania. Lokalne rejestry mogą być wykorzystywane jako mechanizmy śledzenia i monitorowania incydentów, umożliwiając władzom podjęcie odpowiednich działań w razie potrzeby. Odpowiedzialność ta służy jako środek zapobiegawczy, zniechęcając do przyszłych przypadków dyskryminacji i promując bardziej włączające i pełne szacunku społeczeństwo.

**Ogólnie rzecz biorąc, zgłaszanie przypadków dyskryminacji do lokalnych rejestrów, które gromadzą dane i kierują ludzi do odpowiednich mechanizmów wsparcia, jest ważnym podejściem do zwalczania dyskryminacji.** Pomaga budować świadomość, informuje organy polityczne i ustawodawcze, łączy osoby ze wsparciem, wzmacnia pozycję osób dotkniętych dyskryminacją, zapewnia odpowiedzialność i działa na rzecz zapobiegania dyskryminacji w przyszłości.

# Toster, mikser i pralka

**Cel:** zaangażowanie uczestników/czek, wywołanie śmiechu oraz promowanie szybkiego myślenia i koordynacji.

**Czas trwania:** 10 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Wprowadzenie

- Niech wszyscy/tkie uczestnicy/czki staną w kręgu, twarzami do siebie.
- Jako facylitator/ka stań pośrodku i przedstaw trzy urządzenia: toster, mikser i pralkę. Zademonstruj działania i dźwięki związane z każdym urządzeniem, aby upewnić się, że wszyscy/tkie je rozpoznają.

### 2. Wskazywanie i podpowiadanie

- Osoba w środku (na razie ty) wskazuje na dowolną osobę w kręgu, mówiąc, które z urządzeń (toster, mikser lub pralka) będzie odgrywane. Wskazana osoba staje się wybranym urządzeniem, a osoby stojące po jej lewej i prawej stronie stają się częściami tego urządzenia.
- Rozpocznij od kilku rund z jednym urządzeniem, następnie wprowadź drugie urządzenie, a gdy wszyscy/tkie dobrze zrozumieją pierwsze dwa urządzenia, zaprezentuj trzecie.

### 3. Działania i dźwięki

- W zależności od wybranego urządzenia, uczestnicy/czki wykonujący/e czynności muszą szybko zareagować:
- Toster: osoby po lewej i prawej stronie wybranej osoby wyciągają ręce wokół niej, aby naśladować toster. Osoba w środku klęka i podskakuje, mówiąc „Ding!”.
- Mikser: osoby po lewej i prawej stronie wybranej osoby podnoszą po jednym ramieniu nad głowę osoby znajdującej się pośrodku, naśladując mikser. Osoba w środku obraca się, mówiąc „brrrr”.
- Pralka: osoby po lewej i prawej stronie wybranej osoby tworzą okrąg przed osobą znajdującą się pośrodku, udając piorącą maszynę. Osoba w środku kręci głową i wydaje chlupoczące dźwięki.

#### 4. Popęłnianie błędów i zamiana ról

Jeśli wybrana osoba lub towarzyszący/e jej uczestnicy/czki reagują zbyt wolno lub wykonują niewłaściwe czynności, zamieniają się miejscami z osobą w środku. Wówczas to jej/jego kolej na podpowiadanie i wskazywanie na innych.

#### 5. Kontynuacja i zakończenie

- Kontynuuj ćwiczenie, pozwalając różnym uczestnikom/czkom na zajęcie miejsca pośrodku i wybieranie urządzenia do naśladowania przez innych.
- Zakończ ćwiczenie po upływie odpowiedniego czasu lub gdy wszyscy/tkie mieli/miały okazję uczestniczyć i cieszyć się tą aktywnością.

# Style odwagi cywilnej

**Cel:** zrozumienie i zbadanie różnych podejść do odwagi cywilnej w obliczu dyskryminacji. Uczestnicy/czki zyskają głębsze zrozumienie własnych reakcji i nauczą się doceniać różnorodne podejścia stosowane przez innych.

**Czas trwania:** 30 minut

**Materiały:** scenariusze dotyczące odwagi cywilnej

## Metoda

### 1. Przygotowanie przestrzeni

Upewnij się, że pomieszczenie jest wystarczająco duże, aby uczestnicy/czki mogli/ły wygodnie się poruszać. Poproś uczestników/czki, aby stanęli/ły na środku pomieszczenia.

### 2. Wyjaśnienie

- Przed rozpoczęciem ćwiczenia wyjaśnij następujące zasady:

Ćwiczenie ma na celu określenie, w jaki sposób poszczególne osoby podchodzą do konfliktów w warunkach dyskryminacji. Jeśli w którymkolwiek momencie uczestnicy/czki poczują się niekomfortowo, zachęca się ich/je do zgłoszenia swoich obaw lub opuszczenia pokoju.

- Przedstaw uczestnikom/czkom cztery rogi pokoju związane z każdą reakcją, którą mogą wybrać:

- a. Nawiązanie kontaktu z ofiarą
- b. Rozpoczęcie dyskusji z daną osobą
- c. Rozpoczęcie sporu
- d. Robienie czegoś innego

### 3. Przedstawianie scenariuszy

- Przedstaw serię scenariuszy, jeden po drugim, i zapytaj uczestników/czki, jak podeszliby/łyby do każdego konfliktu. Przykładowe scenariusze:

Słyszysz pijanego mężczyznę używającego rasistowskich obelg w metrze. Jak zareagujesz?

Pijany mężczyzna wykrzykuje obelgi pod adresem kobiety noszącej hidżab w metrze. Jak reagujesz?

Twój rodzic ocenia jedną z Twoich wartości i sposobów działania. Jak podejdziesz do tego konfliktu?

Twoja przyjaciółka konsekwentnie używa słowa „opóźniony”, gdy wyraża swoją niechęć do czegoś. Jak podejdziesz do tego konfliktu?

Twój/twoja kolega/żanka właśnie wypowiedział/a homofobiczną uwagę na korytarzu. Jak podejdziesz do tego konfliktu?

#### 4. Dyskusja i refleksja

- Po każdym scenariuszu pozwól uczestnikom/czkom przejść do rogu, który reprezentuje wybrane przez nich/nie podejście.
- Następnie, poproś poszczególnych/e uczestników/czki, aby podzielili/ły się swoimi punktami widzenia i wyjaśnili/ły, dlaczego wybrali/ły dany róg. Podkreśl, że nawiązanie kontaktu z ofiarą jest zawsze najlepszą i najbezpieczniejszą opcją, jeśli ofiara jest częścią scenariusza. Zachęć uczestników/czki do powstrzymania się od skupiania wyłącznie na sprawcy, gdy ofiara potrzebuje wsparcia.
- Jeśli uczestnicy/czki stoją w rogu „Robienie czegoś innego”, poproś ich/je o wyjaśnienie swojego podejścia innym osobom w sali.

#### 5. Podsumowanie

- Zakończ ćwiczenie, podkreślając, że każdy ma różne podejście do radzenia sobie z dyskryminacją w różnych kontekstach.
- Wyjaśnij, że reakcje mogą różnić się skutecznością w zależności od sytuacji i że ocena ryzyka oraz względy władzy i przywilejów często wpływają na decyzje poszczególnych osób.
- Zachęć uczestników/czki do praktykowania odwagi cywilnej w zależności od ich stylu i okoliczności oraz do okazywania wsparcia osobom doświadczającym dyskryminacji.
- Podkreśl, że należy unikać oceniania podejścia innych osób, a zamiast tego skupić się na opracowywaniu strategii łagodzenia skutków dyskryminacji i podnoszenia na duchu osób pokrzywdzonych.



#### **Uwaga dla facylitatora/ki:**

Używaj tylko scenariuszy, z którymi żaden/na z uczestników/czek nie miał/a do czynienia, aby zapobiec wyzwalaniu niepożądanych emocji i doświadczeń.

# Cyfrowa odwaga cywilna

**Cel:** zachęcenie uczestników/czek do zrobienia pierwszego kroku przeciwko rasizmowi i dyskryminacji w ramach ich sieci kontaktów.

**Czas trwania:** 80 minut

**Materiały:** telefony lub laptopy

## Metoda

### 1. Wprowadzenie

- Zaczynij od wyjaśnienia celu tej metody: podjęcie działań przeciwko rasizmowi i dyskryminacji za pośrednictwem mediów społecznościowych.
- Podkreśl znaczenie zajmowania się rzeczywistymi problemami w mediach społecznościowych i docierania do grupy docelowej w celu zapewnienia wsparcia i solidarności.
- Określ platformy mediów społecznościowych, które zostaną wykorzystane, takie jak Instagram, Facebook itp.

### 2. Tworzenie skutecznego postu

- Przedstaw wytyczne dotyczące tworzenia skutecznego postu:
- Wyjaśnij kontekst w nagłówku, dostarczając niezbędnych informacji ogólnych.
- Dołącz obraz lub grafikę, która uzupełnia post i służy jako wezwanie do działania.
- Zadań dające do myślenia pytanie, aby zaangażować odbiorców/czynie i zachęcić ich/je do dyskusji.
- Zrozum docelowych/e odbiorców/czynie i użyj odpowiednich hashtagów, aby zwiększyć zasięg postu.
- Wykorzystaj emotikony, aby post był bardziej osobisty i aby wzmocnić jego wpływ emocjonalny.
- Rozważ użycie narzędzi do projektowania, takich jak Canva lub innych aplikacji, aby tworzyć atrakcyjne wizualnie i kreatywne posty.

### 3. Praca indywidualna

- Pozwól uczestnikom/czkom tworzyć własne posty za pomocą telefonów lub laptopów.
- Mogą pracować w parach, jeśli niektórzy/re uczestnicy/czki nie czują się komfortowo w korzystaniu z mediów społecznościowych, nie mają konta lub nie mają dostępnego telefonu.
- Wyświetl powyższe wytyczne w widocznym miejscu w pomieszczeniu.

#### 4. Dyskusja i publikacja

- Zachęć uczestników/czki, aby pokazali/ły swoje posty innym, gdy wszyscy/tkie wrócą do kręgu.
- Zapytaj uczestników/czki o ich przemyślenia, doświadczenia i pomysły na skuteczne posty.
- Na koniec daj wszystkim chwilę na opublikowanie stworzonych przez siebie treści w mediach społecznościowych.

#### 5. Podsumowanie

- Podsumuj kluczowe punkty omówione podczas tej metody, podkreślając siłę mediów społecznościowych w kształtowaniu perspektyw społecznych.
- Zachęcaj uczestników/czki do podejmowania działań i wprowadzania zmian poprzez swoje posty w mediach społecznościowych, bez względu na to, jak mały może się to wydawać krok.
- Przypomnij uczestnikom/czkom, że zmiana leży w każdym kroku i że zarówno online, jak i offline mogą przyczynić się do stworzenia bardziej włączającego i antydyskryminacyjnego społeczeństwa.



# Informacje zwrotne

**Cel:** stworzenie przestrzeni dla uczestników/czek do refleksji nad swoimi doświadczeniami, dzielenia się spostrzeżeniami i przekazywania informacji zwrotnych na temat treści i struktury warsztatu.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** -

## Metoda

### 1. Wprowadzenie

- Rozpocznij od wyjaśnienia celu sesji informacji zwrotnych: zebrania przemyśleń, refleksji i opinii uczestników/czek na temat dotychczasowego przebiegu warsztatu.

### 2. Pytania do refleksji

- Zadaj uczestnikom/czkom zestaw pytań do refleksji, zachęcając ich/je do zastanowienia się nad swoimi doświadczeniami podczas warsztatu, np:
- Jakie były najbardziej znaczące momenty, które dziś przeżyłeś/aś lub spostrzeżenia, które dziś zdobyłeś/aś?
- Czy były jakieś tematy lub działania, które były szczególnie angażujące lub prowokujące do myślenia?
- Czy czułeś/aś się odpowiednio wspierany/a podczas warsztatu?

### 3. Zbieranie informacji zwrotnych

- Zapewnij każdemu/ej uczestnikowi/czce możliwości podzielenia się swoimi kluczowymi przemyśleniami.
- Jako facylitator/ka aktywnie słuchaj informacji zwrotnych, zwracając uwagę na wspólne tematy, sugestie i obawy zgłaszane przez uczestników/czki.
- Podziękuj uczestnikom/czkom za ich cenny wkład, podkreślając znaczenie ich opinii w kształtowaniu warsztatu.

### 4. Kolejne kroki

- Poinformuj uczestników/czki, że ich opinie zostaną dokładnie przeanalizowane na potrzeby kolejnego dnia warsztatu i przyczynią się do ulepszeń w przyszłości.
- Przedstaw krótki zarys agendy na ostatni dzień warsztatu.

**DZIEŃ**

**04.**

**Lokalne  
działania na  
rzecz kwestii  
globalnych**



# Przybycie

**Cel:** dać uczestnikom/czkom czas na przybycie i zapewnić im orientację w zakresie wizytacji lokalnej.

**Czas trwania:** 20 minut

**Materiały:** flipchart przedstawiający istotne informacje

## Metoda

### 1. Powitanie i przybycie

- Rozpocznij ostatni dzień warsztatu od ciepłego powitania i krótkiego wprowadzenia.
- Zrób rundkę, pytając, jak się wszystkim spało i czy coś związanego z wczorajszą sesją pojawiło się od czasu pożegnania.
- Upewnij się, że uczestnicy/czki mają wszystkie niezbędne informacje na temat harmonogramu dnia, w tym miejsca docelowe wizyt, szacowany czas powrotu i wszelkie wytyczne dotyczące bezpieczeństwa.

### 2. Przygotowanie wizytacji lokalnej

- Krótko wyjaśnij cel wizytacji lokalnej, podkreślając, że jest to okazja do obserwowania i uczenia się od lokalnych struktur i organizacji aktywnie działających na rzecz włączania i przeciwdziałania rasizmowi.
- Zachęć uczestników/czki, aby podeszli/ły do wizytacji z otwartym umysłem, ciekawością i chęcią nawiązania kontaktów ze społecznościami oraz osobami, z którymi się spotkają.

### 3. Wyjazd i transport

- Zorganizuj transport do miejsc docelowych wizyty z wyprzedzeniem, zapewniając wszystkim uczestnikom/czkom wygodną i bezpieczną podróż.
- W razie potrzeby zapewnij uczestnikom/czkom przegląd trasy i przystanków po drodze, aby pogłębić ich zrozumienie lokalnego kontekstu i znaczenia odwiedzanych miejsc.

# Wizytacja lokalna

**Cel:** zapewnienie uczestnikom/czkom niezapomnianego doświadczenia, które wzmocni ich zaangażowanie w działania antyrasistowskie. Umożliwienie im bezpośredniego zobaczenia wysiłków lokalnych struktur i organizacji, inspirując ich/je do stania się inspiratorami/kami zmian w ich własnych społecznościach.

**Czas trwania:** cały dzień

**Materiały:** telefony

## Metoda

### 1. Wskazówki mające na celu wsparcie w procesie planowania

- Możesz wybrać lokalną strukturę lub organizację działającą na rzecz włączania i antyrasizmu, którą odwiedzisz z grupą.
- Organizuj wycieczki z przewodnikiem, prezentacje lub interaktywne sesje prowadzone przez kompetentnych przedstawicieli/ki każdej odwiedzanej organizacji.
- Zachęcaj uczestników/czki do aktywnego angażowania się w dyskusje, zadawania pytań i refleksji nad prezentowaną działalnością organizacji.
- Zapewnij uczestnikom/czkom wystarczającą ilość czasu na zwiedzanie miejsca, interakcję z personelem lub beneficjentami/kami oraz obserwowanie praktycznego wdrażania inicjatyw antyrasistowskich.

### 2. Refleksja i dyskusja

- Po każdej wizycie zbierz uczestników/czki w celu wymienienia się refleksjami i dyskusji.
- Zapewnij uczestnikom/czkom możliwość podzielenia się swoimi obserwacjami, przemyśleniami i odczuciami dotyczącymi pracy, której byli/ły świadkami i jej wpływu na społeczność.
- Zachęć uczestników/czki do omówienia potencjalnych zastosowań tych doświadczeń w ich własnym życiu i społecznościach wspierając dialog i dzielenie się pomysłami w grupie.

### 3. Zakończenie i powrót

- Zakończ każdą wizytację lokalną, wyrażając wdzięczność odwiedzanym organizacjom i ich przedstawicielom/kom za podzielenie się cenną pracą i spostrzeżeniami.
- Zrób krótkie podsumowanie kluczowych wniosków z wizyty i podkreśl znaczenie tych doświadczeń w szerszym kontekście działań na rzecz integracji i przeciwdziałania rasizmowi.
- Zorganizuj transport na drogę powrotną, zapewniając uczestnikom/czkom bezpieczeństwo i komfort.
- Jeśli to możliwe, zorganizuj ostatnią sesję wymiany myśli i dyskusji, aby zakończyć tę część warsztatu.

# Końcowa sesja informacji zwrotnych

**Cel:** stworzenie przestrzeni dla uczestników/czek do refleksji na temat czterech dni szkolenia, zebranie istotnych informacji zwrotnych w celu dostosowania i zmian w strukturze i treści warsztatu.

**Czas trwania:** 30 minut

**Materiały:** taśma krepowa, kartki z symbolami

## Metoda

### 1. Przygotowanie

- Przygotuj pomieszczenie, dzieląc podłogę na cztery kwadraty za pomocą dwóch pasków taśmy krepowej.
- Narysuj inny symbol na każdej kartce, aby przedstawić tematy informacji zwrotnych:
- Żarówka może symbolizować to, czego uczestnicy/czki się nauczyli/ły lub momenty, które świecą najjaśniej.
- Smutna minka może symbolizować coś, co uczestnikom/czkom nie podobało się w szkoleniu, wskazując obszary wymagające poprawy.
- Walizka symbolizuje wiedzę lub doświadczenia, które uczestnicy/czki uznają za cenne i zabiorą ze sobą.
- Trzy kropki „...” symbolizują odpowiedź „coś jeszcze chciałbym powiedzieć”, aby uczestnicy/czki mogli/ły przekazać dodatkowe informacje zwrotne.
- Umieść kartki z symbolami w odpowiednim kwadracie.

### 2. Wprowadzenie

- Zbierz wszystkich/kie uczestników/czki i poinformuj ich/je, że rozpoczynasz ostatnią część szkolenia, która obejmuje udzielanie informacji zwrotnych.
- Poproś uczestników/czki, aby wstali/ły i wyjaśnij, że będziecie wspólnie poruszać się po podzielonych taśmą krepową kwadratach, aby zebrać informacje zwrotne na każdy temat.

## Zbieranie informacji zwrotnych

- Rozpocznij od pierwszego kwadratu i stań z grupą w tym kwadracie.
- Wyjaśnij symbol i odpowiadający mu temat informacji zwrotnej, np. symbol żarówki oznaczający momenty uczenia się.
- Zachęć uczestników/czki do podzielenia się swoimi przemyśleniami, doświadczeniami i momentami, które uznali/ły za najbardziej pouczające podczas szkolenia.
- Aktywnie słuchaj ich opinii, pozwalając uczestnikom/czkom na wyrażanie siebie bez przerywania.
- Przejdź przez wszystkie cztery kwadraty: po zebraniu informacji zwrotnej dla pierwszego kwadratu przejdź do następnego kwadratu i powtórz proces na potrzeby tematu informacji zwrotnej związanego z tym kwadratem.
- Kontynuuj ten proces, aż informacje zwrotne zostaną zebrane dla wszystkich czterech kwadratów, obejmując wszystkie tematy informacji zwrotnych.

## Zaangażowanie uczestników/czek

- W trakcie całego procesu zbierania informacji zwrotnych aktywnie angażuj się z uczestnikami/czkami, tworząc bezpieczną i nieoceniającą atmosferę, w której uczestnicy/czki mogą wyrażać swoje opinie i doświadczenia.

## Informacja zwrotna facylitatora/ki

- Po zebraniu informacji zwrotnych od uczestników/czek, przekaz grupie własną informację zwrotną, doceniając ich zaangażowanie, spostrzeżenia i wkład.
- Wyraź wdzięczność uczestnikom/czkom za poświęcony czas, otwartość i zaangażowanie w szkolenie w zakresie przeciwdziałania rasizmowi.

## Podsumowanie

- Zakończ sesję informacji zwrotnych, podsumowując główne omówione punkty i otrzymane informacje zwrotne na każdy temat.
- Podkreśl wartość informacji zwrotnych od uczestników/czek i wyraż swoje zobowiązanie do uwzględnienia ich sugestii w przyszłych szkoleniach oraz inicjatywach.
- Podziękuj uczestnikom/czkom za udział w tych czterech dniach szkolenia i poinformuj ich/je, w jaki sposób mogą się z Tobą skontaktować w sprawie przyszłych inicjatyw.

# ZAŁĄCZNIKI



**Załącznik A: Arkusz zadań – Worek przeznaczenia**

**Załącznik B: Dyskryminacja – indywidualna,  
instytucjonalna, strukturalna**

Pojęcia i definicje do wycięcia

**Załącznik C: Refleksje kolejowe – podróż po  
antyrasizmie i odwadze cywilnej**



## Anti-Racism & Civic Courage Training

# Arkusz zadań – worek przeznaczenia

Wyobraź sobie, że budzisz się jutro rano i cecha pokazana na karcie staje się częścią Twojej tożsamości. Wszystko inne pozostaje bez zmian.

Wyobraź sobie, jak mogłoby teraz wyglądać Twoje życie i jak mogłoby się potoczyć. Pomyśl o tym, co musiałbyś/łabyś zmienić i jak inni/inne zareagowałiby/łyby na tę zmianę.

Postaraj się jak najpełniej i szczerze odpowiedzieć na następujące pytanie: jak zmieniłoby się Twoje życie z nową tożsamością? Wymień co najmniej pięć zmian.

### Czy i jak zmieniłoby się Twoje nastawienie lub zachowanie?

**Spróbuj przewidzieć, jak inni/inne zareagują na Twoją nową tożsamość. Rozważ w szczególności reakcje rodziny, przyjaciół/ek, współpracowników/czek i reszty społeczeństwa.**



**Czy uważasz, że Twoja pozycja w pracy i społeczeństwie byłaby wyższa czy niższa?**

**Czy jest coś, co Ty, jako nowa osoba, mógłbyś/mogłabyś zaoferować społeczeństwu – coś, czego nie byłeś/łaś w stanie zaoferować wcześniej?**

**Czy oczekujesz/potrzebujesz czegoś od innych – czegoś, czego wcześniej nie potrzebowałeś/łaś?**

**Czy życie w wybranym miejscu będzie dla Ciebie łatwiejsze czy trudniejsze w porównaniu do sytuacji, której doświadczyłeś/łaś wcześniej?**

**Czy myślisz, że mógłbyś/mogłabyś być szczęśliwy/a w nowym życiu?**

# Dyskryminacja – indywidualna, instytucjonalna, strukturalna.

## Zestaw A (pojęcia)

**Rasizm**

**Dyskryminacja  
strukturalna**

**Dyskryminacja  
indywidualna**

**Rasizm  
klasyczny**

**Dyskryminacja  
instytucjonalna**

**Neorasizm  
(rasizm  
kulturowy)**

## Anti-Racism & Civic Courage Training

### Zestaw B (definicje)

#### Rasizm

\_\_\_\_\_ opisuje niesprawiedliwe traktowanie, którego doświadczają osoby w osobistych interakcjach z innymi, ze względu na ich płeć, pochodzenie etniczne lub inne cechy grupowe, które często wynika z osobistych uprzedzeń, przesądów lub stereotypów. ✂

#### Dyskryminacja strukturalna

\_\_\_\_\_ opisuje wszechobecne i głęboko zakorzenione wzorce i praktyki dyskryminacyjne, które istnieją w różnych systemach społecznych, gospodarczych i politycznych, i prowadzą do nierównych możliwości dla różnych grup. ✂

#### Dyskryminacja indywidualna

\_\_\_\_\_ to sytuacja, w której ludzie są traktowani inaczej, oceniani lub wykluczani jako odrębne, zunifikowane grupy na podstawie cech fizycznych lub kulturowych, takich jak kolor skóry, pochodzenie, język lub religia. Cechy te mogą być rzeczywiste lub wymaginowane. ✂

#### Rasizm klasyczny

\_\_\_\_\_ twierdzi, że nierówność między grupami ludzi opiera się na rzekomych różnicach biologicznych. ✂

#### Dyskryminacja instytucjonalna

\_\_\_\_\_ opisuje dyskryminujące praktyki, zasady lub procedury stosowane w organizacjach lub instytucjach, które skutkują zróżnicowanym traktowaniem, niekorzystnymi warunkami lub barierami dla osób lub grup ze względu na ich płeć, pochodzenie etniczne lub inne cechy grupowe. ✂

#### Neorasizm (rasizm kulturowy)

W \_\_\_\_\_ nierówność i niższość między grupami ludzi próbuje się uzasadnić rzekomymi różnicami między „kulturami”.






## Anti-Racism & Civic Courage Training

### Refleksje kolejowe – podróż po antyrasizmie i odwadze cywilnej

*Adaptacja EURO-RAIL A LA CARTE (Compass. 2006)*

„Wyobraź sobie, że masz zamiar wyruszyć w malowniczą podróż pociągiem i masz przedział z trzema pustymi miejscami. Wybierz trzy osoby, z którymi najchętniej udałabyś się w tę podróż. Następnie zastanów się nad swoimi wyborami w grupie, zastanawiając się, jakie czynniki wpłynęły na Twoją decyzję”.

#### **Uwaga dla uczestników/czek:**

 Podejdź do tego ćwiczenia z otwartością i chęcią do zbadania własnych uprzedzeń. Chodzi o zbadanie postrzegania i zaangażowanie się w koncepcję antyrasizmu w osobisty i praktyczny sposób. Szczerłość i szacunek dla wszystkich narracji są najważniejsze. Pamiętaj, aby dzielić się swoją perspektywą i nie wypowiadać się w imieniu innych.

1. Kobieta w chuście na głowie, nucąca kołysankę dla dwójki bawiących się maluchów.
2. Osoba w mundurze wojskowym, spoglądająca w zamyśleniu przez okno.
3. Tętniąca życiem nastolatka z różowymi włosami i kolczykami na twarzy, szkicująca w dużym notatniku.
4. Elegancko ubrany biznesmen chichoczący z podcastu.
5. Wschodnioazjatycki mężczyzna pochłonięty książką o sztucznej inteligencji.
6. Młody czarny mężczyzna piszący poezję, z notatnikiem wypełnionym wierszami i bazgrołami.
7. Kobieta w ciąży czytająca wysłużony egzemplarz książki pt. „Czego się spodziewać, gdy się spodziewasz”.
8. Starsza para dzieląca iPada, pochłonięta grą w szachy.
9. Artysta/ka w koszulce z napisem "Latinx", niosący/a portfolio pełne szkiców kolorowych murali i graffiti.
10. Nastolatek/ka z plaketką akcji klimatycznej, czytający/a książkę o nauce o środowisku.



## Anti-Racism & Civic Courage Training

### Refleksje kolejowe – podróż po antyrasizmie i odwadze cywilnej

11. Południowoazjatycka kobieta w średnim wieku delektująca się domowym posiłkiem, uśmiechająca się do ciekawskich gapiów.
12. Klaun po pracy w swobodnym stroju, ale wciąż z farbą na twarzy, patrzący na scenariusz komedii.
13. Muskularny osobnik z tatuażami, cicho medytujący z różańcem w ręku.
14. Androgyniczna osoba w koszulce LGBTQ+, zaczytana w książce o gender studies.
15. Ktoś o punkrockowej estetyce, przeglądający zin o kulturze DIY.
16. Mężczyzna modlący się w ciszy z zestawem paciorków modlitewnych.
17. Osoba z bielactwem nabytym (choroba autoimmunologiczna, która powoduje utratę pigmentu lub koloru skóry) szkicująca w swoim szkicowniku projekty dla linii modowej.
18. Drag queen w kolorowym stroju, przeglądająca notatki do nadchodzącego występu.
19. Rdzenny amerykański aktywista zapisujący notatki do przemówienia na temat praw rdzennej ludności.
20. Osoba z zespołem Downa organizująca segregator pełen ulotek teatralnych i nut.
21. Transseksualista w widocznej ciąży czytający magazyn dla rodziców.
22. Starsza wschodnioazjatycka kobieta robiąca na drutach sweter, od czasu do czasu spoglądająca w górę, aby obserwować widoki.
23. Użytkownik/czka wózka inwalidzkiego omawiający/a adaptacyjne strategie sportowe podczas rozmowy wideo.
24. Biały mężczyzna czytający książkę zatytułowaną „Zrozumieć przywileje”.
25. Młoda kobieta w stroju treningowym, popijająca koktajl i przeglądająca blog o zdrowiu na swoim telefonie.