Kraków

ZADANIE PUBLICZNE
WSPÓŁFINANSOWANE
ZE ŚRODKÓW MIASTA KRAKOWA

scenariusz warsztatu
materiał dla prowadzącego

młodzieżowe sieci bezpieczeństwa · moduł II

tolerancja i akceptacja

przeciwdziałanie dyskryminacji w praktyce

cel główny

Zwiększenie wiedzy i świadomości młodzieży na temat stereotypów, uprzedzeń, dyskryminacji i wykluczenia oraz rozwijanie umiejętności reagowania na sytuacje nierównego traktowania w środowisku szkolnym i rówieśniczym.

przebieg warsztatu

1	powitanie i ustalenie zasad współpracy	5 min
2	stereotyp, uprzedzenie, dyskryminacja: „co tu właściwie się dzieje?”	15 min
3	„jedna sytuacja, trzy perspektywy”	20 min
4	ćwiczenie: analiza przypadków dyskryminacji i wykluczenia	30 min
5	„co możemy zmienić w naszej grupie?”	10 min
6	podsumowanie	10 min

1	2	3	4	5	6
5’	15’	20’	30’	10’	10’

90
minut warsztatu

6
części

VII-VIII
klasy szkół podstawowych
oraz szkoły ponadpodstawowe

Kraków

ZADANIE PUBLICZNE
WSPÓŁFINANSOWANE
ZE ŚRODKÓW MIASTA KRAKOWA

tolerancja i akceptacja: przeciwdziałanie dyskryminacji w praktyce

cele szczegółowe

uczestnicy i uczestniczki:

- rozpoznają różnicę między stereotypem, uprzedzeniem a dyskryminacją;
- dostrzegają, w jaki sposób stereotypy i uprzedzenia mogą wpływać na zachowanie wobec innych osób;
- rozpoznają sytuacje wykluczenia i nierównego traktowania;
- zastanawiają się nad konsekwencjami takich zachowań dla osoby, której dotyczą, oraz całej grupy;
- poznają różne sposoby reagowania na dyskryminację;
- ćwiczą bezpieczne i wspierające reagowanie jako świadek sytuacji;
- rozwijają empatię i odpowiedzialność za atmosferę w grupie.

materiały

- [ ] karta pracy „Jedna sytuacja, trzy perspektywy”;
- [ ] karta pracy „Analiza przypadków dyskryminacji i wykluczenia”;
- [ ] komputer i projektor;
- [ ] prezentacja multimedialna;
- [ ] markery/długopisy;
- [ ] ankiety ewaluacyjne.

1 powitanie i ustalenie zasad współpracy

5 minut

przebieg →

- Krótkie przedstawienie celu i przebiegu warsztatu.
- Wspólne ustalenie zasad obowiązujących podczas zajęć.

pytanie do grupy

„Co powinno obowiązywać podczas naszego spotkania, aby każdy czuł się bezpiecznie i swobodnie?”

przykładowe zasady

jeżeli uczestnicy nie wskażą wszystkich istotnych zasad, trener uzupełnia listę

- słuchamy siebie nawzajem;
- każdy ma prawo odmówić odpowiedzi;
- mówimy o zachowaniach, nie o konkretnych osobach;
- aktywnie uczestniczymy w ćwiczeniach.
- nie oceniamy wypowiedzi innych;
- szanujemy różne opinie;
- zachowujemy poufność osobistych historii;

2 stereotyp, uprzedzenie, dyskryminacja: „co tu właściwie się dzieje?"

15 minut

przebieg →

- Prowadzący informuje grupę: „Za chwilę przeczytam wam trzy krótkie przykłady. Waszym zadaniem będzie ustalenie, z czym mamy do czynienia: stereotypem, uprzedzeniem czy dyskryminacją".
- Uczestnicy mogą odpowiadać poprzez wskazanie odpowiedzi.

przykład 1 *„Dziewczyny po prostu nie mają głowy do matematyki."* stereotyp, uprzedzenie czy dyskryminacja?	odpowiedź **stereotyp** Jest to uogólnione przekonanie dotyczące określonej grupy osób.
przykład 2 *„Nie lubię osób, które ubierają się w ten sposób. Od razu widać, że są dziwne i nie da się z nimi normalnie dogadać."* stereotyp, uprzedzenie czy dyskryminacja?	odpowiedź **uprzedzenie** Pojawia się negatywna ocena i nastawienie wobec określonej grupy osób.
przykład 3 *„Nie wybierzemy jej do reprezentowania szkoły, bo przez jej pochodzenie może źle wypaść przed innymi."* stereotyp, uprzedzenie czy dyskryminacja?	odpowiedź **dyskryminacja** Tutaj przekonanie przekłada się już na konkretne, nierówne traktowanie osoby.

Kraków
ZADANIE PUBLICZNE
WSPÓŁFINANSOWANE
ZE ŚRODKÓW MIASTA KRAKOWA

pytanie do grupy

„Co może się stać, kiedy stereotyp nie pozostaje tylko myślą, ale zaczyna wpływać na nasze decyzje i zachowanie wobec innych?"

podsumowanie →

stereotyp
uproszczone przekonanie dotyczące określonej grupy osób.

uprzedzenie
negatywne nastawienie lub ocena osoby/grupy, często wynikająca ze stereotypu.

dyskryminacja
nierówne traktowanie osoby ze względu na określoną cechę lub przynależność do określonej grupy.

Stereotyp może wpływać na uprzedzenia, a uprzedzenia mogą prowadzić do dyskryminującego zachowania. Nie każda osoba mająca stereotypowe przekonanie będzie dyskryminować, ale stereotypy mogą wpływać na sposób, w jaki postrzegamy i traktujemy innych.

3 „jedna sytuacja, trzy perspektywy"

20 minut

przebieg →

- Uczestnicy pracują w 3-4-osobowych grupach.
- Każda grupa otrzymuje jedną sytuację.

sytuacja

Podczas przerwy kilka osób zaczyna naśladować sposób mówienia nowego ucznia, który pochodzi z innego kraju. Wszyscy się śmieją. Jedna osoba mówi: „Dajcie spokój, przecież to tylko żart". Nowy uczeń nic nie mówi i odchodzi.

każda grupa otrzymuje trzy role →

A
osoba, która żartuje

B
osoba, której sytuacja dotyczy

C
osoba, która obserwuje sytuację

zadanie: grupa odpowiada na trzy pytania

1. Co może myśleć lub czuć każda z tych osób?
2. Jak każda z nich może rozumieć tę samą sytuację?
3. Co mogłoby sprawić, że sytuacja zakończy się inaczej?

Grupy przedstawiają swoje pomysły.

pytanie do całej grupy

„Czy jeśli osoba, która żartowała, nie chciała nikogo zranić, oznacza to, że sytuacja nie była krzywdząca?"

podsumowanie ćwiczenia · prowadzący podkreśla →

intencja ≠ skutek

To, że ktoś nie chciał nikogo zranić, nie oznacza, że jego zachowanie nie mogło być dla drugiej osoby przykre lub krzywdzące.

- Ta sama sytuacja może być zupełnie inaczej odbierana przez poszczególne osoby.
- Osoba, której dotyczy żart, może odczuwać wstyd, smutek, złość, zakłopotanie, poczucie odrzucenia lub brak bezpieczeństwa.
- Osoba żartująca może nie dostrzegać problemu, ponieważ nie miała intencji, żeby kogoś zranić, i traktować sytuację jako niewinny żart.
- Świadek może doświadczać dyskomfortu, niepewności, bezradności lub obawy przed reakcją grupy.
- Warto zwracać uwagę nie tylko na intencję zachowania, ale również na jego skutek i wpływ na drugą osobę.
- To, że coś miało być żartem, nie oznacza, że osoba, której dotyczyło, musiała odebrać to jako żart.

4 ćwiczenie: analiza przypadków dyskryminacji i wykluczenia

30 minut

przebieg →

- Prowadzący dzieli uczestników na małe, 4-5-osobowe grupy. Każda grupa otrzymuje jedną kartę z opisem sytuacji dotyczącej możliwego stereotypizowania, wykluczenia lub nierównego traktowania.
- Zadaniem grup jest dokładne przeanalizowanie przypadku i odpowiedź na pytania znajdujące się pod opisem.

pytania do analizy

1. W którym momencie zwykła opinia, preferencja lub żart zaczyna prowadzić do stereotypizacji, wykluczenia albo nierównego traktowania?
2. Jakie przekonanie lub stereotyp może stać za zachowaniem osób opisanych w sytuacji?
3. Co może się wydarzyć, jeśli takie zachowanie będzie powtarzane i pozostanie bez reakcji?
4. Kto w tej sytuacji ma możliwość coś zmienić i czy odpowiedzialność spoczywa wyłącznie na osobie, która zachowuje się niewłaściwie?
5. Jak można zareagować w sposób, który zatrzymuje wykluczenie i jednocześnie wspiera osobę, której ono dotyczy?

karta 1

Do klasy dołącza nowy uczeń, który ma ciemny kolor skóry. Podczas pierwszych tygodni kilka osób zaczyna żartować z jego wyglądu. Kiedy podczas pracy w grupach nauczyciel prosi uczniów o dobranie się w zespoły, jedna osoba mówi: „Nie bierzmy jego, bo tacy jak on są dziwni”. Ktoś odpowiada: „No właśnie, z nimi zawsze są problemy”. Nikt nie mówi chłopakowi wprost, że nie może być w grupie. Ostatecznie jednak zostaje wybrany jako ostatni.

karta 2

Klasa przygotowuje projekt dotyczący nowych technologii. Podczas podziału zadań jedna z uczennic proponuje, że zajmie się częścią techniczną, ponieważ interesuje się programowaniem. Jeden z chłopaków mówi: „Może lepiej nie. Chłopaki zrobią techniczną część, a dziewczyny mogą przygotować prezentację". Kiedy dziewczyna protestuje, słyszy: „Nie chodzi o to, że nie możesz. Po prostu chłopaki bardziej się na tym znają". Dziewczyna ostatecznie rezygnuje z udziału w tej części projektu.

karta 3

Do klasy chodzi osoba, która ubiera się inaczej niż większość uczniów: nosi charakterystyczne, alternatywne ubrania i makijaż. Na początku pojawiają się komentarze: „Ale odważnie". Później: „Ona zawsze musi się tak wyróżniać". Podczas planowania wyjścia klasowego ktoś mówi: „Może jej nie pytajmy, czy chce iść. Wstyd z kimś takim się pokazywać". Kilka osób się zgadza. Kiedy ktoś zwraca uwagę, słyszy: „Przecież to nic takiego. Po prostu jej nie lubimy".

karta 4

Do klasy dołącza uczennica, która przeprowadziła się z innego kraju i mówi po polsku z wyraźnym akcentem. Na początku kilka osób prosi ją, żeby „powiedziała coś jeszcze raz", a następnie zaczyna naśladować sposób, w jaki mówi. Klasa się śmieje. Z czasem żarty stają się coraz częstsze. Kiedy nauczyciel prosi uczennicę o przeczytanie fragmentu tekstu, ktoś z końca sali mówi: „Dajcie spokój, niech lepiej ktoś inny przeczyta, bo nic nie zrozumiemy". Podczas przerwy ktoś zaczyna naśladować jej sposób mówienia, a inni się dołączają. Uczennica przestaje zabierać głos na lekcjach i coraz rzadziej zgłasza się do prezentowania prac.

karta 5

Szkoła organizuje wydarzenie, podczas którego kilku uczniów ma reprezentować klasę. Uczniowie sami wybierają osoby. Jedna z uczennic proponuje koleżankę, która bardzo dobrze radzi sobie z wystąpieniami publicznymi. Ktoś odpowiada: „Nie wiem, czy to dobry pomysł. Ona trochę... inaczej wygląda". Po chwili inna osoba mówi: „No, chyba wiecie, o co chodzi". Kilka osób się zgadza, ale nikt nie mówi wprost, co dokładnie ma na myśli. Ostatecznie wybierają inną osobę.

prezentacja wyników pracy →

- Po zakończeniu pracy każda grupa przedstawia swój przypadek oraz najważniejsze wnioski wynikające z analizy.

na zakończenie prowadzący podkreśla

Dyskryminacja i wykluczenie nie zawsze mają formę otwartej przemocy lub obraźliwych słów. Mogą zaczynać się od stereotypu, żartu, założenia dotyczącego drugiej osoby albo pozornie niewinnej decyzji. Ważne jest nie tylko to, co ktoś miał na myśli, ale również to, jakie konsekwencje jego zachowanie ma dla innych osób i całej grupy.

5 „co możemy zmienić w naszej grupie?”

10 minut

prowadzący pyta

„Jakie zachowania sprawiają, że grupa staje się miejscem, w którym ludzie czują się bezpiecznie i mogą być sobą?”

Uczestnicy podają propozycje. Następnie prowadzący zapisuje 5 najważniejszych zasad, np.:

1. **Nie wykluczamy innych ze względu na ich cechy lub różnice.**
2. **Nie usprawiedliwiamy krzywdzenia słowami „to tylko żart”.**
3. **Reagujemy, kiedy widzimy, że ktoś jest wyśmiewany lub wykluczany.**
4. **Szanujemy prawo innych osób do różnienia się od nas.**
5. **Szukamy pomocy, kiedy sytuacja przekracza nasze możliwości.**

6 podsumowanie

10 minut

Prowadzący podsumowuje najważniejsze treści z zajęć:

- stereotypy i uprzedzenia mogą prowadzić do wykluczenia, nierównego traktowania i dyskryminacji;
- dyskryminacja nie zawsze jest jawna, może pojawiać się również w pozornie niewinnych komentarzach, żartach lub decyzjach;

- intencja nie zawsze zmienia skutek: nawet jeśli ktoś „nie chciał nikogo urazić", jego zachowanie może mieć krzywdzące konsekwencje;
- świadek sytuacji również może mieć wpływ na jej przebieg: może zareagować, wesprzeć osobę lub poszukać pomocy;
- reakcja nie musi oznaczać bezpośredniej konfrontacji, ważne jest wybranie sposobu, który jest bezpieczny i możliwy w danej sytuacji;
- nie trzeba radzić sobie samodzielnie: w sytuacji dyskryminacji lub powtarzającego się wykluczenia można zwrócić się do wychowawcy/nauczyciela, pedagoga lub psychologa szkolnego, rodzica/opiekuna albo innej zaufanej osoby dorosłej;
- każdy może mieć wpływ na to, czy grupa jest miejscem, w którym inni czują się bezpiecznie, szanowani i mają możliwość uczestniczenia na równych zasadach.

na zakończenie · ankieta ewaluacyjna