

Kurs hybrydowy dotyczący różnorodności i włączania

PODRĘCZNIK FACYLITACJI



This project is funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

In partnership with:



Spis treści

03

Cele niniejszego podręcznika

04

Odbiorcy

07

Zarządzanie klasą w systemie zarządzania nauczaniem (Learning Management System, LMS): Platforma nauczania hybrydowego AKF

20

Cele sesji twarzą w twarz

21

Kluczowe koncepcje

23

Przygotowanie

25

Metody

33

Cele

37

Ocena efektów sesji

38

Plany sesji dotyczących różnorodności i włączenia

Sesja twarzą w twarz	38
Sesja wirtualna	47

56

Zasoby do sesji (Załączniki)

Dodatkowy materiał do gier	56
Quizy, odniesienia bibliograficzne i ćwiczenia (dostępne na platformie)	
Narzędzia oceny	
Power Point	



Cele niniejszego podręcznika

Niniejszy podręcznik ma na celu:

- ▼ Dostarczyć informacje dotyczące procedur, których facylitator na Platformie Nauczania Hybrydowego fundacji Aga Khan Foundation (AKF) musi przestrzegać w ramach kursu on-line „**Diversity and Inclusion**” (Różnorodność i włączanie).
- ▼ Zaproponować procedury i postawy wspomagające sesje podnoszące świadomość w dziedzinie różnorodności i włączania.
- ▼ Kurs **Diversity@Work „Diversity and Inclusion”** (Różnorodność i włączanie) został opracowany z myślą o hybrydowym formacie nauczania. Oznacza to, że składa się on z lekcji *online* podzielonych na 6 modułów z quizami i ćwiczeniami, a także z jednej lub kilku sesji twarzą w twarz. Więcej informacji dotyczących promowania obu form nauczania znajduje się poniżej.

www.diversity-work.eu



Odbiorcy

Niniejszy podręcznik jest przeznaczony dla osób początkujących lub mających już jakieś doświadczenie. Jak możesz określić swój poziom doświadczenia?

POZIOM 1 – Początkujący

- ▼ Je steś na samym początku zgłębiania tego tematu
- ▼ Nie masz żadnego doświadczenia w facylitacji sesji dotyczących międzykulturowości, różnorodności i powiązanych tematów
- ▼ Nie masz doświadczenia w facylitacji interaktywnego nauczania w pozaformalnych kontekstach edukacyjnych
- ▼ Niektóre z tych koncepcji są dla ciebie nowe lub mylące (kultura, międzykulturowość, stereotypy, uprzedzenia, rasizm, asymilacja, przywłaszczenie kulturowe, relatywizm, wrażliwość międzykulturowa itp.)
- ▼ Myślisz, że poczytanie o powyższych koncepcjach będzie wystarczające Nigdy nie byłaś/byłeś za granicą
- ▼ Myślisz, że wszystko będziesz robić właściwie, tak jak zawsze
- ▼ Trudno ci przyjmować krytykę i masz problemy z przyznaniem się do porażki lub braku wiedzy na jakiś temat

W takim przypadku przed zapoznaniem się z podręcznikiem zalecamy przeczytanie zalecanej literatury, a przed wejściem w rolę facylitatora zalecamy asystowanie w szkoleniu na ten temat i przeprowadzenie procesu samouświadamiania. Doświadczenie jako facylitator asystujący innym szkoleniowcom z większym doświadczeniem może być dobrą strategią zdobycia doświadczenia w bezpiecznych kontekstach.



POZIOM 2 – Średnio zaawansowany

- ▼ Masz już pewne doświadczenie w facylitacji nauczania interaktywnego oraz w sferze różnorodności i włączania
- ▼ Masz już doświadczenie w opisanych tu zajęciach jako uczestnik
- ▼ Dużo już przeczytałaś(-eś) na ten temat i dobrze go przemyślałaś(-eś) (co obejmuje świadomość na temat większości własnych uprzedzeń i próby ich wykorzenia)
- ▼ Jesteś osobą zdolną do autorefleksji i kwestionowania własnych przekonań, która nie boi się przyznać do błędu
- ▼ Masz za sobą wiele podróży do miejsc bardzo różniących się od twojego miejsca zamieszkania
- ▼ Masz doświadczenie zawodowe, w którym masz styczność z różnymi grupami odbiorców i słuchasz ich historii życiowych
- ▼ Patrzysz na poniższą sesję i masz ochotę zmienić ją w kilku miejscach, nadając jej osobisty charakter lub dynamikę, oraz czujesz się komfortowo z myślą o przeprowadzeniu sesji (należy zwrócić uwagę, jeśli chęć zmiany nie jest związana z potrzebą ciągłego unowocześniania; istotne jest, aby wynikała ona z czucia się komfortowo w roli facylitatora tego rodzaju sesji)



POZIOM 3 – Zaawansowany

- ▼ Masz już duże doświadczenie w facylitacji nauczania interaktywnego oraz w sferze różnorodności i włączania
- ▼ Prowadziłaś(-eś) już wiele razy sesje o podobnej dynamice i pozaformalnych metodach nauczania
- ▼ Nie boisz się zmieniać zajęć/dynamiki w celu dostosowania sesji do każdej grupy (w tym wprowadzania zmian na ostatnią chwilę)
- ▼ Znasz na pamięć co najmniej 3 ćwiczenia, które mogą zastąpić te określone w planie sesji
- ▼ Czujesz, że niektóre ćwiczenia są niedopasowane do grupy, z którą pracujesz, oraz powtarzalne
- ▼ Czujesz potrzebę poznawania nowych ćwiczeń, aby stawiać wyzwania i motywować do dalszych przemysleń w grupach, z którymi pracujesz
- ▼ Poświęcasz zwykle co najmniej 20 minut na fazę refleksji po każdym ćwiczeniu, które proponujesz
- ▼ Wszystkie wyżej wymienione koncepcje są ci znane i regularnie rozważasz ich znaczenie w twoim życiu prywatnym i zawodowym
- ▼ Masz zwykle bardzo krytyczne nastawienie do własnych wartości, zasad i wizji świata, regularnie przeprowadzając autoanalizę



Jeśli możesz podpisać się pod powyższymi stwierdzeniami, zdecydowanie stosujesz wszystkie przedstawione tu wskazania z zamkniętymi oczami! To znaczy, że niniejszy podręcznik ma ci niewiele do zaoferowania, ale możesz przesłać nam własne sugestie!

Zarządzanie klasą w systemie zarządzania nauczaniem (Learning Management System, LMS): Platforma nauczania hybrydowego AKF

Kurs online opracowany w ramach projektu **Diversity@Work** jest częścią platformy nauczania hybrydowego fundacji Aga Khan Foundation. Fundacja AKF była głównym partnerem projektu, więc zapewni dostępność kursu oraz wsparcie techniczne przez długi czas po zakończeniu projektu. Platforma jest dobrze przetestowana i ma wszystkie potrzebne funkcje zapewniające odpowiedni komfort użytkownika. Dostęp do niej można uzyskać za pośrednictwem naszej strony internetowej Diversity at Work – Value and maximize all facets of diversity (diversity-work.eu) (strona zasobów) lub bezpośrednio na platformie nauczania hybrydowego fundacji AKF | (akdn.net) .

Kurs jest udostępniany wyłącznie facylitatorom, którzy zobowiążą się do towarzyszenia uczestnikom w ich ścieżce nauczania. Jeśli chcesz zostać facylitatorem i zacząć prowadzić własne zajęcia, wystarczy, że się z nami skontaktujesz i złożysz wniosek o przyjęcie swoich uczestników.

Obecnie kurs jest dostępny w języku angielskim z napisami w języku portugalskim i estońskim. W przyszłości mogą być dodane wersje z napisami w innych językach. Dostępna będzie również audiodeskrypcja.



Jak uczestnicy uzyskują dostęp do kursu online?

Po poinformowaniu nas o zamiarze rozpoczęcia lekcji musisz przesłać nam imiona i nazwiska oraz adresy e-mail uczestników, które wprowadzimy do platformy nauczania. Następnie uzyskasz status facylitatora w platformie i będziesz mieć możliwość wprowadzania i usuwania uczniów, resetowania ich haseł, sprawdzania ich postępów oraz eksportowania list uczestników i odpowiadających im statystyk.

Każdy uczestnik otrzyma 2 wiadomości e-mail od fundacji Aga Khan Foundation (AKF). W jednej z tych wiadomości uczestnicy powinni otrzymać instrukcje tworzenia nazwy użytkownika i ustawiania hasła. Powinni kliknąć odnośnik umieszczony w wiadomości e-mail o poniższej treści:

Cześć Carla, **witamy w nauczaniu hybrydowym AKF!**

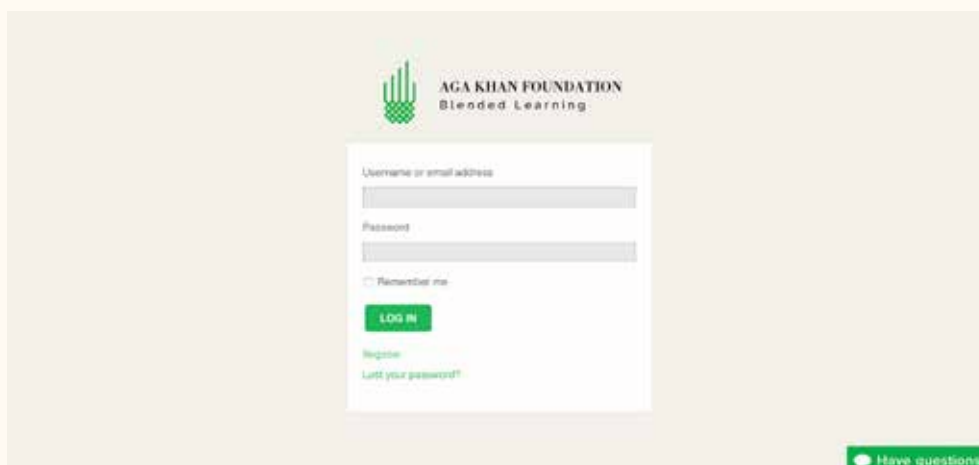
Dodano Cię do nowego zespołu w systemie zarządzania nauczaniem fundacji Aga Khan Foundation.

Aby wejść do zespołu i uzyskać dostęp do kursu, kliknij poniższy odnośnik i ustaw swoją nazwę użytkownika i hasło.

<http://akfblendedlearning.akdn.net/akfbl-login/>

Dziękuję!
Nauczanie hybrydowe AKF

Po kliknięciu w odnośnik uczestnicy powinni zostać przekierowani do platformy e-learningowej AKF. Wyświetli się następujący ekran:



AGA KHAN FOUNDATION
Blended Learning

Username or email address

Password

Remember me

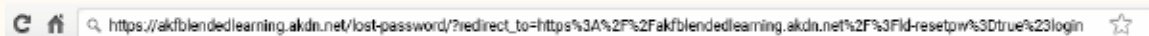
LOG IN

Register
Let's your password!

Have questions?

Jeśli nie można kliknąć w odnośnik, można go zaznaczyć poniżej, a następnie skopiuować i wkleić w przeglądarce (Internet Explorer, Google Chrome, Edge lub Safari):

https://akblendedlearning.akdn.net/lost-password/?redirect_to=https%3A%2F%2Fakblendedlearning.akdn.net%2F%3Fid-resetpw%3Dtrue%23login



W tym miejscu można ustawić swoją nazwę użytkownika i hasło, aby w dowolnym momencie mieć dostęp do treści kursu.

Zalecamy, aby jako „**nazwy użytkownika**” uczestnicy używali adresu e-mail, na który otrzymali wiadomość, ponieważ został on już zarejestrowany na platformie. Wybór hasła jest dowolny.

Co zrobić, jeśli uczestnicy nie otrzymali tej wiadomości e-mail?

Jeśli nie otrzymali tej wiadomości e-mail (a jedynie drugą wiadomość powitalną), zalecamy, aby kliknęli odnośnik umieszczony w drugiej wiadomości powitalnej, którą powinni otrzymać. Odnośnik ten przekieruje ich do tej samej strony „logowania”, co wyżej.

Jako że nie mieli możliwości ustawienia hasła, ale są już zarejestrowani w platformie, nie rozwiążą tego problemu poprzez kliknięcie przycisku „Register” (Zarejestruj), który jest przeznaczony dla osób rejestrujących się od zera. Ich sytuacja jest inna (chyba że nie otrzymali żadnej wiadomości — w takim przypadku skontaktuj się z nami!).

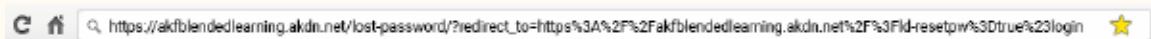
Muszą zatem kliknąć przycisk „**Lost your password?**” (Zapomniałem hasła):



W takim przypadku otrzymają wiadomość e-mail z nowym odnośnikiem do zresetowania hasła.

W jaki sposób uczestnicy mogą uzyskać ponowny dostęp do kursu?

Zalecamy również, aby po powyższym kroku uczestnicy zapisali odnośnik do tej strony w zakładkach (lub na papierze, zależnie od preferencji):



W ten sposób będzie łatwiej im odnaleźć kurs ponownie bez potrzeby wracania do wiadomości e-mail.

W drugiej wiadomości, którą otrzymają, również będzie umieszczony odnośnik do platformy:

Cześć Carla, witamy w nauczaniu hybrydowym **AKF**!

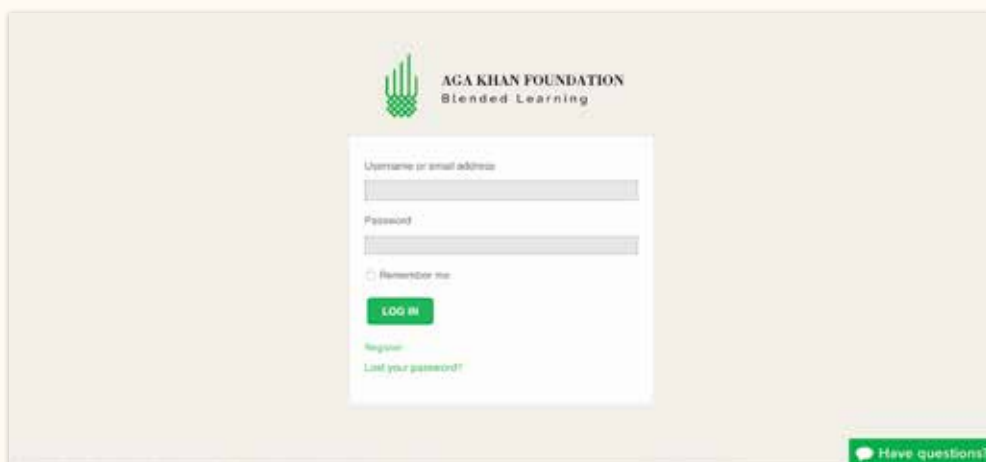
Aby uzyskać dostęp do konta, otwórz następujący odnośnik i wprowadź swoje dane logowania: <http://akfblendedlearning.akdn.net/akfbl-login/>

Jeśli masz jakieś pytania, skontaktuj się z Zespołem Nauczania Hybrydowego **AKF** pod adresem akfblendedlearning@akdn.org

Z wyrazami szacunku
Nauczanie hybrydowe AKF

Jeśli nadal mają trudności, można skontaktować się z zespołem technicznym pod adresem akfblendedlearning@akdn.org

Lub klikając w prawym dolnym rogu strony logowania przycisk „**Have questions?**” (Masz pytania?):



Pytania należy zadawać w języku angielskim.

Jeśli wolą porozumieć się w języku portugalskim lub innym, mogą skontaktować się z zespołem AKF w Portugalii, a my możemy przetłumaczyć pytania zespołowi technicznemu:



Carla Calado
carla.calado@akdn.org



Mia Wyszynski
mia.wyszynski@akdn.org

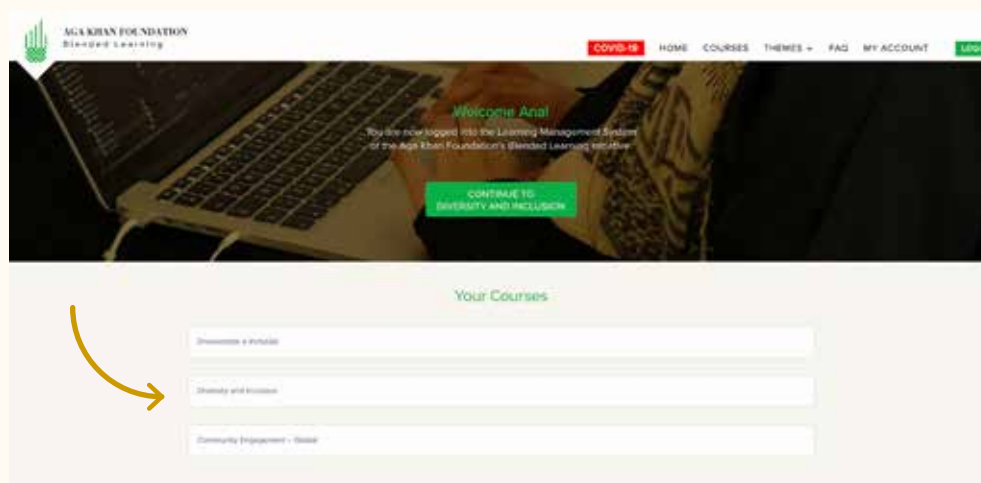
W jaki sposób uczestnicy mogą znaleźć kurs?

Po zalogowaniu do platformy dostęp do kursu „**Różnorodność i włączenie**” mogą uzyskać na 2 sposoby:

- 1 Klikając przycisk „**MY ACCOUNT**” (MOJE KONTO):



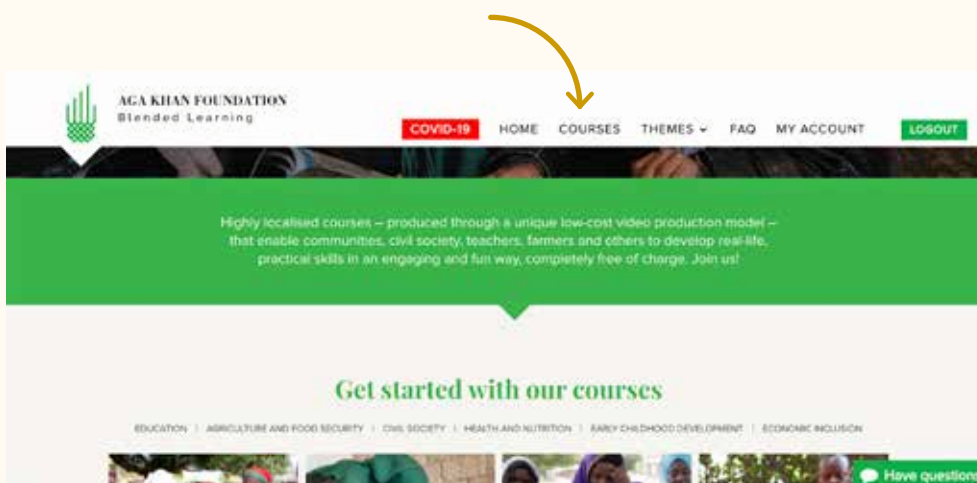
Zostaną przekierowani do swojego konta:



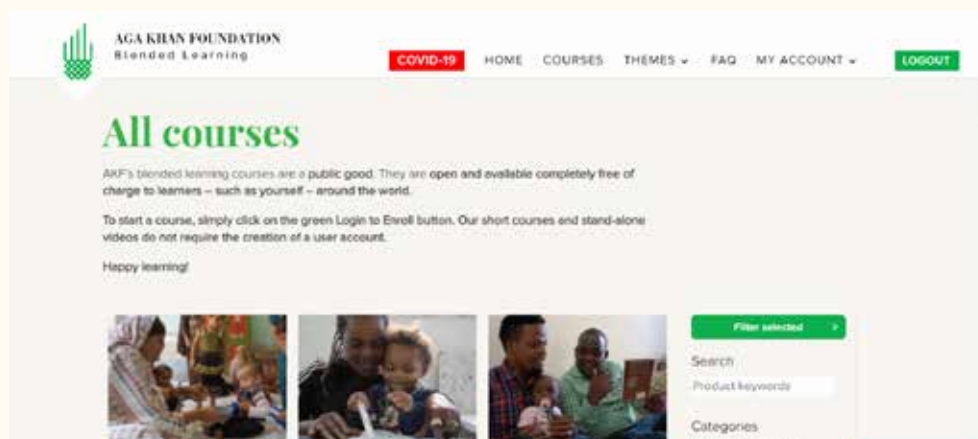
Aby uzyskać dostęp do kursu, muszą kliknąć przycisk „Diversity and Inclusion” (Różnorodność i włączenie). Powinien wyświetlić się następujący obraz:

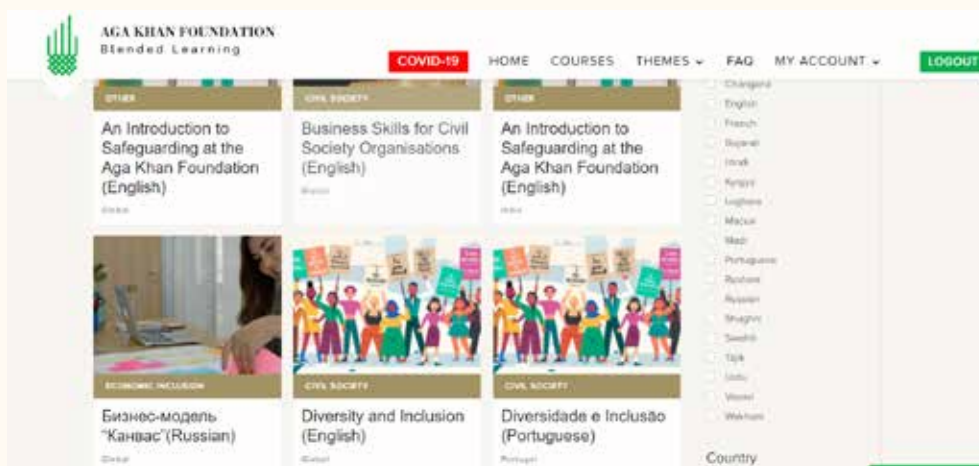


2 Dostęp do kursu mogą też uzyskać za pośrednictwem strony głównej, klikając przycisk „COURSES” (KURSY):

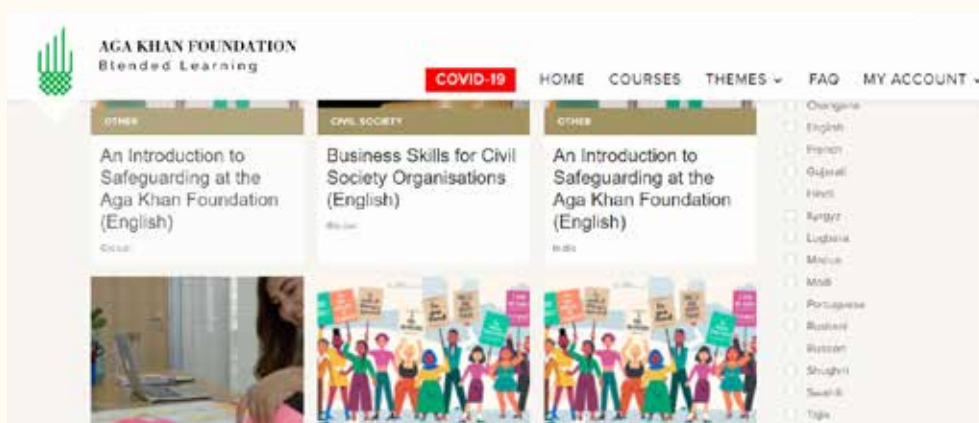


Wyświetli się następująca strona:





Jak widać, kurs znajduje się wśród kilku innych kursów. Wystarczy wybrać język portugalski (wersja angielska z napisami po portugalsku) lub język angielski (z napisami po angielsku):



Czy uczestnicy mogą skorzystać z innych kursów na platformie?

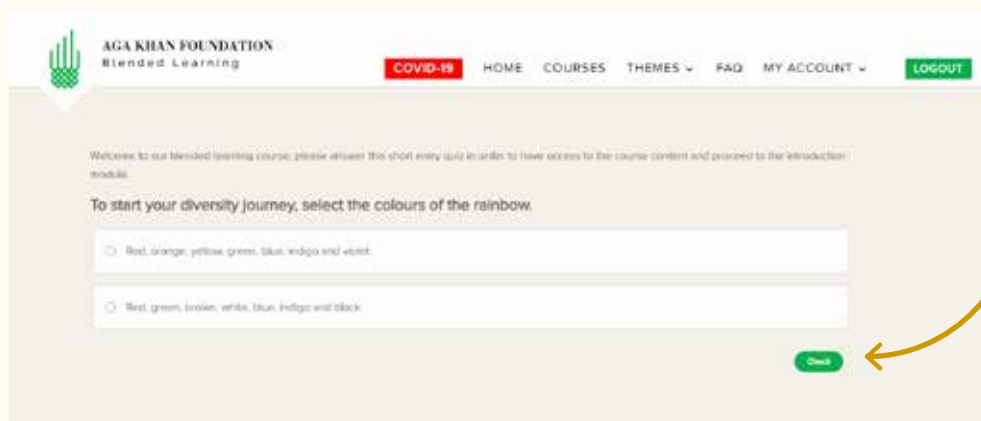
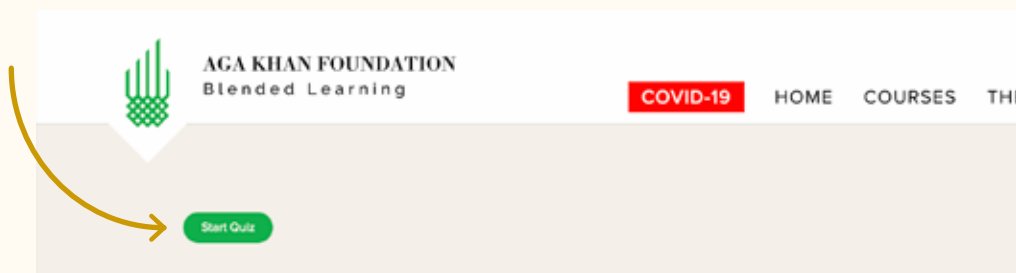
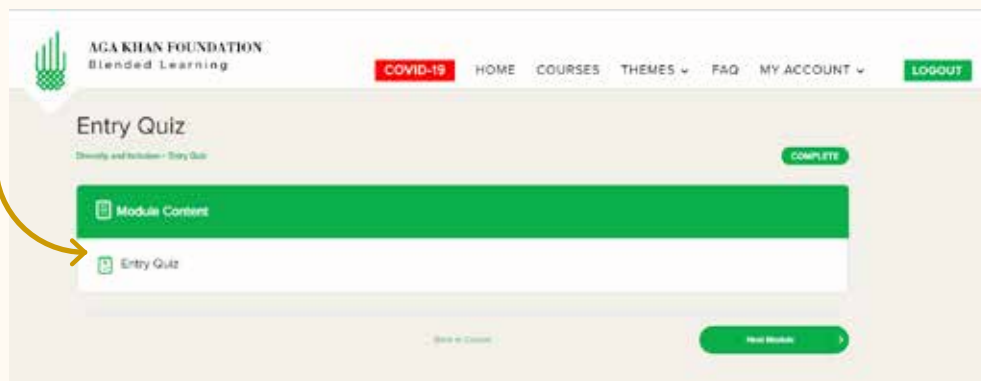
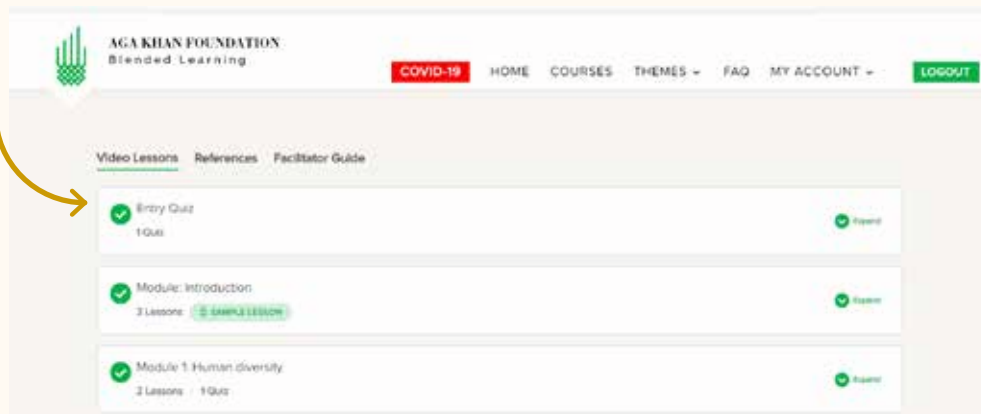
Uczestnicy mogą wziąć udział w kursie, do którego zostali wcześniej zapisani. Mogą też sprawdzić informacje o innych kursach, a nawet zobaczyć kilka sesji wstępnych.

Dostępne są kursy, które nie wymagają rejestracji — są to po prostu krótkie informacyjne materiały wideo, na przykład o tematyce zdrowotnej. Można je swobodnie oglądać.

W przypadku zainteresowania innymi dostępnymi kursami należy skontaktować się z zespołem wsparcia, aby uzyskać informacje o tym, jak można utworzyć klasę i stać się facylitatorem danego kursu.

W jaki sposób kurs jest przetwarzany?

Zanim uczestnicy będą mogli wziąć udział w kursie, zostaną poproszeni o rozwiązanie wstępnego quizu. Muszą go kliknąć, aby go otworzyć:

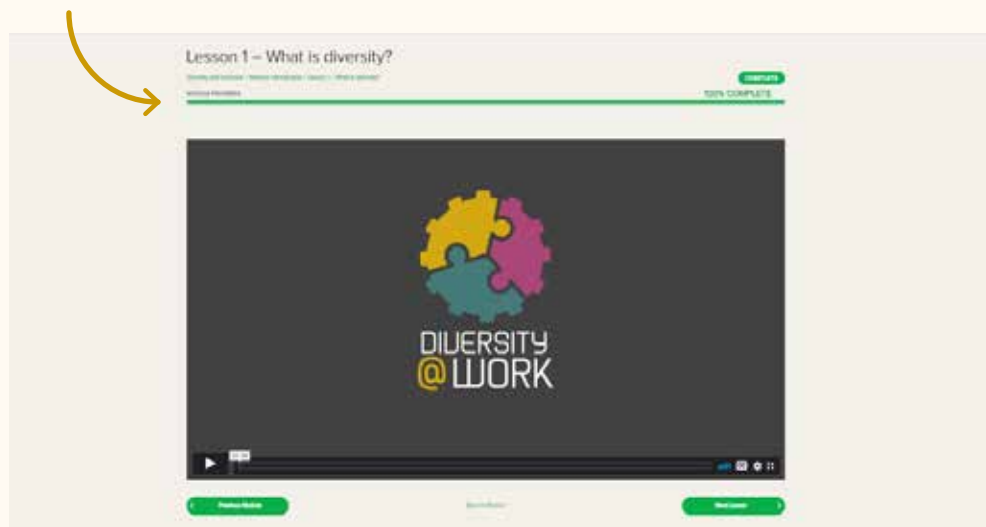


Na końcu każdego pytania należy kliknąć „**check**” (zatwierdź), aby zobaczyć prawidłową odpowiedź. W przypadku nieprawidłowej odpowiedzi uczestnicy nadal będą mogli przejść dalej.

Pasek pod obrazkiem wskazuje postępy w miarę oglądania materiałów wideo i rozwiązywania quizów.



The screenshot shows the AGA KHAN FOUNDATION Blended Learning interface. At the top, there is a navigation bar with a COVID-19 banner, HOME, COURSES, THEMES, FAQ, MY ACCOUNT, and a LOGOUT button. The main content area features a large illustration of diverse people holding signs with messages like "I FEEL EQUAL!", "DREAMS CAN COME TRUE!", "I FEEL RESPECTED!", "I'm your friend!", "I FEEL HAPPY PLACE!", "MY BODY", and "My workplace respects Me!". Below the illustration is a green progress bar labeled "100% COMPLETE". To the right, there are details about the course: Duration (Video: 5G min, Workshop: 800 min), Languages (English, Portuguese), Created by (GIVLISI, European Union, AEP, Equality Strategies, European Human Rights Center), and Last updated on (February 8, 2022). A yellow arrow points to the progress bar.

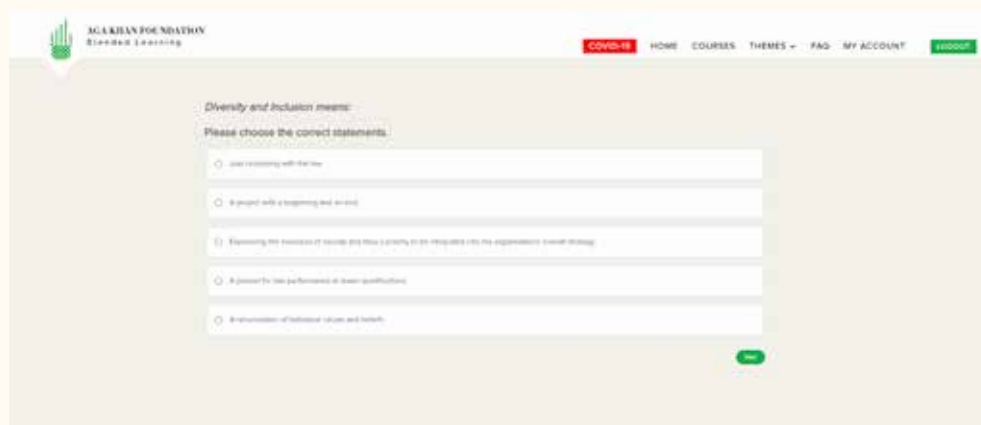
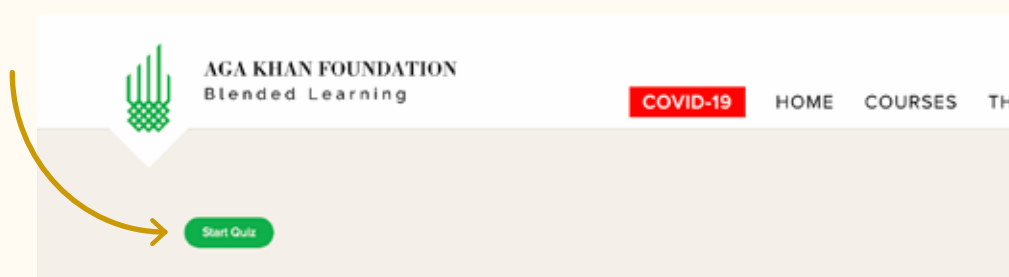


The screenshot shows the video player for "Lesson 1 - What is diversity?". The video title is "Lesson 1 - What is diversity?". Below the title is a green progress bar labeled "100% COMPLETE". The video player shows a dark screen with a colorful logo consisting of four interlocking puzzle pieces (yellow, green, blue, pink) forming a circle, with the text "DIVERSITY @ WORK" below it. A yellow arrow points to the progress bar.

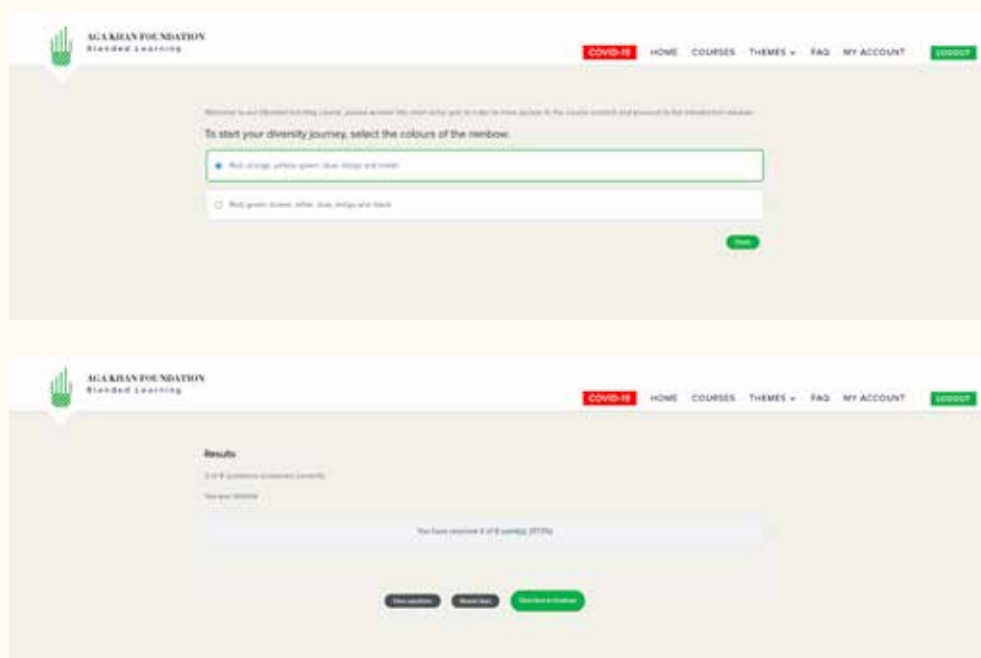
Po ukończeniu będą automatycznie przekierowywani do następnego filmu, lecz jedynie w ramach tego samego modułu. Na koniec każdego modułu (z wyjątkiem modułu: Introduction [Wprowadzenie] oraz modułu 6: Conclusion [Podsumowanie]) będą musieli rozwiązać krótki quiz, który utrwala przyswojoną wiedzę. Ty, jako facylitator, będziesz mieć dostęp do wyników uczestników.



Uczestnicy nie mogą przechodzić do kolejnego filmu, quizu ani modułu, dopóki nie ukończą poprzedniego. Wystarczy kliknąć przycisk „**Start Quiz**” (Rozpocznij quiz), aby otworzyć quiz:»:

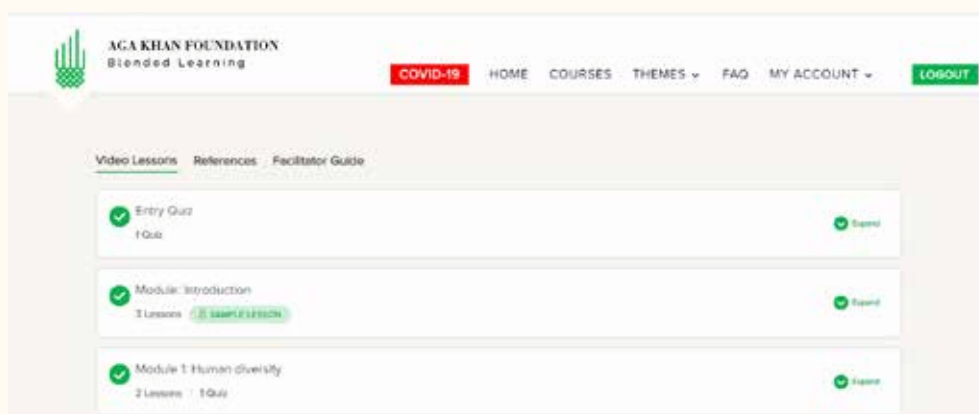


Quizy zawierają pytania typu „prawda/fałsz”, pytania wielokrotnego wyboru lub ćwiczenia typu „przeciągnij i upuść”.



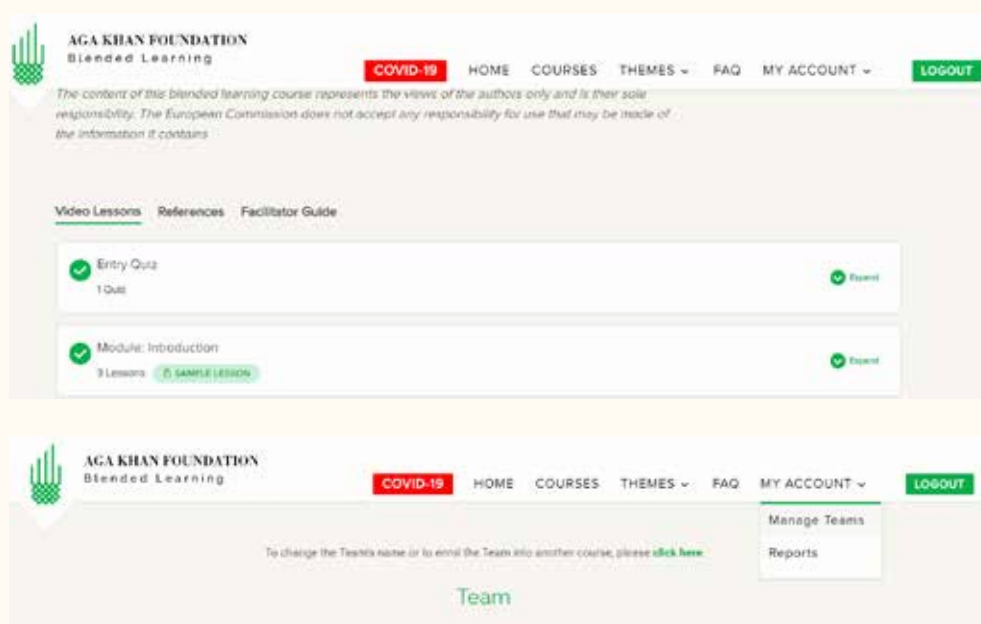
Po kliknięciu „**check**” (zatwierdź) pojawia się prawidłowa odpowiedź na pytanie. Można również podejść do quizu ponownie lub przejrzeć swoje odpowiedzi.

Każdy moduł zawiera folder o nazwie „**Resources**” (Zasoby), w którym znajdują się dodatkowe ćwiczenia do wykonania. Ćwiczenia te są opcjonalne.

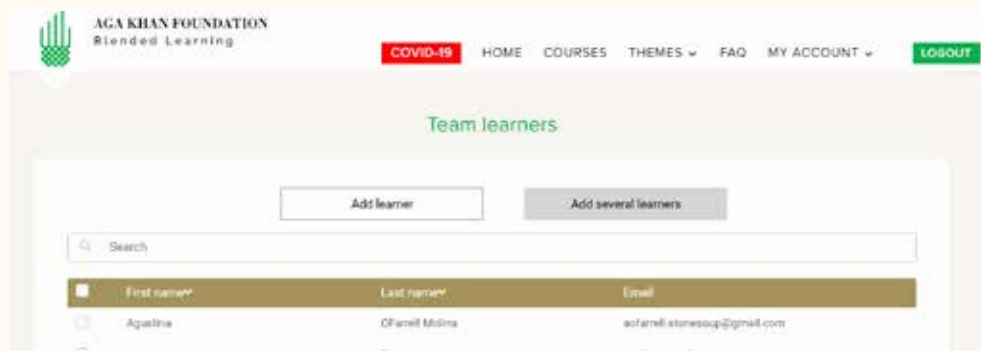


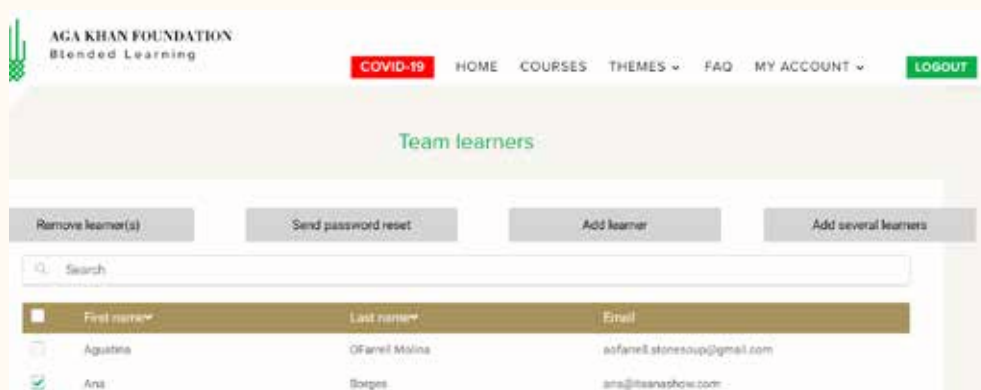
Co po ukończeniu kursu? Czy uczestnicy mają dostęp do dodatkowych materiałów?

Po ukończeniu modułu uczestnicy muszą przejść do strony ze spisem treści kursu, gdzie mogą wybrać kolejny moduł. Na tej stronie również znajduje się folder „**References**” (Zasoby), w którym mogą znaleźć dodatkowe pozycje bibliograficzne i podsumowanie ćwiczeń, a dla użytkownika zarejestrowanego jako facylitator dostępny jest folder „Facilitators Guide” (Podręcznik facylitatora), gdzie znajdują się materiały wyłącznie dla osób prowadzących kursy i sesje twarzą w twarz, tj. osób odpowiedzialnych za koordynację procesu aplikacji i zarządzania klasą. Facylitatorzy mają również dostęp do funkcji zarządzania w zakładce „**my account**” (moje konto).

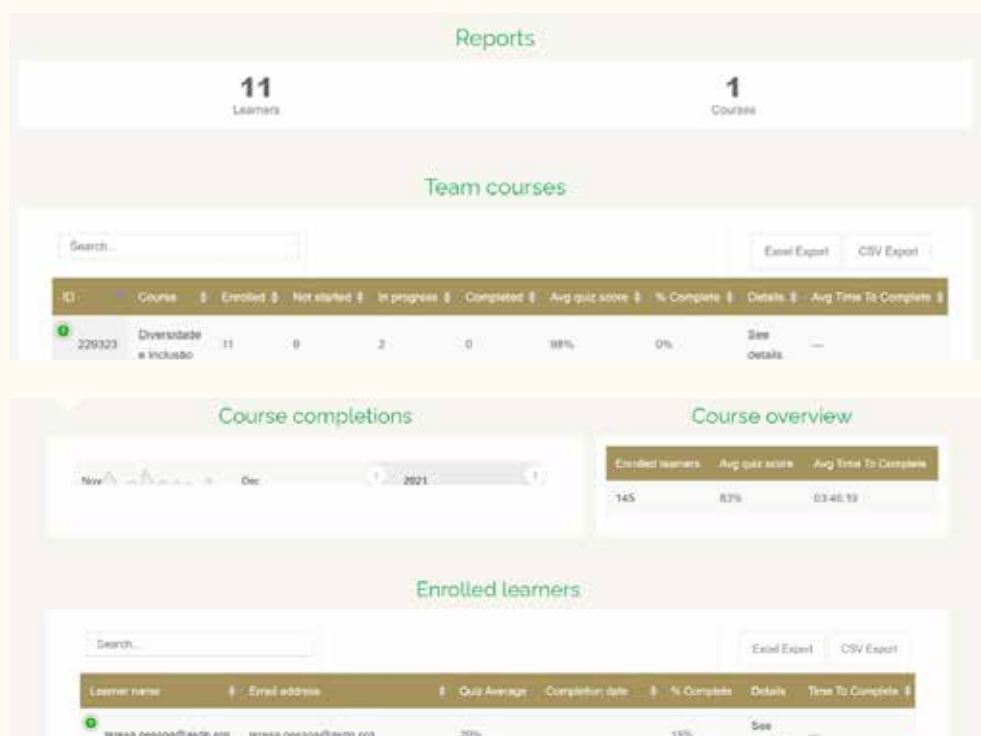


Funkcje te obejmują zarządzanie zespołami z możliwością dodawania i usuwania uczniów, a także resetowania ich haseł. Wygląda to następująco:

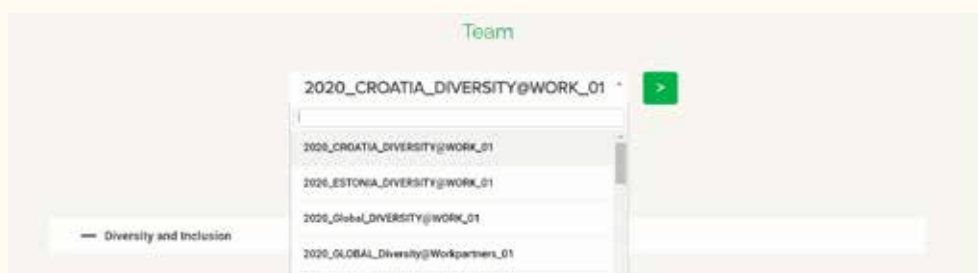




Istnieje również opcja sprawdzenia lub pobrania raportów. Raporty można pobrać w formatach CSV lub Excel. Wygląda to następująco:



Jeśli zarządzasz kilkoma zespołami/grupami uczniów, musisz najpierw wybrać, czy chcesz uzyskać dostęp do wszystkich na raz czy tylko do jednej:



Cele sesji twarzą w twarz



Celem sesji jest **stymulacja krytycznego myślenia obecnych osób** poprzez zaproszenie ich do **refleksji na temat ich twardych przekonań, które mogą być powiązane ze stereotypami i uprzedzeniami wobec określonych grup osób**. Ma to rozjaśnić koncepcje przyswojone podczas lekcji wideo online, umożliwiając **głębsze zastanowienie się nad danym tematem**.

W tym celu należy zorganizować gry grupowe oraz momenty refleksji nad tymi stereotypami i uprzedzeniami poprzez zapewnienie okazji do doświadczania nowych sytuacji, wysłuchania innych wizji, „postawienia się na miejscu drugiego człowieka” i kwestionowania założeń.

To nie do facylitatora należy zmiana sposobu myślenia i zachowania osób obecnych – ten wysiłek muszą wykonać one same.

Wskazania zawarte w niniejszym podręczniku opierają się na facylitacji kilku sesji w różnych kontekstach i nie mają w zamierzeniu kwestionować naturalnego podejścia każdego trenerki/trenera i decyzji, które musi podejmować w trakcie sesji, a które wynikają z jej/jego doświadczenia i własnego stylu. Podręcznik ma na celu **przedstawić pewne techniki, które mogą wesprzeć proces refleksji grupy** w bezpiecznej przestrzeni, która jest wolna od osądów i nakazów.

Należy wreszcie pamiętać, że uprzedzenia i stereotypy rzadko były przedmiotem refleksji dla uczestników, dlatego potencjalne zachowania dyskryminacyjne mają zwykle miejsce w sposób nieświadomy i niecelowy. W większości przypadków dyskryminujemy nieumyślnie i to nie czyni nas „złymi” osobami. Należy zawsze **unikać jakichkolwiek osądów w trakcie sesji**. Każda osoba ma własną ścieżkę do autorefleksji, a w przypadku niektórych **ścieżka ta może być z różnych powodów bardzo długa**, niekoniecznie dlatego, że osoba nie chce być bardziej otwarta ani dlatego, że to, co facylitator zrobił podczas sesji nie było skuteczne.

Kluczowe koncepcje

Nasz złożony mózg tworzy stereotypy w celu kategoryzowania rzeczywistości, co umożliwia nam oszczędzanie energii w interakcji ze światem oraz nas chroni.

Upředzenie zwykle wskazuje na obecność uczucia w styczności z czymś: powoduje to u nas decyzję, czy uznajemy coś za „dobre” lub „złe”, „właściwe” lub „niewłaściwe”, „bezpieczne” lub „niebezpieczne”. Dlatego należy pamiętać, że **wszystkie te uczucia nie opierają się na racjonalnych przesłankach**, a raczej pochodzą z usłyszanych przez nas tendencyjnych historii, krótkich doświadczeń lub braku informacji.

Jeśli chodzi o upředzenie, wchodzimy na kolejny poziom, ponieważ nie chodzi tu jedynie o przypisywanie cech jakiejś grupie. **Upředzenie polega na pozytywnej lub negatywnej ocenie. Upředzenie to nastawienie oparte na przyjętej z góry ocenie wartości w stosunku do osób i grup.** Istnieje związek między upředzeniami a stereotypami: **stereotypy odzwierciedlają nasze przekonania i mają do czynienia z funkcjami poznawczymi, natomiast upředzenie dodaje do tego aspekt afektywny i opiera się na odczuciu.** Przez aspekt afektywny rozumiemy strach, pogardę, nienawiść lub podziw.

Gdy wchodzimy na obszar uczuć, naturalnym jest, że ludzie czują się niekomfortowo, szczególnie gdy mają wrażenie, że kwestionowane są ich utarte przekonania. Pamiętaj, że większość osób chce być postrzegana jako osoby „dobre”, a sesja ta może powodować u uczestników kwestionowanie tego pozytywnego z założenia wobec ich samych. Autorefleksja jest dobra i powinna prowadzić do kolejnych pytań, lecz uczestnicy nie powinni się czuć źle z tego powodu. Właściwie podział na ludzi „dobrych” i „złych” sam w sobie jest kolejną oceną wartości, której musimy zawsze unikać, ponieważ każda osoba ma swoje własne kryteria, które stosuje do tej kategoryzacji, i wszyscy ludzie mogą robić „rzeczy dobre”, jak również „krzywdzić” innych, nawet jeśli nieumyślnie. Nazywamy to relatywizmem — przypisywanie wartości zależy od naszych własnych wartości, więc może nie być uniwersalne.

Nieuświadomione upředzenia odnoszą się do nagłych ocen wartości, które często są niedokładne. Mogą one opierać się na naszych **własnych ograniczonych doświadczeniach lub braku wystarczających informacji.**

Możemy być upředzeni do czegokolwiek — każdy z nas ma stronnicze nastawienie do świata i innych. **Nasz sposób postrzegania świata jest zawsze stronniczy** w stosunku do niemal wszystkiego: płci, koloru skóry, religii, orientacji seksualnej lub wieku, lecz również do zawodów, akcentów, stylów komunikacji, smaków, przekonań, imion i modeli rodziny, edukacji, doświadczenia zawodowego, pochodzenia społecznego... lista nie ma końca.

ZŁEWŁAŚCIWENIEWŁAŚCIWEBEZPIECZNEDOBRENIEBEZPIECZNE

Jesteśmy w ten sposób zaprogramowani, by rozumieć i wykorzystywać informacje, które na nas przez cały czas wpływają. Te nieuświadomione uprzedzenia sprawiają, że ludzie mogą być wysoce wydajni, rozpoznając schemat i natychmiast działając zgodnie z tym schematem zamiast marnować energię i zasoby na myślenie o każdej interakcji, jakby doświadczali jej po raz pierwszy w życiu. Są to mimowolne myśli, które zdarzają się nam każdego dnia, a z których nie zdajemy sobie sprawy.

Dyskryminacja to zachowanie, które wynika z naszych stereotypów, uprzedzeń i tendencji. W związku z tym może być nieświadoma. Oznacza to, że nie tylko myślimy i czujemy, że ktoś lub coś jest „niewłaściwe”, lecz działamy zgodnie z tymi myślami i uczuciami, mając pewność, że są poprawne: że są naszą „intuicją” lub wynikają z naszego doświadczenia, więc muszą być właściwe. **Lecz wiele razy jesteśmy w błędzie:** te myśli i uczucia mogą wynikać z naszego naturalnego dyskomfortu związanego z kontaktem z czymś nowym lub innym, z rzeczami, których nie do końca możemy zrozumieć lub z którymi możemy się nie zgadzać.

Funkcjonowanie prymitywnej części naszego mózgu (mózg gadzi) ma na celu **chronić nas przed zagrożeniami**, przez co wiele razy nakazuje nam trzymać się z dala od nieznanych rzeczy, sytuacji, miejsc i ludzi, aby uniknąć potencjalnego niebezpieczeństwa. Ten mechanizm wywołuje uczucie strachu i dyskomfortu, które automatycznie i bardzo szybko stawiają nas w stan gotowości.



Przygotowanie

Pomyśl, w których **tematach do poruszenia w grupie uczestników czujesz się dobrze przygotowana(-y)**, a w których tematach mniej przygotowana(-y). Sesja może pójść bardzo źle, jeśli nie przygotujesz się do wspierania refleksji na określone tematy i kwestionowania niektórych opinii w asertywny sposób. Weź pod uwagę, że **nie będziesz kontrolować sposobu, w jaki ludzie będą wyrażać swoje opinie** oraz że mogą pojawić się trudne sytuacje: ktoś może kwestionować twoją osobę, możesz być przedmiotem oskarżeń lub może zaistnieć konieczność poradzenia sobie z silnymi reakcjami dyskomfortu, takimi jak odmowa uczestnictwa w niektórych ćwiczeniach. **Jeśli źle podejdziesz do tych zachowań, może dojść do zakwestionowania wszystkich celów sesji i zagrożenia bezpiecznej przestrzeni, która jest potrzebna.**

Zastanów się nad swoimi przywilejami i relacjami władzy w społeczeństwie, szczególnie jeśli poruszasz ten temat w grupie, której uczestnicy mogą nie być tak uprzywilejowani. Musisz upewnić się, że **twoja pozycja nie wpływa na twoje nastawienie**, co oznacza podejście do tematu z pełną świadomością władzy i przywilejów, które towarzyszyły ci przez całe życie oraz które mogą być obecne w pomieszczeniu, na które często osoby je posiadające niczym nie zapracowały.

Przygotuj się do tego, jak będziesz wyjaśniać podstawowe koncepcje. Unikaj używania bardzo skomplikowanych terminów bez wyjaśniania, co oznaczają, staraj się nie brzmieć protekcyjnie ani nie używać zbyt technicznych terminów. Szukaj prostych i bezpośrednich sposobów rozmawiania na różne tematy, upewniając się, że wszystkie osoby, niezależnie od ich poziomu edukacji i/lub znajomości pojęć technicznych, rozumieją, co one oznaczają i czują, że mogą uczestniczyć w dyskusji. Używaj przykładów i analogii, lecz unikaj porównań, ponieważ mogą one wzmacniać stwierdzenia oparte na wartości.

Nie zapominaj, że refleksja jest istotną częścią zajęć. Zaproponowanie ćwiczenia bez głębszej refleksji narazi cele nauczania, ponieważ uczestnicy nie odczują, że ich twarde przekonania zostały zakwestionowane.

Uwagi i pytania prowokujące do refleksji mają charakter jedynie wskazujący — należy korzystać z własnego zdrowego rozsądku i doświadczenia, by odpowiednio dostosować się do każdego kontekstu i grupy, dodając pytania lub zmieniając je w razie konieczności. **Czas trwania każdego ćwiczenia ma charakter wyłącznie szacunkowy** — może trwać dłużej lub krócej zależnie od tego, co chcesz osiągnąć refleksją nad tematem, oraz zależnie od każdej grupy i jej zaangażowania w debatę itp. **Nie trzymaj się kurczowo zaproponowanego planu**, szczególnie jeśli nie czujesz się komfortowo lub chcesz wywołać istotną refleksję. Należy modyfikować i dostosowywać różne elementy, ponieważ po niedużych zmianach mogą wywołać lepsze efekty.

Jeśli lekcja dotyczy uczuć, upewnij się, że ludzie mówią o uczuciach, a nie myślach, opiniach i interpretacjach omawianego zdarzenia. Gdy pytasz grupę o uczucia, nie akceptuj odpowiedzi, które nie dotyczą uczuć. Jeśli zamierzasz akceptować odpowiedzi, które nie dotyczą uczuć, musisz wówczas zadawać inne pytania. O pytaniach, które będziesz zadawać, myśl przed sesją, upewniając się, że otrzymasz odpowiedzi, które wniosą jak najwięcej do celów sesji.



Poniższa sesja została opracowana dla grup liczących najlepiej od 20 do 25 osób. Aby zapewnić możliwość udzielania się w dyskusji dla wszystkich osób, zalecamy, aby wielkość grupy nie przekraczała tej liczby.

Jeśli grupa składa się z osób z różnych organizacji, należy wziąć pod uwagę, że **uczestnicy mogą nie chcieć rozmawiać o wrażliwych tematach z osobami** z innych organizacji. Nawet w grupach z tej samej organizacji obecne mogą być osoby na różnych poziomach w hierarchii lub z różnych działów, bądź środowisko organizacji nie wydaje się jako bezpieczne do ujawniania wszelkich słabości. **Ludzie mogą również mieć pytania dotyczące anonimowości ich poglądów** oraz o wykorzystaniu informacji udzielanych podczas sesji przez organizację. W takich przypadkach możesz proponować konwersacje w małych grupach, a nie tylko dyskusje w dużej grupie. W tym celu możesz podzielić osoby na mniejsze grupy i oddzielić ich od ich bezpośrednich przełożonych, szukając sposobów, aby zagwarantować prywatność oraz żeby informacje nie zostały wykorzystane do innych celów. Spróbuj dowiedzieć się, kto będzie obecny (pod względem pozycji w organizacji), ponieważ pomoże ci to lepiej przygotować się do sesji.

Poniżej znajduje się kilka zaleceń dotyczących postawy facylitatora podczas tego typu sesji. Przeprowadź autoanalizę i zastanów się, czy jesteś w stanie facylitować sesję w tym kształcie, czy potrzebujesz więcej treningu.

Metody

Nauczanie hybrydowe

Nauczanie hybrydowe łączy w sobie praktyki pedagogiczne polegające na nauczaniu twarzą w twarz oraz nauczaniu na odległość w celu poprawienia rezultatów uczniów w przypadku obu metod. Wdrożenie hybrydowego modelu nauczania (zajęcia twarzą w twarz i zajęcia zdalne) wymaga strategii zmian, której pierwszym krokiem jest ustalenie, którzy uczniowie są zainteresowani uczestnictwem w tej zmianie.

Nauczanie hybrydowe daje pole do pracy w sposób, który nigdy jeszcze nie był możliwy, ponieważ otwiera ono dynamiczną przestrzeń do myślenia krytycznego. Dlatego zdecydowaliśmy się użyć tej metodologii do niniejszego kursu: musi on mieć wymiar interaktywny oraz dawać przestrzeń do indywidualnej, jak również grupowej refleksji i debaty.

Uczniowie opanowują tematy omawiane na zajęciach online i zadają dociekliwe pytania podczas sesji twarzą w twarz.

Kurs składa się z ćwiczeń synchronicznych połączonych z ćwiczeniami asynchronicznymi. Nauczanie hybrydowe nie jest całkowicie asynchroniczne, dlatego wymaga dostosowanych spotkań twarzą w twarz.

Synchroniczne i asynchroniczne formy nauczania

Tryb synchroniczny to format prowadzenia zajęć, w którym wszyscy uczestnicy wykonują zadania jednocześnie. Do przykładów zajęć synchronicznych można zaliczyć webinaria, klasy, czaty na forach dyskusyjnych itp.

Zaletą tego modelu jest to, że uczniowie nie są odizolowani i mogą rozpocząć dyskusję w grupie, generując wymianę dużej ilości informacji, oraz zadawać pytania w czasie rzeczywistym. Zajęcia mogą być prowadzone online lub twarzą w twarz, ale zwykle bierze w nich udział dostępny instruktor/mentor. Nauczanie synchroniczne używa się powszechnie w sytuacjach, które wymagają:

- ▼ Interakcji twarzą w twarz;
- ▼ Uwag eksperta;
- ▼ Budowania kultury;
- ▼ Pracy w grupie;
- ▼ Rozwiązywania problemów;
- ▼ Głębszej refleksji;

Tryb asynchroniczny to format, w którym każdy uczeń może korzystać z modułów nauczania w dowolnym czasie i tempie.

Zaletą tego modelu, oprócz elastyczności dla ucznia, który może uczyć się w dowolnym czasie, jest większa ilość czasu na ocenę otrzymanych treści i zastanowienie się nad pytaniami. W ten sposób uczniowie nie czują presji, że muszą to zrobić od razu.

Od uczniów wymaga się wyszukiwania dodatkowych informacji, co stanowi przejście z pasywnej postawy odbiorców informacji do nowej roli uczniów, dzięki czemu mogą być bardziej krytyczni i aktywni. Zapewni to im więcej możliwości wyjaśnienia wątpliwości i pogłębienia wiedzy dzięki większemu uczestnictwu i interakcji poprzez nauczanie hybrydowe.

Mogą być bardzo skuteczni, szczególnie gdy:

- ▼ LPraktyka jest kluczowym elementem przyswojenia treści;
- ▼ Uczestnicy są geograficznie rozproszeni;
- ▼ Musisz zapewnić szybkie nabycie nowych umiejętności;
- ▼ Potrzebne jest maksymalne wykorzystanie treści wraz z elastycznym harmonogramem;
- ▼ Treści i materiały naukowe muszą być okresowo aktualizowane;

Jakie są zalety nauczania hybrydowego?

- ▼ Większa integracja wśród uczestników niż w przypadku wyłącznie asynchronicznych alternatyw, co prowadzi do lepszej wymiany doświadczeń. Możliwość rozwinięcia dynamiki zbiorowej i organizacji gier.
- ▼ Redukcja kosztów dzięki utworzeniu dużych grup, co umożliwia całej klasie rozpoczęcie kursu i zakończenie go w tym samym czasie i pozwala na dotarcie do większej liczby osób w krótszym czasie.
- ▼ Większe możliwości oceny uczniów.
- ▼ Możliwość przeprowadzenia zajęć terenowych i wizyt technicznych w miejscach zainteresowania. Humanizacja stosunku na polu instytucja–facylitator–uczeń.
- ▼ Lepsze wyniki nauczania w ustalonych terminach przy bardziej zróżnicowanych środkach i intensywniejszej współpracy między uczniami.
- ▼ Łatwiejszy dostęp i lepsza równowaga między pracą a życiem osobistym dla osób pracujących zdalnie, na pół etatu lub z domu.
- ▼ Większa elastyczność dla osób mających różne możliwości dostępu do kursu oraz różny rytm uczenia się, gdy czas zajęć synchronicznych jest zmniejszony. Redukcja kosztów dzięki zmniejszeniu czasu pracy i podróży facylitatorów i uczniów oraz możliwość łatwiejszego pozyskania zawodowych instruktorów.
- ▼ Redukcja kosztów związanych z zakwaterowaniem i wyposażeniem.

Nie każdy uczy się w ten sam sposób. Niektórzy lepiej przyswajają wiedzę w sposób wzrokowy i słuchowy, inni za to bardziej potrzebują praktyki, muszą mieć bezpośredni kontakt z dziedziną, aby móc się jej nauczyć. Jest to zdecydowana zaleta tej metody nauczania: przekształca ona bardzo retoryczny i jedyny sposób transmisji wiedzy (nauczyciel–uczeń) w bardziej różnorodne i interaktywne nauczanie.

Zgodnie z publikacją Departamentu Edukacji Stanów Zjednoczonych z 2010 roku metoda ta naprawdę działa. Według publikacji uczniowie korzystający z tradycyjnej metody w połączeniu z metodą cyfrową osiągnęli dużo lepsze wyniki i większy sukces niż uczniowie, którzy mieli styczność z tylko jedną z tych metod.

Nauczanie hybrydowe może być skuteczniejsze dla większej liczby uczniów na różnych poziomach wiedzy i zdolności.

Porada:

Określ cele nauczania: Zanim zaczniesz cokolwiek, określ swoje cele. Musisz mieć pewność co do wiedzy, którą chcesz przekazać swoim uczniom oraz umiejętności, które mają rozwijać.

Wybierz odpowiednie oprogramowanie: Musisz mieć pewność, że łączysz odpowiednie oprogramowanie z materiałami naukowymi. Na przykład ćwiczenie oparte na danym scenariuszu może lepiej nadawać się do środowiska online, podczas gdy grupa dyskusyjna jest skuteczniejsza, gdy jest przeprowadzana twarzą w twarz.

Zachęcaj do interakcji: Gdy ludzie komunikują się ze sobą, dzielą się doświadczeniami i stosują nabytą wiedzę w codziennym życiu, porównując swoje umiejętności i poziomy wiedzy. Interakcja ma kluczowe znaczenie w nauczaniu hybrydowym. Zachęcaj uczniów do promowania głębszego zrozumienia dostępnych treści poprzez dzielenie się spostrzeżeniami i omawianie problemów i wątpliwości, czy to przez sieci społecznościowe, wirtualne sesje lub sesje w klasie.

Monitoruj efekty: Stosuj narzędzia, aby oceniać efekty i postępy uczestników przez okres praktyki: przeprowadzaj krótkie ankiety online na końcu każdej sekcji oraz rozmowy na żywo. Niniejszy kurs hybrydowy zawiera quizy, które należy uzupełniać. Zapewniamy pełen zestaw dodatkowych narzędzi do monitorowania i oceny wpływu, z których możesz korzystać. W ten sposób nie tylko będziesz czuć, że masz system wsparcia, lecz będziesz mieć możliwość otrzymania informacji zwrotnych dotyczących postępów i skuteczności twojego nauczania hybrydowego.

Spójność: Brak spójności między metodą online a metodą twarzą w twarz może drastycznie obniżyć skuteczność strategii nauczania hybrydowego. Dlatego obie metody muszą być powiązane i wzajemnie się uzupełniać. W ten sposób uczniowie będą z zaangażowaniem i motywacją uczestniczyć w nauce.

Edukacja pozaformalna

Pozaformalne metody nauczania opierają się na zasadzie, że **uczymy się więcej i lepiej poprzez interakcję z innymi ludźmi** niż tylko poprzez przekazywaną nam wiedzę (tj. to co słyszymy, widzimy i czytamy w sposób bierny). Ma to znaczenie, gdy chodzi o **promowanie refleksji na temat ludzkich zachowań i wartości**, które zostały nabyte w pozaformalny sposób w ciągu życia.

W pozaformalnych warunkach uczenia się najlepszym nauczycielem każdego są pozostali uczestnicy. **Każda osoba jest jednocześnie uczniem i czynnym uczestnikiem procesu nauczania.**

Pozaformalne środowiska nauczania polegają na interaktywnych rozwiązaniach i opierają się na **intencjonalności działań osoby w ramach uczestnictwa, uczenia się oraz przekazywania i wymiany wiedzy.**

Metoda pozaformalna różni się od nauczania nieformalnego, ponieważ w pewien sposób **łączy jasną pedagogiczną intencję edukacji formalnej** (tradycyjne szkolenia, szkoła) **z nieformalną edukacją w ciągu naszego życia, która jest naturalna i niezaplanowana.** Poprzez edukację nieformalną ludzie uczą się żyć w społeczeństwie i przechodzą proces akulturacji, rozwijając w sobie nawyki, nastawienia, zachowania i sposoby myślenia oraz wyrażania siebie za pomocą języka, zgodnie z wartościami i przekonaniami grup, w których uczestniczą lub do których należą w sposób dziedziczny lub od urodzenia (odziedziczone role społeczne: grupa społeczna, pochodzenie etniczne, płeć, środowisko społeczne itp.).

Edukacja pozaformalna jest przeprowadzana w środowisku edukacyjnym (szkolenie lub sesja podnosząca świadomość) z jasnymi intencjami pedagogicznymi za pośrednictwem nauczyciela, który organizuje zajęcia edukacyjne w celu **stworzenia warunków podobnych do nieformalnych procesów socjalizacyjnych**, dlatego opiera się ona na promowaniu dynamiki grupy, grach, zadaniach interaktywnych i debatach.

Metody te nie są wyłączone — w wielu przypadkach w kontekście formalnym nauczyciel może jednocześnie promować metody pozaformalne. Nauczanie nieformalne towarzyszy nam przez cały czas (np. przez obserwację uczymy się jednocześnie od nauczycieli i rówieśników, jak powinniśmy się zachowywać itp.). Zachęcamy do zgłębienia tematu (pozycje bibliograficzne w rozdziale „Literatura”).

Rodzaje modeli edukacyjnych

	EDUKACJA NIEFORMALNA	EDUKACJA POZAFORMALNA	EDUKACJA FORMALNA
KONTEKSTY	Życie rodzinne (dom); Środowiska nieformalne (wspólnota, znajomi itp.);	Pomieszczenie szkoleniowe, środowiska nieformalne, takie jak domy kultury itp.	Klasa Pomieszczenie szkoleniowe
CELE PEDAGOGICZNE	Nieokreślone Nie zawsze celowe	Jasno określone Celowe	Jasno określone Celowe
PREFEROWANE METODY NAUCZANIA	Obserwacja, dialog/debata n a temat pomysłów	Dynamika grupy, gry, zadania interaktywne, omawianie pomysłów, burza mózgów, dzielenie się doświadczeniami, krytyczna refleksja po obserwacji, symulacje, filmy i materiały do czytania itp.	Transfer wiedzy
ROLA NAUCZYCIELA	Wzór do naśladowania (przez dawanie dobrego przykładu); Krytyczny przyjaciel (uwagi) oraz postawa, która może być osądzająca (ponieważ jest to edukacja dostosowana do naszych przekonań o rzeczach „właściwych” i „niewłaściwych”)	Animator sesji / Pośrednik między osobą a wiedzą; Promotor krytycznej refleksji i konstruktywnej debaty; Krytyczny przyjaciel (uwagi); unika wyrażania opinii i zachowań osądzających	Osoba przekazująca wiedzę/ specjalista
OCENA	Nie istnieje w sposób formalny. Otrzymujemy jednak nieformalne uwagi społeczne dotyczące naszego przestrzegania norm i oczekiwań społecznych	Informacyjna (dokonana przez obserwację nauczyciela, odnotowywanie interakcji oraz debatę między ludźmi itp.). Nie ma ocen ani formalnych aprobat, jedynie ocena samej sesji przez uczestników	Akumulacyjna (konkretne okazje do oceny – testy, zadanie domowe) z ocenami lub informacją „Zaliczono”/”Nie zaliczono”

Więcej informacji dotyczących różnic między edukacją pozaformalną, formalną i nieformalną można znaleźć w następującym dokumencie:

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2060/Toolkit%20-NET%20WORKING.pdf



Tandem trenerski

Tego typu **sesje powinny być opracowane przez dwie osoby**, a nie tylko jedną. Mogą być bardzo męczące z psychologicznego punktu widzenia, ponieważ podnoszone będą wrażliwe kwestie, które **wymagają bardzo dużo samokontroli i spokojnych reakcji**.

Przed rozpoczęciem procesu szkoleniowego w tym obszarze **zalecamy przeprowadzenie najpierw samoanalizy**: Jakie masz uprzedzenia i stereotypy? Jak je nabyłaś(-eś)? Na jakie uprzedzenia i stereotypy zwracasz szczególną uwagę u innych osób? Dlaczego? Jak zwykle reagujesz w takich przypadkach?

Następnie musisz **porozmawiać z osobą, z którą będziesz wspólnie prowadzić sesję, informując ją, jakie są dla ciebie najbardziej wrażliwe i najtrudniejsze tematy do omawiania**, jakie kwestie powodują u ciebie najsilniejsze reakcje oraz jak oboje możecie reagować, aby wspierać się w takich sytuacjach.

Powiniście również **podzielić sesję i prowadzić dynamikę zajęć na zmianę**. Tak, aby każda osoba miała czas na **oddech i refleksję między interwencjami**, unikając zbyt dużego zmęczenia i niepożądanych reakcji. Dzięki temu będziesz mieć czas na przemyślenie **uwag, które według ciebie grupa powinna otrzymać przed zakończeniem sesji**.

Narracja

Najlepszym sposobem na przekazanie komunikatu jest poprzez **krótkie historyjki i przykłady**, które ilustrują to, co chcesz powiedzieć. W ten sposób **unikasz wyrażania swojej opinii**, która jest zwykle postrzegana jako subiektywna i dająca szerokie pole do interpretacji, z którą ludzie mogą się nie zgadzać.

Historia to coś konkretnego, co zdarzyło się naprawdę. Nie można jej zaprzeczyć na podstawie różnych opinii. Istnieć mogą jedynie sprzeczne przykłady. W ten sposób ukierunkowujemy dyskusję na **konkretne sytuacje, które rzeczywiście miały miejsce** (unikając wyrażania opinii, opowiadaj historię w sposób **możliwie najbardziej bezpośredni i nieosądzający**), a nie na mętne opinie, które mogły zostać ukształtowane na różne sposoby (coś podstyszanego, generalizacje na podstawie niejasnych informacji itp.) lub po prostu na podstawie braku rzeczywistych informacji o jakiejś grupie.

Do przykładów mogą należeć **sytuacje, które spotkały uczestników pozytywny sposób** lub nie. Zawsze preferuj **przykłady, w których** wszyscy wygrywają, ponieważ one jasno pokazują, co możemy zrobić (zamiast czego nie powinniśmy robić), a także świadczą o tym, że możliwe jest osiągnięcie konsensusu pomiędzy potrzebami różnych grup poprzez promowanie dialogu. Jeśli przykład sytuacji nie przyniósł zamierzonego rezultatu, należy go **użyć do omówienia wyciągniętych wniosków** lub nawet można poprosić uczestników o **refleksję, jak sytuacja mogła potoczyć się inaczej**. Ważne są również przykłady, w których ludzie z danej grupy zachowują się w sposób inny niż opisywany przez uczestników (tj. przykład, który zaprzecza stereotypom).

Możesz i powinnaś/powinieneś **przedstawiać przykłady sytuacji, które ujawniają twoje własne stereotypy i uprzedzenia, które były już obiektem twojej refleksji**. Tego typu przykład pomagają otworzyć ludzi na dyskusję, sprawiają, że czują się mniej narażeni na osąd innych oraz skupiają uwagę na tobie — pomaga to stworzyć bezpieczne środowisko (ponieważ to pokazuje, że ty również masz uprzedzenia i nie boisz się o nich mówić o tym, jak je odkryłaś/odkryłeś i jakie były twoje refleksje na ich temat). Pomagają również wyjaśnić jeden z głównych wniosków: **każdy ma w sobie jakieś stereotypy, osądy i uprzedzenia**. Dlatego często dyskryminujemy. To coś, co często robimy nieumyślnie. Jednakże możemy coś z tym zrobić: możemy być tego świadomi i unikać podejmowania decyzji na bazie założeń, które nie mają poparcia w faktach.

Opowiadając te wszystkie historie, musisz powstrzymać się od wszelkich osądów:

- ▼ Opisz historię bez używania przymiotników. Opowiedz, jak doszło do sytuacji, jakich użyto strategii i jakie osiągnięto rezultaty.
- ▼ Unikaj komplikowania historii jej interpretacją lub odczuciami na jej temat: możesz opisać, co ty lub ktoś odczuwał, ale istotne jest, aby wyjaśnić, że uczucie to wynikało z „automatycznego” odruchu i jest zrozumiałe w danym kontekście, ale nie było czymś racjonalnie uzasadnionym. Pomoże to ujawnić twoją racjonalizację (jakie były twoje późniejsze refleksje na temat wydarzenia i jak wyjaśniasz swoją emocjonalną i natychmiastową reakcję).
- ▼ Unikaj terminów, które stanowią osąd na temat zdarzenia (patrz niżej) lub pokazują, że się zgadzasz lub nie zgadzasz. Możesz powiedzieć: „Nie sądzę, że było to najlepsze rozwiązanie, ale w tym przypadku takie właśnie zaproponowano” lub „Nie chcę powiedzieć, że się zgadzam lub nie zgadzam z tym rozwiązaniem, lecz chcę jedynie, by ten przykład wzbogacił naszą debatę”. Wyjaśnij, że nie ma magicznych rozwiązań tej sytuacji i podkreśl, jakie aspekty dyskusji cię interesują: zachowania każdej osoby w przytoczonym przykładzie, które sprawiły, że sytuacja potoczyła się w sposób, w który się potoczyła;
- ▼ Na koniec zapytaj, „Czy ktoś ma jeszcze jakieś przykłady tego typu sytuacji?”

Może się zdarzyć, że uczestnicy mają mniej przyjemne historie do opowiedzenia o danej grupie. W takim przypadku należy brać pod uwagę uczucia i potrzeby osób, ale zwrócić szczególną uwagę na osobę, które opowiada historię, a nie na opisywaną grupę. To znaczy, że możesz docenić uczucia osoby, ale nigdy nie uprzedzenie leżące u podstaw tego uczucia. Na przykład:

- ▼ „Widzę, że naprawdę jesteś bardzo rozgniewana/smutna/przerażona sytuacją, którą opisałaś, co musiało być trudne do przezwyciężenia. Wiele osób, których spotykają podobne sytuacje, mają podobne trudności — są to sytuacje, które mogą być traumatyczne zależnie od tego, w jaki sposób je doświadczamy. Moje doświadczenie z daną grupą było inne od twojego, w moim przypadku... (opisz historię z pozytywnym zakończeniem dla ciebie i innych)”.

Musisz zawsze zapobiegać sytuacji, w której grupa zaczyna przytaczać przykłady idące w tym samym kierunku, zadając pytanie „Czy ktoś może przytoczyć inny przykład?”. Ma to na celu stymulowanie debaty poprzez przedstawianie innych punktów widzenia.

Podczas refleksji nad przykładami pierwszeństwo należy dać emocjom i potrzebom, a nie jedynie opiniom:

- ▼ Jakie uczucia wywołały tę sytuację?”
- ▼ „Jakie były twoje odczucia?”
- ▼ „Jak myślisz, dlaczego takie były twoje odczucia?”

Pozwól się prowadzić przez grupę

Ten rodzaj sesji nie ma być wykładem na dany temat. Czasami im mniej mówisz, tym lepiej. Zamiast tego:

- ▼ Promuj dynamikę grupy, gry oraz interaktywne ćwiczenia oraz pozostaw dużo czasu na późniejszą debatę (co najmniej 20-30 minut na każdą z nich). Podczas tych debat pełnij rolę mediatora, upewnij się, że każdy, kto chce się wypowiedzieć, ma na to szansę, stymuluj debatę pytaniami oraz łagodnymi, prowokacyjnymi interwencjami (oraz pytaniami „co jeśli...?”);
- ▼ Odpowiadaj pytaniami, zachęcając do rozważania innych punktów widzenia i słuchania innych osób w grupie: „Czy wszyscy zgadzają się z tym poglądem? Jeśli nie, dlaczego?”; „Czy ktoś może przytoczyć inny przykład?”; „Jakie są twoje odczucia na ten temat?” „Czy wszyscy byli w takiej sytuacji?”; „Jakie były wasze odczucia na temat tej sytuacji?”; „Czy dynamika sytuacji przypomina waszą rzeczywistość zawodową? W jakim sensie?”; „Jak inaczej mogła się potoczyć przytoczona sytuacja?”
- ▼ Opowiadaj historie i zachęcaj grupę do dzielenia się swoimi (ich własnymi historiami lub sytuacjami, których byli świadkami). W ten sposób pozwalasz każdej osobie mieć swój wkład w zajęcia, dzięki czemu ludzie czują się docenieni w swoich doświadczeniach i jeszcze bardziej się otwierają. Często zaskakuje nas bogactwo osobistych refleksji każdej osoby, które mogą znacząco pomóc w osiągnięciu celu sesji;
- ▼ Pokazuj krótkie materiały wideo i pytaj grupę, co o nich myślą;
- ▼ Gdy jakaś osoba wyraża silniejszą lub bardziej skrajną opinię na dany temat, omów tę kwestię w grupie: „Czy ktoś może przytoczyć przykład innej sytuacji?”, „Jakie uczucia wzbudziła w was ta opinia?” „Czy ktoś chciałby podzielić się swoimi odczuciami dotyczącymi tych kwestii?” Da ci to również czas, aby pomyśleć o możliwie najbardziej asertywnym sposobie zareagowania na wyrażoną opinię oraz przykładach, dzięki którym grupa może rozważyć inne potencjalne punkty widzenia i interpretacje. Raz jeszcze — unikaj rozmawiania o „opiniach”.

Zasady

1. Brak poleceń

Zasada braku poleceń polega na tym, że osoba prowadząca zajęcia zadaje pytania w sposób możliwie najbardziej otwarty, unikając kierowania i wpływania (nawet nieumyślnego) oraz pokazywania swoich własnych opinii. Otwarte pytania powinny prowadzić do konkretnych odpowiedzi, a nie tylko „tak/nie”.

PRZYKŁADY, KTÓRYCH NALEŻY UNIKAĆ:

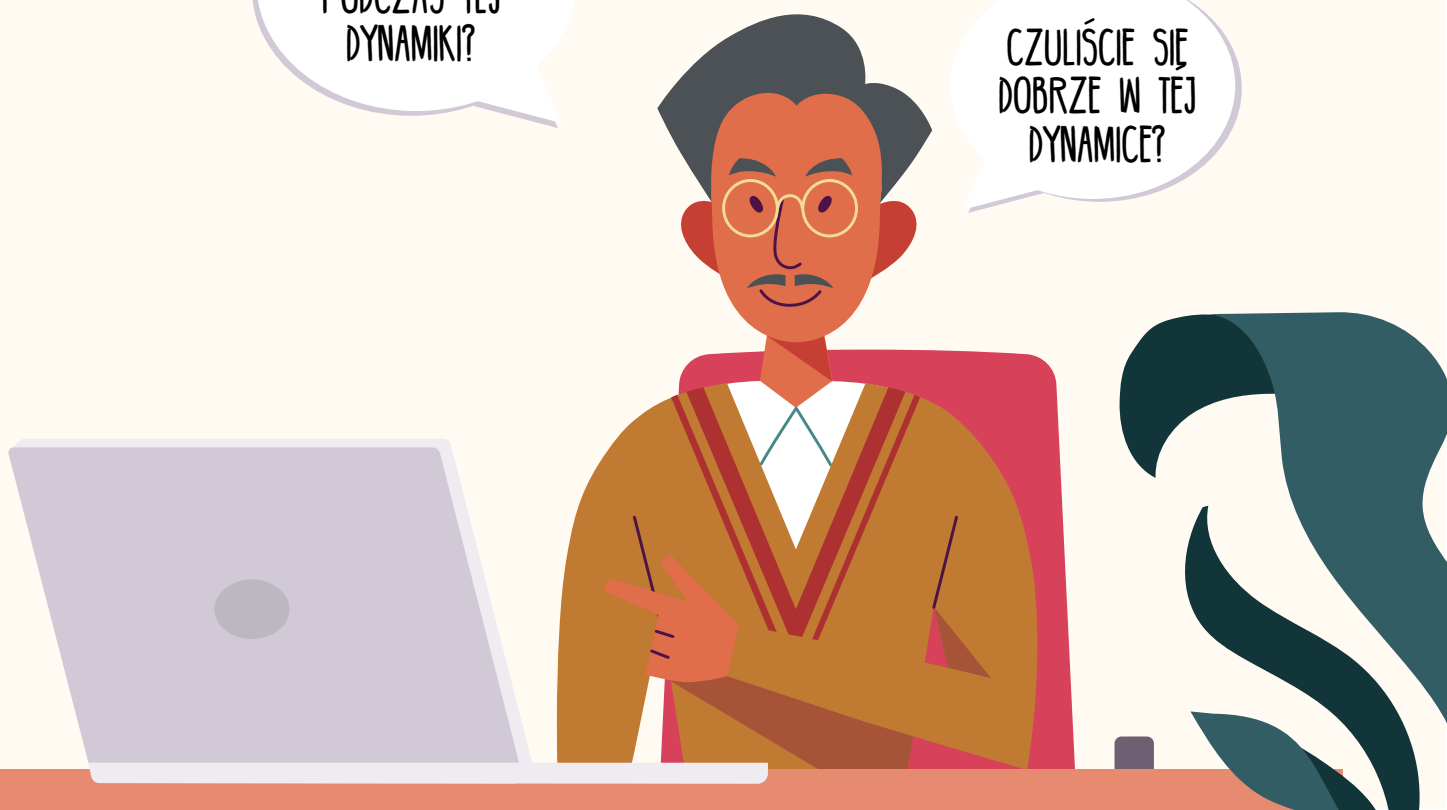
- ▼ „Musicie zgodzić się z tym stwierdzeniem!”
- ▼ „Na pewno czuliście się w ten sposób!”
- ▼ „Myślę tak i tak. Zgadza się?”
- ▼ „Czuliście się dobrze w tej dynamice?”

PRZYKŁADY PYTAŃ OTWARTYCH:

- ▼ „Co czuliście podczas tej dynamiki?”
- ▼ „Jakie jest wasze doświadczenie w tym temacie?”
- ▼ „Jakie uczucia wzbudziło w was to stwierdzenie?”

CO CZULIŚCIE
PODCZAS TEJ
DYNAMIKI?

CZULIŚCIE SIĘ
DOBRZE W TEJ
DYNAMICE?



2. Brak osądzania

Obowiązek zachowania wolnego od osądów dotyczy równocześnie reakcji trenera na interwencje członków grupy, a także w związku z pytaniami, które trener zadaje.

- a** Tak pokazano wyżej, **pytania powinny być otwarte**, natomiast unikać należy **terminów i wyrażeń prowadzących do dychotomii**, takich jak „dobry/zły”, „akceptowalny/nieakceptowalny”, „właściwy/niewłaściwy”, „zgadzam się /nie zgadzam się”. Dyskusja powinna w miarę możliwości skupiać się na przykładach, faktach i konkretnych doświadczeniach, a nie na opiniach — należy zachęcać uczestników do wyrażania swoich głębszych poglądów. Gdy ktoś mówi „myślę, że”, należy zadać pytanie „dlaczego tak myślisz? Czy możesz lepiej wyjaśnić swoją opinię? Czy możesz opowiedzieć nam, jakie były twoje doświadczenia w związku z omawianą grupą?”
- b** To samo dotyczy reakcji na interwencje grupy. Należy unikać **reakcji, które bezpośrednio wyrażają zgodę lub brak zgody** w stosunku do wypowiedzi jednej z osób. Można opowiedzieć historie i przytoczyć przykłady, które pokazują inne wersje tej samej rzeczywistości, umożliwiając ludziom refleksję nad różnymi punktami widzenia na ten sam temat. Należy unikać pozostawiania w sferze opinii i wchodzenia w dyskusję z określoną osobą.
- c** **Otwarcie dyskusji na grupę** zamiast ulegnięcia pokusie bezpośredniej reakcji również może pomóc w tej sytuacji. W takim przypadku należy zareagować na interwencję pytaniem skierowanym do całej grupy „Czy reszta osób ma inne opinie? Czy ktoś ma inne doświadczenie związane z omawianą grupą? Czy możesz podać jeden przykład?”
- d** Chcemy podkreślić, że nie jest naszym zamierzeniem, aby wzbudzać u ludzi poczucia winy lub wstydu. Uczucia te nie sprzyjają bezpiecznemu środowisku, które jest potrzebne do zmiany sposobu myślenia, którą chcemy promować w trakcie sesji. **Chcemy, aby ludzie zaczęli kwestionować ich utarte przekonania i zachowania** w niezależny, asertywny i bezpieczny sposób, aby mogli stać się bardziej otwarci, jeśli będą chcieli.

Jeśli ludzie czują się kwestionowani lub bezpośrednio obrażani, mogą zareagować w mniej pozytywny sposób, a ich obawy, a nawet urazy związane z brakiem integracji mogą się odnowić, pozostawiając osobę w stanie wzburzenia emocjonalnego uniemożliwiającego jej asertywną reakcję i przyswojenie treści.

- e** **Unikaj generalizacji:** „wszyscy ludzie czują się w ten sposób w tej sytuacji”, „zawsze się to dzieje, gdy...”, ponieważ ludzie mający inne odczucia mogą się czuć odosobnieni.

3. Wspaniałomyślność

Każda osoba wyraża siebie zgodnie z własnym tempem. **Każda osoba daje z siebie wszystko, biorąc pod uwagę jej możliwości i otoczenie.** Pokazywanie irytacji lub zniecierpliwienia może być zinterpretowane przez uczestników jako robienie „czegoś złego” — jakbyśmy ich osądzali. Musimy zawsze okazywać empatię i spokój w przypadku każdej interwencji, nawet jeśli jest bardzo skrajna.

Jeśli jest to temat, który jest dla ciebie bardzo delikatny z osobistych powodów możesz na przykład skorzystać z drugiego facylitatora, jak opisano wyżej, **zapropnować krótką przerwę lub przejść dalej**, aby dać sobie trochę więcej czasu na obmyślenie odpowiedniejszej reakcji.

Niektórych kwestii nie wolno pomijać w trakcie trwania sesji, lecz nie zawsze odpowiednie jest poruszanie ich w sposób natychmiastowy. Czasami lepiej jest odczekać jakiś czas, wiedząc, że następne ćwiczenie pozwoli nam na głębszą debatę na dany temat.

Spróbuj zrozumieć, skąd pochodzi defensywne zachowanie lub bardziej intensywne reakcje:

- ▼ W jaki inny sposób osoba okazuje swój dyskomfort? Co osoba próbuje powiedzieć swoim zachowaniem?
- ▼ Jakie ujawniają się potrzeby, a jakie są poddawane pod wątpliwość?
- ▼ Czy ludzie czują, że przestrzeń nie jest całkowicie bezpieczna do ujawniania swoich uczuć?
- ▼ Jak możesz zagwarantować tę bezpieczną przestrzeń oraz że potrzeby wszystkich osób są cenione?
- ▼ Co mogło zostać powiedziane lub zrobione, co w sposób niezamierzony sprawiło, że osoba poczuła się mniej komfortowo?

Zwracaj uwagę na niewerbalne oznaki dyskomfortu — czasami osoba nie mówi o tym otwarcie, ale w trakcie sesji pokazuje, że nie czuje się komfortowo za pomocą komentarzy wobec współuczestników, spojrzeń, westchnień, żartów lub braku motywacji do brania udziału w zajęciach. Jeśli zauważysz to i w porę zadziałasz, możesz uniknąć bardziej intensywnych reakcji na koniec sesji.

Pamiętaj, że nikt nie ma obowiązku dzielić się swoimi odczuciami ani uczestniczyć w ćwiczeniu — staraj się odnaleźć dla takiej osoby alternatywne, mniej aktywne sposoby na uczestniczenie w zajęciach (obserwacja, robienie notatek itp.). Można to powiedzieć, gdy trzeba zmniejszyć potencjalny dyskomfort lub niepokój. Nie naciskaj, jeśli ktoś nie chce wyrazić swoich uczuć lub wartości. Jednakże dziękuj za każdym razem, gdy to robią.

4. Uznanie

Istotne może być również docenianie wszelkich przejawów włączania. Uczestnicy często czują potrzebę pokazania osobom prowadzącym sesję, że „już są bardzo włączający”. Powinniśmy unikać kwestionowania takiego założenia, doceniając zawsze takie stwierdzenia — należy zawsze zakładać, że wszyscy obecni w pewnych aspektach życia reprezentują postawę włączającą.

Na przykład:

- ▼ „Co możemy zrobić, żeby być jeszcze bardziej włączający?” zamiast „Co możemy zrobić, żeby być włączający?”
- ▼ „Widzę, że od jakiegoś czasu myślisz o postawie włączającej. Czy możesz dać jakieś przykłady tego, co robisz w tym zakresie?”

También puedes dar ejemplos de cómo mejorar las prácticas valorando el punto de partida.

En el transcurso de la sesión, cada persona hará su autoanálisis sobre el tema y decidirá si todavía tiene aspectos que desarrollar o no. Pero nunca asumas que una persona «no hace nada» o que «nunca ha pensado en ello».

5. Aktywne słuchanie

Istotne jest, aby upewnić się, że wszyscy się wzajemnie słuchają, że szanują czas i przestrzeń innych na dzielenie się swoimi wrażeniami i uczuciami. Oznacza to również interwencję w przypadku wzajemnego przerywania sobie lub umniejszania opinii innej osoby, podkreślając, że wszystkie opinie, poglądy i doświadczenia są równie ważne — nie musimy się zgadzać, ale musimy wysłuchać. Postawa włączająca polega na słuchaniu drugiego człowieka. Najcenniejszą rzeczą, którą trzeba sobie uświadomić jest to, że istnieje wiele różnych sposobów patrzenia na świat, a wszystkie są równie właściwe i ważne co nasz.

6. Krytyczne myślenie

Aby stymulować krytyczne myślenie, należy motywować ludzi do kwestionowania własnych poglądów. W tym celu możemy zadawać prowokacyjne pytania, takie jak:

- ▼ „Co, jeśli rzekomo uprzywilejowana osoba ma ojca, który się nad nią znęcał?”
- ▼ „Co, jeśli osoba niepełnosprawna ma dużo pieniędzy i zasobów?”

W ten sposób unikamy wpadania w nowe (nawet jeśli bardziej pozytywne) generalizacje o grupach, które mogą być rezultatem debaty i dyskusji na temat ćwiczeń. Celem jest, aby ludzie nie zamykali się w generalizacjach odwrotnych do tych, z którymi przyszli na zajęcia. Chcemy, aby zawsze kwestionowali wszystkie generalizacje. Każda sytuacja jest unikatowa i nigdy nie wiemy, co dana osoba czuje lub robi w różnych sytuacjach.

Ocena efektów sesji

Inwestując w opracowywanie szkoleń w tej dziedzinie, jest bardzo istotne, aby rejestrować rezultaty, wyniki i efekty. Nie tylko umożliwi to stwierdzenie, w jakim stopniu twoja inwestycja okazała się sukcesem, przyda się również wiedza na temat tego, gdzie i jak inwestować następnym razem.

Narzędzia do monitorowania i oceny opracowano i przetestowano w ramach projektu **Diversity@Work**. Dostępne są do twojego użytku i modyfikacji w rozdziale z załącznikami. Umożliwią one badanie ex ante i ex post w celu zrozumienia sytuacji wyjściowej uczestników oraz zakres, w jakim kurs wpłynął na zmiany średnio- lub długofalowe. Aby tego dokonać, opracowaliśmy:

- ▼ **1 ankietę online dla uczestników (przed szkoleniem)**
- ▼ **1 ankietę online dla uczestników (po szkoleniu)**
- ▼ **1 podręcznik dyskusji w grupie tematycznej dla uczestników**
- ▼ **1 podręcznik prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej dla prezesów i kierownictwa wysokiego szczebla organizacji uczestników**

Dostępne są również podręczniki z poradami, jak prowadzić grupy tematyczne i przeprowadzać rozmowy kwalifikacyjne.

Plany sesji dotyczących różnorodności i włączania

Sesje twarzą w twarz

Gdy uczestnicy zobaczą wszystkie lekcje wideo, należy zaprosić ich na sesję twarzą w twarz. Można zastąpić ją sesją wirtualną, jeśli spotkanie twarzą w twarz jest niemożliwe, jednakże uprzedzamy, że wówczas rezultaty mogą nie być tak wyraziste. W tym celu przygotowaliśmy 2 opcjonalne plany sesji:

- 1 plan sesji twarzą w twarz, 7 godzin
- 1 plan sesji wirtualnej, 3 godziny

Oba plany to tylko propozycje, które możesz zmieniać i dostosowywać wedle uznania, zgodnie z twoim doświadczeniem i celami. W razie potrzeby i w miarę możliwości można zorganizować więcej sesji (co zdecydowanie zwiększy efekty!), ale zawsze zalecamy przeprowadzenie co najmniej jednej sesji. Do takich problemów trudno podchodzić z dystansu, ponieważ wymagają one debaty i przestrzeni do refleksji, wymiany doświadczeń, historii i pytań. Wyszkolony i doświadczony facylitator jest kluczem do wykorzystania pełnego potencjału kursu. Podczas testowania tych produktów był to wyraźny czynnik sukcesu. W końcu chcemy, by ludzie zapamiętali to doświadczenie, a nie tylko spojrzeli na nie pobieżnie i zapomnieli, gdy tylko rozpoczną kolejny kurs online. W dzisiejszych czasach ogrom informacji w Internecie jest przytłaczający i może doprowadzić do lekceważenia i roztargnienia.

Chociaż wiemy, że dla osób o bardzo napiętym grafiku zajęć poświęcenie ponad pół dnia na sesję szkoleniową może wydawać się niemożliwe, wiemy również, że po ukończeniu tej sesji, jeśli została przeprowadzona prawidłowo, większość osób będzie chciała więcej. Przygotuj się więc do zaoferowania kolejnych sesji i zapewnij kontynuację kursu, który był jedynie punktem wyjściowym dużo większego projektu. Jeśli potrzebujesz dodatkowej pomocy, aby zapewnić uzasadnienie biznesowe tego rodzaju przestrzeni do refleksji w organizacjach, zalecamy użycie naszych dodatkowych materiałów Zestaw Narzędzi do Wdrożenia Karty (Charter Implementation Toolkit) zawiera kompleksową listę kontrolną i prezentację PowerPoint.

Propozycja 1-dniowego planu sesji (7 godzin)

Spis treści

- 1 Prezentacja
- 2 BKrótkie wprowadzenie: Czym jest Karta i jak jest wdrażana w naszym kraju? Cele ruchu. Czego oczekuje się od organizacji podpisujących?
- 3 Dynamika i debata dotycząca koncepcji: różnorodność i włączanie, uprzedzenia, nieświadomione uprzedzenia i włączanie
- 4 Różnorodność i włączanie w naszej organizacji: refleksja i pomysły w zakresie wdrożenia wewnętrznego: pomysły i zaangażowanie w zakresie promowania Karty w organizacji
- 5 Ocena i zakończenie

Cele

- ▼ Poinformować o Karcie i jej celach
- ▼ Wyjaśnić zasady Karty
- ▼ Wyjaśnić podstawowe założenia Karty: różnorodność, włączanie, uprzedzenia, nieświadomione uprzedzenia, mikrokomunikaty
- ▼ Promować rozwój praktyk oraz różnorodności i włączania w organizacji



Plan sesji (7 godz.)

1

 **Czas** 15 min

 **Faza** Powitanie

 **Opis** • Powitanie przez kierownictwo organizacji

- przedstawienie trenerów

 **Uwagi do przemyślenia**

Istotne jest, aby na tym etapie udział brało kierownictwo wyższego szczebla, którzy powinni mówić o istocie szkolenia oraz szerszego planu strategicznego w zakresie różnorodności i włączania, którego szkolenie jest częścią. Powinni zapoznać się z celami sesji oraz mieć świadomość, że wynikiem sesji będą sugestie dla organizacji, a także powinni podkreślić, że sugestie są mile widziane i oczekiwane z zainteresowaniem.

Zaprezentuj zespół szkoleniowy i wyjaśnij cele. Następnie poświęć chwilę na przedstawienie planu roboczego oraz wyjaśnienie, że będzie wiele ćwiczeń praktycznych. Zaplanuj przerwę, lunch i zakończenie, kładąc nacisk na to, jak ważne jest przestrzeganie ustalonego harmonogramu, aby uszanować potrzeby wszystkich osób.

2

 **Czas** 30 min

 **Faza** Debata

 **Opis** • Co rozumiemy przez promowanie różnorodności i włączania w miejscu pracy?

- Poproś uczestników o wymienienie słów, które według nich są związane z koncepcją różnorodności i włączania. Zapisz odpowiedzi na tablicy.
- Możesz również poprosić ich o indywidualne zapisywanie słów. Zakończ, gdy uznasz, że odpowiedzi zostały wyczerpane.
-  Obejrzyj teledysk > **Lenny Kravitz - Here To Love (Official Video)**
https://www.youtube.com/watch?v=tM_DQmzEOew
- Przeprowadź debatę o wymienionych słowach i koncepcjach

 **Materiał** Tablica i karteczki przylepne

 **Uwagi do przemyślenia**

Podczas zapisywania odpowiedzi na tablicy możesz tworzyć grupy wyrazów związane z:

- 1) definicją różnorodności (różnica, wielorakość, mnogość itp.);
- 2) aspektami, za pośrednictwem których wyrażana jest ludzka różnorodność (niepełnosprawność, płeć, opinie, osobiste style, orientacja seksualna lub polityczna itp.);
- 3) reakcjami na różnorodność (strach, tolerancja, fanatyzm, akceptacja, włączanie itp.).

Jeśli masz pytania dotyczące wymienionego wyrazu, możesz je zadać. Na przykład, jeśli osoba wypowiada „równość”, zapytaj „w jakim sensie?” lub poproś o dodatkowe wyjaśnienie w celu rozróżnienia między równością (wszyscy jesteśmy równi), równym traktowaniem (powinniśmy wszystkich traktować równo) a równymi szansami, prawami i obowiązkami.

2

Na koniec możesz zrobić podsumowanie poprzez podkreślenie terminów, które są związane z koncepcją różnorodności i włączania — mozaika różnic między ludźmi, które czynią każdą osobę wyjątkową, czemu nie możemy zaprzeczyć. Możemy różnić się w zakresie wszystkich wymienionych cech (a nawet innych, które nie zostały wspomniane), z których niektóre są bardziej widoczne od innych. Koncepcja włączania: w tym miejscu istotne jest postawienie wyraźnej granicy między tolerancją (która wynika z tolerowania), integracją (która polega na wysiłku osoby w związku z dostosowaniem się do większości) oraz włączaniem (które polega na wysiłku osób, którzy wymagają włączającego traktowania oraz osób, które muszą wykazać się postawą włączającą). Oznacza to potrzebę dokonania różnych adaptacji, ponieważ nie wszyscy ludzie mają takie same potrzeby w zakresie bycia częścią grupy. Możesz przytoczyć przykłady, takie jak przykład edukacji specjalnej w szkołach.

Słowo „wielokulturowość” (co oznacza pokojowe współistnienie różnych kultur) również się pojawia — warto odróżnić ją od międzykulturowości (gdzie ma miejsce związek między różnymi kulturami, w którym żadna nie jest uznawana za wyższą lub „ważniejszą” niż druga, nawet jeśli jest oceniana jako „egzotyczna”).

W końcu można rozpocząć debatę na temat znaczenia słowa „kultura”: gdzie zaczyna się i kończy kultura? Podaj przykłady sytuacji, w których 2 pozornie bardzo różne osoby mają te same zwyczaje kulturowe — kultura to zbiór tradycji i zwyczajów, które zwykle wiążemy z narodem, chociaż nie zawsze jest to tak oczywiste. Jedna osoba może jednocześnie utożsamiać się z różnymi kulturami i subkulturami (na przykład przynależność do grup, np. LGBTI). Termin „tożsamości” zaprasza każdą osobę do określenia jej własnych przynależności i nieokreślenia się jako należącej do zamkniętej grupy kulturowej, w której wszyscy zachowują się w ten sam sposób.

3



Czas 15 min



Faza Wprowadzenie



Opis • Czym jest Karta i jak jest wdrażana w naszym kraju? Cele ruchu. Czego oczekuje się od organizacji podpisujących?

- Możliwe komentarze od kierownictwa organizacji — dlaczego podpisali Kartę?
- Możesz również w tym miejscu wyjaśnić strategię różnorodności i włączania organizacji, a także działania zaplanowane na przyszłość.



Materiał Prezentacja Power Point



Uwagi do przemyślenia

Możesz rozdać tekst Karty Różnorodności (1 na osobę) oraz inne stosowne dokumenty. Zaproś ludzi do zapoznania się z Kartą Różnorodności poprzez krótką prezentację Power Point. Można pominąć prezentację i przeczytać wyłącznie tekst Karty, wspominając, że jest powiązana z inicjatywą Komisji Europejskiej, w ramach której utworzono 26 kart w całej Europie. Wyjaśnij, jak tekst Karty został napisany i ile organizacji w twoim kraju go podpisało. Zostaw dane kontaktowe, w razie, gdyby uczestnicy chcieli uzyskać dodatkowe informacje.

Zachęcaj do zadawania pytań. Przygotuj się na sugestie dotyczące twoich planów.

4

 **Czas** 15 min **Faza** Przerwa **Uwagi do przemyślenia**

Przerwy są elastyczne i dostosowywane po wstępnych negocjacjach.

5

 **Czas** 45 min **Faza** Ćwiczenie **Opis Gra twarzy** (patrz załączniki) **Materiał** Twarze (załączniki); kartki przyklepne (10 na osobę); marker; klej; taśma **Uwagi do przemyślenia**

Unikaj komentowania, wyśmiewania, zgadzania się lub niezgadzenia się z wyborami lub sugestiami żadnej z osób.

Bardzo istotne jest, aby instrukcja brzmiała: „osoba, którą jest łatwiej/trudniej włączyć do zespołu”, ponieważ to pomaga jej czuć się bezpieczniej poprzez nieponoszenie odpowiedzialności za włączenie lub pominięcie — należy myśleć o kontekście i pracy, którą osoba podejmie, niezależnie od tego, czy wszyscy członkowie zespołu łatwo ją zaakceptują itp. Celem jest, aby ludzie zrozumieli, jak łatwo tworzą się stereotypy, uprzedzenia i automatyczne osądy, które kierują nami na co dzień.


Pamiętajmy, że prosimy ludzi o obnażenie swoich uczuć, a reakcje trenerów mogą być postrzegane jako aprobata lub dezaprobata. Nie ma „właściwych” i „niewłaściwych” odpowiedzi — wybory są zawsze subiektywne i niemożliwe jest stwierdzenie, którą osobę uczestnik by wybrał i jak włączyłby ją (lub nie) do zespołu.

Na potrzeby refleksji zadawaj pytania typu „Co czułaś(-eś) podczas tego ćwiczenia?”, „Jakie mogą być wnioski?” oraz przygotuj się na odczucia dyskomfortu i oporu podczas tego ćwiczenia. Pamiętaj, że dyskomfort nie jest niczym nieoczekiwanym, że jest to celem ćwiczenia oraz że nikt nie jest zobligowany do uczestniczenia w nim. Możesz nawet przytoczyć przypadek, w którym ćwiczenie to robiłaś(-eś) po raz pierwszy.

Staraj się pytać uczestników o przykłady podobnych sytuacji, które ich spotkały, w których „pozory myliły”.

Tutaj możesz przytoczyć pewne fakty o funkcjonowaniu naszego mózgu i o tym, jak chroni nas za pomocą tego systemu kategoryzowania rzeczywistości (mózg gadzi).

6

 **Czas** 30 min **Faza** Debata **Opis • Upředzenia i tendencyjność: czym są i jak wpływają na nasze decyzje:**

- Film „All that we share”

 **Materiał** Wideo (YouTube) **Uwagi do przemyślenia**

Film dobrze się sprawdza przed przerwą na lunch. Ponieważ stanowi on sekwencję upřednio omawianych kwestii, przedstawiony w na tym etapie często nie wymaga debaty – uczestnicy mogą dokonać własnych refleksji. Jeśli chcesz przeprowadzić debatę, możesz zapytać o ich przemyślenia związane z filmem, wzmacniając ideę, że szufladki, w które umieszczony innych są nieprawdziwe i mają jedynie na celu dać nam fałszywe poczucie porządku i bezpieczeństwa.

7

 **Czas** 1 godz. **Faza** Lunch

8

 **Czas** 30 min **Faza** Ćwiczenie **Opis Jeden krok do przodu** (Patrz załączniki) **Materiał** Instrukcje gry (załączniki) **Uwagi do przemyślenia**

Może być konieczne odnalezienie innej przestrzeni do wykonania tego ćwiczenia, ponieważ wymaga ono obszaru o długości i szerokości 10 metrów.

Przeznacz instrukcje i upewnij się, że wszyscy je rozumieją, zanim rozdasz karty i ustawisz ludzi w pozycjach startowych do gry.

9

 **Czas** 30 min **Faza** Debata **Opis Sprawiedliwość społeczna i nierówności społeczne** **Uwagi do przemyślenia**

Przemyśl, z jednej strony, sposób, w który każda osoba zinterpretowała swojego bohatera (ktoś w potrzebie lub ktoś uzdolniony / „ultra-uprzywilejowany” lub ktoś, kto również doświadczył problemów), ponieważ informacji jest naprawdę bardzo mało (co zaprosiło nasz mózg do stworzenia stereotypów). Pomyśl też o istniejących możliwościach i w jak różny sposób korzystamy z nich w ciągu naszego życia zgodnie z różnorodnymi okolicznościami. Czasem ludzie mówią, że możliwości są zawsze dostępne dla każdego, kto chce z nich skorzystać. Możesz zachęcić uczestników do przemyślenia następującej kwestii: jak daleko może ktoś zejść wyłącznie na siłę woli i determinacji? Czy są odpowiedzialni za wszystko? Czy wszystko jest w ich rękach? Jeśli nie, jakie są role ludzi oraz grup systemowych/większościowych?

10

 **Czas** 30 min **Faza** Ćwiczenie **Opis Gra karciana*** (Patrz załącznik) **Materiał** 5 talii do gry; Instrukcje (załącznik)

11

 **Czas** 30 min **Faza** Debata **Opis Wpływ grup i liderów: Procesy integracji w organizacjach;** **Uwagi do przemyślenia**

Najpierw zapytaj osoby, które zamieniły się miejscami — „Jak się czułaś(-eś)?” oraz „Jakie było zachowanie grupy wobec ciebie, gdy zmieniłaś(-eś) grupę?”. Upewnij się, że wszyscy słuchają wypowiedzi innych. Następnie otwórz debatę na całą grupę.

„Jakie wnioski możemy wyciągnąć z tej gry?”, „Czy zauważacie podobieństwa do rzeczywistości waszego życia? Pod jakim względem?”.

Gra wspiera dokonywanie refleksji o włączaniu oraz o tym, jak odbieramy innych i jak pozwalamy, by nas odbierano w różnych kontekstach, szczególnie w organizacjach. Po przejściu do tego tematu należy koniecznie podkreślić refleksję na temat odpowiedzialności za włączanie: kto jest odpowiedzialny? Jaka jest rola nowych osób? Jaka jest rola osób, które są już członkami grupy? Poproś o przykłady sytuacji z życia uczestników, w których czuli się dobrze przyjęci lub nie (jeśli ktoś jest chętny się podzielić).

11

Co jest ważne, aby móc się czuć dobrze przyjętym? Stymuluj refleksję na temat tego, czym jest otwarte nastawienie i jak jest ono ważne, czasami w sposób zdecydowany.

12

 **Czas** 10 min

Faza Descanso

13

 **Czas** 1 godz

Faza Debata

 **Opis • Różnorodność i włączanie w mojej organizacji**

- Podziel grupę na mniejsze grupy 3 do 4 osób (warto podzielić według stanowiska/działu). Poproś uczestników o przemyślenie następujących pytań:
 - Czy istotne jest promowanie różnorodności i włączania w miejscu pracy? Co z moją organizacją? Jakie będą przeszkody i jak je przezwyciężyć?
 - Co możemy zrobić w naszej organizacji, aby wewnętrznie promować różnorodność i włączanie?

 **Materiał** Karteczki przyklepne; tablica

 **Uwagi do przemyślenia**


Poproś o wymienienie pomysłów na promowanie Karty oraz różnorodności i włączania w stosunku do pracowników i klientów (co? kiedy? z kim? jak? zasoby?).

Poproś grupy o zaproponowanie środków, które są wykonalne i w ich zasięgu, oraz unikania propozycji, które są wyłącznie długofalowe, kosztowne lub zbyt wymagające, zależące od decyzji politycznych lub kierownictwa wysokiego szczebla. To też jest ważne i do przyjęcia, ale chcemy, aby ludzie skupili się na ich własnej odpowiedzialności.

Poproś każdą grupę o podsumowanie ich propozycji i pomysłów. Zapisz je i przekaz je później kierownictwu organizacji.

 **Czas** 30 min

Faza Debata końcowa

 **Opis • Podsumowanie — poproś każdą osobę o powiedzenie kilku słów o jej wrażeniach z dzisiejszego dnia.**

- Równowaga dnia; następne kroki: wspomnij, jakie będą następne kroki, co stanie się z zebranymi informacjami, pozwól na ostateczne pytania itp.

14

 **Materiał** Wydrukuj pytania do ewaluacji na papierze A4 i rozdaj po jednym arkuszu na osobę

 **Uwagi do przemyślenia**

Ważne jest, aby oczekiwać wyłącznie tego, co jest naprawdę wykonalne. Upewnij się, że kierownictwo wysokiego szczebla jest gotowe na sugestie i je chętnie przyjmie oraz co najmniej przekaże komentarze dotyczące potencjalnych działań na podstawie przedstawionych propozycji. Ocena sesji (uczestnicy piszą anonimowo na kartkach A4, a na koniec kartki są zbierane)

- Najbardziej spodobało mi się...
- Poczułam(-em) się niekomfortowo, gdy...
- Najbardziej zaskoczyło mnie...
- Myślę, że moja organizacja mogłaby...
- Zamierzam...

Propozycja podsumowania 1-dniowego planu sesji (7 godzin)

	Czas	Faza	Opis
1	15 min	Powitanie	Powitanie przez kierownictwo organizacji
2	30 min	Debata	Co rozumiemy przez promowanie różnorodności i włączania w miejscu pracy?
3	15 min	Wprowadzenie	Czym jest Karta i jak jest wdrażana w naszym kraju?
4	15 min	Przerwa	
5	45 min	Ćwiczenie	Gra twarzy
6	30 min	Debata	Uprzedzenia i tendencyjność: czym są i jak wpływają na nasze decyzje:
7	1 godz	Lunch	
8	30 min	Ćwiczenie	Jeden krok do przodu
9	30 min	Debata	Sprawiedliwość społeczna i nierówności społeczne
10	30 min	Ćwiczenie	Gra w karty
11	30 min	Debata	Wpływ grup i liderów: procesy integracji w organizacjach
12	10 min	Przerwa	
13	1 godz	Debata	Różnorodność i włączanie w mojej organizacji
14	30 min	Debata końcowa	Podsumowanie — poproś każdą osobę o powiedzenie kilku słów o jej wrażeniach z dzisiejszego dnia.

*Zastrzeżenie: te 2 gry pochodzą z portugalskiego zestawu narzędzi do Karty Różnorodności (2018)

**Zastrzeżenie: ta gra pochodzi z podręcznika SALTO Youth

Sesja wirtualna

Propozycja planu sesji 3 godzinnej

Przed sesją:

- ▼ Upewnij się, że uczestnicy mogą potwierdzić swoją obecność, zapytaj, na jaki adres e-mail chcą otrzymać odnośnik do kursu, wysyłaj odnośnik do kursu wyłącznie na podane adresy e-mail.
- ▼ Poinformuj uczestników platformy, której będziesz używać, i poproś ich o zainstalowanie potrzebnych aplikacji, aby mieć pewność, że będzie działać prawidłowo. Zaproś ich do wcześniejszego przetestowania platformy, jeśli używają jej po raz pierwszy. Krótka instrukcja użytkownika platformy również może się przydać; można ją znaleźć na stronie internetowej danej platformy.
- ▼ Wyjaśnij, że będą używane odrębne pokoje (breakout rooms) oraz ankiety, jak działają oraz czego oczekuje się od uczestników.
- ▼ Wyślij wcześniej listę potrzebnych materiałów do wszystkich uczestników (np. kartka papieru, markery itp).
- ▼ Podkreśl, jak ważne jest dobre połączenie z Internetem oraz że proponujesz odpowiedni czas na sesję, aby wszyscy mogli być obecni bez przeszkód.
- ▼ Unikaj używania wielu różnych platform do różnych funkcji (sesja, pokoje breakout room, tablice i ankiety), staraj się używać tylko jednej platformy, aby uczestnicy nie musieli wychodzić z jednej platformy i wchodzić do innej. W razie potrzeby przygotuj wszystkie odnośniki, żeby móc je szybko wkleić do okna czatu.
- ▼ Zapewnij uczestnikom możliwość zalogowania się 15 minut przed spotkaniem, aby w razie potrzeby pomóc im rozwiązać trudności techniczne.
- ▼ Przed rozpoczęciem spotkania podziel (samodzielnie) ludzi na grupy na potrzeby dyskusji w pokojach breakout room. Pokoje breakout room będą potrzebne w różnych momentach sesji. Zwykle możesz użyć funkcji randomizacji i utworzyć grupy breakout na poczekaniu w trakcie spotkania. Do ćwiczenia z twarzami może być konieczne rozdzielnie ludzie z tej samej organizacji lub tego samego działu; w takim przypadku grupy należy przygotować wcześniej. Zależnie od stosowanego oprogramowania sposób tworzenia pokoi breakout room może być różny. Jeśli używasz go po raz pierwszy, zalecamy przetestowanie tych rozwiązań przed sesją.
- ▼ Zalecamy również, aby do funkcji tworzenia pokoi breakout room i przeprowadzania ankiet w trakcie sesji zawsze przypisana była dodatkowo inna osoba niż główny facilitator, aby usprawnić ten proces.
- ▼ Zalecamy również, aby do funkcji tworzenia pokoi breakout room i przeprowadzania ankiet w trakcie sesji zawsze przypisana była dodatkowo inna osoba niż główny facilitator, aby usprawnić ten proces.

- ▼ Najlepiej mieć jednego facylitatora na pokój breakout room (aby ponownie wyjaśnić zadanie i pytania itp.) oraz jedną osobę robiącą notatki, która będzie na koniec mogła szybko przedstawić na forum podsumowanie grup — rzecznik (powinien to być jeden z uczestników). Zależnie od rozmiaru grupy ogólnej możesz potrzebować 2–3 asystentów facylitatora, aby upewnić się, że dysponujesz jednym facylitatorem na każdą grupę breakout podczas ćwiczeń. Zalecamy, aby każdy pokój breakout room liczył maksymalnie 5 osób. Jeśli, przykładowo, masz grupę 15 osób, potrzebujesz łącznie 3 facylitatorów do trzech grup breakout podczas ćwiczeń z twarzami i plakietkami.
- ▼ Jeśli nie znasz potrzebnych narzędzi, przetestuj wcześniej sesję ze współpracownikami i w razie potrzeby poproś nas o pomoc.
- ▼ Jeśli chcesz, możesz użyć slajdów z przygotowanymi głównymi pytaniami wynikającymi z debaty:
 - (1. Definicja różnorodności i włączania + inne definicje — po burzy mózgów;
 2. Nieuświadomione uprzedzenia i sposób, w jaki działa nasz szybki mózg — po ćwiczeniu z twarzami;
 3. Zachowania otwarte vs. zamknięte, uprzedzenia i stereotypy, mikrokomunikaty i łańcuch dyskryminacji — po ćwiczeniu z plakietkami).

Jeśli ich używasz, staraj się, aby były krótkie, ponieważ celem sesji jest wysłuchanie uczestników i pozwolenie im na refleksję i dyskusję, aby sami wyciągnęli wnioski. Wszystkie te terminy są częścią lekcji wideo *online* (które uczestnicy powinni obejrzeć przed sesją), lecz mogą nie być dla wszystkich jasne, więc po slajdach zostaw trochę przestrzeni na pytania. Unikaj mówienia o tych koncepcjach przed ćwiczeniami (aby nie wpłynąć na przebieg ćwiczeń), a slajdów użyj dopiero gdy uczestnicy przemyślą temat i podzielą się swoimi pomysłami — w ten sposób możesz ich użyć do potwierdzenia wniosków uczestników, wydłużyć czas refleksji oraz „nazwać” te pomysły (często tak się właśnie dzieje) i zamknąć dyskusję bez wpływania na nią. W załącznikach znajdują się szablony pełniące rolę inspiracji do tych slajdów.

- ▼ Upewnij się, że wyznaczasz dodatkową osobę do pomocy przy pokojach breakout room, tablicy i ankietach, oraz przeprowadź z tą osobą test sesji.

Zalecane platformy szkoleniowe:

Platformy spotka:

- ▼ **Zoom meetings** jest najbardziej kompleksowym narzędziem. Jednakże funkcja tablica zezwala na pisanie wyłącznie organizatorowi, a ankiety obsługują wyłącznie pytania wielokrotnego wyboru, więc mogą być potrzebne dodatkowe platformy do obsługi tablicy i ankiet.
- ▼ **Teams** również obsługuje pokoje breakout room. Funkcja tablica zezwala na pisanie wyłącznie organizatorowi, a funkcja ankiet nie istnieje, więc mogą być potrzebne dodatkowe platformy do obsługi tablicy i ankiet.
- ▼ Inne platformy mogą się sprawdzić, a sesję można dostosować, ale możliwość założenia osobnych pokoi jest bardzo ważna.

Platformy tablicy:

- ▼ **MURAL**: ta platforma umożliwia zaproszenie innej osoby do edytowania poprzez wysłanie odnośnika przez czat

Ankiety:

- ▼ **Mentimeter**: wersja darmowa umożliwia 2 pytania we wszystkich formatach (chmura wyrazowa, wolny tekst, pytania wielokrotnego wyboru, głosowanie za pomocą gwiazdek itp.).
- ▼ **SLIDO**: wersja darmowa umożliwia 3 pytania we wszystkich formatach (chmura wyrazowa, wolny tekst, pytania wielokrotnego wyboru, głosowanie za pomocą gwiazdek itp.).

W trakcie sesji:

- ▼ Musisz mieć dodatkową osobę do robienia notatek

Uwaga:

Czekając, aż wszyscy się zalogują, włącz odprężającą muzykę i slajd powitalny, jeśli system spotkań wirtualnych na to pozwala. Można tego dokonać, klikając opcję „udostępnij dźwięk komputera” w menu udostępniania ekranu.


Na początek przedstaw zasady:

- 1 Gdy nic nie mówisz, wyłączaj mikrofon
 - 2 Aby móc wypowiedzieć się poza kolejką, kliknij ikoną „podnieś rękę” lub napisz na czacie, że chcesz się wypowiedzieć. Poczekaaj, aż facylitator da ci głos, zanim włączysz mikrofon i zaczniesz mówić
 - 3 Jeśli jakość twojego połączenia internetowego na to pozwala, pozostaw kamerę włączoną dla lepszego zaangażowania wśród uczestników oraz staraj się unikać przerw w połączeniu z platformą
- ▼ Podczas debat pytaj się indywidualnie każdej osoby, czy chce się wypowiedzieć. Nie pytaj ogółu grupy „czy ktoś chce coś powiedzieć?”. Spotkania wirtualne mogą utrudniać zaangażowanie niektórych osób, może zaistnieć potrzeba dodatkowych wysiłków facylitator w celu stymulowania uczestnictwa. Ponadto nie wszyscy ludzie mają równie dobrą jakość połączenia internetowego oraz wiedzę techniczną i sprzęt. Podczas organizowania sesji miej to na uwadze.
 - ▼ W środku sesji zrób krótką przerwę, aby uczestnicy mogli zająć się swoimi osobistymi sprawami i przez chwilę się odprężyć. Na początku sesji możesz powiedzieć, ile planowo będzie ona trwać oraz zapytaj uczestników, czy taki czas wystarczy. Jeśli nie, czas można dostosować. Ponadto zapytaj, czy ktoś będzie musiał wcześniej opuścić sesję, aby wiedzieć, czy będzie wystarczająca liczba osób do przeprowadzenia ćwiczeń, i dostosować pokoje breakout room. Miej na uwadze, że każda zmiana zmieni również czas końcowy sesji — upewnij się, że wszystkim to pasuje, zanim dokonasz jakichkolwiek zmian. Następnie określ wyraźnie, jak długo będzie trwała przerwa oraz o której godzinie uczestnicy powinni wrócić. Drobny żart typu „Każdy, kto wrócić po zakończeniu przerwy będzie musiał zaśpiewać piosenkę” może rozluźnić atmosferę i zachęcić uczestników do powrotu na czas. W trakcie przerwy należy włączyć muzykę i poprosić wszystkich o wyciszenie mikrofonów i wyłączenie kamer, ale nie rozłączanie się.
 - ▼ Nie zapomnij skopiować lub pobrać listy uczestników (zależnie od platformy, może ona mieć różne funkcje), więc możesz jej użyć do potrzeb dokumentacyjnych. Podczas rezerwowania sesji *online* może być konieczne dostosowanie opcji.

1

 **Czas** 15 min

 **Faza** Powitanie

 **Opis • Komunikat powitalny**

- Krótkie przedstawienie trenerów i sesji
- Przedstawienie zasad
- Określ czas przerwy
- Poproś o pozwolenie na zrobienie 1 zdjęcia

 **Materiał** Slajd powitalny; Muzyka; Slajd z podsumowaniem zasad

 **Uwagi do przemyślenia**

Jeśli sesja jest organizowana z członkami kilku organizacji, możesz rozpocząć od zaprezentowania zespołu trenerów oraz głównego celu sesji szkoleniowej.

Pokrótkce przedstaw zespół trenerów. Następnie poświęć chwilę na przedstawienie planu roboczego oraz wyjaśnienie, że będzie wiele ćwiczeń praktycznych. Podkreśl czas przerw i czas zakończenia. Wyjaśnij, że będą osobne pokoje breakout room oraz ankiety, a także wyjaśnij, jak działają i czego oczekuje się od uczestników. Opowiedz o platformie SLIDO i wyślij odnośnik oraz kod, aby uczestnicy mogli się z nią zapoznać.


Przedstaw zasady skutecznej sesji wirtualnej.

Poinformuj uczestników o przerwie. W razie potrzeby jej czas trwania można negocjować (tylko jeśli wszyscy się zgodzą i nie będzie to oznaczać, że ktoś będzie musiał wyjść wcześniej).

2

 **Czas** 30 min

 **Faza** Prezentacja

 **Opis • Prezentacja każdej osoby**

- Gra w kłamstwa (patrz załączniki)

 **Materiał** Kartki papieru, markery

 **Uwagi do przemyślenia**

Zaleca się używanie markerów i pisanie dużymi literami, aby nikt nie miał problemów z odczytaniem.

3

 **Czas** 15 min **Faza** Debata **Opis** • **Co rozumiemy przez promowanie różnorodności i włączania w miejscu pracy?**

- Przedstaw platformę SLIDO; odnośnik i kod dostępu do sesji wyślij przez czat
- Poproś uczestników o wymienienie słów, które według nich są związane z koncepcją różnorodności i włączania. Zapisz odpowiedzi na tablicy. Możesz również poprosić ich o indywidualne zapisywanie słów na kartkach przyklepanych i umieszczać je na tablicy. Zakończ, gdy uznasz, że odpowiedzi zostały wyczerpane.

 **Materiał** SLIDO **Uwagi do przemyślenia**

Możesz podzielić słowa na grupy, np.: 1) Definicja różnorodności (np. różnica, wielorakość, mnogość itp.); 2.) Aspekty, za pośrednictwem których wyrażana jest ludzka różnorodność (np. niepełnosprawność, religia, płeć, opinie, osobiste style, orientacja seksualna lub polityczna itp.); 3.) Reakcja na różnorodność (np. strach, tolerancja, dyskryminacja, akceptacja, włączanie itp.). Jeśli masz pytania dotyczące wymienionego wyrazu, możesz je zadać. Na przykład, jeśli osoba wypowiada „równość”, zapytaj „w jakim sensie?” lub poproś o dodatkowe wyjaśnienie w celu rozróżnienia między równością (wszyscy jesteśmy równi), równym traktowaniem (powinniśmy wszystkich traktować równo) a równymi szansami, prawami i obowiązkami.

Zrób krótką prezentację dotyczącą koncepcji związanych z różnorodnością oraz uzasadnienia biznesowego różnorodności i włączania, a także połącz ją z lekcjami wideo — „Jak dowiedzieliście się na lekcjach wideo...”.

Możesz użyć slajdów z załączników.

4

 **Czas** 15 min **Faza** Wprowadzenie **Opis** • **Czym jest Karta i jak jest wdrażana tutaj? Cele ruchu.**

- Czego oczekuje się od organizacji podpisujących?
- Możliwe komentarze od kierownictwa organizacji — dlaczego podpisali Kartę?


 **Materiał** Prezentacja Power Point **Uwagi do przemyślenia**

Zaproś ludzi do zapoznania się z Kartą Różnorodności poprzez krótką prezentację Power Point. Można również użyć krótkiego filmu lub nagrać wywiad z liderem organizacji. Dostosuj prezentację do poziomu wiedzy słuchaczy w zakresie karty i użyj jej do zapowiedzenia nadchodzących zajęć.

Zachęć do zadawania pytań.

Każda organizacja powinna przygotować taki slajd o jej krajowej Karcie i uzasadnić, dlaczego ją podpisała, a także przedstawić plany organizacji w tym zakresie itp.

5


 **Czas** 40 min **Faza** Ćwiczenie **Opis** Ćwiczenie z twarzami* (patrz załącznik) **Materiał** Obrazy twarzy; Tablica cyfrowa; Cyfrowe kartki przylepne; Pokoje breakout room **Uwagi do przemyślenia**

Przyklej twarze do tablicy lub zrób z nich pokaz slajdów. Jeśli używasz programu Power Point, musisz użyć innej aplikacji do zbierania odpowiedzi uczestników.

Unikaj komentowania, wyśmiewania, zgadzania się lub niezgadania się z wyborami osób. Warto korzystać z pomocy dodatkowej osoby do zarządzania pokojami breakout room i wysyłania odnośników do aplikacji MURAL, podczas gdy ty prowadzisz zajęcia. Zawsze ktoś powinien pozostać w głównym pokoju, do czasu, gdy wszyscy przejdą do przydzielonych im pokoiów.

Możesz przytoczyć przypadek, w którym ćwiczenie to robiłaś(-eś) po raz pierwszy. Staraj się pytać uczestników o przykłady podobnych sytuacji, które ich spotkały, w których „pozory” miały znaczenie. Tutaj możesz przytoczyć pewne fakty o funkcjonowaniu naszego mózgu i o tym, jak chroni nas za pomocą tego systemu kategoryzowania rzeczywistości (mózg gadzi). Jeśli wolisz, możesz użyć w tym miejscu slajdu, ale postaraj się, by był jak najkrótszy. Zrób krótką prezentację dotyczącą koncepcji związanych z nieuświadomionymi uprzedzeniami oraz mikrokomunikatami i powiąż je z lekcjami wideo, mówiąc „jak dowiedzieliście się z lekcji wideo...”. Możesz użyć slajdów zapewnionych w naszym folderze dla facylitatorów.

6

 **Czas** 5 min **Faza** Przerwa **Opis** Poproś wszystkich o wyciszenie mikrofonów i wyłączenie kamer, ale nie rozłączanie się. **Materiał** Slajd przerwy; muzyka **Uwagi do przemyślenia**

Przerwy są elastyczne i dostosowywane po wstępnym porozumieniu z uczestnikami.

Wyświetl slajd przerwy i włącz jakąś muzykę.

7

 **Czas** 30 min

 **Faza** Ćwiczenie

 **Opis** • **Jak my wszyscy możemy czuć się częścią grupy?**

- Użyj platformy SLIDO (wyślij odnośnik + numer dostępu do czatu), aby zapytać uczestników:
 1. Co sprawia, że czujesz się częścią grupy?
- Odczytuj odpowiedzi, które pojawiają się na platformie SLIDO. Gdy będzie ich wystarczająco dużo, możesz przejść do następnego pytania:
 2. Co sprawia, że nie czujesz się częścią grupy? Odczytuj odpowiedzi, które pojawiają się na platformie SLIDO.
- Następnie zrób krótki instruktaż i wyjaśnij uczestnikom, że będą przydzieleni do oddzielnych pokoi (breakout room) i będą musieli określić 3 rzeczy, które mogą zrobić w swojej organizacji, aby uczynić ją bardziej otwartą. Muszą to być rzeczy, na które mają bezpośredni wpływ. (15 minut)
- Debata

 **Materiał** Pokoje breakout room; SLIDO

 **Uwagi do przemyślenia**

W miarę podawania odpowiedzi pokazuj postępy ćwiczenia, udostępniając ekran z użyciem platformy SLIDO (istnieje opcja o nazwie „Present” (Zaprezentuj)).

Warto korzystać z pomocy dodatkowej osoby do zarządzania pokojami breakout room, podczas gdy ty prowadzisz zajęcia. Zawsze ktoś powinien pozostać w głównym pokoju, do czasu, gdy wszyscy przejdą do przydzielonych im pokoi.

Podkreśl, że muszą wybrać rzeczy, które mogą kontrolować i na które mogą bezpośrednio wpływać.

W celu dokonania refleksji zadaj pytania „Podziel się swoimi wrażeniami z ćwiczenia”, „Jakie możemy wyciągnąć wnioski?” i przygotuj się na uczucia dyskomfortu i opór ze strony uczestników podczas tego ćwiczenia. Pamiętaj, że dyskomfort nie jest niczym nieoczekiwanym oraz że był on celem ćwiczenia. Jeśli ktoś pokazuje silny opór, możesz powiedzieć, że nikt nie jest zmuszony do brania udziału w ćwiczeniu. Osoby takie mogą robić notatki lub mogą w ogóle nie uczestniczyć w ćwiczeniu i przyłączyć się wyłącznie do dyskusji końcowej.

Możesz przytoczyć przypadek, w którym ćwiczenie to robiłaś(-eś) po raz pierwszy.

Spróbuj zapytać o przykłady podobnych sytuacji, które uczestnicy doświadczyli w codziennym życiu oraz co możemy zrobić, by takich sytuacji uniknąć lub je poprawić. Pytaj również o potencjalne problemy, które mogą spotkać i jak można je przezwyciężyć.

Mogą pojawić się inne, bardziej wymagające sugestie, ale wyjaśnij, że musimy zacząć od nas samych, od działań, które są w zakresie naszych kompetencji, i obszarów, na które mamy wpływ — dopiero po tym powinniśmy realizować nasze własne obowiązki. Postawa włączająca jest obowiązkiem każdego.

Pomóż uczestnikom również zrozumieć, że każda osoba jest na swojej własnej ścieżce to stawania się bardziej otwartym i nie powinniśmy zmieniać innych — tylko siebie.


8

 **Czas** 10 min

 **Faza** Wnioski

 **Opis** • **Równowaga dnia; przestrzeń na pytania końcowe itp.**

- Podsumowanie — poproś każdą osobę o wypełnienie ankiety
- Przypomnij, że obszerniejsza ankieta końcowa zostanie przesłana pocztą elektroniczną w ciągu kilku dni
- Pokaż podsumowującą chmurę wyrazową
- Wyjaśnij, że będą grupy tematyczne oraz poinformuj, że drogą elektroniczną zostanie przesłana ankieta, w której uczestnicy prześlą swoje uwagi do kursu
- Pożegnanie

 **Materiał** Oprogramowanie ankietowe (np. SLIDO); ankieta ze wstępnie przygotowanymi pytaniami

 **Uwagi do przemyślenia**

Pytania oceniające sesję do ankiety:

1. „Jednym słowem — jak zdefiniujesz swoje wrażenia z dnia dzisiejszego?” (chmura wyrazowa)
2. „Najbardziej zaskoczyło mnie...”. (krótka odpowiedź)
3. „Zamierzam...”. (krótka odpowiedź)

Propozycja podsumowania 3-godzinnego planu sesji

	Czas	Faza	Opis
1	15 min	Powitanie	Komunikat powitalny
2	30 min	Prezentacja	Prezentacja każdej osoby
3	15 min	Debata	Co rozumiemy przez promowanie różnorodności i włączania w miejscu pracy?
4	15 min	Wprowadzenie	Czym jest Karta i jak jest wdrażana tutaj? Cele ruchu.
5	40 min	Ćwiczenie	Ćwiczenie z twarzami
6	5 min	Przerwa	Poproś wszystkich o wyciszenie mikrofonów i wyłączenie kamer, ale nie rozłączanie się.
7	30 min	Ćwiczenie	Jak my wszyscy możemy czuć się częścią grupy?
8	10 min	Ćwiczenie	Równowaga dnia; przestrzeń na pytania końcowe itp.

Zasoby do sesji

Dodatkowy materiał do gier

1. Gra w kłamstwa

Materiały:

Arkusze A4, markery

Instrukcje:

Poproś każdą osobę, aby **zapisała swoje imię na kartce A4 oraz swoje 3 lub 4 cechy lub fakty o sobie. Jedna cecha lub fakt musi być kłamstwem**. Daj uczestnikom 5 minut na to zadanie. Następnie poproś uczestników o **pokazanie wszystkim swoich arkuszy**. Ćwiczenie polega na tym, aby każda osoba 1, spróbowała odgadnąć kłamstwo drugiej osoby (2). Następnie osoba 2 ujawnia swoje kłamstwa.

W przypadku **sesji twarzą w twarz uczestnicy są zachęcani do wstania i możliwie jak największej interakcji między sobą**, a poprzez rozmowę próbują odgadnąć jak najwięcej kłamstw. Następnie należy poprosić, aby wszyscy usiedli i po kolei powiedzieli kilka słów o sobie — kim są i skąd pochodzą (organizacja/dział itp.) — oraz wybrali jedną osobę i powiedzieli na głos, jakie jest kłamstwo tej osoby, aż odgadnięte zostaną wszystkie kłamstwa. Każda osoba odgaduje kłamstwo jednej osoby.

W przypadku **sesji wirtualnej uczestnicy powinni pokazać swoje arkusze na ekranie**, a następnie ty musisz wywołać każdego uczestnika po imieniu i poprosić, by spróbował odgadnąć kłamstwo innej osoby (wskaż imię tej drugiej osoby) i określ jasno, o co ci chodzi. Zalecamy również, aby każda osoba przeczytała na głos zapisane słowa, jednocześnie je pokazując, aby wszyscy dobrze je zrozumieli. Możesz również zacząć od siebie i użyć listy uczestników w platformie, aby o nikim nie zapomnieć. Każda osoba odgaduje kłamstwo jednej osoby.

Zaleca się **używanie markerów i pisanie dużymi literami**, aby nikt nie miał problemów z odczytaniem. Czasami ludzie pytają, czy powinni ujawniać swoje kłamstwa podczas konwersacji. Powiedz im, że to zależy od nich, jak podejść do tego zadania. **Niektórym trudno jest wymyślić jakieś kłamstwo**, szczególnie jeśli grupa zna siebie od dawna. Możesz podać kilka przykładów (np. imię babci, zwierzątko domowe, podróż marzeń, miejsce urodzenia itp.). **Poproś uczestników o wyjaśnienie swoich odpowiedzi, aby poznali różne strategie, których ludzie używają, gdy nie mają wystarczających informacji**.

Gra dobrze się sprawdza, gdy członkowie grupy dobrze się znają (na przykład pochodzą z tej samej organizacji), lecz również wśród osób, które się nie znają. Jeśli w sesji biorą udział osoby niewidome, musisz dostosować grę i poprosić wszystkich o powiedzenie swojego imienia i swoich cech na głos oraz powtórzenie ich, gdy inna osoba próbuje odgadnąć hasło. Osoby głuche mogą wskazywać lub zapisywać kłamstwa.

Zachęcaj do refleksji o grze (10 minut).

¿CÓMO OS HABÉIS
SENTIDO AL JUGAR
A ESTE JUEGO?

¿POR QUÉ ESTAMOS
JUGANDO A ESTE
JUEGO?

Podczas refleksji możesz zapytać grupę „**Jak czuliście się podczas tej gry?**”. Następnie możesz zapytać „**Dlaczego gramy w tę grę?**” i spróbuj skupić dyskusję nie na celu gry (odgadywane kłamstw / prezentacja), lecz na celach dalekosiężnych, takich jak:

- 1 Gra ta pozwala nam poznać ludzi od strony, której możemy nie zauważać w pracy
- 2 Dzięki niej możemy zdać sobie sprawę z różnorodności, która nas wszędzie otacza, że wszyscy jesteśmy różni, ale dzielimy również pewne wspólne cechy — czasami z ludźmi, o których byśmy nawet w ten sposób nie pomyśleli;
- 3 Wreszcie, próbując odgadnąć kłamstwa o innych, musieliśmy użyć naszego systemu stereotypizacji — w tym przypadku możemy przytoczyć przykłady (na przykład — jeśli kobieta mówi, że nie lubi gotować, możemy uznać to za kłamstwo; podobnie, jeśli mężczyzna mówi, że nie lubi piłki nożnej).

Przykłady podczas sesji twarzą w twarz oraz sesji wirtualnej:

Sesja wirtualna

Przykład gry podczas sesji wirtualnej



Sesja twarzą w twarz

Przykład gry podczas sesji twarzą w twarz



2. Gra twarzy

Uwaga 1:

Gra jest dostępna w portugalskim zestawie narzędzi do Karty Różnorodności.

Uwaga 2:

Grę można przeprowadzić bez tablicy — wystarczy pokazać obrazki i poprosić wszystkich o zapisanie odpowiedzi w ich własnych notatnikach. Podczas dyskusji grupowej / w pokojach breakout room będą mieli możliwość omówienia tych pomysłów, jeśli będą chcieli. Możesz również zmodyfikować grę i dodać postaci, które lepiej pasują do problemów związanych z różnorodnością, które chcesz poruszyć w swoim kraju/swojej organizacji. W tym celu wybierz osoby, które znasz lub o których słyszałaś(-eś), ale postaraj się znaleźć podobne zdjęcia w banku zdjęć (np. Shutterstock), które zastąpią zdjęcia oryginalne, oraz zmień imię na podobne, aby nie obnażyć osoby zbyt mocno. Zaleca się, aby utworzone postaci zawsze bazowały na prawdziwych osobach, aby wywierały większy wpływ.

Materiały:

wydrukowane twarze, kartki przylepne i taśma (sesja twarzą w twarz) LUB zdjęcia i pokoje breakout room + oprogramowanie tablicy (sesja wirtualna)

Instrukcje:

Na początku poproś wszystkich, aby spojrzeli na każdą twarz i spróbowali odgadnąć jej imię, pochodzenie (kraj) oraz zawód, zapisując indywidualnie swoje odpowiedzi na kartkach przylepnych i przyklejanie ich obok danego zdjęcia lub na udostępnionej tablicy wirtualnej (10 min). W przypadku sesji twarzą w twarz zdjęcia twarzy należy przykleić do ściany w odstępnie około 1 metra między zdjęciami — niech będą rozmieszczone po całym pomieszczeniu, na ścianach lub oknach. Dla jasności poproś uczestników, aby na każdej karteczce umieszczali numer zdjęcia, do którego karteczka się odnosi. Może być konieczne użycie taśmy przylepnej, aby móc lepiej przytwierdzić karteczki.

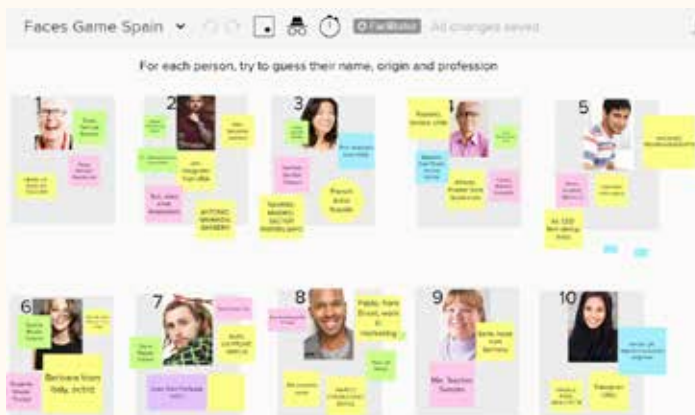
Wyjaśnij uczestnikom, że powinni podążać za pierwszą myślą lub intuicją i nie analizować zbyt mocno swojej odpowiedzi. Nie dawaj kursantom zbyt dużo czasu na odpowiedź, ponieważ ćwiczenie ma na celu aktywowanie myślenia intuicyjnego. Staraj się nie używać tych terminów na początku ćwiczenia, aby ludzie nie stali się bardziej czujni, co sprawi, że ćwiczenie nie będzie już takie atrakcyjne, ponieważ uczestnicy obejrzą materiały wideo i przed ćwiczeniem będą w stanie powiązać te dwie rzeczy.



Przykłady użycia tablicy wirtualnej podczas sesji twarzą w twarz:

Sesja wirtualna

Przykład gry podczas sesji wirtualnej z użyciem platformy MURAL



Sesja twarzą w twarz

Przykład gry podczas sesji twarzą w twarz



Podziel losowo grupę (w razie potrzeby podziel grupę tak, aby 2 osoby z tej samej organizacji zostały rozdzielone) na 2 lub 3 podgrupy lub pokoje breakout room (każdy powinien liczyć maksymalnie 5 osób). Każda grupa musi mieć dostęp do zdjęć.

Wyjaśnij, że muszą wybrać osobę, która zgodnie z ich przeczuciem byłaby łatwiejsza do włączenia do ich zespołu, oraz wyjaśnić swój wybór. Jeśli pracujesz z grupą osób z różnych organizacji, każdej grupie można przypisać określony rodzaj firmy (np. szkoła, organizacja pozarządowa, startup IT lub bank).

Bardzo istotne jest, aby instrukcja brzmiała „osoba, którą jest łatwiej/trudniej włączyć do zespołu”, ponieważ to pomaga jej czuć się bezpieczniej poprzez nieponoszenie odpowiedzialności za włączenie lub pominięcie — należy myśleć o kontekście i pracy, którą osoba podejmie, niezależnie od tego, czy wszyscy członkowie zespołu łatwo ją zaakceptują itp. Celem jest, aby ludzie zrozumieli, jak łatwo tworzą się stereotypy, uprzedzenia i automatyczne osądy, które kierują nami na co dzień. Pamiętajmy, że prosimy ludzi o obnażenie swoich uczuć, a reakcje trenerów mogą być postrzegane jako aprobata lub dezaprobata. Nie ma „właściwych” i „niewłaściwych” odpowiedzi — wybory są zawsze subiektywne i niemożliwe jest stwierdzenie, którą osobę uczestnik by wybrał i jak włączyłby ją do zespołu. Jeśli ktoś pokazuje silny opór, możesz powiedzieć, że nikt nie jest zmuszony do brania udziału w ćwiczeniu. Osoby takie mogą robić notatki lub mogą w ogóle nie uczestniczyć w ćwiczeniu i przyłączyć się do dyskusji końcowej.

Następnie poproś uczestników o wybranie osoby, która zgodnie z ich przeczuciem byłaby trudniejsza do włączenia do ich zespołu, oraz o wyjaśnienie swojego wyboru. Powinni działać jako zespół i dojść do porozumienia odnośnie do tego, kogo powinni zatrudnić, a kogo nie powinni zatrudnić na podstawie 10 zdjęć — każda osoba może przedstawić swoje uzasadnienie wyboru danej osoby. Daj uczestnikom 10 minut na to zadanie. Wyznacz w każdej grupie osobę robiącą notatki i wybierz jednego facylitatora, który będzie interweniował, gdy będą jakieś pytania dotyczące ćwiczenia. Na koniec poproś uczestników o powrót do dużej grupy. Poproś jednego przedstawiciela każdej grupy o podsumowanie decyzji.

Ujawniaj tożsamość każdej twarzy jedna po drugiej. Następnie otwórz dyskusję/refleksję na temat ćwiczenia (10 minut).

W celu dokonania refleksji zadaj pytania, takie jak „Podziel się swoimi wrażeniami z gry”, „Jakie możemy wyciągnąć wnioski?” i przygotuj się na uczucia dyskomfortu i opór ze strony uczestników podczas tego ćwiczenia. Pamiętaj, że dyskomfort nie jest niczym nieoczekiwanym oraz że był on celem ćwiczenia. Staraj się jednak brać pod uwagę / łagodzić te uczucia i stres związany z tym, że dla niektórych osób ocena wyłącznie na podstawie wyglądu twarzy może być bardzo trudna.

Ejemplos de rostros que se utilizarán para el juego



Caras que se utilizarán para la parte final del juego con identidades reales



3. Jeden krok do przodu

Uwaga:

Gra jest dostępna w portugalskim zestawie narzędzi do Karty Różnorodności oraz w podręczniku **COMPASS** (Rada Europy).

Karty tożsamości, a także zadawane pytania można zmienić, ale upewnij się, że pokażesz różna prawa i możliwości, które niektóre osoby biorą za pewnik.

Materiały:

Karty tożsamości (1 na osobę), lista pytań oraz duża otwarta przestrzeń

Instrukcje:

Przekaż uczestnikom, że ćwiczenie wymaga ustawienia się w linii, jedna osoba obok drugiej, każda skierowana w tę samą stronę. Każda osoba otrzyma kartę tożsamości, którą będzie musiała przyjąć w trakcie gry. Poproś i o wcielenie się w swoje role. Aby pomóc, przeczytaj następujące pytania, robiąc pauzę po każdym pytaniu, aby dać uczestnikom czas na refleksję i stworzenie obrazu o sobie i swoim życiu:

- ▼ Jakie było twoje dzieciństwo? W jakim domu mieszkałaś(-eś)? W co się bawiłaś(-eś)? Jaką pracę wykonywali twoi rodzice?
- ▼ Jak teraz wygląda twoje codzienne życie? Gdzie spędzasz czas z innymi ludźmi? Co robisz rano, po południu i wieczorem?
- ▼ Jaki prowadzisz tryb życia? Gdzie mieszkasz? Ile zarabiasz na miesiąc? Co robisz w czasie wolnym? Co robisz podczas wakacji?
- ▼ Co cię ekscytuje, a czego się obawiasz?
- ▼ Teraz poproś uczestników o kompletną ciszę, podczas gdy ustawiają się w linii obok siebie (jak na linii startowej).
- ▼ Powiedz uczestnikom, że za chwilę przeczytasz listę sytuacji lub zdarzeń. Za każdym razem, gdy na stwierdzenie będą mogli odpowiedzieć „tak”, powinni zrobić krok do przodu. W inny przypadku powinni pozostać na swoim miejscu i się nie ruszać.
- ▼ Czytaj jedną sytuację na raz. Zrób krótką pauzę między każdym stwierdzeniem, aby dać czas uczestnikom na zrobienie kroku do przodu oraz rozejrzyj się, aby odnotować ich pozycje względem siebie.
- ▼ Na koniec poproś wszystkich o zanotowanie swoich pozycji końcowych. Następnie daj im kilka minut na wyjście ze swojej roli przed spotkaniem na forum w grupie ogólnej.

Możesz dać przykłady zwrotów innych niż te podane na liście. Przed rozdaniem kart upewnij się, że wszyscy rozumieją instrukcje. Poproś uczestników, aby nie ujawniali innym treści swojej karty.

Może być konieczne odnalezienie innej przestrzeni do wykonania tego ćwiczenia, ponieważ wymaga ono obszaru o długości i szerokości 10 metrów.

Przeznacz instrukcje i upewnij się, że wszyscy je rozumieją, zanim rozdasz karty i ustawisz ludzi w pozycjach startowych do gry.

Na koniec ćwiczenia, przed powrotem do pokoju na dyskusję, poproś uczestników o rozejrzenie się i sprawdzenie, gdzie znajdują się pozostałe osoby. Zaczynaj konwersację od zapytania, kto stał za kim i jak uczestnicy czuli się podczas ćwiczenia. Staraj się docierać do uczuć, a nie jedynie racjonalnych wyjaśnień, tego co miało miejsce i dlaczego stoją na końcu. Upewnij się, że wszystkie osoby słuchają uważnie. Następnie zapytaj osoby, które są na przodzie, kim są ich postaci i jak się czuli.

Otwórz debatę pytaniami „Dlaczego stało się to, co się stało?”, „Czy są jakieś podobieństwa do rzeczywistości?”, „Jakie?” – umożliwi to ludziom podzielenie się swoimi postaciami i uczuciami.

Inne pytania:

- ▼ Jak uczestnicy czuli się, gdy robili krok do przodu lub zostawali w tyle?
- ▼ W przypadku osób, które często robiły krok do przodu, w którym momencie zauważyli, że inni nie poruszają się tak szybko?
- ▼ Czy ktoś poczuł się, że w niektórych momentach ich podstawowe prawa człowieka są ignorowane?
- ▼ Czy uczestnicy są w stanie odgadnąć wzajemnie swoje role? (Pozwól ludziom ujawnić swoje role w trakcie tej części dyskusji)
- ▼ Jak łatwo lub trudno było wcielać się w różne role? Jak wyobrażali sobie osobę, w którą się wcielali?
- ▼ Czy ćwiczenie w pewnym sensie odzwierciedla społeczeństwo? Jak?
- ▼ Które prawa człowieka są poruszane w przypadku każdej z ról? Czy ktokolwiek mógł powiedzieć, że ich prawa człowieka nie były respektowane lub nie mieli do nich dostępu?
- ▼ Jakie pierwsze kroki można podjąć, aby rozwiązać problem nierówności w społeczeństwie?

Karty tożsamości:

Jesteś bezrobotną, samotną matką.

Jesteś córką kierownika lokalnego banku, studiujesz ekonomię na uniwersytecie.

Jesteś Arabką, muzułmanką, która mieszka z rodzicami, którzy są nabożnie religijnymi ludźmi. Pełnisz obowiązkową służbę w armii.

Jesteś młodym, niepełnosprawnym mężczyzną, który może poruszać się jedynie na wózku inwalidzkim.

Jesteś 17-letnią Romką (Cyganką), która nigdy nie ukończyła szkoły podstawowej.

Jesteś prostytutką w średnim wieku, która jest zakażona wirusem HIV.

Jesteś bezrobotnym absolwentem studiów wyższych czekającym na pierwszą możliwość podjęcia pracy.

Jesteś 24-letnim uchodźcą z Afganistanu. Jesteś nielegalnym imigrantem z Mali.

Przewodniczysz organizacji młodzieżowej przy partii politycznej (która jest obecnie przy władzy). Jesteś synem imigranta z Chin, który z sukcesem prowadzi restaurację typu fast food.

Jesteś córką amerykańskiego ambasadora w kraju, w którym obecnie mieszkasz. Jesteś właścicielką odnoszącej sukcesy firmy importowo-eksportowej.

Jesteś emerytowanym pracownikiem fabryki produkującej buty. Jesteś dziewczyną młodego artysty uzależnionego od heroiny.

Jesteś 22-letnią lesbijką.

Jesteś modelką pochodzenia afrykańskiego.

Jesteś młodym, 27-letnim bezdomnym człowiekiem.

Jesteś 19-letnim synem gospodarza w oddalonej wiosce górskiej.

Lista pytań:

Nigdy nie spotkały cię żadne poważne problemy finansowe. Masz przyzwoity dom z telefonem i telewizją.

Czujesz, że twój język, religia i kultura są respektowane w społeczeństwie, w którym żyjesz. Czujesz, że twoja opinia na tematy społeczne i polityczne ma znaczenie, a twoje poglądy są brane pod uwagę. Inni ludzie przychodzą do ciebie z trudnymi problemami.

Nie boisz się zatrzymania przez policję.

Wiesz, do kogo się zwrócić o radę i pomoc, gdy tego potrzebujesz.

Nigdy nie czujesz się dyskryminowana(-y) z powodu twojego pochodzenia. Masz zabezpieczenie społeczne i medyczne odpowiednie do twoich potrzeb. Możesz wyjeżdżać na wakacje raz w roku.

Możesz zapraszać do siebie przyjaciół na obiad.

Masz interesujące życie i pozytywnie myślisz o swojej przyszłości. Czujesz, że możesz studiować i praktykować wybrany przez siebie zawód.

Nie obawiasz się o bycie molestowaną(-ym) lub zaatakowaną(-ym) na ulicy lub w mediach. Możesz głosować w wyborach krajowych i lokalnych.

Możesz świętować najważniejsze święta religijne wraz ze swoimi krewnymi i bliskimi przyjaciółmi. Możesz uczestniczyć w międzynarodowych seminariach za granicą.

Co najmniej raz w tygodniu możesz iść do teatru. Nie obawiasz się o przyszłość swoich dzieci. Możesz kupić nowe ubrania co najmniej raz na trzy miesiące. Możesz zakochać się w dowolnie wybranej przez siebie osobie.

Czujesz, twoje kompetencje są doceniane i szanowane w społeczeństwie, w którym żyjesz. Możesz używać Internetu i korzystać z jego dobrodziejstw.

Nie obawiasz się o konsekwencje zmian klimatycznych.

Masz swobodę używania dowolnej strony internetowej bez obawy o cenzurę.

Przykłady:

Gra organizowana
na parkingu



Gra organizowana w
dużym pomieszczeniu



4. Gra w karty

Uwaga:

Gra jest dostępna w portugalskim zestawie narzędzi do Karty Różnorodności.

Materiały:

5 talii kart do gry; instrukcja 5 gier karcianych

Instrukcje:

Powiedz uczestnikom, że będą grać w karty w grupach czteroosobowych (czasami konieczne jest utworzenie grupy pięcio- lub trzyosobowej, ale staraj się tego unikać, ponieważ większość gier przeznaczona jest dla 4 osób). Poproś uczestników o utworzenie grup i przekaz każdej grupie talię kart oraz instrukcję pierwszej gry. Wyjaśnij uczestnikom, że od rozpoczęcia gry, której instrukcje zostaną im przekazane, nie mogą do siebie ani mówić, ani pisać.

Po 5 minutach konwersacji w grupie poproś o ciszę i rozpoczęcie gry. Pozwól grupom zagrać 1–2 rundy gry, aż będą się czuć swobodnie. Następnie poproś uczestników o odłożenie kart i wysłuchanie następującej instrukcji: jedna osoba z każdej grupy przejdzie do następnej grupy zgodnie z poleceniami trenera. Osoba ta powinna zostawić swoje karty, które ma w dłoni, na swoim dotychczasowym miejscu i przejęcie rozdania pozostawionego w nowym miejscu, a następnie kontynuować grę w nowej grupie. Wszystko to kursanci powinni robić bez rozmawiania ze sobą. Przed zakończeniem pozwól grupom zagrać co najmniej 1 rundę.

Sprawdź, czy jest ktoś, kto z jakiegoś powodu nie lubi lub nie potrafi grać w karty. Zaproś tę osobę do grupy osób, którym gra przychodzi z łatwością lub pozwól tej osobie jedynie obserwować, jeśli ma na to ochotę, pod warunkiem, że osoba ta nic nie mówi ani nie śmieje się z grających osób. Utwórz takie grupy, aby ludzie, którzy się dobrze znają lub są sobie bliscy nie byli przydzieleni do tej samej grupy.

Instrukcje gry można przekazać każdej grupie dopiero po dokonaniu podziału na grupy i wyjaśnieniu ogólnych zasad gry: uczestnicy nie mogą w ogóle mówić ani pisać, by się ze sobą komunikować. Może istnieć konieczność powtórzenia tych zasad kilka razy w trakcie gry. Musisz posiadać 4–5 różnych instrukcji do gier zapisanych na papierze. Jeśli są grupy 3- lub 5-osobowe, wybierz grę, która pasuje najlepiej (np. gra Go Fish). Przydziel każdej grupie inną grę. Grupy nie mogą wiedzieć, że każda grupa otrzymuje inną grę.

Może być konieczne, aby dać grupie 5 minut na werbalne omówienie strategii przed rozpoczęciem gry w ciszy (znaki niewerbalne, zespoły itp.) oraz wyjaśnienie wątpliwości dotyczących zasad, ponieważ mogą nie znać danej gry. Należy dlatego uniemożliwić rozmowy między grupami lub zbyt głośne rozmowy w grupie, aby nikt nie dowiedział się, w jakie gry grają inne grupy. Istotne jest, aby uczestnicy myśleli, że wszystkie grupy grają w tę samą grę. Warto skorzystać z okazji i do zamiany miejsc wybrać osoby, które udzielały się mniej podczas sesji.

Aby spełnić powyższe warunki, zalecamy, aby co najmniej 2 osoby zajęły się organizacją gry. W celu dokonania refleksji zadaj pytania, takie jak „Podziel się swoimi wrażeniami z gry”,

„Jakie możemy wyciągnąć wnioski?” i przygotuj się na uczucia dyskomfortu i opór ze strony uczestników podczas tego ćwiczenia.

Przykłady:

Game applied





2021