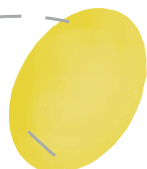
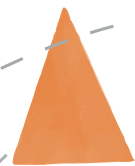
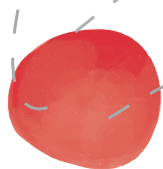


# Inni to My



Zmiana

Włączanie

Różnorodność

Edukacja

Inspiracja

Jak poruszać tematykę różnorodności, płci,  
dyskryminacji ze względu na orientację  
psychoseksualną oraz tożsamość płciową  
w środowisku szkolnym.



# INNITO MY

Jak poruszać tematykę różnorodności,  
płci, dyskryminacji ze względu  
na orientację psychoseksualną  
oraz tożsamość płciową  
w środowisku szkolnym.

Tytuł: Inni to My

Jak poruszać tematykę różnorodności, płci, dyskryminacji ze względu na orientację psychoseksualną oraz tożsamość płciową w środowisku szkolnym.

Wydawca: Fundacja Instytut Działań Twórczych

Ul. 28 Pułku Strzelców Kaniowskich 71/73

90 – 558 Łódź



Autorki: Kinga Karp, Alicja Małek, Dana Solonean, Anna Popławska, Wanda Baranowska,

Małgorzata Kosiorek, Justyna Wielgus, Iwona Młynarczyk

Dostosowanie narzędzi warsztatowych: Dana Solonean, Alicja Zachert

Korekta merytoryczna: Kinga Karp, Alicja Małek

Opracowanie graficzne i skład: Alessandro Mignemi

Projekt okładki: Virginia Garcia Moreno

Publikacja wydana w ramach projektu „Inni to My” realizowanego w ramach Programu „Obywatele dla Demokracji”, finansowanego z Funduszy EOG.



Publikacja nieodpłatna, nie może być sprzedawana.

Publikacja wydana na licencji Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne 3.0 Polska. Tekst licencji:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/pl/legalcode>

ISBN: 978-83-944657-0-4

# Spis treści

	Wstęp. Jak korzystać z podręcznika	7
1.	Jak pracować z uczniem i uczennicą należącą do społeczności LGBT+?	9
2.	Edukacja pozaformalna	16
2.1.	Edukacja formalna, nieformalna oraz pozaformalna	16
2.2.	Scenariusz działania w edukacji pozaformalnej	19
2.3.	Facylitacja. Jak prowadzić ćwiczenia w edukacji pozaformalnej	26
2.4.	Wnioski	29
3.	Narzędziownik	30
4.	Słownik	65
	Podziękowania. O projekcie	69
	Bibliografia	70





# Wstęp

## Szanowne Czytelniczki, szanowni Czytelnicy!

Niezmiernie cieszymy się, że sięgnęliście po publikację „Inni to My”, będącą efektem współpracy z przedstawicielkami oraz przedstawicielami instytucji oraz organizacji edukacyjnych z Łodzi i województwa łódzkiego. Inicjatywy, w ramach, której starałyśmy się dołożyć swoją cegiełkę do procesu budowania szkoły otwartej, świadomej, bezpiecznej, włączającej i wrażliwej na potrzeby wszystkich jej aktorów, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb młodzieży z grupy LGBT+.

Coraz częściej słyszymy głosy podkreślające niezwykle znaczenie, jakie odgrywają inicjatywy przeciwdziałające dyskryminacji ze względu na orientację psychoseksualną oraz tożsamość płciową w środowisku szkolnym. Widzimy uczniów i uczennice „wychodzących z szafy”, mówiących w swoim imieniu, nauczycieli i nauczycielki zadających pytania i podnoszących kwestię orientacji psychoseksualnej i tożsamości płciowej podczas lekcji. Obserwujemy grono pedagogów oraz psychologów poszerzających posiadane kompetencje w temacie różnorodności; grupy rówieśników publicznie wspierające i okazujące solidarność swoim nieheteroseksualnymi kolegom i koleżankom. Mimo to wciąż napotykałyśmy na wiele nieporozumień i uproszczonych informacji dotyczących społeczności LGBT+, powielanych w przestrzeni szkoły i systemu edukacji.

Wierzymy, że wiedza, którą znajdziecie w niniejszej publikacji, w połączeniu z drzemiącym w każdym z was potencjałem, przyczyni się do wprowadzenia pozytywnej zmiany w przestrzeni szkoły. Zmiany kompleksowej, szanującej potrzeby wszystkich stron zaangażowanych w oświatę.

Wszak homofobia nie dotyczy jedynie młodzieży z grupy LGBT+, ma konsekwencje dla całego środowiska szkolnego, którego jesteście częścią.

## Co znajdziecie w podręczniku. Jak z niego korzystać.

W naszym zamyśle publikacja adresowana jest do osób pracujących z młodzieżą – do grona pedagogicznego, psychologów, pedagogów, edukatorów i edukatorek. Do tych z was, którzy chcą wyjść poza ramy klasycznie pojmowanej lekcji szkolnej i poszukują inspiracji do prowadzenia działań edukacyjnych o tematyce równościowej i antydyskryminacyjnej. Do osób, które wierzą, że młodzież jest gotowa do poruszania tematów powszechnie uznawanych za tematy tabu, a otwartą i szczerą rozmową możemy dać im siłę i wsparcie do stanowienia o sobie i reagowania na przejawy dyskryminacji.

Publikacja, którą przekazujemy w wasze ręce składa się z trzech komplementarnych rozdziałów. Każdy z nich oparty jest z jednej strony na doświadczeniach osób uczestniczących w projekcie, z drugiej stanowi odpowiedź na ich potrzeby. W pierwszej części znajdziecie podstawowe rekomendacje i wnioski do pracy psychologiczno-pedagogicznej z młodzieżą LGBT+, które powstały, jako efekt wspólnych rozważań i pracy w placówkach oświatowych. Zostały wypracowane we współpracy z Kingą Karp, trenerką antydyskryminacyjną, psycholożką, edukatorką seksualną. Dwa kolejne to: wprowadzenie do realizacji działań edukacyjnych w duchu edukacji pozaformalnej oraz zbiór narzędzi – ćwiczeń, poruszających tematykę różnorodności, płci, dyskryminacji ze względu na orientację psychoseksualną oraz tożsamość płciową.

W tym miejscu chciałybyśmy na chwilę zatrzymać się i przybliżyć zamysł, jako towarzyszył nam przy tworzeniu dwóch ostatnich rozdziałów. Rozdział przybliżający metodologię edukacji pozaformalnej to kompendium podstawowych informacji na temat tego, z jakich elementów powinno składać się działanie edukacyjne, jak je zaplanować i przeprowadzić, na co zwracać uwagę. Zachęcamy do zapoznania się z jego zawartością w pierwszej kolejności. Szczególnie,

jeżeli dopiero zaczynacie zgłębiać tematykę edukacji pozaformalnej. Rozdział ten zawiera schemat scenariusza warsztatu, który polecamy wykorzystać, jako gotowe narzędzie do planowania działania edukacyjnego. Zachęcamy, aby uzupełnić go propozycjami konkretnych ćwiczeń, umieszczonych w ostatnim rozdziale. Znajdziecie w nim szereg gotowych propozycji warsztatowych, z których możecie swobodnie wybierać i tworzyć scenariusz swojego działania. Odnajdziecie tam zarówno ćwiczenia zasadnicze, jak i przykłady ćwiczeń wspierających – tzw. „energiserów”, „lodołamaczy”, sposoby tworzenia kontraktu grupowego czy przeprowadzenia ewaluacji.

Chciałybyśmy gorąco zachęcić do kreatywnego korzystania z zaproponowanych ćwiczeń-modyfikujcie i dostosowujcie je do swoich potrzeb. W naszym przekonaniu nie istnieją idealne narzędzia, które sprawdzają się „zawsze i wszędzie”. Przede wszystkim bądźcie otwarci na potrzeby i możliwości własne oraz grupy, z którą pracujecie.

Mamy nadzieję, że publikacja stanie się dla was inspiracją – do dalszych poszukiwań, dzielenia się, poznawania i kształtowania rzeczywistości szkolnej wspierającej, otwartej na dialog i różnorodność.

Z wyrazami szacunku  
zespół projektu „Inni to My”  
Alicja Zachert  
Dana Solonean  
Kinga Karp





# 1. Jak pracować z uczniem i uczennicą należącą do społeczności LGBT+?

*Mnie też marzy się świat, w którym kolor skóry, religie, sytuacja materialna, płeć, wiek czy orientacja psychoseksualna nie będą miały dla ludzkości żadnego znaczenia. Gdzie każda kobieta, każdy mężczyzna i każdy, kto poszukuje odpowiedzi na pytania, kim jest, znajdzie dla siebie przestrzeń pełną akceptacji i zrozumienia. W niej, każdy spotka się z dobrym traktowaniem, wsparciem i komunikatami: <<Chcę z Tobą współpracować.... Jak mogę Ci pomóc?>>*

Basia Michalska – uczestniczka projektu  
EduKABE Fundacja Kreatywnych Rozwiązań

Jednym z celów warsztatów prowadzonych w ramach projektu „Inni to My” była analiza sytuacji młodej osoby nieheteroseksualnej czy transpłciowej funkcjonującej w rzeczywistości szkolnej. Na drugim etapie osoby uczestniczące zastanawiały się jak pracować z takim uczniem czy uczennicą, w jaki sposób rozmawiać, jakiego typu wsparcie oferować i wreszcie jakie działania podejmować w szkole, by uwrażliwić społeczność szkolną na różnorodność w zakresie tożsamości ich koleżanek i kolegów. W wyniku naszych wspólnych rozważań oraz doświadczeń pracy w szkołach i innych placówkach oświatowych powstała lista wniosków do pracy psychologiczno - pedagogicznej z młodzieżą LGBT+. Wskazówki te opierają się zarówno na źródłach w postaci opracowań psychologicznych i terapeutycznych<sup>1</sup>, standardach edukacji antydyskryminacyjnej<sup>2</sup>, jak i osobistych doświadczeniach zawodowych osób uczestniczących w projekcie.

## Podjęcie afirmatywne

U podstaw skutecznej pomocy psychologiczno-pedagogicznej osobom LGBT+ leżą założenia pełnego szacunku i afirmacji tożsamości seksualnej i płciowej osoby, którą chcemy wspierać. W największym skrócie polega to na tym, że ja, jako pedagog czy psycholog w pełni akceptuję orientację seksualną i tożsamość płciową mojego ucznia czy uczennicy, niezależnie od tego, czy jest ona większościowa (heteroseksualność, cisplciowość) czy też mniejszościowa (homo- i biseksualność, transpłciowość). Podejście takie w szczególności rekomenduje się w przebiegu procesów terapeutycznych, podczas których łatwo wpaść w pułapkę doszukiwania się przyczyn trudności zgłaszanych przez osobę wspieraną właśnie w aspekcie jego czy jej seksualności. W podejściu tym uwzględnia się szerszy kontekst społeczno-polityczny, gospodarczy, historyczny i kulturowy, w którym to najczęściej swoje źródła mają wrogie postawy wobec osób LGBT+<sup>3</sup>. Większość poniższych rekomendacji to elementy tworzące oraz osadzone właśnie w podejściu afirmatywnym.

To, co odróżnia geja czy lesbijkę (o osobie transpłciowej nie wspominając), od osoby heteroseksualnej szukającej wsparcia, to przede wszystkim doświadczenie stresu mniejszościowego, jakiemu są poddawane stopniowo odkrywając elementy swojej tożsamości, które nie przystają do szeroko rozpowszechnionych wzorców realizacji seksualności i płciowości w tradycyjnie

<sup>1</sup>Perez, R. M., DeBord, K. A. Bieschke, K. J., *Podręcznik poradnictwa i psychoterapii osób homoseksualnych i biseksualnych*, Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa 2014.

<sup>2</sup> *Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011.

<sup>3</sup> Dulak, K. i Świerszcz, J., *Przemoc i uwłasnowolnienie. Wsparcie psychologiczne dla osób LGBT*, Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa 2013.

i stereotypowo ujmowanych rolach. O stresie mniejszościowym wynikającym z uprzedzeń funkcjonujących w społeczeństwie pisze wielu badaczy (głównie amerykańskich)<sup>4</sup>, prace nad zagadnieniem wykonywał tuż po II Wojnie Światowej znany psycholog osobowości Gordon Allport, który dowiódł, iż mechanizmy doprowadzające do takich tragedii jak Holocaust mają swoje źródło w stereotypach i uprzedzeniach przejawiających się początkowo jako obelżywe słowa (rozumiane dziś jako mowa nienawiści), oraz iż osoby należące do grup dyskryminowanych poddawane są specyficznej presji, która odbija się na ich dobrostanie psychicznym<sup>5</sup>.

Osoby z grup defaworyzowanych doświadczają stresu mniejszościowego w formie chronicznej – jest to pewien stan społeczno-kulturowy uwarunkowany procesami, hierarchią, działaniem norm społecznych i instytucji, które nie dostrzegają specyficznych potrzeb osób z tych grup, wyrzucając je tym samym (w niektórych obszarach życia) poza nawias funkcjonowania w społeczności na prawach i zasadach przynależnych wszystkim obywatelom i obywatelkom. Sytuacja ta może doprowadzić do powstania zjawiska, jakim jest zinternalizowana homofobia, czyli uwewnętrzniona niechęć samych gejów i lesbijek do homoseksualności i osób homoseksualnych. Najczęściej nieświadomiona, przekłada się na brak akceptacji własnej seksualności oraz trudności we wchodzeniu w bliskie relacje. Znacznie opóźnia moment akceptacji własnej homoseksualności lub uniemożliwia dotarcie do momentu, który składa się na tzw. coming out, czyli przyznanie się przed samym sobą, a w dalszej kolejności przed innymi osobami z otoczenia, że jest się osobą nieheteroseksualną. Moment coming outu przypada statystycznie najczęściej na czas dojrzewania, który sam w sobie jest okresem trudnym i pełnym emocjonalnych wyzwań dla młodego człowieka.

To wszystko daje obraz dodatkowych trudności, jakie stoją przed nastoletnią osobą ze społeczności LGBT+. Osoba pracująca w szkole pełniąca funkcję tzw. „pomagacza” musi mieć tego świadomość oraz sięgnąć po bogatą literaturę fachową z tego zakresu, aby w sposób bezpieczny oraz rzetelny udzielić potrzebnego wsparcia.

### Osoba zgłaszająca się po pomoc jest ekspertką/ekspertem we własnej sprawie

Odnośząc się do podejścia afirmatywnego, pierwszą zasadą w kontakcie osoby piastującej stanowisko psychologa czy pedagoga w szkole z uczniem i uczennicą LGBT+, powinna być zasada powstrzymywania się od oceniania. Oznacza to m.in. niedecydowanie samodzielnie, co mojemu klientowi czy klientce jest najbardziej potrzebne. Tylko ona sama, jako podmiot w oddziaływaniach pomocowych, jest w stanie określić, z jakim problemem do Ciebie przychodzi i jakiego rodzaju wsparcia w związku z tym oczekuje. Twoją rolą, jako osoby wspierającej, jest takie poprowadzenie rozmowy, które pomoże jej samej dotrzeć do źródła problemów oraz potrzeb z nimi związanych. Pomocne tu może okazać się przypomnienie o zasadzie dyskrecji, obowiązującej z racji zajmowanego przez Ciebie stanowiska. Stosowanie prostych zabiegów językowych również zachęci młodą osobę do poszukiwań owych źródeł:

Z czym przychodzisz?, Gdzie według Ciebie leży problem?

Jak mogę Ci pomóc?, Czego ode mnie w związku z tą sytuacją oczekujesz?

Fajnie, że mi o tym mówisz., Jestem zainteresowana/y Twoją historią.

Chcę Ci pomóc – wyznaczmy wspólnie zakres tego, w czym mogę Ci wesprzeć.

Jakie są Twoje obawy w związku z...?

Warto mieć w swoim gabinecie listę kontaktów do organizacji, specjalistów z zakresu zdrowia, a także listę miejsc w swojej okolicy, do których młoda osoba może udać się po dodatkowe

<sup>4</sup> Nelson, T., *Psychologia uprzedzeń*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.

<sup>5</sup> Allport, G., *The nature of prejudice*, Mass.: Addison Wesley, Cambridge 1954.

wsparcie i pomoc, ale także miejsca, gdzie spotka inne osoby LGBT+, z którymi może zawrzeć znajomość i wejść w grupę rówieśniczą, która nie będzie jej oceniać przez pryzmat orientacji seksualnej czy tożsamości płciowej. Taka akceptująca grupa rówieśnicza jest gwarantem dobrego samopoczucia i budowania zdrowej samooceny u nastolatków. Należy oczywiście pracować jednocześnie ze społecznością szkolną, w której mogą pojawiać się oznaki braku akceptacji lub wręcz niechęci do ucznia lub uczennicy, z którą pracujemy. Więcej na ten temat znajdziesz w dalszej części tego rozdziału.

### Czego zdecydowanie należy unikać w rozmowie z osobą LGBT+:

- mówienia o homo- czy biseksualności w kontekście choroby, zaburzenia, odchylenia od normy (Światowa Organizacja Zdrowia wykreśliła homoseksualizm z listy chorób i zaburzeń psychicznych w 1990 roku, wydając nieco później zaktualizowany podręcznik ICD-10; dziś WHO wyróżnia trzy równoprawne orientacje seksualne, jako warianty zdrowej seksualności: homoseksualna, biseksualna i heteroseksualna)<sup>6</sup>;
- udzielania rad bez wyraźnej prośby ze strony osoby poszukującej wsparcia;
- moralizowania;
- omawiania indywidualnego problemu na forum klasy bez wyraźnej prośby samej osoby zainteresowanej;
- stwierdzeń typu „to tylko faza eksperymentów, przejdzie Ci na pewno”;
- stosowania heteronormatywnych założeń w rozmowie z jakimkolwiek uczniem czy uczennicą, np. „jak wyjdiesz za mąż...”, „jak będziesz miała dzieci” itp.;
- ciekawości, uporczywego dopytywania o szczegóły nieistotne w obszarze problemowym (np. uczeń zgłasza, że doświadcza homofobicznej przemocy, a „pomagacz” dopytuje o to, kiedy i jak uświadomił sobie swoją homoseksualność);
- outowania, czyli mówienia innym osobom (rodzicom, koleżankom i kolegom z pracy, dyrekcji, klasie) o orientacji seksualnej ucznia lub uczennicy bez jego zgody ani wyraźnej prośby.

### Świadomość własnych uprzedzeń

Większość podejść terapeutycznych i terapii osobowości czy technik diagnostycznych używanych w psychologii jest z założenia (w sposób ukryty bądź jawny) homonegatywnych oraz heteroseksistowskich. Oznacza to, iż koncentrując się na relacjach lub badając je, zakładają wyłącznie relacje heteroseksualne, jako gwarant dobrostanu psychicznego i życiowego spełnienia, a stereotypowe role przypisane mężczyznom i kobietom nie są poddawane żadnej refleksji. Są wręcz powielane, jako wzorcowe i stanowiące społeczną normę. Nie dziwi, zatem fakt, iż większości kształconym w Polsce psychologom, pedagogom czy terapeutom (różnych płci) brakuje podstaw wiedzy z zakresu orientacji seksualnych i tożsamości płciowych. Doraźnym rozwiązaniem tego impasu, jakie widzą osoby uczestniczące w projekcie „Inni to My”, może być samokształcenie, ale przede wszystkim uczestnictwo w warsztatach i treningach antydyskryminacyjnych. Rozwiązaniem idealnym byłoby oczywiście wdrażanie tych treści w programy kształcenia specjalistów i specjalistek w zakresie pomocy psychologiczno-pedagogicznej, czym zajmują się m.in. Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej czy Kampania Przeciw Homofobii. Na chwilę obecną jednak warto korzystać z tego, co oferuje rynek szkoleń dodatkowych.

<sup>6</sup> ICD-10 Międzynarodowa Statystyczna Klasyfikacja Chorób i Problemów Zdrowotnych, Rewizja X, Tom I, World Health Organisation, 2008.

Udział w projektach podobnych do niniejszego lub śledzenie informacji o bezpłatnych szkoleniach antydyskryminacyjnych jest tym, co w tej chwili najbardziej dostępne i polecane, aby:

- zdobyć wiedzę na temat mechanizmu dyskryminacji i jego źródeł w szkodliwych stereotypach, a także wiedzę dotyczącą mnogości tożsamości społecznych, przez które można być narażonym na gorsze traktowanie w obszarze indywidualnym, instytucjonalnym czy też systemowym;
- dokonać zmian na poziomie postawy, w tym skonfrontować się z własnymi uprzedzeniami, aby mieć ich świadomość w relacjach pomocowych;
- nabyć umiejętności rozpoznawania sytuacji dyskryminujących oraz aktywnego reagowania na nie, wzmacniając swoją autentyczność, jako osoby oferującej pomoc dla przedstawicieli i przedstawicielek różnych mniejszości (w tym seksualnych)<sup>7</sup>.

Udział w warsztacie lub treningu antydyskryminacyjnym pomoże ci także w uwrażliwieniu się na kulturę, wartości oraz opresję, jakiej doświadczają młodzi nieheteroseksualni uczniowie i uczennice. Zrozumienie tej perspektywy jest niezbędnym elementem w budowaniu własnej autentyczności oraz profesjonalizmu, jako osoby świadczącej pomoc psychologiczno-pedagogiczną dla młodego geja, lesbijki, osoby biseksualnej czy transpłciowej. Ponadto znacznie redukuje ryzyko przeniesienia negatywnych nastawień do homoseksualności czy transpłciowości na osobę, którą masz na celu wesprzeć.

W poznaniu kontekstu społecznego funkcjonowania osób LGBT+ w heteronormatywnym świecie znakomicie pomagają teksty i obrazy kultury, tj. filmy, książki czy wystawy poruszające tę tematykę. Znakomicie sprawdzą się także osobiste doświadczenia ze społecznością LGBT+.

Osoby uczestniczące w naszym projekcie, jako szczególnie wartościowe w tym zakresie wskazały spotkania z matkami geja i lesbijki oraz młodzieżą nieheteroseksualną (spotkania zostały zorganizowane w ramach projektu z pomocą Fabryki Równości, lokalnej organizacji wspierającej osoby LGBT+). Nic nie gwarantuje tak wysokiego poziomu zrozumienia mechanizmów opresji i problemów, z jakimi borykają się osoby z grup mniejszościowych, niż osobisty kontakt z nimi. Zachęcamy do tego, aby pojawiać się na otwartych spotkaniach dotyczących problematyki osób LGBT+. Spotkania takie w różnorodnych formułach, tj. Żywa Biblioteka, panele dyskusyjne, bezpłatne konferencje i seminaria, spotkania autorskie, są najczęściej organizowane przez instytucje kultury, nauki czy organizacje pozarządowe. W Łodzi i województwie będą to na przykład Fabryka Równości, Stowarzyszenie Tkalnia ze Zgierza, Centrum Dialogu im. Marka Edelmana, Uniwersytet Łódzki (w szczególności Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Instytut Psychologii czy Ośrodek Naukowo-Badawczy Problematyki Kobiet), SPUNK Fundacja Nowoczesnej Edukacji, Fundacja Edukacji i Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego, Fundacja Instytut Działań Twórczych, Fundacja EDUKABE.

Mając na uwadze fakt, iż w obecnej sytuacji społeczno-politycznej oraz przy obecnym stanie świadomości społecznej dotyczącej problemów związanych z wykluczeniem i dyskryminacją, aktywne wspieranie równości i przeciwdziałanie dyskryminacji w placówce oświatowej może stać się przyczynkiem do poczucia osamotnienia dla działającego nauczyciela czy nauczycielki, bardzo ważnym aspektem dbania o siebie, jako o osobę pomagającą, jest poszukiwanie i utrzymywanie kontaktów z innymi przedstawicielami rad pedagogicznych, którzy i które wykonują podobną pracę. Mowa tu o potrzebie sieciowania, czyli współtworzenia sieci kontaktów z osobami, organizacjami czy instytucjami, które będą dla Ciebie wsparciem w każdej sytuacji, z jaką zetkniesz się w szkole, jeżeli w gronie najbliższej współpracujących osób identyfikujesz brak wyraźnych sojuszników i sojuszników. Osoby uczestniczące w projekcie „Inni to My” już stanowią taką sieć, warto jednak pamiętać o możliwościach zrzeszania się i przyłączania do istniejących struktur zarówno na

<sup>7</sup> Branka, M. i Cieślukowska, D., *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, Villa Decius, Kraków 2010.

gruncie lokalnym, jak i ogólnopolskim czy nawet międzynarodowym. Polecamy grupę w portalu społecznościowym Facebook o nazwie „Nauczyciele i nauczycielki tolerancji”, „Szkoła tolerancji”, „Szkoła równości” – warto rozpocząć poszukiwanie lokalnych sojuszniczek i sojuszników właśnie w Internecie.

## Praca ze społecznością szkolną

Statystycznie w każdej szkole jest od 5 do 10% osób nieheteronormatywnych<sup>8</sup>, zarówno wśród dzieci i młodzieży, jak i kadry pedagogicznej. Najnowsze badania nad homofobią w Polsce<sup>9</sup> wskazują, że 44% osób LGTB doświadcza przemocy psychicznej motywowanej uprzedzeniami ze strony osób obcych (59% przypadków przemocy) oraz ze strony kolegów i koleżanek ze szkoły lub uczelni (37% przypadków przemocy). Aż 76% uczniów i uczennic LGTB zauważa taką przemoc w swojej szkole. Najczęściej doświadczają jej chłopcy. Paradoksalnie nie jest to związane z ich faktyczną orientacją seksualną, ale z domniemaną homoseksualnością, kojarzoną stereotypowo z określonym rodzajem stroju czy sposobu ekspresji.

Mając na uwadze te statystyki oraz fakt, iż jawnie wyrażane uprzedzenia wobec osób nieheteroseksualnych negatywnie wpływają na osoby LGBT+ w szkole, jasnym jest, iż działania antyhomofobiczne czy też szersze – antydyskryminacyjne – są w dzisiejszej Polsce koniecznością. Wspieranie samego ucznia czy uczennicy nie będzie skuteczne, jeśli nie zajmiesz się jednocześnie problemem szerzenia nienawiści i przemocy w społeczności szkolnej. Co, niestety, ma miejsce bardzo często.

Wnioski z sesji ewaluacyjnej całego projektu są jednoznaczne – edukacja antydyskryminacyjna wprowadzona do szkoły systemowo jest konieczna. Mówią o tym nie tylko wytyczne Systemu Ewaluacji Oświaty<sup>10</sup> czy raporty Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej<sup>11</sup>, ale też same nauczycielki i nauczyciele z naszego projektu, którzy – pomimo z sukcesem prowadzonych działań (głównie warsztatowych), mających na celu uwrażliwienie młodzieży na problem dyskryminacji – dostrzegają ogromną potrzebę wprowadzenia inicjatyw na większą skalę. Bardziej systemowych niż jednostkowych, bardziej systematycznych niż jednorazowych. Najważniejsze jest to, aby działaniami objąć całą społeczność szkolną, poczynając od rady pedagogicznej i dyrekcji, skończywszy na pracownikach i pracownikach administracyjnych i porządkowych.

Na pytanie, co mają począć uczniowie z nowo zdobytą wiedzą na świetnie zorganizowanych warsztatach czy w ramach Żywej Biblioteki, skoro dorosłe osoby sprawujące nad nimi pieczę pedagogiczną dopuszczają się dyskryminujących stwierdzeń i praktyk, propozycje uczestniczek sesji ewaluacyjnej projektu są w tym zakresie następujące:

- szkolenia dla rad pedagogicznych w ramach współpracy z organizacjami pozarządowymi, choć najkorzystniej byłoby, gdyby warsztaty antydyskryminacyjne były na stałe w ofercie Ośrodków Doskonalenia Nauczycieli – tego typu instytucje uwiarygodniają potrzebę wprowadzania tematu dyskryminacji do szkoły;
- regularne działania wokół przeciwdziałania dyskryminacji, np. Szkolne Obchody Dnia Tolerancji czy miesiące tematyczne zakładające interseksjonalność we wprowadzaniu tematu – na wszystkich przedmiotach, w pokoju nauczycielskim, na szkolnych korytarzach;

<sup>8</sup> <http://www.homoseksualizm.org.pl/ile-jest-osob-homoseksualnych/> [dostęp 21.03.2016].

<sup>9</sup> Makuchowska, M. i Pawłega, M. (red.), *Sytuacja społeczna osób LGTB. Raport za lata 2010 i 2011*, Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa 2011.

<sup>10</sup> [http://www.npseo.pl/action/requirements/wymaganie5\\_ksztaltowane\\_sa\\_postawy\\_i\\_respektowane\\_normy\\_spoleczne](http://www.npseo.pl/action/requirements/wymaganie5_ksztaltowane_sa_postawy_i_respektowane_normy_spoleczne) [dostęp: 22.03.2016].

<sup>11</sup> Abramowicz, M. (red.), *Wielka nieobecna. O edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011; Gawlicz, K., Rudnicki, P. i Starnawski, M. (red.), *Dyskryminacja w szkole – obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2015.

- zapisy antydyskryminacyjne w statucie szkoły oraz innych szkolnych dokumentach, tj. Szkolny Program Wychowawczy, Szkolny Program Profilaktyki, Regulamin Szkoły czy Profil Absolwenta.

## Rodzice też potrzebują wsparcia

Wspieranie dziecka LGBT+ jest ważne, ale jako osoba mająca w szkole kontakt także z rodzicami, możesz to wykorzystać do bycia oparciem i dla nich. Oczywiście pod warunkiem, że wiesz o orientacji seksualnej czy tożsamości płciowej swojego dziecka (pamiętaj: outing, czyli informowanie innych o orientacji czy tożsamości danej osoby bez jej wyraźnej zgody jest formą przemocy!).

Jest takie powiedzenie, że kiedy dziecko wychodzi z szafy, rodzice się do niej chowają<sup>12</sup>. Dla dziecka, bowiem coming out jest punktem zwrotnym, momentem, w którym poziom akceptacji dla samego siebie nareszcie pozwala na rozpoczęcie procesu pokazywania się coraz większemu gronu osób takim, jakim się jest. Dla rodzica czy opiekuna to najczęściej duże zaskoczenie i pierwsze zetknięcie się z tematem nieheteroseksualności. Zdarzeniu temu towarzyszą często trudne uczucia, takie jak niedowierzanie, smutek, lęk o przyszłość dziecka, poczucie straty własnych marzeń oraz planów snutych wobec dziecka, niekiedy nawet złość i odrzucenie swojej córki czy syna. Rodzice osób LGBT+ często mówią, że po dowiedzeniu się o tożsamości dziecka przez długi czas nie są w stanie z nikim o tym porozmawiać, tkwiąc w poczuciu wstydu, obaw i niepewności. Dlatego jeśli rodzic czy opiekun przychodzi do ciebie z prośbą o rozmowę, jest to wyraz dużego zaufania oraz potrzeby realnego wsparcia.

Problematyka rodziców osób LGB jest obszernie opisana w publikacji KPH<sup>13</sup> na ten temat. Działająca w Łodzi i okolicach Fabryka Równości skupia także grupę rodziców gejów i lesbijek, które służą wsparciem dla innych w podobnej sytuacji. Można się z nimi skontaktować pisząc na adres: rodzice@fabrykarownosci.com.

## Koniec z tabu, czyli swobodne mówienie o nieheteroseksualności

Każda szkoła czy inna placówka oświatowa ma swoją kulturę organizacyjną, opartą na oficjalnie sformułowanych regulacjach, ale też tych niepisanych zasadach, których grono pedagogiczne przestrzega dbając o swoją integralność i spójność. Szkoła szkole nierówna, ale większość osób w niej zatrudnionych (co wynika z naszego doświadczenia pracy z gronem pedagogicznym i młodzieżą), deklaruje, iż istnieją obszary i tematy, których w szkole po prostu się nie porusza – ani w formie dyskusji między dorosłymi, ani w kontaktach ze społecznością uczniowską.

Seksualność jest jednym z tych tematów, jeżeli nie najbardziej unikanych i tabuizowanych. Nie będziemy koncentrować się tu na przyczynach takiego stanu rzeczy, które – jak można się domyśleć – są bardzo złożone. Zachęcamy natomiast do przełamywania tej zmowy milczenia, jeśli zależy ci na tym, aby osoby nieheteronormatywne czuły się w szkole akceptowane. Poruszanie tematów dotyczących seksualności bez wstydu, używanie języka równościowego w sposób swobodny – taka postawa nauczycielek i nauczycieli działa modelująco i jest skuteczna, jeśli chcesz współtworzyć przestrzeń wolną od dyskryminacji i przemocy. Kiedy młody człowiek widzi i słyszy, że jako autorytet mówisz swobodnie o homoseksualności, transseksualności, różnorodności, to jest to sygnał dla niego, że tematy te są częścią naszego życia, a bycie osobą LGBT+ nie jest ani niczym lepszym, ani gorszym – po prostu jednym z elementów czyjejś tożsamości.

<sup>12</sup> 'Coming out' pochodzi od sformułowania 'coming out of the closet', czyli 'wychodzić z szafy/ukrycia'

<sup>13</sup> Gajewska, K. i Remin, K. (red. i tłum.), *My Rodzice. Pytania i odpowiedzi rodziców lesbijek, gejów i osób biseksualnych*, Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa 2011.

Na temat języka wrażliwego na płeć i orientację seksualną można by napisać całą książkę, tutaj sygnalizujemy, że jest to jeden z ważniejszych elementów, na jaki warto zwrócić uwagę przyglądając się sobie, jako osobie mającej udzielać wsparcia.

Z przełamaniem istniejącego tabu wiąże się także aktywne reagowanie na mowę nienawiści, na komentarze i zaczepki na tle homofobicznym, ale także na inne formy dyskryminacji ze względu na wszelkie przesłanki (wiek, płeć, tożsamość płciową, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne i narodowe, kolor skóry, wyznanie bądź bezwyznaniowość, status społeczno-ekonomiczny itp.).

Na jednym ze spotkań projektowych z młodzieżówką z Fabryki Równości (nastoletni geje, lesbijki i osoby biseksualne) zadano pytanie o to, po czym młodzi ludzie mogą poznać nauczyciela i nauczycielkę godną zaufania, z którą zdecydowaliby się rozmawiać o sprawach związanych ze swoją orientacją psychoseksualną. Wszystkie zebrane w dyskusji panelowej osoby twierdziły, że nauczyciela - sojusznika rozpoznać można po tym, jak reaguje na przemoc i dyskryminację na szkolnym korytarzu. Reagowanie jest dla nich oznaką rozumienia mechanizmów dyskryminacji, a także bycia autentycznie akceptującą dla różnorodności osobą. To ci z grona pedagogicznego zostaną obdarzeni zaufaniem, którzy i które nie boją się mówić o homofobii głośno, którzy nazywają rzeczy po imieniu.

Nie można przy tym nie wspomnieć o wadze spójności w komunikowaniu się z uczniami i uczennicami. To, CO mówisz i KIEDY, jest ważne. Ale to JAK to mówisz, ma kolosalne znaczenie dla nadania twoim komunikatom autentyczności. Psycholog czy pedagog powinien w szczególności sposób dbać o spójność swojej mimiki, tonu głosu, gestykulacji i postawy ciała z tym, co przekazuje werbalnie. Dzieci i młodzież bardzo szybko wyczuwają brak autentyczności i wiary w to, co mówisz. Ważne, abyś mówił/a to, do czego masz przekonanie. Jeśli brakuje ci wiedzy w jakimś obszarze lub pytanie uczennicy czy ucznia jest dla ciebie trudne – powiedz im o tym. Nie ma nic złego w tym, że nie wiesz wszystkiego.

Opracowały: Alicja Małek i Kinga Karp



## 2. Edukacja pozaformalna

### 2.1. Edukacja formalna, nieformalna oraz pozaformalna

Istnieje wiele rodzajów uczenia się, zależnie od kontekstu edukacyjnego.

Uczymy się w szkołach, w gronie rodzinnym, podczas nieformalnych spotkań, obozów letnich, na uniwersytetach, w pracy czy w kościele. Każde z tych miejsc stanowi część różnych koncepcji edukacyjnych - edukacji formalnej, nieformalnej oraz pozaformalnej.

**EDUKACJA FORMALNA** odnosi się do zinstytucjonalizowanego systemu edukacji, obejmującego naukę od szkoły podstawowej po szkołę wyższą, w tym kształcenie specjalistyczne oraz programy edukacyjne.

Cechy charakteryzujące edukację formalną:

- odbywa się głównie w przestrzeni szkoły i sal lekcyjnych;
- poruszane treści i tematyka wybierane są zazwyczaj przez nauczyciela, nauczycielkę lub inną grupę, której przypisuje się autorytet;
- istnieje z góry ustalona hierarchia pomiędzy nauczycielem, nauczycielką a uczniem, uczennicą;
- zdobyta wiedza sprawdzana jest za pomocą formalnych testów.

Edukacja nieformalna odnosi się do procesu trwającego przez całe życie<sup>14</sup>, podczas którego nabywamy i uczymy się określonych postaw, wartości, umiejętności oraz wiedzy. Uczymy się m.in. od przyjaciół, rodziców, sąsiadów, a także poprzez nasze codzienne doświadczenia. Edukacja nieformalna to coś tak prostego jak odkrycie nowej informacji dzięki obserwowaniu przyjaciela czy kolegi z pracy.

Cechy charakteryzujące edukację nieformalną:

- nigdy nie jest zorganizowana, często ma charakter spontaniczny;
- nie istnieją żadne formalne programy nauczania;
- rolę sali lekcyjnej odgrywa otaczająca się rzeczywistość;
- uczenie nieformalne jest trudne do zmierzenia, oszacowania;
- rolę nauczyciela/nauczycielki może pełnić każda osoba, która posiada nieco więcej doświadczenia niż osoba ucząca się.

Edukacja pozaformalna obejmuje wszelkie celowe, dobrowolne i zaplanowane programy kształcenia indywidualnego i społecznego mające na celu rozwój szeregu umiejętności, kompetencji i postaw, które nie są bezpośrednio objęte programem nauczania w ramach edukacji formalnej.

Cechy charakteryzujące edukację pozaformalną:

- jest procesem zaplanowanym;
- ma na celu poprawienie zakresu posiadanych umiejętności, wiedzy i postaw;
- odbywa się poza programem edukacji formalnej, ale jednocześnie uzupełnia go;
- udział w niej jest dobrowolny;
- działania edukacyjne prowadzone są przez doświadczonych liderów i liderki;

<sup>14</sup> Klocker S., *Manual for facilitators in non-formal education*. Council of Europe Directorate of Youth and Sport, Council of Europe Publishing 2009.



- koncentruje się na potrzebach osób uczących się;
- osoby uczące się traktowane są źródło wiedzy; wszyscy dzielą się umiejętnościami;
- każda osoba biorąca udział w procesie jest doceniana i szanowana za swój udział.

Edukacja formalna, nieformalna i pozaformalna są komplementarnymi i wzajemnie wzmacniającymi się elementami procesu uczenia się przez całe życie. Ponieważ odnoszą się do różnorodnych aspektów edukacji, wzajemnie się równoważą.

Podręcznik, który właśnie czytasz wykorzystuje metodologię edukacji pozaformalnej, opartą na aktywnym uczestnictwie i osobistych doświadczeniach osób biorących w niej udział. Zakłada, że każdy ma prawo do opinii oraz szanuje różnice między ludźmi. Element ten jest niezwykle istotny przy omawianiu zagadnień związanych z edukacją o prawach człowieka. Szczególnie, gdy rozmawiamy o tematyce orientacji psychoseksualnej i tożsamości płciowej.

W dalszej części rozdziału przedstawiamy krótki opis koncepcji oraz charakterystykę edukacji pozaformalnej, jej możliwe zastosowania w rzeczywistości szkolnej, przy planowaniu oraz realizacji działań edukacyjnych, w tym inicjatyw antydyskryminacyjnych.

## EDUKACJA POZAFORMALNA

Edukacja pozaformalna jest jedną z koncepcji edukacji i nie jest całkowicie oderwana od edukacji formalnej i jej metod. Najistotniejszą różnicą między nimi jest poziom kontroli osób uczących się nad rezultatami oraz samym procesem, w którym biorą udział. Ten rodzaj edukacji nie wyklucza teorii i zaangażowania ekspertów, jednak przykłada bardzo dużą wagę do roli i procesu poszukiwania i okrywania definicji i pojęć przez osoby w niej uczestniczące.

W procesie nauki, szkoła bardzo często koncentruje się tylko na rozwoju sfery umysłu, podczas gdy w edukacji pozaformalnej dążymy do równowagi ciała, umysłu i emocji. Proces uczenia się jest możliwy i pełny tylko wtedy, gdy obecne są wszystkie trzy elementy. Edukacja pozaformalna opiera się na współpracy, która zajmuje miejsce rywalizacji. Proces uczenia się jednej osoby jest istotnym elementem w procesie uczenia się pozostałych osób z grupy. Dzięki temu uczestnicy i uczestniczki pomagają sobie i inspirują się nawzajem<sup>15</sup>.

Pozaformalna edukacja jest czymś bliskim rzeczywistości i życiu. Osoby uczestniczące są zapraszane do odkrywania bezpośrednich powiązań, wykorzystywania efektów uczenia się i zastosowywania ich w swojej codzienności. Ta koncepcja edukacji promuje naukę przez doświadczenie - praktyczną, elastyczną i opartą na rzeczywistych potrzebach.

Metodologia edukacji pozaformalnej obejmuje:

Aktywny udział (osoby uczestniczące są aktywnie zaangażowane)

Skupienie na działaniu (zawsze zawiera aktywne działanie)

Uczenie się przez doświadczenie (osoby uczestniczące zawsze bezpośrednio biorą udział w doświadczeniu)

Zorientowanie na osobę uczestniczącą (ćwiczenia rozwijają się w oparciu o poprzednie doświadczenia i wiedzę osoby uczestniczącej)

Współpracę w procesie nauki (grupa wspólnie wykonuje zadania)

Pracę grupową (grupa to źródło wiedzy; członkowie grupy uczą się od siebie)

Rozwiązywanie problemów (często zdarzają się zadania trudne, które należy rozwiązać

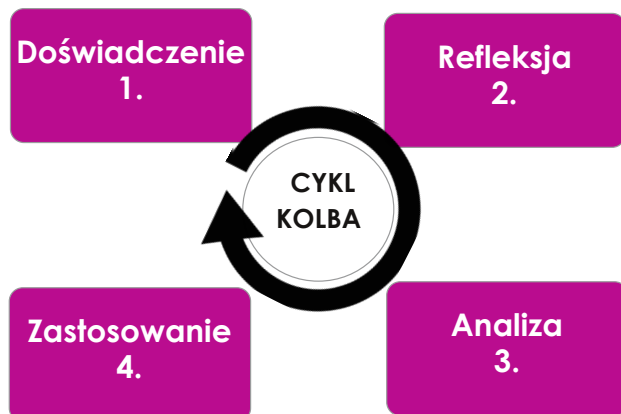
Rozwiązywanie konfliktów (konflikty w grupie i ich rozwiązywanie jest cennym źródłem wiedzy)<sup>16</sup>

<sup>15</sup> *Ibidem*

<sup>16</sup> *Ibidem*

## Cykl Kolba (Kolb learning Cycle)

W latach siedemdziesiątych XX w., pedagog David Kolb stworzył podwaliny współczesnej teorii "uczenia się empirycznego", będącej jednym z filarów edukacji pozaformalnej. Ten rodzaj uczenia się jest definiowany, jako nauka przez doświadczenie, a dokładniej, jako "nauka poprzez refleksję nad działaniami". Empiryczny cykl Kolba, oparty na odkryciu, że różne osoby uczą się na różne sposoby, sprzyja analizowaniu każdego doświadczenia w celu jego zrozumienia i zastosowania w swoim życiu.



Źródło: opracowanie własne

Posłużymy się przykładem. Wyobraź sobie, że jesteś świeżo upieczonym absolwentem lub absolwentką pedagogiki i właśnie zaczynasz pracę w szkole średniej. Pierwszym krokiem w procesie uczenia się jest doświadczenie. Osoba ucząca się, w tym przypadku ty - doświadczasz "tu i teraz". Oznacza to po prostu tyle, że po raz pierwszy prowadzisz zajęcia z klasami w tej szkole. Kolejnym krokiem jest refleksja na temat tego doświadczenia - masz przemyślenia, co sprawdziło się w pracy z młodzieżą, a co niekoniecznie. Następnie przychodzi czas na analizę doświadczenia. Jest to także próba odkrycia jak następnym razem zajęcia poprowadzić lepiej i skuteczniej. Ostatnim etapem cyklu jest zastosowanie zdobytej wiedzy w kolejnych doświadczeniach (ten etap nazywany jest również aktywnym wdrożeniem). W naszym przykładzie oznacza to nic innego jak wykorzystanie jej do prowadzenia kolejnych zajęć w szkole, z następną klasą.

Tak właśnie wygląda proces uczenia się oraz rozwijania umiejętności dydaktycznych poprzez własne, bezpośrednie doświadczenie - uczenie się przez działanie.

Wszystkie ćwiczenia zawarte w podręczniku opierają się właśnie na wzorze uczenia się przez doświadczenie, opisanym powyżej. Być może w niektórych z nich występowanie poszczególnych etapów nie jest oczywiste lub następuje w innej kolejności. Zapewniamy jednak, że wszystkie są obecne. Ćwiczenia rozpoczynają się od opisu fikcyjnej sytuacji, angażując osoby uczestniczące indywidualnie lub na poziomie grupy. Jest to etap doświadczenia. Dzieje się to poprzez odegranie scenki, doświadczenie sytuacji bycia w uprzywilejowanej grupie (np. osoby o białym kolorze skóry, heteroseksualne, obywatele Europy, itp.) lub przypomnienie sobie jakiegoś zdarzenia (takiego jak pierwsze wspomnienia związane z osobą ze społeczności LGBT+). Po etapie doświadczenia, twoim zadaniem, jako osoby prowadzącej, jest stworzenie przestrzeni na refleksję i jego analizę.

W edukacji pozaformalnej nazywamy to omówieniem (ang. debriefing). Jest to nic innego jak stawianie

pytań, które stymulują przemyślenia na temat uprzedniego doświadczenia. Niejednokrotnie faza zastosowania wiedzy w rzeczywistości jest poruszana już na etapie omawiania ćwiczenia. Podawane są konkretne przykłady zadań i sytuacji z życia, właśnie po to, aby osoby uczestniczące umiały na co dzień zastosować to czego się nauczyły. Wiele osób specjalizujących się w edukacji pozaformalnej, uważa fazę omówienia, za najważniejszy element każdego ćwiczenia. W późniejszej części tego podręcznika znajdziesz miejsce poświęcone właśnie "sztuce zadawania pytań".

## 2.2. Scenariusz działania w edukacji pozaformalnej

Bez względu na tematykę warsztatu, etap rozwoju, na którym znajduje się twoja grupa czy jej styl uczenia się, za każdym razem, kiedy planujesz działanie edukacyjne oparte na uczeniu się przez doświadczenie, należy rozważyć kilka kluczowych zagadnień. Poniższy schemat jest próbą połączenia punktów widzenia kilku osób specjalizujących się w omawianej dziedzinie. W naszej ocenie obejmuje on najważniejsze aspekty, które należy wziąć pod uwagę korzystając z metodologii edukacji pozaformalnej.

Zaliczamy do nich: 1. Cel główny i cele szczegółowe, 2. Metodologię, 3. Program (lub treść ćwiczenia), 4. Efekty uczenia się, 5. Dynamikę procesu uczenia się oraz 6. Potrzebne materiały/wymaganą przestrzeń.

W kolejnej części rozdziału odniesiemy się do każdego z powyższych aspektów. Ze względu na główne założenia tej publikacji, sporo miejsca poświęcamy na odniesienie się do zagadnień, które wspierają osobę prowadzącą w tworzeniu programu działania antydykryminacyjnego utrzymanego w duchu edukacji pozaformalnej. Osoba prowadząca to tzw. osoba facylitująca, o czym będzie mowa nieco później.

Planując warsztaty lub wszelkiego rodzaju ćwiczenia edukacji pozaformalnej, zacznij od uwzględnienia następujących aspektów:

- liczebności grupy;
- wieku osób uczestniczących;
- różnorodności w grupie (m.in. ze względu na płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, narodowość, kolor skóry, język, wyznanie lub bezwyznaniowość, etykę);
- poziomu zaufania między osobami uczestniczącymi oraz między nimi, a osobą prowadzącą;
- charakteru oraz rodzaju ćwiczeń podczas sesji;
- jakichkolwiek punktów sprzeciwu lub konfliktu, o których wiesz.

**1. Cel główny i cele szczegółowe.** Planowanie ćwiczenia edukacyjnego rozpocznij od sformułowania celu głównego i celów szczegółowych. Cel główny to opis zamiarów lub intencji edukacyjnych.

Cele szczegółowe wywodzą się z celu głównego, są ściśle związane z efektami uczenia się i odpowiadają na pytania takie, jak: Co konkretnie chcę osiągnąć? Jakie są efekty procesu? Jak odzwierciedlić potrzeby grupy w tym ćwiczeniu? Cele szczegółowe pomagają stworzyć przejrzystą strukturę podczas tworzenia planu warsztatów.

Doświadczenie uczenia się (bez względu na tematykę) powinno skutkować poszerzeniem wiedzy, rozwojem umiejętności oraz postaw w stosunku do omawianego zagadnienia. Planując cele szczegółowe odnoś się do tych zagadnień i wykorzystaj je. Dzięki temu osiągniesz mierzalne i trwałe efekty.

**2. Metodologia.** Zawiera techniki, ćwiczenia i materiały, których używamy w celu osiągnięcia założonych celów. W edukacji pozaformalnej mogą to być np. "burza mózgów", dyskusja grupowa, odgrywanie ról, gry, praca indywidualna.

**3. Program.** To w zasadzie twój plan działania, odpowiedź na pytanie: Jakie ćwiczenia pozwolą osiągnąć zamierzenia? W jakiej kolejności i jakich ramach czasowych? Kiedy tworzysz program, zastanów się, czy do zrozumienia treści wymagana jest wcześniejsza wiedza oraz czy wiedza, którą otrzymają osoby uczestniczące w jego efekcie ma praktyczne zastosowanie.

Podstawowe elementy, które powinny znaleźć się w programie działania edukacyjnego to:

- a) Wprowadzenie
- b) Ćwiczenia typu energisery/lodołamacze (ang. icebreakers)
- c) Kontrakt grupowy
- d) Aktywność/ćwiczenie główne (ćwiczenia i gry zakończone omówieniem)
- e) Ewaluacja (stanowiąca możliwość uzyskania informacji zwrotnej podczas sesji)
- f) Zakończenie/rundka końcowa

#### a) Wprowadzenie

Na tym etapie osoba prowadząca przedstawia się grupie, omawia krótko program/sesję spotkania.

We wprowadzeniu powinny pojawić się informacje na temat:

- osoby prowadzącej - jego/jej doświadczenia, metod pracy, (jeśli to istotne);
- celów spotkania/warsztatu;
- tematów, które będą omawiane;
- czasu trwania sesji i przerw.

To od osoby prowadzącej zależy szczegółowość przekazanych informacji. Najważniejsze jest to, aby uczniowie i uczennice znali harmonogram i cel spotkania. Nie należy jednak skupiać się na zbyt dużej ilości szczegółowych informacji, które nie mają znaczenia z punktu widzenia zadań przewidzianych dla grupy lub dla sesji.

#### b) Ćwiczenia typu energisery/lodołamacze (ang. icebreakers)

Ćwiczenia tzw. energisery/lodołamacze to gry wykorzystywane z różnych powodów - aby wesprzeć osoby uczestniczące w poznaniu się, zwiększyć poziom energii, zaangażowania w grupie, zachęcić do integracji lub skupić uwagę na konkretnym temacie. Gry i ćwiczenia, które pomagają osobom uczestniczącym na poznanie się i zrelaksowanie nazywamy „lodołamaczami”. Kiedy uczniowie i uczennice wyglądają na sennych i zmęczonych, skorzystaj z energizerów – zwiększysz ich entuzjazm oraz poziom zaangażowania. Gry wspomagają także kreatywność oraz myślenie twórcze, lateralne. W podręczniku dzielimy się kilkoma przykładami takich ćwiczeń. Możesz wybrać te z nich, które uważasz za najodpowiedniejsze dla celu działania i grupy.

Zachęcamy do stosowania energizerów za każdym razem, kiedy osoby uczestniczące w warsztacie wyglądają na znużone, albo, gdy chcesz zrobić przerwę pomiędzy ćwiczeniami. Staraj się wybierać takie gry, w których uczestniczyć mogą wszyscy. Bądź wrażliwy i wrażliwa na potrzeby i możliwości grupy (np. niektóre z tych gier mogą wykluczyć udział osób z niepełnosprawnością). Pamiętaj o zachowaniu bezpieczeństwa.

Gry możesz wykorzystać także, jako metodę podziału na podgrupy niezbędne do wykonaniu

zaplanowanych przez siebie ćwiczeń. Wykorzystaj skojarzenia. Napisz 'Sto' na jednej kartce i 'lat' na drugiej i umieść je w pojemniku. Zadaniem każdej z osób uczestniczących jest wyciągnięcie jednej karteczki i poszukanie osoby, z karteczką pasującą do jej części wyrażenia. Kolejnym sposobem podziału jest pocięcie dowolnego obrazka na mniejsze kawałki przypominające puzzle, rozdanie osobom uczestniczącym i poproszenie o ułożenie obrazka - czyli odnalezienie pozostałych osób, które mają odpowiedni kawałek układanki<sup>17</sup>.

### c) Kontrakt grupowy

Warto rozpocząć warsztaty od spisania kontraktu grupowego. Tworzymy go zazwyczaj podczas pierwszego spotkania z grupą. Jego celem jest zapewnienie przestrzeni bezpiecznej i pełnej szacunku, w której uczniowie i uczennice mogą razem produktywnie pracować. Kontrakt to przede wszystkim zbiór deklaracji, które nadają ton temu jak osoby uczestniczące będą zachowywać się podczas wspólnych spotkań i ćwiczeń. Kontrakt może zawierać zdania takie jak: "szacunek dla opinii innych"; "daj każdemu równą szansę na wyrażenie swojego zdania"; "poufność"; "telefony komórkowe zostawiamy wyłączone lub w trybie cichym". Dokładniejszą listę "zasad" i "norm" znajdziesz sekcji narzędziowej niniejszego podręcznika.

Kluczowy aspekt kontaktu grupowego odzwierciedla się w jego nazwie: jest on skutecznym narzędziem tylko wtedy, kiedy zostanie przyjęty przez całą grupę. Może zostać grupie zaproponowany, ale nigdy narzucony. Im uczniowie i uczennice mają większy wpływ na propozycje i udział w dyskusji o zasadach, tym osoba prowadząca, może mieć większą pewność, że zasady te będą przestrzegane. Kontrakt grupowy może być również wykorzystany, jako narzędzie do radzenia sobie z trudnymi sytuacjami. W takich przypadkach należy odwołać się do wcześniejszych wspólnych ustaleń: zachowań, postaw i wartości.

Jeśli któraś z zasad kontraktu jest łamana, każda z osób uczestniczących (nie tylko osoba prowadząca!) może przypomnieć koledze czy koleżance, na co wspólnie się zgodziliście. W przypadku nagminnego naruszania podstawowych reguł przedyskutuj sytuację z osobą/osobami ich nieprzestrzegającymi. Porozmawiajcie na ten temat, jako grupa – jeżeli to konieczne możecie wspólnie podjąć decyzję o ich zmianie lub modyfikacji.

### d) Aktywność, ćwiczenie główne

*Narzędzie edukacyjne można zdefiniować, jako instrument służący do przekazywania i realizacji celów, zamierzeń edukacyjnych w praktyce, angażujący osoby uczestniczące w proces uczenia się<sup>18</sup>.*

Aby odpowiadać na potrzeby związane z różnorodnymi stylami uczenia się, osoby prowadzące, trenerzy i trenerki, powinni korzystać z różnych technik prezentowania materiału - technik wizualnych, werbalnych, ćwiczeń praktycznych. Osoba prowadząca stosując szeroki zakres narzędzi, ma szansę na stymulowanie różnych osób w grupie.

Zależnie od tematu, który chcesz poruszyć: płci społeczno - kulturowej, tęczy rodzin, orientacji psychoseksualnej czy mechanizmu dyskryminacji - w drugiej części podręcznika znajdziesz listę narzędzi i ćwiczeń opartych na koncepcji uczenia się przez doświadczenie. Zachęcamy do skorzystania z nich podczas planowania twojego działania edukacyjnego.

<sup>17</sup> 100 ways to energise groups: Games to use in workshops, meetings and the community, The International HIV/AIDS Alliance, United Kingdom May 2002.

<sup>18</sup> Salto - Youth EUROMed Resource Center from *Tools for Learning In Non - formal Education*, 2012.

Zanim wybierzesz konkretne narzędzie, rozważ i przemyśl kilka ogólnych zasad:

- pamiętaj, że każda grupa jest inna: niektóre narzędzia mogą być nieodpowiednie dla konkretnej grupy lub sytuacji. Nie narzucaj jakiegos narzędzia - pozwól osobom uczestniczącym zdecydować, w jakim stopniu chcą się zaangażować w to, co im proponujesz;
- bądź elastyczny i elastyczna: wybrane przez ciebie narzędzie nie powinno narzucać biegu wydarzeń, dostosuj je do potrzeb grupy. Bądź kreatywna i kreatywny - twórz własne ćwiczenia i pomysły;
- wszelkie instrukcje, pytania do rozważenia, odpowiedzi, zapisuj na tablicy/flipcharcie, tak, aby były widoczne dla grupy;
- miej świadomość, że nie zawsze osoby uczestniczące będą chętnie zabierały głos i dzieliły się na forum tym, co zostało powiedziane w parze lub w mniejszej grupie;
- przed zastosowaniem narzędzia edukacyjnego wyjaśnij grupie jego cel. Dzięki temu osoby uczestniczące poczują, że mają kontrolę nad tym, co robią. Sprzyja to pełnemu uczestnictwu<sup>19</sup>.

## Omówienie

Wielu wartościowym ćwiczeniom i warsztatom edukacji pozaformalnej brakuje ostatniej, niezwykle istotnej fazy - omówienia. Często dzieje się tak z powodu niedostatku czasu, przygotowania, wiedzy czy doświadczenia osoby prowadzącej. Omówienie jest jednak niezbędnym elementem uczenia się przez doświadczenie! Bez niego cykl nie jest kompletny.

Samo omówienie to częściowo zorganizowany proces, w którym osoba prowadząca stawia szereg pytań, mających pomóc osobom uczestniczącym zastanowić nad tym, co się wydarzyło. Odnaleźć znaczenie i połączyć to z przyszłymi działaniami. Wiąże się to ze stworzeniem przestrzeni, w której osoby mogą przedyskutować doświadczenie, które właśnie przeżyły. Bez omówienia, osoby uczestniczące mogą się niczego nie nauczyć lub w najlepszym wypadku, wynieść z ćwiczenia o wiele mniej. Omówienie jest nierozzerwalnym elementem warsztatów, dlatego też niezwykle istotne jest, aby osoba prowadząca poznała i rozumiała jego strukturę oraz zasady.

Koncepcja cyklu Kolba stała się podstawą do opracowania techniki zadawania pytań, którą nazywamy ORID. Jej nazwa pochodzi od rodzajów pytań, które należy sformułować podczas etapu omówienia, tj.: Obiektywne → Refleksyjne → Interpretacyjne → Decyzyjne.

Pytania [O]biektywne to pierwszy zestaw pytań, które należy zadać po ćwiczeniu. Dotyczą faktów, rzeczywistości, wrażeń zmysłowych i obejmują pytania takie, jak: Co się wydarzyło? Jakie przedmioty zauważyłeś lub zauważyłaś? Jakie słowa/wyrażenia wyróżniały się?

Pytania [R]efleksyjne pozwalają zastanowić się nad ćwiczeniem i dają czas na osobiste oraz grupowe refleksje oraz dzielenie się opiniami. Pozwalają osobom uczestniczącym na odkrycie siebie. Pytania refleksyjne związane są przede wszystkim z odczuciami, jakie uczestnicy i uczestniczki mieli podczas ćwiczenia i obejmują takie pytania jak: O czym ci to przypomina? Jak się z tym czujesz? W którym momencie byłeś/-aś zaskoczony lub zdenerwowany? Kiedy miałeś lub miałaś trudności?

Pytania [I]nterpretacyjne przywołują w dyskusji życiowe znaczenie poruszanego tematu, wartości, wymowę, cel, skutki. Przykładami takich pytań mogą być: O co w tym chodzi? Co to dla nas znaczy? O czym ci to przypomina w odniesieniu do rzeczywistości? Czy możesz podać przykłady podobnych sytuacji?

Pytania [D]ecyzyjne sprawiają, że rozmowa jest przydatna w odniesieniu do przyszłości, pomaga

<sup>19</sup> Seed for Change. *Facilitation Tools for Meetings and Workshop*, <http://www.seedsforchange.org.uk/tools.pdf> [dostęp 6.03.2016].

zobaczyć jak wykorzystać wiedzę w działaniach, jakie następne kroki podjąć. Przykłady pytań: Jak można wykorzystać to doświadczenie w życiu? Jaka decyzja jest wymagana? Czego nauczyłeś/-aś się z tego ćwiczenia? Jakie są kolejne kroki?

Niniejsze pytania można traktować, jako ogólne wytyczne, odnoszące się do różnych etapów omówienia. Nie ma potrzeby zadawania wszystkich z nich podczas każdego z prowadzonych ćwiczeń. Niektóre mogą być odpowiednie dla jednej sytuacji, kolejne dla innej. Niemniej jednak, do każdego ćwiczenia należy przygotować pytania wspierające jego omówienie i odnieść się tych aspektów, które są w danym ćwiczeniu najbardziej obecne.

## e) Ewaluacja

Ewaluacja pozwala nam uczyć się z naszych doświadczeń. Powinna być stałym elementem warsztatów - daje szansę na uzyskanie informacji zwrotnej na temat przebiegu i treści spotkania oraz umożliwia ciągle doskonalenie naszej pracy. Do wzięcia udziału w ewaluacji warsztatów należy zaprosić wszystkie osoby uczestniczące. Ewaluacja to forma ich oceny: co poszło dobrze, co można poprawić, które treści były najbardziej istotne, które nieco mniej. Pamiętaj, że w grupie pojawiają się różnice zdań, i że nie jest konieczne, aby osoby uczestniczące doszły w różnych kwestiach do porozumienia. Podczas ewaluacji, rolą osoby prowadzącej jest wysłuchanie każdej uczestniczki oraz uczestnika, zapewnienie o ważności ich opinii i zachęcenie do szczerości.

Ewaluacja może dotyczyć trzech obszarów:

1. Ustalenie tego, co zostało osiągnięte.
2. Ustalenie, co mogło być lepsze/inne.
3. Stworzenie planów lub sugestii na przyszłość.

## f) Zakończenie/rundka końcowa

Zakończenie i rundka końcowa to przestrzeń pozwalająca na zamknięcie sesji i procesu grupowego. Coś w rodzaju "ostatniego słowa". Skupia uwagę na wydarzeniach, które właśnie miały miejsce i pozwala grupie określić poziom emocjonalny, na którym się znajduje. Zakończenie to również przestrzeń do określenia, czego oczekujemy od kolejnego spotkania. Zazwyczaj jest to etap pozytywny, pełen żartów i podziękowań za wspólną naukę. W zależności od dostępnego czasu, możesz zaplanować odmienne sposoby zakończenia - jeżeli masz go więcej, poproś każdą osobę o podzielenie się jednym zdaniem dotyczącym swoich odczuć, zachęcaj do wypowiedzi. Jeśli masz go mało, możesz po prostu krótko podsumować wspólną pracę, wyrażając wdzięczność i plany na przyszłość.

**4. Efekty uczenia się.** Efekty, czyli rezultaty uczenia się, to cele, które opisują jak zmieni się osoba ucząca się dzięki doświadczeniu, w którym bierze udział. Mówiąc szczegółowo: efekty uczenia się to wiedza, umiejętności, postawy i nawyki, które osoby uczące się wynoszą z procesu, w którym uczestniczą. Podczas definiowania planowanych rezultatów rozważ następujące pytania: W jaki sposób rezultaty uczenia się realizują nasze zamierzenia i jak je zmodyfikować, jeśli jest to konieczne? Jakich metod będziemy używać do zbadania i zweryfikowania rezultatów uczenia się? Jaki wpływ będą miały rezultaty uczenia na osoby uczestniczące?

**5. Dynamika uczenia się.** Kwestia dynamiki uczenia się (a więc także przebiegu warsztatu) jest czasami pomijana przez osoby prowadzące. Z naszego doświadczenia wynika jednak, że warto poświęcić czas na przyjrzenie się warsztatowi pod tym kątem. Szczególnie, jeżeli pracujesz

z młodzieżą. Zapewni to działaniu edukacyjnemu spójną sekwencję ćwiczeń, pewność, że osoby uczestniczące biorą udział w wydarzeniu krok po kroku, korzystając z niego w optymalnym stopniu. Daje również pewność, że wybrana metodologia została odpowiednio dopasowana do potrzeb grupy. Jednocześnie, oznacza skoncentrowanie uwagi na procesie grupowym i fazie jej rozwoju. Poszukując odpowiedzi na pytanie, czy warsztaty posiadają odpowiednią dynamikę, rozważ: W jakim stopniu ich plan jest spójny? Czy zaplanowana sekwencja działania układa się w logiczną całość, zmierza od szczegółu do ogółu? Czy warsztaty są na temat? W jaki sposób odnoszą się do potrzeb grupy? Jaką wartość dla osób uczestniczących ma proces uczenia się? Jak mogą nadać mu znaczenie i odnieść je do swoich doświadczeń?

**6. Potrzebne materiały i przygotowanie przestrzeni.** Jakie zasoby są do twojej dyspozycji? Czego dodatkowo potrzebujesz? Wypisz materiały - przedmioty, wkład pracy, które są ci niezbędne, aby przeprowadzić warsztat. Poczynając od długopisów, a kończąc na konspektach zajęć. Przygotowując materiały, upewnij się, że ich ilość jest wystarczająca dla wszystkich w grupie. Na etapie przygotowania uwzględnij również dostępną przestrzeń oraz wymagany sprzęt.

Aneks 1. Schemat scenariusza warsztatu. Opracowano na podstawie: Podręcznik dla facylitatorów w edukacji pozaformalnej, Rada Europy, 2009

Tytuł. Data. Czas	Od tożsamości do uprzedzeń Wtorek 25/03/2016 10:00 - 13:00
Cel ogólny	Wzrost samoświadomości i wiedzy osób uczestniczących (OU) na temat tożsamości, stereotypów i uprzedzeń.
Cele szczegółowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- poszerzenie zrozumienia pojęcia tożsamości oraz samoświadomości na temat posiadanych tożsamości wśród osób uczestniczących;</li> <li>- podniesienie wiedzy na temat różnych tożsamości, tego jak się wzajemnie przecinają, wpływają na siebie i na nasze codzienne życie;</li> <li>- promowanie solidarności i szacunku, poprzez zrozumienie “doświadczenia innych”;</li> <li>- zwiększenie wiedzy oraz poszerzenie świadomości dotyczącej mechanizmów stereotypizacji, powstawania uprzedzeń.</li> </ul>
Metodologia i metody (proponowane i zastosowane)	energiser; ćwiczenie: koło tożsamości; prezentacja multimedialna; refleksja indywidualna; praca w grupach, dyskusja; ewaluacja.





<p>Program</p>	<p>10.00-10.10 Powitanie i przedstawienie się OU  10.10- 10.20 Energiser „Las deszczowy”  10.20- 10.35 Przedstawienie celów warsztatu  10.35-10.50 Kontrakt grupowy  10.50-11.30 Ćwiczenie „Różne kategorie tożsamości”  11.30-12.00 Przerwa kawowa  12.00-12.10 Refleksja indywidualna dotycząca skojarzeń z konkretnymi grupami  12.10-12.30 Praca w grupach, dyskusja. Wspólne formułowanie definicji stereotypu  12.30- 13.00 Ćwiczenie „Targowisko cech”  13.00-13.15 Definicja pojęcia „uprzedzenia” – komentarz osoby prowadzącej  13.15- 13.25 Ewaluacja – z wykorzystaniem pudełka zapalek  13.25- 13.30 Rundka końcowa</p>
<p>Rezultaty</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- zwiększenie samoświadomości OU na temat posiadanych tożsamości;</li> <li>- możliwość wysłuchania i zrozumienia jak inne osoby odczuwają swoje tożsamości oraz w jaki sposób posiadane przez nas tożsamości przecinają się;</li> <li>- OU są bardziej świadome wpływu stereotypów o uprzedzeń;</li> <li>- OU znają pojęcie tożsamości, mechanizmu stereotypizacji, tworzenia się uprzedzeń.</li> </ul>
<p>Dynamika uczenia się/ warsztatu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-warsztaty mają jasną, spójną strukturę. Wszystkie działania są ze sobą połączone według logicznego wzoru, który odpowiada potrzebom oraz możliwościom OU;</li> <li>-program został zaprojektowany tak, aby zapewnić osiągnięcie zamierzeń;</li> <li>-główne tematy dyskusji zaplanowano na czas, kiedy OU mają najwięcej energii oraz z uwzględnieniem poziomu zaufania, jakie uczestnicy mają wobec siebie;</li> <li>- program stosuje różne metody tak, aby OU regularnie zmieniali pary, grupy lub inne techniki;</li> <li>- plan jest skonstruowany krok po kroku, zaczynając od definiowania pojęć w zakresie praw człowieka, do dzielenia się doświadczeniami oraz zastosowania w rzeczywistości.</li> </ul>
<p>Potrzebne materiały i wymagana przestrzeń</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- karty z nazwami tożsamości;</li> <li>- przygotowane wcześniej pytania do omówienia ćwiczeń;</li> <li>- kartki papieru oraz 30 długopisów;</li> <li>- flipchart i markery;</li> <li>- sprzęt (projektor, laptop, głośniki);</li> <li>- pudełko zapalek i zapalniczka;</li> <li>- ustawienie krzeseł w kręgu (przed rozpoczęciem warsztatu).</li> </ul>

### 2.3. Facylitacja. Jak prowadzić ćwiczenia w edukacji pozaformalnej

Niezwykle istotne jest zrozumienie, co w rzeczywistości oznacza prowadzenie aktywności opartej na uczeniu się przez doświadczenie. Warto skupić się na tym, czym jest "facylitacja", szczególnie rozpoczynając swoją przygodę z tematyką edukacji pozaformalnej.

Słowo "facil" pochodzi z łaciny i tłumaczone jest, jako "ułatwiać". Oznacza to, że twoim zadaniem, jako osoby facylitującej, czyli osoby odpowiedzialnej za prowadzenie procesu uczenia się, jest "ułatwienie" osobom uczestniczącym udziału w nim. Jest to rozumiane, jako zapewnienie przestrzeni, doświadczeń oraz ćwiczeń, które prowadzą do osiągnięcia założonych celów edukacyjnych.

Głównym zadaniem osoby prowadzącej warsztat jest wsparcie grupy w aktywnym uczestnictwie, wyrażaniu poglądów oraz przemyśleń na omawiany temat. W niektórych przypadkach rola osoby prowadzącej polega głównie na zadawaniu pytań, zachęcaniu do poszukiwania na nie odpowiedzi, umożliwianiu osobom uczestniczącym prowadzenia dyskusji oraz wyciągania wniosków. W innych sytuacjach wspiera ona i stymuluje grupę w poszukiwaniu rozwiązań problemów, które ta zidentyfikowała - dzieląc się z nimi sugestiami oraz dając możliwość przećwiczenia rozwiązań, m. in. dzięki zaproponowanym symulacjom oraz ćwiczeniom.

Autorzy podręcznika Kompasik Edukacja na rzecz praw człowieka w pracy z dziećmi, zauważyli, że niejednokrotnie osoby pracujące z młodzieżą oraz dziećmi nie znają pojęcia i roli jaką pełni facylitacja. W związku z czym traktują ją jako duże wyzwanie, wręcz sytuację niekomfortową, bo nieznaną. Sprawy nie ułatwia przyzwyczajenie do tradycyjnych ról "lidera lub liderki" czy "nauczyciela lub nauczycielki". Porzucenie tej tradycyjnej roli może być wyzwaniem, ale sama facylitacja nie jest procesem skomplikowanym. Większość osób rozpoczynających doświadczenie z edukacją pozaformalną bardzo szybko zaczyna rozumieć i akceptować przeniesienie akcentu i skupienie na osobach uczestniczących w procesie uczenia się przez doświadczenie.

Rolą osoby prowadzącej warsztat jest z jednej strony wspieranie aktywnego uczestniczenia, z drugiej natomiast, radzenie sobie z sytuacjami trudnymi, np. przeszkadzającą uczestniczką bądź uczestnikiem. Na osobie prowadzącej nie spoczywa odpowiedzialność za to, czym osoby uczestniczące będą chciały się podzielić na forum, a czym nie – nie są one zmuszone do uczestniczenia i tym samym to ich motywacja wewnętrzna ma tutaj największe znaczenie. Rolą i obowiązkiem osoby prowadzącej jest stworzenie grupie takiego środowiska i atmosfery, w którym uczniowie i uczennice sami podejmują decyzję o poziomie swojego zaangażowania w proces nauki, o tym, jak ten udział wygląda i w którym momencie, na co są gotowi. Warto pamiętać, że nawet niewielka grupa warsztatowa może być bardzo zróżnicowana pod względem gotowości do konkretnych aktywności oraz chęci do działania. Osoby mające motywację mogą mieć różnorodne pomysły na to jak ich działania mają wyglądać. Rolą osoby prowadzącej w tym przypadku jest pomoc uczniom i uczennicom w znalezieniu takich możliwości, które będą odpowiadały różnorodności posiadanych przez nich umiejętności oraz zainteresowań.

W opinii wielu osób, zadaniem osoby facylitującej jest dążenie do oraz zachowywanie neutralności. W rzeczywistości jednak, rola ta to praca z różnorodnością opinii i punktów widzenia występujących w obrębie grupy, wspieranie dyskusji, zachęcanie do szczerych wypowiedzi, szacunku dla opinii innych oraz budowanie atmosfery, w której mieszczą się wszystkie te perspektywy. Dążenie do wzajemnego zrozumienia oraz nastroju sprzyjającego ekspresji, występowaniu różnorodności perspektyw i punktów widzenia, jest wspólnym zadaniem osoby prowadzącej oraz osób uczestniczących w warsztacie.

Nieodłącznym elementem procesu facylitacji są zasady równości, inkluzyj, uczestnictwa i afirmacji. W kontekście pracy z grupą oznacza to uznanie wartości i znaczenia udziału każdego ucznia i uczennicy, zachęcanie do aktywnego rozpoznawania i wykorzystywania posiadanych umiejętności, doświadczenia, kreatywności oraz rozważań.

Dobra facylitacja wymaga zwrócenia uwagi na proces grupowy oraz wiedzy na temat fazy

rozwoju w której znajduje się grupa. Na etapie dołączania do grupy, każda osoba, z jednej strony chce stać się jej częścią, z drugiej natomiast chce pozostać niezależną. W początkowych stadiach rozwoju grupy, potrzeba przynależności do niej jest zazwyczaj silniejsza niż chęć indywidualnej ekspresji. Później to niezależność staje się istotniejsza. Pod wieloma względami to, co dzieje się podczas krótkiego spotkania, jest miniaturą procesu mającego miejsce na przestrzeni czasu w stworzonej grupie. Wiedza ta jest istotna – osoba prowadząca powinna mieć szerszy ogłęd i zrozumienie zachodzącego procesu grupowego. Między innymi po to, aby wiedzieć, kiedy i jak odpowiednio zareagować - wesprzeć osoby mało mówne i ciche, a także wyciszyć osoby dominujące lub zaburzające pracę grupy.

Warto mieć uważność również na to, że osoby uczestniczące w warsztacie mają odmienne potrzeby, które są różnicowane m.in. od fazy rozwoju grupy. Wybrane potrzeby psychologiczne jednostek w grupach dotyczą m.in.

ochrony, bezpieczeństwa, przejrzystości;  
przynależności i akceptacji;  
uznania i szacunku;  
osiągnięć, pracy oraz posiadania celu;  
wzrastającego poczucia zrozumienia oraz akceptacji, jako jednostka;  
świątowanie osiągnięć;  
określanie nowych celów<sup>20</sup>.

### Praca z tematyką różnorodności

Grupy warsztatowe mogą być bardzo szczegółowym odzwierciedleniem zależności, powiązań oraz relacji dominacji społecznej i ekonomicznej grup większościowych, które występują w społeczeństwie. W Polsce do grup większościowych należą: osoby o białym kolorze skóry, z klasy średniej, mężczyźni, osoby heteroseksualne, wyznania rzymsko – katolickiego. Może to prowadzić do negatywnych i krzywdzących stereotypów na temat wartości innych niż te zgodne z ogólnie obowiązującą normą. Jeżeli chcemy budować wartościową, włączającą edukację, musimy być świadomi, że opisywany proces jest obecny w rzeczywistości społecznej. Naszym zadaniem natomiast jest poznanie i szanowanie potrzeb wszystkich osób w społeczeństwie, nie tylko tych z naszego regionu, najbliższej społeczności czy grupy większościowej.

Prowadząc działania związane z edukacją antydyskryminacyjną oraz równościową, musimy zadbać także o rozwój "kultury praw człowieka". Kultury, która promuje szacunek dla fundamentalnej wolności, zrozumienia oraz uznania dla różnorodności, w szczególności w stosunku do mniejszości narodowościowych, etnicznych, religijnych, językowych, a także innych grup i społeczności. Kultury zapewniającej równość płci oraz równość szans dla kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach<sup>21</sup>.

W życiu uczniów i uczennic osoby dorosłe odgrywają znaczącą rolę. Najskuteczniejszym sposobem na podniesienie świadomości młodych ludzi o wartościach takich jak akceptacja, szacunek, tolerancja i włączanie, jest podkreślanie ich w naszym codziennym zachowaniu i prezentowanych postawach. Jeżeli osoba prowadząca działanie edukacyjne dotyczące stereotypów płci, na co dzień, notorycznie faworyzuje jedną z nich, warsztat będzie zupełnie bezużyteczny. Niezmierne istotne jest, aby osoby facylitujące rozpoznawały i zdawały sobie sprawę z własnych uprzedzeń i stereotypów, zwłaszcza, jeśli dotyczą uczniów bądź uczennic należących do grupy, z którą pracują.

Stworzenie w grupie atmosfery włączającej do uczestnictwa to pierwszy i kluczowy element roli osoby prowadzącej. Ważne jest zwrócenie uwagi i pobudzenie świadomości uczestników i uczestniczek właśnie na temat kwestii równościowych i antydyskryminacyjnych obecnych we wszystkich sytuacjach

<sup>20</sup> Prendiville P., *Developing Facilitation Skills. A Handbook for Group Facilitator*, Combat Poverty Agency, Dublin 2004 (New Edition 2008)

<sup>21</sup> Flowers N., *Compasito. Manual on human rights education for children*, Council of Europe, Directorate of Youth and Sport, Budapest. 2nd edition, January 2009.

i interakcjach grupowych. W ten sposób wspólnie budujemy akceptującą atmosferę uczenia się, mającą znaczący wpływ na życie osób uczestniczących. Aby to osiągnąć, osoby prowadzące powinny pracować nad przekonaniami i postawami, które uzewnętrzniają się podczas warsztatów i stawiać czoło tym z nich, które są wykluczające lub dyskryminujące. Drugim elementem roli osoby prowadzącej jest współpraca z osobami, które doświadczyły dyskryminacji, wykluczenia, marginalizacji, oraz które, aby w pełni zaangażować się w pracę grupy, mogą wymagać dodatkowego wsparcia (np. osoby z niepełnosprawnością ruchową).

Pracując z grupą:

dyskutuj i wyjaśniaj na forum stereotypowe komentarze;  
zawsze odnoś się do dyskryminujących uwag lub zachowań;  
zachęcaj obydwie płcie do uświadamiania sobie i zrozumienia tradycyjnych ról i zachowań;  
stosuj bezstronny płciowo i nieseksistowski język;  
koncentruj się na wzorcach interakcji i zachowań i nazywaj je;  
upewnij się, że wśród osób uczestniczących w grupie panuje równość i włączenie;  
wspieraj rozmowy i dyskusje na temat różnorodności postaw, przekonań oraz wartości osób posiadających różne doświadczenia;  
rozwijaj świadomość zarówno pozytywnych jak i negatywnych cech różnych grup oraz środowisk<sup>22</sup>

## Trudności w grupie

Jeśli w grupie pojawią się jakieś trudności, nieporozumienia, proponujemy niezwłoczne skonfrontować z nimi grupę. W takich sytuacjach najlepiej sprawdza się bezpośrednie i otwarte podejście angażujące w poszukiwanie rozwiązania wszystkie osoby uczestniczące. Szczera rozmowa pozwala wyrazić uczucia i stawić czoła zachowaniom, wyjaśnić nieporozumienia, zapewnić grupie atmosferę otwartości i jasność sytuacji. Ważne, aby mieć świadomość, że zadaniem osoby prowadzącej nie jest rozwiązanie zaistniałego problemu. Może ona zastosować różne metody i strategie, tak, aby pomóc osobom uczestniczącym w konfrontacji z problemem, jednak nie może go za nich rozwiązać.

Skuteczna praca z trudnościami wymaga od osoby facylitującej określonej postawy i przygotowania.

W sytuacji konfrontacji z problemami powinna:

- zachować spokój;
- być przygotowana do zmierzenia się z nim;
- być świadoma i odporna na potencjalne próby manipulacji;
- jasno i klarownie opisywać zachowania;
- wyrażać swoje uczucia związane z zaistniałą sytuacją;
- używać wyrażeń "JA zauważyłam/zauważyłem", "JA zaobserwowałam/zaobserwowałem";
- opisywać zachowanie osoby i jego wpływ na grupę i siebie, jako osobę prowadzącą;
- pytać osobę słuchającą o zdanie i reakcję, wysłuchać i brać pod uwagę jej/jego perspektywę;
- prosić o zmianę konkretnych zachowań;
- zajmować się jednym problemem na raz;
- unikać, a wręcz nie wolno jej przyjmować postawy defensywnej podczas udzielania odpowiedzi przez rozmówcę;
- upewnić się, że rozmówca usłyszał i zrozumiał jej wypowiedź. Jeśli tak się nie stało, należy powtórzyć;
- zachęcać osoby uczestniczące do wypowiadania się w pierwszej osobie, używania komunikatu „JA”;

<sup>22</sup> Prendiville P., Developing Facilitation Skills. A Handbook for Group Facilitators, Combat Poverty Agency, Dublin 2004 (New Edition 2008)

- być sprawiedliwa – osoba prowadząca nie zawsze ma pełen obraz sytuacji, musi być gotowa do zmiany lub rezygnacji ze swojej postawy, kiedy pozna więcej szczegółów<sup>23</sup>.

## 2.4. Wnioski

Mamy nadzieję, że rozdział, którego czytanie właśnie kończysz, zawiera przydatne informacje, które ułatwią ci planowanie działania edukacyjnego. Towarzyszy nam jednak poczucie niedosytu. Ilość zagadnień, które warto i należy omówić w tematyce edukacji pozaformalnej, uczenia się przez doświadczenie i facylitacji jest wciąż ogromna. Zachęcamy do traktowania przedstawionych treści, jako wstępu do poszukiwań. Zawierającego dużą dawkę wiedzy, jednak wciąż pozostawiającego przestrzeń do nauki. Mamy nadzieję, że zachęcą cię do rozpoczęcia własnej drogi – poznawania teorii, a co najważniejsze praktyki facylitacji. Zachęcamy do korzystania z bezpłatnych i ogólnodostępnych materiałów edukacyjnych, które z pewnością będą stanowiły dla ciebie inspirację. Listę wartościowej literatury znajdziesz w bibliografii.

Zanim przejdziemy do kolejnego rozdziału podręcznika, chcemy zatrzymać się na chwilę i poruszyć dwie ostatnie kwestie istotne z punktu widzenia prowadzenia działań edukacyjnych. Są to czas oraz miejsce/przestrzeń, w której działania są realizowane.

**CZAS.** Odpowiedni czas trwania warsztatu bądź ćwiczenia jest zmartwieniem wszystkich osób rozpoczynających swoją przygodę z facylitacją. Zarówno za dużo, jaki za mało czasu zaplanowane na realizację działania może budzić niepokój i frustrację. Jest to jednak tylko i wyłącznie kwestia praktyki. Prowadząc warsztaty, szybko nauczysz się, ile czasu poświęcić na poszczególne ćwiczenia oraz jak radzić sobie w sytuacjach, kiedy któreś z nich zajmuje więcej lub mniej czasu, niż planowo. Na początku rekomendujemy kierowanie się sugerowanym czasem realizacji ćwiczenia. Powoli, zdobywając doświadczenie, możesz uwzględniać kolejne elementy, a także przygotować dodatkowe zadania. Jednocześnie, aby dać osobom uczestniczącym poczucie stuktury, zawsze wyjaśniaj, ile czasu przewidziane jest na konkretne ćwiczenie lub dyskusję, a kilka minut przed jego upłynięciem, przypomnij, że zbliżacie się do zakończenia.

**MIEJSCE/PRZESTRZEŃ.** Niektóre przestrzenie zachęcają do interakcji między osobami uczestniczącymi a osobą facylitującą, inne niekoniecznie. Zaaranżowanie przestrzeni w "stylu sali lekcyjnej" tworzy barierę między uczniami/uczennicami, a osobą prowadzącą. Przyczynia się do wzmocnienia poczucia hierarchii, podkreślając kto jest osobą prowadzącą (specjalistą lub specjalistką) a kto uczniem lub uczennicą. Jak już wiemy, takie podejście jest całkowicie sprzeczne z filozofią edukacji pozaformalnej. Zachęcamy, aby przy aranżowaniu pomieszczenia zrezygnować z ławek, a krzesła ustawić w kręgu. W ten sposób, nie tylko zapraszamy i zachęcamy do interakcji, ale też podkreślamy, że każdy jest równie ważny i doceniany. Kolejną kwestią, którą należy mieć na uwadze podczas wyboru pomieszczenia, jest możliwość zaaranżowania jej tak, aby odpowiadała potrzebom prowadzonego przez ciebie warsztatu. Na przykład, pomieszczenie powinno być przystosowane do prowadzenia interaktywnej prezentacji w pierwszej części warsztatu, jak i pracy w grupach, a nawet gry, realizowanej podczas drugiej części. Upewnij się także, że stan techniczny sali jest dobry: sprzęt audio, gniazdko elektryczne, włączniki światła, etc. Przestrzeń, w której przeprowadzasz warsztaty jest ważnym elementem układanki, jaką jest facylitacja warsztatu<sup>24</sup>.

Opracowała: Dana Solonean

<sup>23</sup> *Ibidem*

<sup>24</sup> Kanter. B. *Flexible Space: The Secret To Designing Powerful Training*

## 3. Narzędziownik

Kluczowa w prowadzeniu działań antydyskryminacyjnych jest spójność pomiędzy podejmowanymi działaniami, a autentycznością osoby prowadzącej. Małe dzieci są otwarte na odmienność oraz różnorodność, ponieważ nikt nie rodzi się z nietolerancją we krwi. Charakter człowieka początkowo kształtowany jest wyłącznie przez zachowanie osób z jego otoczenia, ponieważ to w ich towarzystwie uczy się postaw, które później stosować będzie w życiu. Dlatego należy pamiętać o tym, że aby nauczać dzieci i młodzież bycia akceptującymi i tolerancyjnymi, samemu należy prezentować taką postawę. To od dorosłych dzieci i młodzież uczą się nietolerancji. Dlatego tak ważny jest przykład – to jak dorośli odnoszą się do cudzoziemców, ludzi o innym wyglądzie, wyznaniu, czy orientacji psychoseksualnej lub tożsamości płciowej.

Agata Kobylińska – uczestniczka projektu  
EduKABE Fundacja Kreatywnych Rozwiązań

---

**RODZAJ ĆWICZENIA:** ENERGISER

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** zwiększenie energii grupy oraz skupienia na treści warsztatu

**MATERIAŁY:** nie dotyczy

**CZAS:** 5-10 minut na każdy energiser

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych,  
12 – 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** nie dotyczy

**PRZEBIEG ĆWICZENIA:**

Posągi. Poproś grupę o swobodne przemieszczanie się po sali, odprężenie się. Po krótkiej chwili krzyknij jeden wyraz. Zadaniem grupy jest przedstawienie krzykniętego słowa poprzez stworzenie posągu składającego się z osób uczestniczących. Na przykład, jeżeli krzykniesz „pokój” – zadaniem grupy jest natychmiastowe przybranie pozy obrazującej, czym dla nich jest to pojęcie. W trakcie ćwiczenia osoby uczestniczące nie mogą rozmawiać. Powtórz ćwiczenie kilka razy, używając różnych słów, np. związanych z tematyką równości i praw człowieka.

Różne rodziny. Przygotuj kartki z nazwiskami rodzin. Możesz w tym celu wybrać różne zawody, na przykład Matka Rolnik, Ojciec Rolnik, Siostra Rolnik i Babcia Rolnik. Każda rodzina powinna składać się z czterech lub pięciu osób. Daj każdej z osób uczestniczących po jednej kartce i poproś wszystkich, aby zaczęli swobodnie poruszać się po pomieszczeniu. Wyjaśnij, że gdy zawołasz „spotkanie rodzinne”, ich zadaniem jest stworzenie rodziny najszybciej, jak to możliwe. Wykorzystaj to zadanie do pokazania różnorodności rodzin – wymień na kartkach rodziców tej samej płci, rodzin składających się tylko z jednego rodzica, albo jakąkolwiek inną sytuację rodzinną, która wydaje ci się odpowiednia dla grupy, z którą pracujesz.

Las deszczowy. Stań pośród osób uczestniczących i powiedz, że ich zadaniem jest naśladowanie tego,

co robisz - imitowanie różnych elementów lasu za pomocą dźwięków lub gestów, przez pstrykanie palcami, klepanie się po bokach, klaskanie i udawanie zwierząt (np. ptaki, owady, szelest liści, wiejący wiatr, nawoływające się zwierzęta). Efektem waszej współpracy będzie stworzenie dźwięku lasu deszczowego.

**Biometria.** Poproś grupę o ustawienie się w rzędzie według dat swoich urodzin. Zadanie ma być wykonane bez użycia słów. Jako cechę możesz wybrać każdy element, który wyda ci się stosowny bądź ciekawy dla grupy – rozmiar buta, liczbę godzin poświęconych tygodniowo na oglądanie telewizji, itd.

Trzy razy prawda i raz fałsz. Zadaniem każdej z osób jest zapisanie na kartce papieru swojego imienia, wraz z czterema informacjami na swój temat. Na przykład: „Alicja lubi śpiewać, uwielbia piłkę nożną, ma pięć żon i kocha RPA”. Osoby uczestniczące przemieszczają się po sali i tworząc duety zgadują, który z zapisanych z „faktów” jest nieprawdziwy.

Słońce świeci na.....Osoby uczestniczące siedzą lub stoją w zwartym kółku, jedną z nich zaprosz do środka. Osoba ta woła „słońce świeci na...” i wybiera kolor lub części ubioru posiadane przez niektóre osoby z grupy, na przykład „słońce świeci na wszystkich ubranych na niebiesko”, „słońce świeci na wszystkich noszących skarpetki” albo „słońce świeci na osoby z brązowymi oczami”. W tym momencie, wszyscy, których dotyczy opis muszą zamienić się miejscami. Osoba pośrodku w tym samym czasie ma zająć jedno z ich miejsc, tak, aby kolejna, która nie znalazła wolnego miejsca, była pośrodku. Osoba ta kontynuuje ćwiczenie, wołając „słońce świeci na...” i wybiera inny kolor lub typ ubioru.

Imiona w powietrzu. Poproś osoby uczestniczące, aby napisały swoje imię w powietrzu. Najpierw prawą, a potem lewą ręką. Następnie poproś ich o napisanie swojego imienia obydwoma rękami jednocześnie.

---

## RODZAJ ĆWICZENIA: KONTRAKT GRUPOWY

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** uczennice i uczniowie tworzą kontrakt grupowy, określając zasady, które pomogą w stworzeniu przyjaznego środowiska nauki podczas warsztatów. Kontrakt tworzony jest według 4 obszarów tematycznych: praca w grupie, uczestnictwo indywidualne, doświadczenie płynące z nauki, wkład osoby prowadzącej.

**MATERIAŁY:** tablica flipchart i markery

**CZAS:** 15-20 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 12 – 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** nie dotyczy

**PRZEBIEG ĆWICZENIA:**

1. Zaczynij od przybliżenia osobom uczestniczącym koncepcji kontraktu grupowego. Wyjaśnij, że jest to umowa grupowa, w której określone są oczekiwane zachowania osób, które ją tworzą. Jej celem jest stworzenie bezpiecznego i opartego na wzajemnym szacunku środowiska, w którym możliwa będzie produktywna współpraca i nauka (więcej na ten temat w rozdziale o edukacji pozaformalnej).
2. Podziel osoby uczestniczące na czteroosobowe grupy i daj każdej z nich kartkę papieru oraz długopisy lub markery. Poproś każdą grupę o wzięcie od ciebie kartki ze wskazówkami i stworzenie

reguł według zapisanych na niej sugestii. Aby nieco ułatwić zadanie, podaj przykłady takich zasad.

Wskazówki, które powinny znaleźć się na kartkach, które rozdasz:

- pomyślcie o 2 zasadach, które pomogłyby grupie pracować efektywnie;
- pomyślcie o 2 zasadach, które pomogłyby poszczególnym osobom uczestniczącym pracować efektywnie;
- pomyślcie o 2 zasadach, które pomogłyby zdobyć wam jak najwięcej wiedzy i doświadczeń;
- pomyślcie o 2 zasadach, które pomogłyby osobie prowadzącej warsztat w jego sprawnej realizacji.

3. Poproś każdą grupę o zaprezentowanie wypracowanych zasad i zapisanie ich na tablicy/flipcharcie, zachęcając jednocześnie wszystkich do dyskusji, dzielenia się sugestiami i wyjaśnieniami, dlaczego ich zdaniem przedstawiana zasada jest ważna.

4. Zapytaj grupę, czy są jakiegokolwiek inne zasady, które chcieliby dopisać. Zaproponuj kilka własnych.

5. Zapisz treść umowy na flipcharcie i umieść listę w dobrze widocznym miejscu. Możesz także poprosić osoby uczestniczące o podpisanie się pod wspólnie wypracowanymi zasadami.

#### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Kontrakt grupowy jest niezwykłym narzędziem dającym możliwość spojrzenia całościowego na role, potrzeby i cele warsztatu. Pomaga zastanowić się nad potrzebami indywidualnymi, potrzebami całej grupy, ale także pozwala lepiej dostrzec potrzeby osoby prowadzącej oraz edukacyjny cel spotkania. Jako osoba prowadząca, możesz także dodać swoje własne zasady, pamiętaj jednak, że muszą zostać zaakceptowane przez całą grupę.

Jeżeli planujesz serię warsztatów z tą samą grupą, podczas spisywania kontraktu możesz poprosić o zapisanie więcej, niż tylko dwóch zasad. Pamiętaj, aby podkreślić, że jeżeli zaistnieje taka potrzeba, możecie wspólnie wprowadzić do kontraktu modyfikacje<sup>25</sup>.

---

#### RODZAJ ĆWICZENIA: KONTRAKT GRUPOWY

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** uczennice i uczniowie tworzą kontrakt grupowy, określając zasady, które pomogą w stworzeniu przyjaznego środowiska nauki podczas warsztatów.

**MATERIAŁY:** tablica flipchart i markery

**CZAS:** 10 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 12 – 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** nie dotyczy

#### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

---

<sup>25</sup> Inspiracja: Aleksandra Bukowczyk – Stranz, trenerka, specjalistka ds. współpracy z wolontariuszami.



1. Zaczynij od przybliżenia osobom uczestniczącym koncepcji kontraktu grupowego. Wyjaśnij, że jest to umowa grupowa, w której określone są oczekiwane zachowania osób, które ją tworzą. Jej celem jest stworzenie bezpiecznego i opartego na wzajemnym szacunku środowiska, w którym możliwa będzie produktywna współpraca i nauka (więcej na ten temat w rozdziale o edukacji pozaformalnej).

2. Poproś każdą z osób uczestniczących o wymyślenie jednej zasady, która pozwoliłaby czuć się bezpiecznie podczas warsztatu i wspierałaby proces nauki. Możesz pomóc przy tworzeniu zasad, zadając pytania o potrzeby związane z ćwiczeniami, relacjami między członkami grupy, dotyczące postaw i wartości. Możesz także podać przykłady zasad np.: każda osoba może się wypowiedzieć, jeśli nie przerywa innej. Zaproś do podzielenia się pomysłami z grupą.

3. Zapisz zasady na tablicy/flipcharcie w taki sposób, aby były widoczne dla wszystkich. Pamiętaj, że propozycje stają się zasadami dopiero wtedy, zostają zaakceptowane przez całą grupę.

4. Uzupełnij kontrakt zasadami, które jako osoba prowadząca uważasz za ważne (lista stworzona przez edukatorkę i pedagogkę M. Bolger, która może stanowić dla Ciebie inspirację znajduje się poniżej). Przeczytaj każdą z zasad i ponownie zapytaj osoby uczestniczące, czy jest ona ważna i dlaczego. Kontynuuj, aż wszystkie podstawowe zasady zostaną przedyskutowane.

5. Zapisz treść umowy na flipcharcie i umieść listę w dobrze widocznym miejscu. Możesz także poprosić osoby uczestniczące o podpisanie się pod wspólnie wypracowanymi zasadami.

#### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Przy tworzeniu kontraktu, skupiajcie się przede wszystkim na zagadnieniach i zasadach, które są niezbędne do zapewnienia przyjaznej atmosfery oraz sprawnego działania podczas wspólnej pracy. Może zdarzyć się, że tworzenie kontraktu okaże się trudnym zadaniem. Jak jednak wynika z naszego doświadczenia – przebrnięcie przez te trudności i ustalenie zasad pomaga w tworzeniu atmosfery pełnego udziału, wspierającej proces uczenia się.

Podczas krótkiego warsztatu (np. trwającego dwie godziny), tworzenie pełnowymiarowego kontraktu może pochłonąć bardzo dużo czasu. Poniżej znajdziesz podstawowe wskazówki stanowiące punkt wyjścia – zmodyfikuj je lub dopisz swoje, tak, aby przedstawione zasady pozwoliły stworzyć atmosferę, której oczekujesz od prowadzonych przez siebie zajęć.

Na zakończenie warsztatu możesz powrócić zarówno do kontraktu, jak i oczekiwań i potrzeb osób uczestniczących jego dotyczących i razem możecie sprawdzić, co udało wam się osiągnąć.

#### ZASADY OBOWIĄZUJĄCE W GRUPIE wg M. Bolger

1. Na czas trwania ćwiczenia chowamy telefony i tablety

Niezależnie od tego, jak podzieloną masz uwagę, prosimy o odłożenie telefonu i powstrzymanie się od pisania SMS-ów. W trakcie trwania spotkania planujemy przerwy – to odpowiedni czas na korzystanie z telefonu.

## 2. Pytania

Zadawaj pytania w każdej chwili trwania warsztatu. Pamiętaj równocześnie, aby nie przerywać wypowiedzi innych osób uczestniczących.

## 3. Zasada prywatności

To, co zostało powiedziane podczas spotkania, zostaje tylko między osobami uczestniczącymi. Zachęcamy do podzielenia się wiedzą zdobytą podczas warsztatu także z osobami, które nie brały w nim udziału, jednak pamiętaj o zachowaniu anonimowości tych wypowiedzi.

## 4. Dobra atmosfera

Naprawdę doceniamy, gdy czas mija nam przyjemnie, a atmosfera pozostaje pozytywna i twórcza!

## 5. Aktywny udział

Cieszymy się z twojego aktywnego uczestnictwa w warsztacie, chęci dzielenia się i zabierania głosu. Pamiętaj jednak, aby dać przestrzeń do wypowiedzi także innym.

## 6. Masz prawo zmienić zdanie

Jeśli powiesz coś, a następnie zmienisz zdanie – to żaden problem! Przestrzeń, w której pracujemy jest bezpiecznym miejscem – zachęcamy do kwestionowania, rozważania. Zmiana zdania nie jest niczym nieoprawnym, zachęcamy do tego<sup>26</sup>!

## RODZAJ ĆWICZENIA: ĆWICZENIE WPROWADZAJĄCE, PRACA INDYWIDUALNA

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** osoby uczestniczące uczą się rozpoznawać zachowania dyskryminujące oraz poszerzają zrozumienie różnorodności.

**MATERIAŁY:** kartki papieru, długopisy, flipchart/tablica/duży arkusz papieru (do zapisywania konkluzji), puste pudełko

**CZAS:** 45 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczniowie i uczennice szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 10 – 25 osób

## PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Rozdaj osobom uczestniczącym kartkę papieru, na której mają zapisać czy w ich opinii w waszej szkole występuje zjawisko dyskryminacji. Poproś również, aby przypomniały sobie sytuację z życia szkolnego, która uzasadnia ich punkt widzenia i także zapisały ją na kartce.

2. Kiedy wszystkie osoby skończą pisać, poproś, aby złożyły kartki i wrzuciły je do wcześniej przygotowanego pudełka.

<sup>26</sup> <http://thesafezoneproject.com/> [dostęp: 15.02.2016].

3. Aby zapewnić anonimowość odpowiedzi, przepis wszystkie opisane sytuacje na osobną kartkę/ tablicę/flipchart (w zależności od dostępnych materiałów).

4. Wraz z osobami uczestniczącymi skategoryzuj podane przykłady dyskryminacji (np. dyskryminacja ze względu na płeć, orientację psychoseksualną, pochodzenie etniczne, itp.), a także to, w jaki sposób dyskryminacja ta się przejawiała (np. poprzez obelgi, dowcipy, agresję fizyczną, itp.).

5. Upewnij się, że sposób, w jaki sytuacje zostały opisane nie pozwala na zidentyfikowanie osób, których one dotyczą (szczególnie, jeżeli miałyby dotyczyć osób uczestniczących w ćwiczeniu). Omówcie ćwiczenie.

#### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ:

Wykorzystaj ćwiczenie, jako wprowadzenie i jako okazję porozmawiania na temat przejawów dyskryminacji istniejących w przestrzeni waszej szkoły. Wspólnie zastanówcie się, w jakim stopniu wasza szkoła jest miejscem włączającym i akceptującym wszystkich. Skupcie się na rozwiązaniach i przeciwdziałaniu zachowaniom dyskryminującym<sup>27</sup>.

---

#### RODZAJ ĆWICZENIA: ĆWICZENIE WPROWADZAJĄCE, PRACA INDYWIDUALNA, DYSKUSJA

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** osoby uczestniczące ćwiczą umiejętność krytycznego myślenia, analizy stereotypów płci, sztuki argumentacji, wyrażania swojego zdania.

**MATERIAŁY:** kartki, długopisy, pudełko, koperty ze zdaniami

**CZAS:** 45 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 15 – 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** koperty z przygotowanymi zdaniami (min. 1 koperta dla 1 osoby). Możesz wykorzystać ogólnie znane zwroty, tytuły artykułów z mediów, słowa piosenek. Zdania te mają za zadanie pobudzić i zachęcić do dyskusji na temat płci oraz seksualności. Każde z wybranych zdań napisz na osobnej kartce. Każdą kartkę umieść w osobnej kopercie, a te włóż do wcześniej przygotowanego pudełka.

#### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Zaprosz każdą z osób do wylosowania jednej koperty z pudełka i daj czas na zapoznanie się z wylosowanym zdaniem.

2. Poproś po kolei każdą z osób o jego odczytanie i podzielenie się opinią na jego temat. Kontynuuj ćwiczenie, do momentu, kiedy wszystkie wylosowane zdania zostaną omówione. Pokreśl, że podczas prezentacji, każda osoba ma prawo do włączenia się i podzielenia się opinią.

---

<sup>27</sup> *Diversity in school*, Latin American Center on Sexuality and Human Rights – CLAM, Institute of Social Medicine, State University of Rio de Janeiro – IMS/UERJ, Center for Study and Research in Collective Health, Rio de Janeiro 2012, str. 17.

### Przykładowe zdania, które możesz wykorzystać:

Chłopcy nie potrafią zajmować się dziećmi. Dziewczyny naturalnie to potrafią  
Chłopcy są bardziej zainteresowani seksem niż dziewczyny  
Mężczyźni nie nadają się do prac domowych  
On nosi różowe polówki, na pewno jest gejem!  
Kobiety nie potrafią prowadzić samochodu  
Kobiety lepiej wykonują pracę pielęgniarki, mężczyźni są lepszymi inżynierami  
Twoi przyjaciele to osoby homoseksualne. Ty też pewnie jesteś gejem/lesbijką

### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Kartki ze zdaniami możesz przywieszać na tablicy, tak, aby były widoczne dla wszystkich osób. W przypadku licznej grupy bądź obawy, iż osoby uczestniczące mogą mieć trudności z dzieleniem się refleksją, możesz przeprowadzić to ćwiczenie w mniejszych grupach – każdej z nich daj do wylosowania 1-3 koperty, o których mają porozmawiać. Następnie podsumujcie refleksję na forum. Zadbaj o to, aby każda osoba, która chce podzielić się opinią, miała na to przestrzeń<sup>28</sup>.

### RODZAJ ĆWICZENIA: ĆWICZENIE WPROWADZAJĄCE

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** osoby uczestniczące zaznajamiają się z pojęciami tożsamości queer i trans oraz uświadamiają sobie jak socjalizacja wpłynęła na rozumienie zagadnień związanych z płcią i seksualnością.

**MATERIAŁY:** długopisy i kartki papieru

**CZAS:** 10 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 12 – 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** nie dotyczy

### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Poproś osoby uczestniczące o pisemne udzielenie odpowiedzi na pytania związane ze swoimi pierwszymi doświadczeniami i wrażeniami związanymi z osobami LGBT+:

- Kiedy po raz pierwszy dowiedziałas lub dowiedziałeś się, że nie wszystkie osoby są heteroseksualne i że niektóre identyfikują się, jako lesbijki, geje, osoby biseksualne, trans albo queer?

- Skąd czerpałaś lub czerpałeś główne źródło wiedzy na temat osób homoseksualnych, biseksualnych oraz queer (np. rodzina, znajomi, telewizja, książki, kościół)?

- Jak twoje uczucia oraz poziom zrozumienia osób LGBT+ zmieniał się w trakcie twojego życia?

2. Daj wszystkim 5 minut na odpowiedź i poleć, aby zapisali tyle, ile to możliwe. Zachęć do zadawania pytań w razie wątpliwości.

3. Omówcie opisane doświadczenia - odpowiadaj na pytania, odwołuj się do tego, co mówiły

<sup>28</sup> *Ibidem*, str. 40

pozostałe osoby uczestniczące.

4. Podsumuj ćwiczenie. Wytłumacz, że być może żadne z nich nie zadawało sobie wcześniej tych pytań, albo było wręcz odwrotnie - niektóre z nich rozważali niejednokrotnie. Ważne by przez resztę warsztatów osoby uczestniczące miały na uwadze udzielone odpowiedzi - ich wcześniejsze doświadczenia wpływają na to, co obecnie czują i myślą. Uświadomienie sobie tego jest niezwykle istotnym elementem poprzedzającym proces uczenia się i otwarcia na nowe doświadczenia.

#### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Jeżeli planujesz warsztat skupiony na konkretnym rodzaju tożsamości, zmodyfikuj zadane pytania w taki sposób, aby były zgodne z celem twojego działania. Jeśli moderujesz dyskusję, pozwalając osobom uczestniczącym podzielić się swoimi odpowiedziami, pamiętaj, że może to zabrać więcej czasu niż na początku założyłaś/założyłeś.

Przykładowymi pytaniami do dyskusji mogą być: Jak czuliście się wykonując to ćwiczenie? Czy pojawiły się u was myśli, refleksje, które was zaskoczyły? Czy są pytania lub odpowiedzi, które zapisaliście, którymi chcielibyście się podzielić? Jak uważacie, dlaczego ważne jest zadawać sobie takie pytania<sup>29</sup>?

---

#### RODZAJ ĆWICZENIA: ĆWICZENIE WPROWADZAJĄCE

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** uczennice i uczniowie, poprzez odwołanie się do własnych doświadczeń życiowych, mają okazję do refleksji nad mechanizmami etykietowania, stereotypizacji.

**MATERIAŁY:** karteczki samoprzylepne i długopisy

**CZAS:** 10-15 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 12 – 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** nie dotyczy

#### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Przybliż osobom uczestniczącym, na czym polega etykietowanie. Podkreśl, że każdy z nas należy do wielu różnych grup. Czasami sami wybieramy, do których z nich chcemy przynależać, często jednak jesteśmy do nich przypisywani, bez względu na to, czy chcemy tego, czy nie. Wszyscy to robimy po to, aby lepiej zrozumieć i poczuć się bezpiecznie w naszym otoczeniu. Nie zawsze jednak jest to proces pozytywny. Nie wszystkie grupy są równo traktowane, niektóre z nich są postrzegane, jako lepsze niż inne. Wyjaśnij, jak grupujemy i kategoryzujemy osoby przypisując im etykiety tj. „gej”, „obcokrajowiec”, itd.
2. Podkreśl, że przenosząc własne doświadczenie bycia etykietowanym bądź etykietowaną i jednocześnie realne rozważenie, do których grup należymy, a do których nie pozwala nam stać się

<sup>29</sup> <http://thesafezoneproject.com/> [dostęp: 15.02.2016].

bardziej świadomymi, w jaki sposób sami nadajemy inny etykiety i jaki jest tego rezultat.

3. Rozważcie następujące kwestie: Jak etykietują cię ludzie z twojego miasta, a także z twojej rodziny i szkoły itd.? Podkreśl znaczenie refleksji nad tym jak ludzie reagują, przy pierwszym kontakcie, co myślą o tobie, kiedy mijasz ich na ulicy?

4. Rozdaj osobom uczestniczącym karteczki i długopisy. Poproś, żeby pomyślały o tym, jakie etykiety są im przypisywane. Poproś, żeby zapisały dwie etykiety na dwóch oddzielnych kartkach. Zbierz kartki i umieść je na ścianie, tak, aby były dla wszystkich widoczne.

5. Porozmawiajcie na ich temat. Następnie omów i podsumuj ćwiczenie. Karteczkę z etykietą przyklej także do swojego ubrania i wykorzystaj to, jako przestrzeń do dzielenia się własnymi doświadczeniami.

#### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Inna wersja ćwiczenia polega na poproszeniu osób uczestniczących, aby pomyślały o nadawanych im przez innych ludzi przezwiskach albo etykietach, które sprawiły im przykrość. Począwszy od cech fizycznych, takich jak blond włosy, aż po styl ubierania się, mówienia lub zainteresowania muzyczne. Do omówienia ćwiczenia można włączyć dyskusję nad takimi terminami jak: przestrzeń osobista, język, stereotypy.

Zwróć uwagę czy podczas refleksji nad tematem grupa rozważała następujące kwestie: Jak definiowana jest konkretna etykieta? Jak jest postrzegana osoba, której nadaje się daną etykietę? Jak określona grupa jest postrzegana? Jak dana etykieta jest kojarzona: pozytywnie czy negatywnie? Które etykiety były bardzo rzadko wykorzystywane? Jak często była wykorzystywana etykieta „hetero”<sup>30</sup>?

#### RODZAJ ĆWICZENIA: ĆWICZENIE WPROWADZAJĄCE

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** osoby uczestniczące mają szansę na refleksję nad różnymi tożsamościami oraz nad związkiem pomiędzy tożsamością indywidualną, a przynależnością do różnych grup społecznych.

**MATERIAŁY:** długopisy, kartki

**CZAS:** 10-15 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 12 – 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** nie dotyczy

#### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Rozpocznij przybliżając osobom uczestniczącym tematykę ćwiczenia - identyfikowanie się z różnymi grupami.

30 *Teachers Guide to Inclusive Education*. Iglyo - International Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Youth and Student Organisation, Belgium 2015, str. 18.

2. Poproś każdą osobę o napisanie swojego imienia na środku dłoni. Następnie o zapisanie na każdym z palców dłoni nazwy grup społecznych, z którą się identyfikują, wartości, które określają ich, jako osoby. Podaj przykłady grup i wartości oraz upewnij się, że wszystkie osoby zrozumiały zadanie.

3. Podziel osoby uczestniczące na mniejsze, cztero i pięcioosobowe grupy i poproś, aby porozmawiały o swoich wyborach. Poprzez zadawanie pytań zachęć do rozmowy. Przykładowe pytania, które możesz wykorzystać:

Która tożsamość jest dla ciebie najważniejsza? Której jesteś najbardziej świadomy lub świadoma?

Którą część swojej tożsamości uważasz za niezrozumiałą przez inne osoby?

Która z twoich tożsamości spowodowała, że byłeś/byłaś z jej powodu dyskryminowany lub dyskryminowana?

4. Omówienie: Czy coś sprawiło wam trudność podczas wykonywania tego ćwiczenia?

Czy odkryliście w trakcie tego ćwiczenia coś, o czym nie pomyśleliście w kontekście grup, do których należycie? Czym jest tożsamość? Czy można ją jednoznacznie zdefiniować?

5. Podsumuj ćwiczenie wyjaśniając, że możemy spróbować zrozumieć to, czym jest tożsamość na przykładzie naszych dłoni. Z perspektywy jednostki – każdy i każda z nas jest wyjątkową osobą – każda dłoń i odcisk palca jest niepowtarzalny. Jednocześnie, patrząc z perspektywy grupy - wszystkie dłonie są do siebie podobne. Mówiąc w sposób bardzo obrazowy – każdy z nas jest połączeniem różnych tożsamości, które tworzą wyjątkową całość. Niektóre z tych tożsamości posiadamy od urodzenia (np. rasa, etniczność, seksualność, płeć społeczno - kulturowa), część z nich zostało do nas przypisanych, kiedy byliśmy dziećmi (np. status społeczno – ekonomiczny, edukacja), kolejne są naszym wyborem (np. religia, kariera). Jesteśmy wyjątkowi i w wielu sytuacjach życiowych, będziemy postrzegani jedynie z perspektywy jednej albo drugiej grupy, którą zapisaliśmy na palcach dłoni. Wiemy również, że inne osoby także są unikalne jak my, jednak także postrzegamy je przez pryzmat tylko jednej tożsamości (świadomie bądź nie). Podsumowując, mimo że wszyscy jesteśmy wyjątkowi, z każdą osobą, którą spotkamy w życiu będzie nas łączył, choć jeden aspekt wspólnej tożsamości. Ważna jest świadomość, że wokół ciebie są osoby mające podobne doświadczenia i rozumiejące twój punkt widzenia<sup>31</sup>.

---

**RODZAJ ĆWICZENIA:** PRACA W GRUPACH, PLASTYCZNA, DYSKUSJA

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** osoby uczestniczące mają za zadanie stworzyć postacie charakteryzujące się podanymi cechami. Następnie postacie te mają umieścić na linii wyznaczającej przynależność do określonej płci.

**MATERIAŁY:** przygotowane karty z opisem postaci, koperty (do umieszczenia opisów), taśma papierowa, kartki, markery, kredki, klej, gazety – do narysowania lub stworzenia kolażu

**CZAS:** 60 – 90 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczniowie i uczennice szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 15-30 osób

---

<sup>31</sup> Inspiracja ćwiczenia: Justyna Wielgus.

**PRZYGOTOWANIE:** koperty z opisami cech postaci. Cechy podziel na 6 kategorii – życie prywatne i rodzina; praca; osobowość; upodobania, antypatie i hobby; wygląd i ciało. Staraj się przygotować opisy cech w taki sposób, aby stworzone postacie były realistyczne dla twoich uczniów i uczennic. Ilość przygotowanych kopert zależy od tego ile grup bierze udział w ćwiczeniu. Podane cechy potraktuj jako przykłady – dostosuj je do potrzeb grupy, z którą pracujesz.

#### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Poproś grupę o to, aby podzieliła się na podgrupy (po cztery, pięć osób w każdej).
2. Rozdaj każdej po jednej kopercie. W miarę możliwości postaraj się zapewnić każdej z nich osobne stanowisko pracy. Poproś o zapoznanie się z cechami i wytłumacz, że każda z grup otrzymała zestaw cech należących do jednej, unikatowej osoby, a ich zadaniem będzie przedstawienie jej pozostałym.
3. Daj każdej grupie 20 minut na stworzenie pełnowymiarowej postaci charakteryzującej się cechami znajdującymi się w otrzymanych kopertach. Zwróć uwagę, aby uczennice i uczniowie skupili się nie tylko na spisanych cechach, ale też zastanowili się, jaka jest ta osoba, jak ma na imię, co robi w swoim życiu. Wszystkie refleksje powinni znaleźć odzwierciedlenie na pracy plastycznej, którą wykonają.
4. W międzyczasie, używając taśmy papierowej, stwórz na środku sali linię – na jednym końcu napisz „męski”, na drugim „kobięcy”. Poproś grupy, aby w trakcie pracy zastanowiły się także, gdzie na narysowanej linii umieściłyby swoją postać.
5. Następnie zadaniem każdej z grup jest przedstawienie stworzonej postaci – jak ma na imię, jakie ma cechy charakteru, jaka jest, w którym miejscu na linii ją umiejscowili i dlaczego? Podczas omawiania stworzonych postaci daj osobom z innych grup przestrzeń do wyrażenia swojej opinii.
6. Kiedy wszystkie grupy przedstawią swoją pracę, omówicie ćwiczenie. Przykładowe pytania, które możesz wykorzystać: Jak podjęliście decyzję, w którym miejscu na linii ma znajdować się wasza postać, jak wyglądał ten proces? Jak sądzicie, kto powinien decydować o miejscu, które zajmie dana osoba na narysowanej linii? Dlaczego niektóre cechy są uznawane w społeczeństwie za „męskie”, a niektóre za „kobięce”?

#### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Przed ćwiczeniem możesz porozmawiać z grupą na temat tego czy znają różnicę pomiędzy płcią biologiczną, a płcią kulturową. Definicje znajdziesz w słowniku znajdującym się w niniejszym podręczniku.

Pamiętaj, aby podkreślić, że to tylko każdy z nas ma prawo identyfikowania się w określony sposób, inni nie mogą tego oceniać, możemy wyrażać siebie w taki sposób, w jaki czujemy.

Nie wszystkie osoby definiują się jednoznacznie, jako mężczyzna albo, jako kobieta.

Jeżeli zdarzy się, że młodzież przy tworzeniu postaci, zacznie je przerysowywać, postrzegając je stereotypowo, żartować, nie lekceważ tego, staraj się uwrażliwić, podkreślając, że osoby podobne do opisanej postaci mogą żyć w społeczeństwie – w waszej klasie, wśród osób z rodziny lub grona przyjaciół i na pewno nikt nie może być prześladowany z tego względu<sup>32</sup>.

<sup>32</sup> *Ibidem*, str. 39



# Karty opisujące cechy

Życie prywatne i rodzina (każda grupa otrzymuje jedną cechę)

Mieszka samodzielnie

Ma dziewczynę

Ma dwójkę dzieci i opiekuje się nimi samotnie

Mieszka z rodzicami

Jest w separacji/po rozwodzie

Pracuje wolontariacko z dziećmi

Praca (każda grupa otrzymuje jedną cechę)

Pracuje na stanowisku lekarza

Pracuje wolontariacko

Pracuje na stanowisku fryzjera

Nie ma pracy

Pracuje w przedszkolu

Studiuje

Upodobania, antypatie i hobby(każda grupa otrzymuje jedną cechę)

Lubi komedie romantyczne

Lubi grać w piłkę nożną

Lubi uprawiać sport

Gra na perkusji

Lubi tańczyć

Jeździ na motorze

Wygląd i ciało(każda grupa otrzymuje po dwiecechy)

Ma długie włosy

Ma atletyczną budowę ciała

Goli się pod pachami

Ma bardzo krótkie włosy

Ma duże mięśnie

Ma szczupłą budowę ciała

Ma długie paznokcie

Lubi się malować

Jest osobą wysoką

Ubiera się w skórzane stroje

Lubi nosić sukienki

Nosi okulary

Osobowość (każda grupa otrzymuje po dwie cechy)

Osoba opiekuńcza

Boi się pajaków

Osoba delikatna, płacze oglądając filmy

Osoba zabawna

Osoba uparta

Osoba nieśmiała

Kocha zwierzęta

Odpoczywa spędzając czas na łonie natury

Łatwo się irytuje

Osoba dobra z matematyki

Boi się burzy

Osoba śmiała, szukająca przygód

---

## RODZAJ ĆWICZENIA: PRACA Z TEKSTEM, W GRUPACH

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** osoby uczestniczące, wykorzystując treści bajek, poznają społeczne konstrukty męskości i kobiecości.

**MATERIAŁY:** papier flipchart, markety, długopisy, karteczki samoprzylepne

**CZAS:** 60 – 90 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół gimnazjalnych, 20 – 25 osób

**PRZYGOTOWANIE:** nie dotyczy

**PRZEBIEG ĆWICZENIA:**

1. Podziel grupę na mniejsze, cztero i pięcioosobowe podgrupy. Poproś, aby osoby uczestniczące wróciły myślami do dzieciństwa, czasu, kiedy czytały bajki i baśnie. Wytłumacz, że zadaniem części grup będzie opisanie atrybutów (cech, zadań, zachowań) „chłopców”/„męskich”, druga część będzie miała za zadanie opisać atrybuty „dziewczęce”/„kobiece”. To jak podzielisz osoby uczestniczące zależy od ciebie.

2. Poproś, aby każda z grup na papierze flipchart narysowała zarys swojej postaci, a wspomniane atrybuty zapisywała wokół schematu postaci.

3. Kiedy wszystkie grupy skończą, powieście plakaty w widocznych miejscach. Poproś wszystkich uczniów i uczennice, aby zakreślili i zakreśliły te cechy, które im się podobają oraz te, z którymi się nie zgadzają. Omówcie ćwiczenie. Skorzystaj z modelu ORID. Przykładowe pytania do refleksji: Dlaczego zakreśliliście konkretne cechy? Jakie oczekiwania są stawiane przed chłopcami/mężczyznami? Jakie przed dziewczynami/kobietami? Co jeżeli nie spełniają oczekiwań? Jakie konsekwencje ma sposób, w jaki w bajkach przedstawiane są postacie?

4. Na zakończenie poproś grupy o stworzenie krótkiej bajki, w której wykorzystają wnioski ze swojej dyskusji.

### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Zamiast odwoływania się do baśni i bajek, możecie pracować poprzez odwołanie się do filmów, albo wybranych książek. Ważne jednak, aby w każdym przypadku były to treści powszechnie znane – tak, aby wszystkie osoby mogły się do nich odnieść.

Polecamy uwadze publikację „O dzielnych księżniczkach i pięknych królewiczach. Stare baśnie w nowej odsłonie”, dostępną pod adresem: <http://zgierzotwarty.pl/pliki/dzielne-ksiezniczki-www.pdf>. Możesz wykorzystać, jako alternatywę dla ćwiczenia<sup>33</sup>.



---

<sup>33</sup> *Ibidem*, str. 36

---

## RODZAJ ĆWICZENIA: PRACA W GRUPIE

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** zaproponowana gra pozwala uczennicom i uczniom poznać różne rodzaje rodzin oraz poszerzyć wiedzę na temat dyskryminacji strukturalnej - ze względu na orientację psychoseksualną oraz płeć.

**MATERIAŁY:** opisy rodzin umieszczone na kolorowych kartkach (w kolorach tęczy)

**CZAS:** 45 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczniowie i uczennice szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 12-30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** przygotuj wcześniej materiały – opisy rodzin wydrukowane na kolorowych kartkach. Zadbaj o wystarczająco dużą przestrzeń do wykonywania tego ćwiczenia.

### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Podziel osoby uczestniczące na sześć grup. Każdej grupie przekaz karteczkę z opisem rodziny. Poproś, aby na tym etapie grupy nie rozmawiały między sobą o otrzymanych opisach.
2. Daj każdej grupie czas na zapoznanie się z otrzymanym opisem rodziny i wyobrażenie sobie ich życia. Niech zastanowią się, w jakim żyją kraju, jak wygląda ich dom, co lubią robić.
3. Poproś, aby wszystkie osoby stanęły w równej linii, w pewnej odległości od siebie.
4. Twoją rolą, jest czytanie po kolei twierdzeń Każda z grup ma się zastanowić czy na zdanie może odpowiedzieć „tak” czy „nie”, w odniesieniu do opisu swojej rodziny. Jeżeli zdecydują, że „tak”, mogą dać krok do przodu. Jeżeli nie – zostają w miejscu.
5. Po przeczytaniu wszystkich zdań, przyjrzyjcie się gdzie stoją poszczególne rodziny.
6. Na zakończenie poproś osoby uczestniczące, aby spróbowały zgadnąć, jakie rodziny opisane są w pozostałych grupach – później ujawnicie opisy.
7. Omówcie przeprowadzone ćwiczenie. Przykładowe pytania, które możesz wykorzystać: Jak czuliście się z otrzymanym opisem rodziny i dlaczego? Jak czuliście się, kiedy nie mogliście kroku do przodu, jakie to uczucie obserwować, że wasi koledzy/koleżanki nie mogą tego zrobić? Czy uważacie, że te opisane zdarzają się w realnym życiu? Jakiego rodzaju trudności napotykają/mogą napotykać takie rodziny?

## OPISY RODZIN

**Czerwony.** Jan (35 lat) i Ewa (30 lat) są małżeństwem i mieszkają na obrzeżach miasta. Mają dwójkę dzieci – Olka (5 lat) i Borysa (7 lat) i kota Puszka. Jan jest inżynierem, Ewa nauczycielką.

**Pomarańczowy.** Igor ma 15 lat, mieszka w dużym mieście z babcią. Chodzi do szkoły i jest zakochany w Annie, koleżance ze szkoły.

**Żółty.** Rafał jest rozwiedzionym, samotnym ojcem 7 letniej Ani. Pracuje, jako wychowawca w przedszkolu.

**Zielony.** Julia ma 25 lat i mieszka ze swoją partnerką Agatą (27 lat) w małym mieście, gdzie obydwie pracują. Mieszka z nimi córka Agaty – Hania (3 lata).

**Niebieski.** Joanna (45 lat), mieszka w stolicy kraju ze swoją partnerką Ewą (43 lata) oraz z dwójką dzieci - Oliwią (12 lat) oraz Tomkiem (14 lat).

**Fioletowy.** Szymon (32 lata) mieszka z Joanną (28 lat), ale nie mają ślubu. Joanna ma córkę z poprzedniego związku (Zosię – 5 lat), mają również wspólnego syna – Roberta (3 lata). Szymon nie pracuje, opiekuje się dziećmi, Joanna pracuje – jest prawniczką.

## TWIERDZENIA

1. Możemy wspólnie i otwarcie świętować urodziny członków naszej rodziny oraz okazywać sobie publicznie uczucia, bez żadnych problemów.
2. Kiedy oglądamy filmy albo czytamy popularne czasopisma, często widzimy rodziny, które są do nas podobne.
3. Jeśli jedno z naszych rodziców/opiekunów zachoruje, drugie ma pełne prawo opieki nad dziećmi.
4. Nasza rodzina jest szanowana i uznawana w społeczności lokalnej. Często zapraszają nas na różne wydarzenia organizowane w sąsiedztwie.
5. W naszej rodzinie osoby dorosłe bardzo dobrze opiekują się dziećmi.
6. W sytuacji przemocy wymierzonej w naszą rodzinę, moglibyśmy zaufać policji, która zapewniłaby nam bezpieczeństwo i wsparcie.
7. Każde z rodziców/opiekunów z naszej rodziny może pójść do szkoły/przedszkola i porozmawiać z gronem pedagogicznym na temat dzieci.
8. Jeżeli któraś osoba z naszej rodziny zachoruje, oboje rodzice/opiekunowie, mogą odwiedzić tę osobę w szpitalu i uzyskać informacje na temat zdrowia partnera/partnerki albo dzieci.
9. Nasza dalsza rodzina (dziadek, babcia, wujkowie, kuzynostwo....) akceptuje i wspiera naszą rodzinę.
10. Możemy razem wyjechać na wakacje<sup>34</sup>.

<sup>34</sup> *Ibidem*, str. 80

---

## RODZAJ ĆWICZENIA: PRACA W GRUPIE, DYSKUSJA

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** osoby uczestniczące uczą się określać swoją przestrzeń osobistą oraz przestrzeń innych osób, pogłębiają zrozumienie pojęć związanych z różnorodnością, jej akceptacją.

**MATERIAŁY:** taśma papierowa, kreda lub sznurek

**CZAS:** 45 – 60 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 15 - 25 osób

**PRZYGOTOWANIE:** postaraj się zapewnić na czas ćwiczenia przestronną salę, jeżeli jest to możliwe wykonaj ćwiczenie na świeżym powietrzu

### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Poproś grupę, aby stanęła w dwóch rzędach, twarzami do siebie, w dość dużej odległości (każda z osób powinna mieć drugą osobę naprzeciwko).

2. Poproś osoby znajdujące się w pierwszym rzędzie, aby powoli zaczęły przemieszczać się w stronę osób z drugiego rzędu. Zadaniem tych drugich jest powiedzenie "STOP", w momencie, kiedy uznają, że osoba zmierzająca w ich kierunku jest wystarczająco blisko bądź przestaną czuć się komfortowo. Podkreśl, że w ćwiczeniu nie chodzi o rywalizację. Każda z osób uczestniczących ma decydować sama za siebie, o tym jak blisko może podejść do niej druga osoba.

3. Kiedy wszystkie osoby z pierwszego rzędu zatrzymają się, poproś, aby grupa spojrzała na konfigurację, w jakich się znajdują. Powtórz ćwiczenie, ale tym razem z odwróconymi rolami.

4. Po wykonaniu ćwiczenia poproś każdą z osób o znalezienie miejsca dla siebie w przestrzeni, w której pracujecie, a następnie zaznaczenie (przy użyciu taśmy, sznurka, albo kredy) swojej strefy komfortu, której nie chcą, aby przekraczały inne osoby. Wytlumacz, że właśnie ta zaznaczona przestrzeń nazywa się "przestrzenią osobistą". Przy omawianiu ćwiczenia skorzystaj z modelu ORID. Przykładowe pytania, które możesz wykorzystać: Czy wasza przestrzeń osobista różni się od przestrzeni innych osób? Dlaczego są one różne? Czy słowa również mogą sprawić, że ktoś może poczuć się nieswojo? W jaki sposób, co możemy zrobić, aby inne osoby szanowały naszą osobistą przestrzeń?

5. W kolejnej części ćwiczenia poproś osoby uczestniczące, żeby odpowiedziały sobie na pytanie: Czy kiedykolwiek użyto w stosunku do ciebie obraźliwych słów i przezwisk?

6. Napisz na tablicy/flipcharcie jedno z poniższych zdań:

Dokuczanie jest nierozzerwalną częścią dorastania  
To tylko żart - wszyscy tak mówią

7. Omów z osobami uczestniczącymi te sformułowania. Najczęściej używane są, jako reakcja, albo odpowiedź na dokuczanie, wyzwiska - czy się z nimi zgadzacie? Dlaczego nie/tak; czy dokuczanie i przezywanie jest "naturalnym" elementem dorastania, przez który każdy musi przejść czy jest to coś, na co powinniśmy reagować, a jeżeli tak to, w jaki sposób? Co wy możecie zrobić, aby przerwać przemoc<sup>35</sup>?

---

## RODZAJ ĆWICZENIA: PRACA W GRUPIE

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** uczniowie i uczennice poznają pojęcie przywileju w odniesieniu do prawa. Ćwiczenie ukazuje także wielość sposobów, w jaki heteroseksualność, homofobia i heteronormatywność są zinstytucjonalizowane w naszej kulturze i systemach społecznych.

**MATERIAŁY:** długopisy i kartki papieru

**CZAS:** 25 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, 12 - 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** wcześniej przygotowana lista przywilejów

### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Podziel osoby uczestniczące na mniejsze grupy, maksymalnie po cztery osoby.
2. Wyjaśnij założenia tego ćwiczenia, na przykład w następujący sposób: „Zostały wam wręczone listy możliwych przywilejów. Jako grupy, funkcjonujecie w świecie, gdzie tych przywilejów obecnie nie ma. Możecie je ode mnie kupić - każda grupa otrzyma na to środki pieniężne. Jeden przywilej to koszt 100zł. Waszym zadaniem w grupach jest podjęcie decyzji, które przywileje chcecie kupić. Po zakończeniu ćwiczenia porozmawiamy wspólnie o waszych wyborach”.
3. Zapisz na osobnych kartkach różne kwoty dla poszczególnych grup, między 100 a 800zł. Rozdaj grupom kartki.
4. Wyznacz 5-8 minut na dyskusje wewnątrz grup i decyzje o zakupie przywilejów.
5. Na forum omówcie wszystkie wybory dokonane przez każdą z mniejszych grup.
6. Omów i podsumuj ćwiczenie, używając modelu ORID. W społeczeństwie istnieje szereg przywilejów, z których korzystają osoby będące w relacjach i związkach heteronormatywnych. Są to przywileje natury osobistej, społecznej, politycznej, czasami nawet prawnej. Ważne, aby mieć na uwadze różnorodność grup społecznych funkcjonujących w naszym społeczeństwie, które mogą zyskać lub stracić owe przywileje.

### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Bardziej szczegółowe pytania, które możesz wykorzystać podczas omawiania ćwiczenia to: Czy wybór przywilejów był trudnym zadaniem? Co z listy przywilejów was zaskoczyło? Czy są jakieś elementy,

---

<sup>35</sup> *Ibidem*, str. 65; <http://www.glsen.org/sites/default/files/MS%20Lesson-Name-Calling%20in%20Our%20Schools%20.pdf> [dostęp: 10.03.2016]

które chcielibyście przedyskutować na forum lub które wydały się wam szczególnie interesujące? Jakie inne grupy są narażone na utratę lub brak niektórych z tych przywilejów?

W zależności od grupy, z którą pracujesz, ćwiczenie to może okazać się łatwe bądź trudne do przeprowadzenia (np. może być trudne dla grup, w których duża liczba osób identyfikuje się w kategoriach queer). Bez względu na to, z jaką grupą pracujesz, warto podkreślić różnorodność doświadczeń, w tym doświadczeń, które mają osoby identyfikujące się, jako queer.

Miej także świadomość, że zaproponowane ćwiczenie może mieć duży wpływ na osoby uczestniczące, daj im czas na przyswojenie informacji i wniosków. Przy prowadzeniu kolejnych warsztatów warto nawiązać do jego treści - wiele osób intensywnie się w nie angażuje, a powrót do niego, może ułatwić zrozumienie mechanizmu uprzedzeń.

Lista zaproponowanych przywilejów może być zmieniana i dostosowana do typu zagadnień, które chcesz poruszyć. Możesz wprowadzić przywileje związane z heteronormatywnością, katolicyzmem czy płcią.

Każdy przywilej kosztuje 100zł. Jako grupa, zakup taką liczbę przywilejów, na jaką pozwala przyznana suma pieniędzy.

### PRYWILEJE NA SPRZEDAŻ

- Świątowanie swojego ślubu/wesela z rodziną i przyjaciółmi.
- W przypadku śmierci partnera/partnerki otrzymujesz płatny urlop w pracy.
- Osoby pracujące w telewizji to autorytety moralne.
- Współdzielenie ubezpieczenia zdrowotnego ze swoim partnerem/partnerką.
- Osoby uznawane za autorytety moralne w społeczeństwie mają tę samą orientację psychoseksualną, co ty.
- Możliwość natychmiastowego kontaktu z partnerem/partnerką w razie wypadku.
- Możliwość uzyskania awansu bez kwestionowania twojej orientacji psychoseksualnej.
- Adopcja dzieci.
- Możliwość uzyskania praw rodzicielskich.
- Całowanie/przytulanie/okazywanie czułości w miejscach publicznych bez obawy o to, że spotka cię za to kara.
- Masz możliwość prowadzenia otwartych rozmów na temat swojego związku.
- Czytanie książek lub oglądanie filmów o relacjach, w którym chciałbyś/chciałabyś być.
- Wychowywanie dzieci bez obawy o interwencję instytucji opiekuńczej.
- Pocieszenie od innych, w sytuacji, kiedy twój związek się zakończył.
- Możliwość pełnienia roli przybranego rodzica.
- Korzystanie z toalet publicznych bez strachu i obawy przed ostracyzmem i groźbami.
- Możliwość spotykania się i stworzenia związku z osobą, w której się kochałeś/kochałaś będąc nastolatkiem.
- Wychowywanie dzieci bez strachu, że zostaną odrzucone przez innych z powodu twojej orientacji psychoseksualnej.
- Życie w związku, bez konieczności ukrywania go.
- Akceptacja ze strony twojego środowiska religijnego.
- Bycie akceptowanym/akceptowaną przez sąsiadów, przyjaciół, nowych znajomych.
- Poprawna ocena twojej seksualności przez innych.
- Zaakceptowanie wyboru twojego partnera/partnerki przez rodzinę<sup>36</sup>

<sup>36</sup> <http://thesafezoneproject.com/> [dostęp: 15.02.2016].

---

## RODZAJ ĆWICZENIA: GRA SYMULACYJNA

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** osoby uczestniczące zastanawiają się nad pojęciem normy oraz integracji społecznej.

**MATERIAŁY:** kartki i długopisy

**CZAS:** 10-15 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 12 – 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** nie dotyczy

**PRZEBIEG ĆWICZENIA:**

1. Rozpocznij ćwiczenie od wytłumaczenia grupie, że do gry symulacyjnej potrzebujesz osoby chętnej, którą zaprosisz o wyjście na chwilę z sali (na korytarz, na zewnątrz budynku – w zależności, gdzie prowadzone są warsztaty). Spytaj, kto chciałby zgłosić się do tego zadania i odprowadź osobę w ustalone miejsce. Upewnij się, że nie widzi i nie słyszy tego, co dzieje się w klasie.
2. Wyjaśnij pozostałym uczniom i uczennicom, że ich zadaniem jest zdecydowanie wewnątrz grupy o zestawie zachowań przyjętych podczas witania się i nawiązywania kontaktu z nową osobą. Zakres reguł zachowania może być dowolny: od znanych, np. ściskania ręki, po sposoby wymyślone, jak np. powitanie przez dotknięcie czoła, powiedzenie „tak” poprzez podniesienie nogi, nie pozwolenie na dotknięcie osoby z brązowymi włosami lub okazywanie radości poprzez podskoki. Ustalcie kilka zasad działania. Pięć osób, które zgłoszą się do zadania, będzie pełniło rolę komitetu powitalnego dla osoby, która czeka przed salą i będzie odpowiedzialne za jej powitanie. Reszta grupy odgrywa rolę „obserwatora”.
3. Zasugeruj członkom i członkiniom komitetu, aby używali jak najmniej słów i trzymali się ustalonych zasad, w taki sam sposób reagując na próby nawiązania kontaktu ze strony osoby, która zgłosiła się na ochotnika. Wskaż „obserwatorom”, aby przyglądali się zachowaniu dwóch stron: osoby będącej ochotnikiem i komitetu oraz, aby zanotowali, co uznają za najważniejsze podczas spotkania.
4. Zaproś osobę z zewnątrz do klasy i wyjaśnij, że jej zadaniem jest nawiązanie komunikacji z grupą.
5. Pozwól scenie trwać, aż do momentu, w którym temat się wyczerpie, albo osoby uznają, że osiągnęły porozumienie lub że nie ma możliwości jego nawiązania.
6. Omów ćwiczenie. Odwołaj się do doświadczeń trzech grup: osoby będącej ochotnikiem, komitetu i obserwatorów. Zadaj im pytania: Jak się czuli? Co było najtrudniejsze? Jakie rozwiązanie zastosowali? Poproś osoby obserwujące o ujawnienie notatek wykonanych podczas ćwiczenia (Czy ustalone reguły były przestrzegane przez osoby, które je ustaliły, ale też przez osobę z zewnątrz? Co zadziało w komunikacji? Jaką rolę odegrał język ciała?)
7. Podsumuj i wyjaśnij, że normy i zasady społeczne są nieformalnymi, regułami, które wzmacniają



społeczeństwo i zgodnie, z którymi ono funkcjonuje. Będąc częścią grupy, czujemy silny nacisk, aby ich przestrzegać. Normy mogą być pomocnym i korzystnym elementem kształtowania społeczeństwa - przyczyniają się do tworzenia idei ważnych dla zrozumienia własnej tożsamości i zauważenia innych, i w rezultacie wspierają współpracę. Normy dają poczucie komfortu - sprawiają, że czujemy się częścią grupy, z którą się identyfikujemy – grupa składająca się z różnorodnych osób przeżywa podobne sukcesy i zmagania. Normy mogą być jednocześnie źródłem ucisku i krzywdzenia innych ludzi, którzy ich nie znają lub z jakich względów nie kierują się nimi w życiu. Zamiast wybierania kilku reguł i narzucania ich pozostałym powinniśmy raczej próbować patrzeć na każde spotkanie z nową osobą, jako na unikalne doświadczenie i mieć świadomość i szacunek do różnorodności.

#### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Wprowadzając to ćwiczenie, musisz zdawać sobie sprawę, że może ono wywołać bardzo różnorodne emocje u osób uczestniczących. Wykorzystaj to, jako pretekst do rozmów i pytań dotyczących przestrzegania bądź przekraczania obowiązujących norm społecznych, integracji i adaptacji mniejszości oraz presji nakładanej przez grupę.

Inna wersja gry polega na wykorzystaniu piłki wykonanej z papieru. Poproś uczniów i uczennice, żeby utworzyli zamknięty krąg i rzucali do siebie piłkę. Osoba z zewnątrz ma dołączyć do zabawy. Uczestnicy powinni spróbować zintegrować się z nią podczas gry bez rozmów. Po zakończeniu ćwiczenia grupa rozmawia nad kwestią wykluczenia i tym, jak może czuć się osoba nowo przybyła do grupy<sup>37</sup>.

---

#### RODZAJ ĆWICZENIA: PRACA W GRUPACH, ANALIZA PRZYPADKU

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** ćwiczenie pozwala skonfrontować się z realnymi sytuacjami, z którymi osoby uczestniczące mogą spotkać się, na co dzień, daje możliwość opracowania różnych sposobów reagowania m.in. na przemoc ze względu na płeć i orientację psychoseksualną.

**MATERIAŁY:** długopisy, karki papieru

**CZAS:** 30 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, 12 - 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** scenariusze ze scenkami (pamiętaj o przygotowaniu scenek odpowiednich dla konkretnej grupy, z którą pracujesz)

#### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Wytlumacz, na czym będzie polegać ćwiczenie i podziel osoby uczestniczące na czteroosobowe grupy.
2. Rozdaj każdej scenariusz ze scenkami, z którymi będą pracować. Poleć, aby przedyskutowali kilka alternatywnych sposobów poradzenia sobie z daną sytuacją lub scenką.
3. Jeśli któraś z grup skończy zadanie bardzo szybko, daj im kolejny scenariusz. Możesz też poprosić ich, aby krótko opisali rozwiązanie i na jego podstawie nieco zmodyfikować scenkę, tak, aby zadanie było nieco bardziej złożone.

---

<sup>37</sup> Inspiracja ćwiczenia: Anna Popławska

4. Wróćcie na miejsca i omówcie scenki. Zaproś po jednej osobie z grupy do odczytania swojej scenki, a następnie poproś wszystkie o omówienie najlepszego sposobu reakcji i rozwiązania w danej sytuacji. Za każdym razem pytaj o zdanie wszystkie osoby uczestniczące w warsztacie, podziel się także swoją opinią. Użyj tego schematu do omówienia wszystkich scenek.

5. Omówcie i podsumujcie całe ćwiczenie. Z naszego doświadczenia wynika, że istnieje bardzo wiele sposobów, w jaki można poradzić sobie z jednym problemem. Najważniejsze jest to, aby osoba, której dotyczy działanie otrzymała wsparcie w taki sposób, w takiej formie, jak tego potrzebuje.

#### KROK PO KROKU - SCENARIUSZ OSOBY FACYLITUJĄCEJ:

1. Sprecyzuj, na czym polega problem: zanim przystąpisz do kolejnego etapu, upewnij się, że każda z osób w grupie rozumie, gdzie leży problem.

2. Określ możliwe rozwiązania: zachęć grupę do burzy mózgów na temat różnych możliwych rozwiązań danego problemu. Niektóre z tych rozwiązań mogą być niewykonalne. Na tym etapie nie jest to najistotniejsze - chodzi przede wszystkim o poznanie wszystkich możliwości.

3. Rozważ konsekwencje: przejdź do omawiania kilku z zaprezentowanych rozwiązań i omów konsekwencje ich zastosowania. Pomyśl o plusach i minusach danej sytuacji.

4. Zastosuj wybrane rozwiązanie. Wysłuchaj. Oceń: omów z uczniami i uczennicami wcześniej ustalone rozwiązanie. Możecie również omówić problemy, które mogą wyniknąć z przyjęcia danego rozwiązania w przeszłości, omówcie także takie scenariusze wydarzeń.

#### SCENARIUSZE

Zaprzyjaźniasz się z Tomkiem. Pewnego dnia, spędzając z nim czas, zauważasz, że zachowuje się inaczej niż zwykle - jest dziwnie cichy. Po wielokrotnych pytaniach, czy przypadkiem nie stało się coś złego, Tomek w końcu wyjawia, że jest biseksualny. Mówi, że dobrze się z tym czuje i wiedział o tym od dłuższego czasu, ale nie do końca wie, jak powiedzieć, że jest biseksualistą innym osobom w szkole, nawet, jeśli bardzo tego chce. Co robisz w takiej sytuacji?

Spędzasz przerwę na podwórku szkolnym, z grupą kolegów. Paru uczniów rozmawia o koledze z klasy, a dokładniej o jego fryzurze. Mówią: "Widziałeś jego fryzurę, trochę gejojska, co nie?" Co robisz w takiej sytuacji?

Jeden z nauczycieli porusza na zajęciach tematy seksualności i płci w kontekście tradycji chrześcijańskich. Gdy dyskusja cichnie, nauczyciel zwraca się do ciebie z pytaniem, czy masz coś do dodania. Co robisz w takiej sytuacji?

Jedna z nowo poznanych koleżanek - Justyna, której nie znasz zbyt dobrze - umawia się z tobą i grupą wspólnych znajomych na obiad. Zaczynają rozmawiać o różnych kolegach i koleżankach z klasy. Justyna mówi o jednej z koleżanek: "Powiedziała mi też, że jest lesbijką. Nie mam nic przeciwko lesbijkom, ale nie wiem, w jakim stopniu czułabym się swobodnie, gdybym miała się np. przebierać w jej obecności na WF lub przebywać w tej samej toalecie. Czy to nie jest to dziwne?" Co robisz w takiej sytuacji?

Dziewczyna, która chodziła do waszej szkoły, brała udział w weekendowej imprezie z całym gronem uczniów. Wszyscy byli mocno pod wpływem na tej imprezie i nagrywali filmiki telefonami. Jeden z uczniów nagrał filmik, na którym dziewczyna leży na ziemi i nie kontaktuje ze względu na ilość wypitego alkoholu, a jego koledzy zachowują się wtedy wobec niej skandalicznie... Dziewczyna jest później wyszydzana i wyśmiewana. Po powrocie do szkoły okazało się, że większość obejrzała film. (...) [H-R-10]. Co robisz w takiej sytuacji?<sup>38</sup>

#### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Zadanie to można przeprowadzić na wiele różnych sposobów. Nie musisz koniecznie dzielić osób uczestniczących na grupy. Alternatywy sposób jego przeprowadzenia: przyklej na ścianie trzy kartki, na których napisane jest kolejno "Pewnie", "Średnio pewnie" i "Mało pewnie". Przeczytaj każdy scenariusz na głos i poproś osoby uczestniczące o opowiedzenie się, jak pewnie czułoby się rozwijając daną sytuację. Na tym etapie możesz również zaprosić do uzasadnienia swojego wyboru. Pamiętaj, że głośne wyrażanie pomysłów wymaga dużej dozy zaufania ze strony osób uczestniczących. Powyższe scenariusze są tylko propozycjami. Swobodnie możesz dodać każdy pomysł, który uznasz za wartościowy. Do ich tworzenia możesz również zaprosić uczniów i uczennice<sup>39</sup>.

#### RODZAJ ĆWICZENIA: ODGRYWANIE RÓL

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** uczennice i uczniowie poprzez odgrywanie ról w przygotowanych scenkach mają szansę na refleksję nad mechanizmem etykietowania i stereotypizacji.

**MATERIAŁY:** karteczki samoprzylepne i długopisy

**CZAS:** 15-20 minuty

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 12 – 30 osób.

**PRZYGOTOWANIE:** kartki z wydrukowanymi scenariuszami

#### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Podziel uczniów i uczennice na cztery niewielkie grupy. Pozwól każdej z nich wylosować karteczkę z opisem sytuacji.
2. Wyjaśnij, że zadaniem każdej grupy jest przedstawienie pozostałym sytuacji, która została opisana na wylosowanej przez nich kartce. To od nich zależy, jakie ułożą dialogi, jakie ustalą szczegóły, w ich gestii leży podział ról oraz znalezienie rozwiązania danej sytuacji.
3. Daj każdej grupie 10-15 minut na przygotowanie, następnie zaproś je do jej odegrania. Podkreśl, że zadaniem pozostałych osób jest notowanie oraz zapamiętanie najistotniejszych elementów scenki.

<sup>38</sup> Cytat za: Gawlicz, K., Rudnicki, P. i Starnawski, M. (red.), *Dyskryminacja w szkole – obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2015, str. 141.

<sup>39</sup> <http://thesafezoneproject.com/> [dostęp: 15.02.2016].

4. Omów i podsumuj ćwiczenie. Pytania, które mogą okazać się przydatne: Co wasza grupa chciała osiągnąć poprzez wybór właśnie tego rozwiązania? Co grupa mogłaby zrobić inaczej następnym razem? Jakie są powody, dla których takie sytuacje jak te się zdarzają? Pomyśl, co mogłoby być najlepszym rozwiązaniem w takiej sytuacji? Dlaczego? Jak moglibyście/mogłybyście wykorzystać wiedzę zdobytą podczas ćwiczenia, gdyby podobna sytuacja miała miejsce w waszej szkole? Myśląc o podobnych wydarzeniach, które cię dotyczyły (lub wciąż dotyczą) – jak sądzisz, jakie zdobyte umiejętności mogłyby być dla ciebie przydatne?

#### SCENKI

Do klasy przychodzi nowy uczeń, jest otyły, ma rude włosy. Kilkoro uczniów ciągle mu dokucza, wyśmiewa się z niego.

Za wami ostatni trening drużyny klasowej przed ważnym meczem. Bramkarz przepuścił sporo goli. Czterej koledzy obrażają go w niewybredny sposób, sugerując, że jest gejem, używając przy tym agresywnego języka i wulgarnie rozmawiając sposobie, w jaki się ubiera.

Do szkoły przyjęty jest nowy uczeń, który mieszkał w innym państwie, nie mówi zbyt dobrze po polski. Uczniowie i uczennice śmieją się z jego błędów językowych.

Czas przed Wielkanocą. Cała klasa zamierza wybrać się na rekolekcje, z wyjątkiem uczennicy, która mówi, że jest ateistką. Nauczyciel wykorzystując wszelkie znane argumenty, próbuje przekonać ją do dołączenia do klasy.

Kolega siedzący z tobą w ławce, obraża waszą koleżankę, która niedawno ujawniła, że jest lesbijką. Mówi o tym, że coś jest z nią nie tak, że pewnie urodziła się na dworcu i kto wie, może ma HIV<sup>40</sup>. Wiesz, że wszystko, co mówi jest kłamstwem, a on chce ją skrzywdzić.

#### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Zachęcamy do traktowania przytoczonych scenek, jako przykładów, swobodnie twórz swoje, które są najbardziej odpowiednie dla grupy, z którą pracujesz. Zamiast gotowych scenariuszy możesz poprosić, aby osoby uczestniczące same wymyśliły scenariusze na podstawie własnych doświadczeń. Scenariusz możesz także zmodyfikować w taki sposób, że osoba odgrywająca główną rolę, wciela się w inną postać z wybranej scenki. Takie rozwiązanie zapewni różne perspektywy spojrzenia na ten sam problem - podobne, albo zupełnie inne niż jej/jego. Ćwiczenie daje duże pole do spojrzenia z innej, szerszej perspektywy, tym samym pomagając w zrozumieniu problemu<sup>41</sup>.

#### RODZAJ ĆWICZENIA: PRACA INDYWIDUALNA, DYSKUSJA

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** zainicjowanie rozmowy o imionach, pseudonimach i przezwiskach jest rozpoczęciem dyskusji na temat znaczenia i siły, jakie mają słowa, w budowaniu pozytywnych bądź negatywnych wyobrażeń na temat siebie oraz innych.

#### MATERIAŁY: flipchart/tablica

<sup>40</sup> Cytat za: Gawlicz, K., Rudnicki, P. i Starnawski, M. (red.), *Dyskryminacja w szkole – obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2015, str. 144.

<sup>41</sup> Inspiracja ćwiczenia: Iwona Młynarczyk

CZAS: 40 – 50 minut

OSOBY UCZESTNICZĄCE: uczniowie i uczennice szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 15-25 osób

PRZYGOTOWANIE: przed realizacją ćwiczenia, warto poprosić osoby uczestniczące o to, aby dowiedziały się od swoich rodziców/opiekunów, dlaczego nadali im imię, które noszą, a także, jakie ma pochodzenie. Jako osoba prowadząca również włącz się w to zadanie.

PRZEBIEG ĆWICZENIA:

### CZĘŚĆ PIERWSZA

1. Poproś osoby uczestniczące, aby zastanowiły się, dlaczego nadano im ich imię, co szczególnie w nim lubią oraz czy mają jakiś pseudonim, którym lubią być nazywani. Zaproś do podzielenia się swoimi refleksjami w parach. Jeżeli masz wystarczająco dużo czasu – poproś, aby każda osoba podzieliła się, choć jedną informacją z całą grupą. Do moderowania dyskusji możesz wykorzystać przykładowe pytania: Czego dowiedzieliście się o sobie nawzajem? Jakie podobieństwa i różnice w odpowiedziach kolegów i koleżanek zauważyliście?

2. Podkreśl, że czasami, choć nie znamy całej historii związanej z naszym imieniem, to zazwyczaj wiemy przynajmniej jak i dlaczego było wybrane. Zwróć uwagę, że imiona są dla nas niezwykle ważne – zazwyczaj jest to jedna z pierwszych informacji, które inni o nas poznają. Poza tym imię jest czymś, co towarzyszy nam przez całe życie.

3. Na zakończenie pierwszej części ćwiczenia zaproś osoby uczestniczące do zastanowienia się nad pytaniami, którymi rozpoczniesz jego drugą część:

- Dlaczego, choć wszyscy mamy imiona, czasami zwracamy się do siebie różnymi pseudonimami, używamy innych nazw?
- Czy pamiętacie jakieś zdarzenie, kiedy ktoś zawołał do was używając nie waszego imienia, lub przezwiska, pseudonimu, którego nie lubicie, albo zrobił to żeby sobie z was zażartować?
- Jak się wtedy czuliście i jak zareagowaliście?

### CZĘŚĆ DRUGA

1. Na tablicy (bądź flipcharcie) narysuj tabelę, w pierwszej kolumnie napisz lub zobrazuj coś pozytywnego, w ten sam sposób przedstaw coś negatywnego. Zastanówcie się wspólnie, jakiego rodzaju słowa/przezwiska/pseudonimy mogą pełnić dla nas rolę pozytywną, a jakie wręcz przeciwnie. Wytłumacz, że te pierwsze to słowa/pseudonimy, którymi chcemy być nazywani, które sprawiają, że czujemy się dobrze, mają pozytywne konotacje. Te drugie natomiast to słowa/pseudonimy, którymi nie chcemy być nazywani, obrażają nas i ranią.

2. Wspólnie wypełnijcie tabelę kilkoma przykładami jednych i drugich słów. Takimi, które osoby uczestniczące znają, albo słyszały. Pomóż uczniom i uczennicom w zidentyfikowaniu uczuć, które wywołują u nas te słowa, jak się zachowujemy, kiedy je słyszymy. Zapisuj te uczucia w dolnej części tabeli.

3. Kiedy wypełnicie tabelę, podkreśl różnicę między dwoma omówionymi rodzajami słów i emocji, które ze sobą niosą i wzbudzają.

4. Na zakończenie poproś uczniów i uczennice, aby zastanowił się, które uczucie zostaje z nami na dłużej.

## WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Podczas realizacji ćwiczenia odwołaj się do doświadczeń osób transpłciowych, które będąc nazywanymi imionami metrykalnymi, z którymi się nie identyfikują, mogą czuć się podobnie jak każdy z nas, kiedy inni zwracają się do nas w sposób, który nam nie odpowiada.

Wykorzystaj ćwiczenie do uwrażliwienia i porozmawiania z twoimi uczniami i uczennicami na ten temat<sup>42</sup>.

---

### RODZAJ ĆWICZENIA: PRACA INDYWIDUALNA

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** ćwiczenie pozwala na omówienie własnej tożsamości i zrozumienie doświadczeń innych na poziomie interpersonalnym. Jest to również okazja do rozmowy o doświadczaniu własnej tożsamości w codziennym życiu.

**MATERIAŁY:** długopisy i kartki papieru, kartki z rodzajami tożsamości

**CZAS:** 30 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczniowie i uczennice szkół ponadgimnazjalnych, 12 - 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** przed warsztatami, jeśli to możliwe, zawieś na ścianach sali karteczki ze znakami tożsamości. Jeśli nie ma takiej możliwości, rozwieś je przed rozpoczęciem ćwiczenia.

### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Wyjaśnij ćwiczenie, np. "Jak już pewnie zauważyliście na ścianach wiszą różne kategorie tożsamości (nazwij każdą z nich). Za chwilę poproszę was o to, abyście wstali, a ja przeczytam wam pytania. Waszym zadaniem będzie stanąć pod kategorią, która pasuje w waszym przypadku, do konkretnego pytania". Upewnij się, że zadanie jest zrozumiałe dla wszystkich osób uczestniczących.

2. Przeczytaj pierwsze pytanie i przypomnij osobom uczestniczącym zadanie.

3. Zaproś do podzielenia się refleksją o wyborze konkretnej tożsamości, być może jakimś wydarzeniem, którego doświadczyli. Daj przestrzeń do wypowiedzi, jednocześnie sygnalizując, gdy dyskusja dobiega końca, np. "Marcin, czy chciałbyś coś jeszcze dodać zanim przejdę do następnego pytania?". To ułatwi i przyspieszy proces realizowania ćwiczenia.

4. Powtórz to samo z kolejnym pytaniem.

5. Zadaj ostatnie z nich i przejdź do omówienia i podsumowania całego ćwiczenia. Skorzystaj z metody ORID. Upewnij się, że wszystkie pytania zostały zadane.

---

42 Ready, Set Respect! GLSEN's Elementary School Toolkit, Gay, Lesbian & Straight Education Network, Washington 2012, str. 14.

## LISTA PYTAŃ

- Częścią mojej tożsamości, której jestem najbardziej świadom/świadoma, na co dzień jest \_\_\_\_\_.
- Częścią mojej tożsamości, której jestem najmniej świadom/świadoma, na co dzień jest \_\_\_\_\_.
- Częścią mojej tożsamości, na którą moja rodzina kładła największy nacisk podczas dorastania było \_\_\_\_\_.
- Część mojej tożsamości, o której chciałbym/chciałabym wiedzieć więcej to \_\_\_\_\_.
- Część mojej tożsamości, która daje mi najwięcej przywilejów to \_\_\_\_\_.
- Część mojej tożsamości, którą uważam za najbardziej niezrozumianą przez innych to \_\_\_\_\_.
- Część mojej tożsamości, o której ciężko rozmawia mi się z tymi, którzy są odmiennej tożsamości to \_\_\_\_\_.
- Część mojej tożsamości, która sprawia, że czuję się dyskryminowany to \_\_\_\_\_.

Tożsamość pierwotna	Tożsamość wtórna
<p>Rasa</p> <p>Pochodzenie</p> <p>Cechy fizyczne</p> <p>Orientacja seksualna</p> <p>Wiek</p> <p>Etniczność</p> <p>(Nie)pełnosprawność</p> <p>(np. kobieta, blondyn, osoba niewidoma, Żydówka, wdowa, gej)</p>	<p>Edukacja/wykształcenie</p> <p>Zawód</p> <p>Rola w rodzinie</p> <p>Religia</p> <p>Hobby</p> <p>Język</p> <p>Miejsce zamieszkania</p> <p>(np. matka, inżynier, osoba po studiach, mąż, liderka, buddystka, Warszawiak)</p>

### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Dodawaj lub zmieniaj pytania. Możesz również skupić się na innych tożsamościach - zwłaszcza, jeśli grupa osób, z którą pracujesz ma podobne doświadczenia. Na przykład:, jeśli pracujesz z grupą piłkarzy możesz dodać znak tożsamości "sportowiec".

Możesz przeprowadzić to ćwiczenie bez konieczności odpowiadania na pytania ustnie, na forum. Możesz dać osobom uczestniczącym czas do namysłu i poprosić o zapisanie na kartkach swoich myśli/przeżyć/decyzji. Następnie podzielić ich na mniejsze grupy i poprosić, aby w tych grupach wymienili się kartkami, porozmawiali o każdym zapisanym zagadnieniu. Istotne jest, aby ćwiczenie skupiało się na rozmowie o różnorodności doświadczeń, a nie na ich porównywaniu. Doświadczenie jednej osoby nie jest mniej poważne lub ważne od doświadczenia drugiej osoby. Istotne w zadawaniu pytań jest sprawienie, że będą one jak najbardziej uniwersalne. Tak, aby każda z osób mogła się z nimi zidentyfikować<sup>43</sup>.

<sup>43</sup> <http://thesafezoneproject.com/> [dostęp: 15.02.2016].

---

## RODZAJ ĆWICZENIA: ĆWICZENIE DYNAMICZNE

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** ćwiczenie pozwala osobom uczestniczącym na odkrycie własnych granic uczenia się, strefy komfortu oraz strefy lęku/zagrożenia. Pokazuje, że każda osoba, w zależności od tematu czy działania, które realizujemy ma różne granice tych stref i że tylko my sami jesteśmy w stanie powiedzieć, kiedy, w której z nich się znajdujemy.

**MATERIAŁY:** trzy liny lub taśmy, najlepiej w kolorach czerwonym, żółtym i zielonym (ewentualnie kreda)

**CZAS:** 30 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczniowie i uczennice szkół ponadgimnazjalnych, 12 - 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** ułóż na podłodze trzy kręgi z liny różnego koloru (lub je narysuj)

**PRZEBIEG ĆWICZENIA:**

1. Wyjaśnij osobom uczestniczącym, że będziecie dzisiaj rozmawiać o strefach: komfortu, poznania i lęku/zagrożenia. Wytlumacz, co te pojęcia oznaczają, w odniesieniu do ułożonych przez siebie różnokolorowych kręgów. Zaczynaj od środkowego kręgu, symbolizującego strefę komfortu. Poproś osoby uczestniczące o to, by stanęły w obszarze strefy komfortu. Wszyscy mamy strefę komfortu w kontekście każdego tematu i działania. Niejednokrotnie, przeprowadzając trudne rozmowy lub wykonując pracę społeczną, wykraczamy poza nasze ustalone granice komfortu. Robimy to, aby otworzyć się na nowe wyzwania, nową wiedzę, świadomość. Pozostając w sferze komfortu, rzadko spotykają nas jakiegokolwiek wyzwania, a co za tym idzie, rzadko się czegoś uczymy.

2. Następnie poproś uczniów i uczennice, aby przeszli do drugiego kręgu. Krawędź naszej strefy komfortu nazywamy krawędzią poznania. Znajdując się w tej sferze, jesteśmy najbardziej otwarci na poszerzenie naszej wiedzy, a także samej strefy komfortu. Znajdowanie się na tym etapie dla wielu z nas może być nieprzyjemne, sprawia, że czujemy się niestabilnie, jesteśmy wytrąceni z równowagi i poczucia bezpieczeństwa. To uczucie może przybrać formę rozdrażnienia, złości, zaskoczenia, dezorientowania, obrony. Warto zdawać sobie sprawę, że reakcje te są naturalną częścią procesu rozszerzania naszej strefy komfortu, czyli procesu uczenia się. Ważna jest umiejętność rozpoznania, kiedy znajdujemy się w strefie poznania i zatrzymanie się w niej. Warto zdawać sobie z tego sprawę, zmierzyć się z dyskomfortem, który odczuwamy. Wszystko to zaprocentuje – nauką i rozwojem.

3. Poproś wszystkich, aby przeszli do ostatniego kręgu, nazwanego strefą lęku/zagrożenia. Znajdując się w tej strefie, z dala od strefy bezpieczeństwa, najczęściej zaczyna towarzyszyć nam wycofanie, nie chcemy, a wręcz zamykamy się na nowe informacje. Znajdując się w tym miejscu istnieje spore ryzyko, że zamknijemy się na przyjmowanie nowej wiedzy i informacji, zareagujemy w sposób, który utrudni lub uniemożliwi naukę.

4. Podkreśl, że ćwiczenie to ma na celu skłonienie do refleksji dotyczącej swojego położenia i tego, co wpływa na nas. Jego celem nie jest ocenianie tego, gdzie znajdują się inni.

5. Poproś, aby osoby uczestniczące stanęły „w rozsypce”, poza obrębem kręgów. Przypomnij, który



krąg symbolizuje, którą strefę - środkowy to strefa komfortu, kolejny to strefa poznania, a zewnętrzny symbolizuje strefę lęku/zagrożenia.

6. Powiedz, że teraz przeczytasz parę zdań, a zadaniem osób uczestniczących, jest staniecie w tym kręgu, który jest dla nich prawdziwy, przy danym zdaniu.

7. Po przeczytaniu każdego zdania daj osobom uczestniczącym chwilę na refleksję, dlaczego stoją w danym miejscu i poproś ich o to, by wyszli z niego przed przeczytaniem przez ciebie kolejnego zdania.

8. Ćwiczenie przeprowadźcie w ciszy, bez rozmów.

#### PRZYKŁADY ZDAŃ:

Na ile komfortowo czułbyś się, czułabyś się...

- idąc do baru dla gejów z grupą przyjaciół;
- prosząc rodziców/bliskiego członka rodziny o zapłacenie rachunku telefonicznego;
- rozmawiając z członkami swojej rodziny o seksie;
- wskazując parze lesbijek drogę do hotelu;
- przemawiając przed widownią liczącą 400 osób;
- spotykając osobę transpłciową w toalecie;
- przychodząc na nabożeństwa w kościele katolickim;
- prowadząc zajęcia w grupach dla 30 kolegów;
- mówiąc znajomemu, że nie pojedziesz na wycieczkę szkolną, ponieważ cię nie stać;
- zwracając uwagę nauczycielowi, który używa seksistowskiego języka;
- podczas rozmowy z policjantem.

#### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Jeśli w grupie osób uczestniczących znajduje się osoba z niepełnosprawnością ruchową, zaproponuj, aby zamiast stawać w konkretnym kręgu, wskazywała go, np. poprzez trzymanie kartek różnego koloru. Aby wesprzeć etap omówienia ćwiczenia własnym doświadczeniem, za każdym razem zastanów się, gdzie ty się znajdujesz.

Staraj się dostrzec nawet najdrobniejsze schematy tego, gdzie dane osoby znajdują się podczas wykonywania tego ćwiczenia. Być może niektóre osoby cały czas były się w strefie komfortu? Czy któreś sytuacje sprawiły, że wszystkie osoby uczestniczące znajdowały się w tej samej strefie? Czy zdarzało się, że męska część uczestników znajdowała się w tej samej strefie?

Ćwiczenie nie wymaga dużego zaufania od grupy, jednak weź pod uwagę, że w dużym stopniu zależy to od osób, z którymi pracujesz. Może się zdarzyć, że ustosunkowanie się do niektórych stwierdzeń sprawi niektórym trudność. Weź to pod uwagę planując użycie ćwiczenia w swoim scenariuszu działań<sup>44</sup>.

44 *Ibidem*

---

## RODZAJ ĆWICZENIA: DYSKUSJA W OPARCIU O WYŚWIETLANY FILM

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** osoby uczestniczące, dzięki materiałowi filmowemu oraz dyskusji i indywidualnej refleksji pogłębiają wiedzę na temat ról społecznych oraz tego czym jest płęć społeczno – kulturowa.

**MATERIAŁY:** sprzęt do odtwarzania filmu, film „Billy Elliot” z polskimi napisami lub w polskiej wersji językowej.

**CZAS:** film 111 min + dyskusja

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczniowie i uczennice szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 15 – 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** ćwiczenie odwołuje się treści filmu „Billy Elliot”. Przed jego przeprowadzeniem zapoznaj się z filmem – upewnij się, że jest on odpowiedni dla uczniów i uczennic w twojej grupie. Podczas oglądania zrób notatki dotyczące konkretnych osób oraz scen, do których chcesz wrócić podczas dyskusji.

### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Obejrzyjcie wspólnie film „Billy Elliot” lub jego wcześniej wybrane fragmenty. Materiał filmowy jest punktem wyjścia do dyskusji na temat ról przypisanych w społeczeństwie dziewczynkom i chłopcom.

2. Po obejrzeniu filmu zaprosz osoby uczestniczące do dyskusji na temat jego treści oraz podzielenia się obserwacjami i refleksją. Podczas omawiania filmu skorzystaj z metody ORID. Przykładowe pytania, które możesz wykorzystać to: O czym opowiada film? Co jest niezwykłego w zachowaniu Billy'ego? W jaki sposób rodzina Billy'ego reaguje na jego karierę tancerza? Kto i jakie obawy formułuje? Jakie zachowania uznane są za te przypisane chłopcom, a jakie za przypisane dziewczynkom - jak myślicie, dlaczego tak jest? Jakie uczucia to w was wzbudza? W jakim stopniu wpływa to na wasze codzienne wybory? Czy doświadczyliście w związku z tym jakiś trudności (w szkole, w domu, wśród znajomych)?

### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Ćwiczenie możesz przeprowadzić w kilku mniejszych grupach, każdej dając do opracowania jedno lub dwa zagadnienia, które później omówicie na forum.

Film „Billy Elliot” jest jedną z wielu propozycji filmowych, które możesz wykorzystać. Jeżeli masz inną, również ciekawą, wykorzystaj ją.

Jako formę kontynuacji ćwiczenia możecie zastanowić się i porozmawiać m.in. na temat czynności i prac kojarzonych, jako te „dla chłopców/mężczyzn” oraz „dla dziewczyn/kobiet”. Zastanówcie się, dlaczego są w taki sposób postrzegane i jaki może mieć to wpływ na wybory chłopców i dziewczynek. W tym kontekście postaraj się uwypuklić jak na przestrzeni lat zmieniło się podejście do pewnych ról społecznych w kontekście płci .

---

## RODZAJ ĆWICZENIA: DYSKUSJA, SPOTKANIE

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** uczennice i uczniowie dzięki bezpośredniemu spotkaniu i możliwości interakcji z osobą z grupy mniejszościowej, mają możliwość na wymianę myśli, poglądów, odczuć osoby zaproszonej. Pozwala to na przełamanie wśród młodzieży negatywnego wyobrażenia na temat osób należących do konkretnych grup mniejszościowych.

Celem ćwiczenia nie jest narzucenie jedynie słusznych poglądów, ale pobudzenie do myślenia, dyskusji, empatii i samodzielnego wyciągania wniosków.

**MATERIAŁY:** karteczki samoprzylepne i długopisy

**CZAS:** 60 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 12 – 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** 1. Porozmawiaj z osobą zaproszoną o celu spotkania, poziomie wiedzy uczniów i uczennic na temat kwestii, które będziecie poruszać. Przed spotkaniem możesz wysłać listę zagadnień, które chcesz omówić. Możesz także poprosić osobę zaproszoną o opracowanie konspektu spotkania. Poza samym tematem spotkania, warto omówić również formę wystąpienia – czy będzie to prezentacja, panel dyskusyjny, a może rozmowa?

2. Ustal z zaproszoną osobą czas trwania spotkania, w tym samej wypowiedzi. Optymalnie w taki sposób, aby po wystąpieniu uczniowie i uczennice mieli szansę na zadanie pytań oraz podzielenie się swoimi spostrzeżeniami i odczuciami.

3. Daj osobom uczestniczącym konkretne zadanie do wykonania w trakcie wystąpienia osoby zaproszonej, np. zachęć ich do pisania notatek podczas trwania wypowiedzi (np. ich zadaniem jest skompletowanie trzech najbardziej interesujących rzeczy, o których opowiedziała). Niech uczniowie i uczennice prześledzą pochodzenie gościa lub obszar wiedzy, którym się zajmuje i przygotowują pytania.

4. Przygotuj się do spotkania i postaraj zapewnić komfortową i nieformalną atmosferę. Zachęca to do swobodnego włączania się w jego trwanie, zadawania pytań, dzielenia się pomysłami. Wspiera w podejmowaniu decyzji oraz stymuluje poczucie odpowiedzialności u uczniów i uczennic.

5. Zachęć zaproszoną osobę do rozpoczęcia wystąpienia od odwołania się do osobistych doświadczeń, do mówienia prosto z serca. Taki sposób wypowiedzi angażuje do słuchania. Przed spotkaniem wspólnie ustalcie, w jakim stopniu osoba zaproszona chce poruszać sprawy i doświadczenia osobiste oraz jak czuje się z konkretnymi, niejednokrotnie prowokacyjnymi pytaniami, które chcesz zadać.

6. Jeśli na spotkanie zapraszasz osobę spoza szkoły, która będzie poruszała zagadnienia wzbudzające kontrowersje, upewnij się, że ma świadomość, że są mile widziana w twojej grupie i zaprosz do dzielenia się opiniami. Dzięki temu uczniowie i uczennice zdobędą zewnętrzny punkt widzenia na omawianą kwestię. Warto zadbać, aby podczas spotkania pojawiła się różnorodność punktów widzenia na dany temat.

7. Ustaw krzesła w kręgu, postaw tablicę z przekładanymi kartkami tak, żeby umożliwić maksymalny

kontakt wzrokowy i widoczność, miej pod ręką butelkę wody.

8. Przygotuj podziękowanie dla gościa. Miłym gestem będzie podpisanie go przez wszystkie uczennice i uczniów.

#### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Przedstaw siebie i osobę zaproszoną, wskaż cel i przebieg spotkania, wytłumacz uczennicom i uczniom ich rolę.

2. Przypomnij kontrakt grupowy, jeżeli taki ustalaliście. Jeżeli nie – wspólnie ustalcie najważniejsze zasady dotyczące grupy i spotkania z zaproszonym gościem. Umieść je na flipcharcie, w miejscu widocznym dla wszystkich obecnych na spotkaniu. Pamiętaj o czasie, jaki został przewidziany na spotkanie.

3. Czas na zadawanie pytań gościowi. Spotkanie zacznij od pytań ogólnych. Dopiero stopniowo, w miarę wzrostu wzajemnego zaufania i poczucia bezpieczeństwa, możesz poruszać zagadnienia trudniejsze czy też postrzegane, jako kontrowersyjne.

4. Poniżej znajdziesz listę pytań, które mogą stać się dla ciebie inspiracją przy organizowaniu spotkania:

Czym się zajmujesz? **Gdzie mieszkasz?** Jakie są twoje zainteresowania? **Co dla ciebie znaczy przynależność do tej grupy?** Jak wygląda dzieciństwo i dorastanie, reprezentując grupę mniejszościową? Jak twoje osobiste doświadczenia i pochodzenie ukształtowały to, jakim jesteś teraz? **Czy możesz opowiedzieć nam o historii grupy?** Czym dla jest dla ciebie język nienawiści? **Co możesz powiedzieć o tym, jakie jest pierwsze wrażenie osób, które spotykasz?** Jak ludzie reagują, gdy dowiadują się, że należysz do tej grupy? **Czy byłeś lub byłaś kiedykolwiek dyskryminowany/a z powodu przynależności do tej grupy? Czy możesz nam o tym opowiedzieć?** Co, twoim zdaniem, stanowi największe wyzywanie związane z tym, że jesteś częścią grupy mniejszościowej? **Jak walczysz z tym wyzwaniem, jakie działania podejmujesz?** Jakie są twoje doświadczenia ze współpracy z osobami o innej historii niż twoja? **Jak poradziłeś lub poradziłaś sobie w sytuacji, gdy ktoś nie akceptował tego, kim jesteś?** Z twojego doświadczenia, co pomaga w komunikacji pomiędzy ludźmi należącymi do dwóch różnych grup? **Co inne osoby mogą zrobić przy pierwszym spotkaniu z tobą, aby okazać wsparcie i otwartość?** Czego zdecydowanie unikać, co cię denerwuje? **Jak sądzisz, co należy robić, aby zmniejszyć, albo wręcz wyeliminować dyskryminację?** Jak sądzisz, jakiego rodzaju działania powinny podjąć władze, aby nasze społeczeństwo było bezpieczne i solidarne? **Co chciałbyś lub chciałabyś przekazać uczniom i uczennicom?** Z czym chcesz, aby „wyszli” z tego spotkania?

5. Pozwól uczniom i uczennicom swobodnie zadawać pytania. Jeśli zauważysz, że są zawstydzeni, poproś, żeby zapisali pytanie na karteczkach samoprzylepnych, zbierz je i poproś osobę zaproszoną o udzielenie odpowiedzi. Możesz również poprosić osoby uczestniczące o stworzenie grupek, a każdą z nich o wymyślenie, co najmniej jednego pytania do zaproszonej osoby.

6. Na zakończenie omów spotkanie i zaproponuj rundkę podsumowania – przypomnij, co zadziało się w trakcie oraz gdzie można szukać informacji dotyczących poruszanych zagadnień.

7. Zakończ spotkanie w wyznaczonym czasie. Aby wzmocnić zarówno osobę zaproszoną jak i osoby uczestniczące, kończąc warto odwołać się do pozytywnego akcentu.

## WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Zapraszając osobę na spotkanie należy mieć świadomość jej potrzeb: może okazać się, że potrzebujesz kogoś do tłumaczenia spotkania, jeżeli zapraszasz osobę z ograniczoną sprawnością ruchową, pomyśl o właściwym wyposażeniu sali.

Przed spotkaniem upewnij się, że potrzebne sprzęty są na miejscu i działają. Szczególnie, jeśli planujesz prezentację – zadбай o zaplecze techniczne. Sprawdź, czy karteczki, długopisy są w miejscu dostępnym dla uczniów i uczennic.

Zachęć grupę do wcześniejszego poznania zaproszonej osoby – poleć odwiedzenie strony internetowej, konta na profilach społecznościowych. Niech poszukają informacji na temat zagadnień, o których będziecie rozmawiać podczas spotkania.

Możesz także pomyśleć o wyznaczeniu wśród uczniów i uczennic komitetu powitalnego, który powita gościa, a także pożegna po zakończonym spotkaniu.

Pytania, które znajdziesz w opisie ćwiczenia są tylko przykładami, potraktuj je, jako inspirację. W zależności od potrzeb, poszerz listę o zagadnienia, które pozwolą znaleźć odpowiedzi na potrzeby twoich uczniów i uczennic.

Przy podsumowaniu i rundce końcowej możesz zapytać: Jak sądzicie, co najważniejszego udało nam się osiągnąć dzięki spotkaniu? Które jego aspekty uważacie za najbardziej przydatne? Co was zaskoczyło najbardziej? Z jakimi odczuciami/wrażeniami wychodzicie z warsztatu? Gdybyśmy mieli raz jeszcze zorganizować takie spotkanie - jakie inne tematy warto posuszyć podczas dyskusji?

---

### RODZAJ ĆWICZENIA: WYSTAWA

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** uczniowie i uczennice oglądający wystawę dokonują autorefleksji na temat różnorodności ludzi oraz tendencji własnego spostrzegania. Słuchając zadawanych pytań mają szansę doświadczyć innej perspektywy oceny i wartościowania ludzi.

**MATERIAŁY:** długopisy i notatki, pojemniki do wrzucania zapisanych karteczek - fiszek, zebrany materiał słownikowy, zdjęcia i opisy osób

**CZAS:** 30 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczniowie i uczennice szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 12 – 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** wydrukowane fotografie postaci ‘medialnych’; czarno- białe format min. A3  
Mini-fiszki do opisu atrybutów postaci. Załączniki do pobrania w wersji gotowej do druku dostępne są na stronie: [www.institutdt.pl/projekt-inni-to-my/aktualnosc](http://www.institutdt.pl/projekt-inni-to-my/aktualnosc).

### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Otwarcie wystawy - jedna z prowadzących wita każdą z tur osób uczestniczących i przedstawia (zawartą wcześniej w zaproszeniu) instrukcję uczestnictwa w wystawie.
2. Każdej z eksponowanych fotografii towarzyszyć powinien „opiekun”/”opiekunka”, której można zadawać pytania wspierające w opisie atrybutów oglądanej postaci.
3. Osoby uczestniczące oglądają wystawę, zatrzymują się, przyglądają każdej postaci, zadają pytania

„opiekunowi”/”opiekunce”, i opisują postać atrybutami (przymiotnikami i/lub rzeczownikami), odpowiadającymi na pytanie, „Kim jest? Jaki /Jaka jest? Opisują atrybuty postaci na mini – fiskach i wrzucają je do przygotowanych pojemników.

4. Omówienie i podsumowanie wyników wystawy - atrybuty postaci opisane cechą tożsamości społecznej, w tym zawierające sygnały „mowy nienawiści”. Omówienie ogólnych spostrzeżeń dotyczących przebiegu wystawy, np. najczęściej zadawane/ najbardziej zaskakujące pytania w kolejnych odsłonach wystawy, zasłyszane komentarze osób uczestniczących, itp.<sup>45</sup>

---

RODZAJ ĆWICZENIA: EWALUACJA

KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA: osoby uczestniczące zastanawiają się nad tym, czego się nauczyły, jakie elementy ćwiczenia/warsztatu były dla nich najważniejsze.

MATERIAŁY: pudełko zapalek

CZAS: 10 minut

OSOBY UCZESTNICZĄCE: uczennice i uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 12 – 30 osób

PRZYGOTOWANIE: nie dotyczy

PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Wyjaśnij osobom uczestniczącym, że przyszedł czas na podsumowanie warsztatu i prosisz ich o udzielenie informacji zwrotnej na temat tego, co się w jego trakcie wydarzyło. Zaczynij od krótkiego przypomnienia wykonanych ćwiczeń, podkreśl główne punkty, wnioski, z którymi osoby uczestniczące kończą warsztat. Podkreśl, że stanowi on początek i inspirację do dalszej, samodzielnej pracy w poruszonym temacie. Jeżeli uznasz to za konieczne, wyjaśnij cel ewaluacji oraz dlaczego jest ona ważna dla ciebie i dla samych osób uczestniczących (więcej na ten temat w rozdziale o edukacji pozaformalnej).

2. Zaproś każdą osobę do podzielenia się opinią oraz swoimi odczuciami na temat tego, co się wydarzyło w trakcie warsztatu. Wyjaśnij, że zrobicie to w sposób przypominający spotkania starożytnych plemion - przy ognisku. Każda z osób ma za zadanie udzielić odpowiedź na twoje pytanie w czasie palenia się zapalki. Jeżeli wypowiedź będzie krótsza – osoba wypowiadająca się może ją zgasić bądź poczekać do momentu, aż zapalka sama zgaśnie.

3. Przeczytaj pytanie, upewnij się, że każdy rozumie zadanie. Daj osobom uczestniczącym kilka chwil na zastanowienie się nad odpowiedzią i nad tym, czym chcą się podzielić z grupą.

4. Możesz skorzystać z poniższej listy przykładowych pytań. Pamiętaj, aby zawsze dostosować je do charakteru warsztatu i grupy, z którą pracujesz.

Co „wynosisz” z tego warsztatu?

---

<sup>45</sup> Inspiracja ćwiczenia: Małgorzata Kosiorek, Wanda Baranowska.

Co było dla ciebie najmocniejszym, a co najsłabszym elementem warsztatu?  
Pomyśl o dwóch zupełnie różnych osobach, które spotkasz po warsztacie, co im o nim opowiesz?  
Z jakimi uczuciami i wrażeniami wychodzisz z warsztatu?  
Co dla ciebie było najważniejsze podczas warsztatu i jakie będzie to miało zastosowanie w twoim życiu?  
Jaki temat chcesz poruszyć na jednym z przyszłych zajęć?

#### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Ze względu na zasady bezpieczeństwa, ćwiczenie zalecane jest dla starszych grup. Może zdarzyć się, że któraś z osób uczestniczących w ćwiczeniu będzie chciała wykorzystać przestrzeń do uwolnienia emocji, które pojawiły się w czasie trwania warsztatu. Jeśli będzie taka potrzeba, podkreśl jak ważne jest skupienie na celu tego ćwiczenia – refleksji i dzielenia się opiniami.

Metafory (w tym przypadku zgromadzenia przy ognisku) są fantastycznym narzędziem, nadającym głębszego znaczenia, pozwalającym na pobudzenie poczucia przynależności, ale także spojrzenie na ścieżkę uczenia się z bardziej obiektywnej perspektywy. Sam proces uczenia się i rozwoju to złożone zagadnienia, często trudne do opisanego. Warto zachęcić uczennice i uczniów do używania metafor, gdy mówią o swoich uczuciach lub wyrażają opinię.

Opinie wyrażone w ankietach ewaluacyjnych wykorzystaj do planowania kolejnych ćwiczeń edukacyjnych, mając na uwadze potrzeby wyrażone przez osoby uczestniczące.

---

#### RODZAJ ĆWICZENIA: EWALUACJA

**KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA:** osoby uczestniczące zastanawiają się nad tym, czego się nauczyły pod względem: zdobytej wiedzy, umiejętności oraz postaw.

**MATERIAŁY:** różnokolorowe karteczki samoprzylepne, flipchart, markery

**CZAS:** 15 minut

**OSOBY UCZESTNICZĄCE:** uczennice i uczniowie szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, 12 – 30 osób

**PRZYGOTOWANIE:** przed warsztatem narysuj na trzech osobnych kartach flipchartu: serce, rękę, mózg

#### PRZEBIEG ĆWICZENIA:

1. Wyjaśnij osobom uczestniczącym, że przyszedł czas na podsumowanie warsztatu i prosisz ich o udzielenie informacji zwrotnej na temat tego, co się w jego trakcie wydarzyło. Zaczynij od krótkiego przypomnienia wykonanych ćwiczeń, podkreśl główne punkty, wnioski, z którymi osoby uczestniczące kończą warsztat. Podkreśl, że stanowi on początek i inspirację do dalszej, samodzielnej pracy w poruszonym temacie. Jeżeli uznasz to za konieczne, wyjaśnij cel ewaluacji oraz dlaczego jest ona ważna dla ciebie i dla samych osób uczestniczących (więcej na ten temat w rozdziale o edukacji pozaformalnej).

2. Zaprezentuj osobom uczestniczącym uprzednio przygotowane rysunki. Wyjaśnij, co symbolizują: serce symbolizuje postawy, mózg – wiedzę, a ręka – umiejętności. Jeśli to konieczne omów każde z tych pojęć i daj przykład z każdej kategorii.

3. Poproś, aby każda osoba wzięła jedną lub więcej kolorowych karteczek samoprzylepnych i zapisała, co najmniej jedną najważniejszą rzecz, której się nauczyła do każdej kategorii. Możesz do tego celu użyć trzech różnych kolorów karteczek. Poproś o przyklejenie karteczek do poszczególnych kategorii.

4. Kiedy wszystkie karteczki będą już przyklejone, wybierz kilka przykładowych odpowiedzi, przeczytaj i zachęć do podzielenia się dodatkowymi informacjami lub zadawania pytań w razie wątpliwości. Podziel się własną opinią na temat wspólnego ćwiczenia oraz podsumuj główne wnioski z warsztatu.

#### WSKAZÓWKI DLA OSOBY PROWADZĄCEJ

Choć każda z opisanych kategorii jest równoważna (postawy, umiejętności, wiedza), trudno skupić się na wszystkich podczas jednej sesji warsztatowej. Już w fazie planowania ćwiczenia pomyśl, który element jest najważniejszy dla twoich uczniów i uczennic. Wtedy też nie będzie dla ciebie zaskoczeniem, jeżeli na jednym z flipchartów będzie dużo więcej karteczek niż na pozostałych. Zachęcamy także, aby zaprosić osoby uczestniczące do refleksji nad postawami, wiedzą oraz umiejętnościami, bezpośrednio niezwiązanymi z tematem warsztatu, np.: praca w zespole, aktywne słuchanie, planowanie lub inne aspekty, które mogły ich zainteresować i zainspirować.





## SŁOWNIK<sup>46</sup>

Bifobia (ang. biphobia) to uprzedzenia wobec osób biseksualnych. Bifobię można znaleźć wewnątrz społeczności LGBTQ (np. sformułowania takie jak „Nigdy nie spotykałabym się z biseksualną dziewczyną, ponieważ zostawiłaby mnie dla mężczyzny, jeśli tylko miałyby okazję”), a także w heteroseksualnych środowiskach (np.: „On w końcu się ustakuje i weźmie ślub”). Bifobia może być także zinternalizowana, co widać, gdy osoby biseksualne wierzą, że rzeczywiście zasługują na złe traktowanie ze względu na swoją tożsamość (np. poczucie, że nie należą do społeczności LGBTQ, jeśli spotykają się z osobami „odmiennej płci”).

Cisplciowość (ang. cisgender) to kategoria wprowadzona przez osoby działające na rzecz osób transplciowych, aby nazwać zgodność pomiędzy posiadaną płcią fizyczną, odczuwaną płcią (tożsamością płciową), gender i pozostałymi wymiarami płci. Taka zgodność jest oceniana jako „normalna” w kulturze zakładającej dychotomię i wewnętrzną spójność wszystkich wymiarów płci. Osoba cisplciowa np. ciskobieta spełnia oczekiwania społeczne związane ze spójnością pomiędzy jej płcią metrykalną (jest określana jako biologiczna kobieta), tożsamością płciową (czuje się kobietą) i ekspresją płciową (zachowuje się i ubiera w sposób uważany za społeczeństwo jako kobiety).

Coming-out („wyjście z szafy”) to osobisty (tzn. dokonany wobec siebie) proces zrozumienia, zaakceptowania i uznania własnej mniejszościowej orientacji seksualnej czy tożsamości płciowej, a jednocześnie interpersonalny (coming-out wobec innych ludzi) proces dzielenia się tą informacją z innymi. To ciągły proces, który wielokrotnie powtarza się w życiu osób ze środowiska LGBTQ. I choć wielu ludzi uważa, że osoba może być „w” lub „poza” tzw. szafą („bycie w szafie” to nie ujawnianie swojej tożsamości seksualnej czy płciowej), to zazwyczaj comingout wiąże się z ogólną otwartością wobec innych odnośnie tego, kim się 181 jest. Jednak ilekroć osoba staje twarzą w twarz z nową sytuacją, w którą zaangażowani są nowi ludzie, musi ona ocenić czy dzielenie się tą informacją jest dla niej bezpieczne i/lub komfortowe. Coming-out oznacza badanie własnej orientacji uczuciowej i/lub tożsamości płciowej, a także dzielenie się tym z innymi, włączając w to rodzinę, przyjaciół, przyjaciółki, ludzi w miejscu pracy itd. Wielokrotnie proces ten może być żmudny i trudny z uwagi na heteroseksizm, homo-, bi- i transfobię itp. zjawiska. Istnieje wiele różnych modeli, które opisują ten proces jako trwający całe życie proces w życiu osób LGBTQ.

Dyskryminacja to nierówne, niesprawiedliwe traktowanie osoby, ze względu na posiadaną cechę. Przesłankami do dyskryminacji mogą być m.in. kolor skóry, wiek, wyznawana religia, status ekonomiczny, tożsamość płciowa, orientacja seksualna. Dyskryminacja może być bezpośrednia (sytuacja, w której osoba jest traktowana gorzej niż inni z powodu przynależności do jakiejś grupy) lub „pośrednia” (kiedy pozornie neutralna i nieróżnicująca praktyka powoduje, że osoby przynależące do jakiejś grupy są w mniej uprzywilejowanej pozycji). Obie formy dyskryminacji mogą prowadzić do wiktymizacji i prześladowania. Dyskryminacja jest zakazana w prawie polskim i europejskim i istnieją pewne szczegółowe przepisy dotyczące pewnych aspektów dyskryminacji i rodzajów sytuacji, które zostały uznane za szczególnie ważne przez prawodawców (np. dyskryminacja na rynku pracy). Dyskryminacja jest formą opresji i może się wiązać z różnymi rodzajami przemocy.

Ekspresja płci (ang. genderexpression) – zewnętrzna manifestacja tożsamości płciowej jednostki, która ukazuje się poprzez ubiór, fryzurę, gesty i tym podobne charakterystyki.

Gej (ang. gay) – mężczyzna, który emocjonalnie, seksualnie, psychicznie i/lub duchowo ukierunkowany jest na wiązanie się i dzielenie uczuć z innymi mężczyznami. W języku angielskim gay jest to termin czasem używany na określenie całej społeczności LGBTQ (np. gay pride, gay rights) jednak w języku polskim nie ma takiego zastosowania i najczęściej używa się go w odniesieniu do homoseksualnych mężczyzn.

Gender inaczej płeć kulturowa, czy społeczno-kulturowa tożsamość płci. Różni się od płci biologicznej (ang. sex).

<sup>46</sup> Dulak, K. i Świercz, J., *Przemoc i uwłasnowolnienie. Wsparcie psychologiczne dla osób LGBT*, Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa 2013.

Gender oznacza sposób pojmowania, postrzegania i przypisywania pewnych cech i zachowań kobiecie i mężczyźnie przez społeczeństwo i kulturę (Gender – kulturowa tożsamość płci. Podręcznik dla trenerów. Amnesty International, 2005, s. 21). Konstrukty te tworzą się w poszczególnych kulturach i określają to, co powszechnie jest uznawane za właściwe dla tożsamości płciowej i ekspresji płci (np. podział rodzajów garderoby i kolorów na „męskie” i „kobiecy”).

Heteronormatywność (ang. heteronormative) – kulturowe założenie, które mówi o tym, że każdy podąża lub powinien podążać za tradycyjnymi normami heteroseksualności (np. mężczyzna i kobieta spotykają się, zakochają się w sobie, biorą ślub, zwykle płodzą dzieci i pozostają do końca życia razem). U podstaw heteronormatywności leży założenie o istnieniu dwóch płci. Tak więc, heteronormatywność poza heteroseksualnością wzmacnia kulturowe założenie o binarności płci.

Heteroseksizm (ang. heterosexism) odnosi się do założenia czy przekonania, że wszyscy ludzie są heteroseksualni albo powinni tacy być. Heteroseksizm reprezentuje system ideologii, który zaprzecza istnieniu praw, oczernia, ignoruje, marginalizuje albo stygmatyzuje kogokolwiek, kto należy do społeczności LGBTQ poprzez dążenie do wyciszenia albo uniewidocznienia ich istnienia w społeczeństwie. Jest wszechobecny w ramach społecznych obyczajów i instytucji, a sam w sobie, tak jak inne rodzaje przywilejów, nie jest otwarcie podważany w dominującym dyskursie, co pozwala na przekazywanie jego idei z pokolenia na pokolenie w procesie socjalizacji. Przykładem heteroseksizmu jest stwierdzenie: „Szkoda takiego fajnego chłopaka na geja, żeby tak się marnował. Mógłby mieć dziewczyn na pęczki!” - w zdaniu tym kryje się założenie, że bycie heteroseksualnym jest w jakiś sposób lepsze, bardziej wartościowe niż bycie homoseksualnym.

Homofobia (ang. homophobia) to uprzedzenie wobec lesbijek, gejów, osób biseksualnych, queerowych lub poszukujących czy kwestionujących swoją seksualność, a także zjawisk związanych z ich kulturą czy sposobem bycia. Homofobią nazywamy też zachowanie motywowane 183 uprzedzeniem, wyrażające się w antypatii, awersji, irracjonalnym lęku, dystansie, nienawiści lub przemocy wobec osób spostrzeganych jako geje lesbijki, osoby biseksualne lub transpłciowe. Homofobia może być również zinternalizowana, co jest widoczne, gdy osoby LGBTQ uważają, że rzeczywiście zasługują na złe traktowanie z powodu swojej tożsamości.

Homoseksualista (ang. homosexual) – termin używany w przeszłości do opisanie osoby, która emocjonalnie, seksualnie, psychicznie i/lub duchowo czuje pociąg do wiązania się i dzielenia uczuć z osobami „tej samej” płci. Należy pamiętać, że wiele osób należących do środowiska LGBTQ nie używa tego terminu dla określenia samych siebie w związku z pejoratywnymi skojarzeniami historycznymi związanymi z tym terminem (np. wykorzystanie określenia homoseksualizm w DSM i innych badaniach klinicznych, które klasyfikowały ją jako zaburzenie natury psychicznej). Dlatego też nie stosuje się tego wyrażenia w tej publikacji. Zamiast określenia osoba homoseksualna lub homoseksualista proponujemy gej lub lesbijka. Używamy czasem sformułowania osoby nieheteroseksualne na określenie wszystkich osób LGBTQ.

Interseksualność definiuje się jako posiadanie przez jedną osobę takich płciowych cech fizycznych: genetycznych, biologicznych, anatomicznych lub fizjologicznych, które nie pozwalają określić jej płci jako jednoznacznie męskiej lub żeńskiej.

Lesbijka (ang. lesbian) – kobieta, która czuje emocjonalny, seksualny, psychiczny i/lub duchowy pociąg do wiązania się oraz dzielenia uczuć z innymi kobietami.

LGBTQ (akronim od ang. lesbian, gay, bisexual, transgender, queer), może występować w rozszerzonej wersji np. LGBTQIQAF (gdzie I – intersexual, Q – questioning, A – ally, F – families and friends) – to skrót włączający do swojego zbioru różne rodzaje nieheteronormatywnych tożsamości seksualnych i płciowych (lesbijki, gejów, osoby biseksualne, transpłciowe, queerowe, interseksualne, poszukujące lub kwestionujące swoją seksualność), a także ich sojuszników i sojuszniczki (A) oraz rodziny i przyjaciół (F). W publikacji posługujemy się skrótem LGBTQ traktując Q jako termin parasolowy określający wszystkie nienormatywne tożsamości płciowe i seksualne.

Mowa nienawiści to różne typy emocjonalnie negatywnych wypowiedzi, wymierzonych przeciwko grupom, które opisuje się jako „gorsze”. Mowa nienawiści obejmuje wypowiedzi (ustne i pisemne) i przedstawienia ikonograficzne lżące, oskarżające,

wyszczególniające i poniżające grupy i jednostki z powodów po części przynajmniej od nich niezależnych – takich jak przynależność rasowa, etniczna i religijna, a także płeć i inne.

Orientacja uczuciowa (ang. affectionalorientation) – w niektórych tekstach autorki i autorzy korzystają z wyrażenia orientacja uczuciowa zamiast orientacja seksualna. Orientacja uczuciowa odnosi się do kierunku potrzeb (dotyczącego płci, tożsamości płciowej czy ekspresji płci), w sferze emocjonalnej, fizycznej, duchowej i/lub psychicznej. Stosowanie terminu orientacja uczuciowa zamiast orientacja seksualna ma na celu podkreślenie wielopoziomowości związków (warstwy emocjonalnej, fizycznej, duchowej i psychicznej) i zmniejszenie nacisku kładzionego na zachowania seksualne, jako jedynego sposobu zrozumienia własnej tożsamości. W związku z tym, że tożsamość u dużej części osób nie współgra dokładnie z ich zachowaniami seksualnymi i pociągami seksualnym (czego przykład mamy w słynnych badaniach Kinseya, które skupiały się na zachowaniach seksualnych i w rezultacie okazało się, że występowanie zachowań homo- i biseksualnych jest znacznie częstsze niż z reguły wynika z większości badań mających na celu określenie sposobów identyfikowania się z własną tożsamością) użycie terminu orientacja uczuciowa lepiej odzwierciedla wielopoziomowość tożsamości. W tej publikacji posługujemy się sformułowaniem orientacja seksualna, jako synonim orientacji uczuciowej.

Orientacja seksualna – określa emocjonalny i fizyczny pociąg do osób określonej płci, kierunek potrzeb uczuciowych, seksualnych, psychicznych i/lub duchowych. To sposób w jaki dana osoba określa swoją seksualność z punktu widzenia płci osób, w których się zakochuje lub z którymi nawiązuje relacje intymne. Odnosi się do uczuć i ogólnej koncepcji samej/samego siebie. Najczęściej mówi się o orientacji heteroseksualnej (pociąg do osób płci odmiennej), homoseksualnej (pociąg do osób „tej samej” płci) i biseksualnej (wobec osób różnej płci). Istnieją również inne formy wyrażania się ludzkiej seksualności, zarówno nazwane jak np. aseksualność (brak potrzeby utrzymywania jakichkolwiek stosunków o charakterze seksualnym w stosunku do innych osób) jak i nienazwane. Podane kategorie są umowne, każda osoba może określić swoją orientację seksualną w całkowicie niepowtarzalny sposób, zupełnie wyjątkowym określeniem. Zob. tożsamość seksualna.

Osoba biseksualna (ang. bisexual) – kobieta lub mężczyzna, którzy czują pociąg emocjonalny, seksualny, psychiczny i/lub duchowy zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn.

Osoba heteroseksualna (ang. heterosexual) – jest to termin, używany do określenia osoby, która odczuwa emocjonalny, seksualny, psychiczny i/lub duchowy pociąg do wiązania się i dzielenia uczuć z osobami odmiennej płci.

Osoby poszukujące/kwestionujące swoją seksualność, rzadziej płeć (ang. questioning) – termin ten odnosi się do osób, które nie są pewne czy emocjonalnie, seksualnie, psychicznie i/lub mentalnie czują pociąg do kobiet, do mężczyzn, do obu płci jednocześnie czy do ludzi w ogóle bez względu na ich płeć. Płeć biologiczna (ang. sex) odnosi się do cielesności. Jest to szereg różnorodnych cech fizycznych/anatomicznych, które różnicują ludzi między sobą.

Queer ogólnie odnosi się do osób, które identyfikują się nieheteronormatywnie i/lub poza dychotomicznym podziałem płci (np. osoby ze społeczności LGBTQ, osoby, które są przeciwne instytucji małżeństwa albo te, które praktykują poliamorię). Queer może mieć również konotacje z tożsamością polityczną, gdy dana osoba zajmuje się aktywizmem na rzecz praw osób LGBTQ. Queer jest również wyrazem używanym jako określenie parasolowe odnoszące się do społeczności LGBTQ(IQA). W przeszłości w krajach anglosaskich był i nadal może być używany w negatywnym sensie (ang. queer to dziwak, odmieniec) jako obelga wobec osób LGBTQ. Jednakże w tej publikacji słowo queer używane jest w związku z przemianą i odzyskaniem pozytywnej konotacji tego słowa przez osoby LGBTQ.

Seksizm (ang. sexism) odnosi się do opresji, prześladowań, dyskryminacji, uprzedzeń, przejawów mikroagresji itp. skierowanych do ludzi w związku z ich płcią biologiczną. Seksizm jest nierozdzielnie związany z heteroseksizmem, ponieważ opiera się na zestawach zachowań, które są uważane za odpowiednie dla kobiet lub mężczyzn, włączając w to oczekiwanie wchodzenia w związku heteroseksualne.

Sojusznik/sojuszniczka (ang. ally) termin ten użyty w niniejszej publikacji odnosi się do osób, które zapewniają – odpowiednio – terapeutyczne lub osobiste wsparcie osobie lub osobom, które same określają swoją tożsamość jako LGBTQ. Sojusznicy i sojuszniczki mogą być osobami bliskimi, terapeutami, znajomymi z pracy, osobami udzielającymi wsparcia, aktywistami,

aktywistkami antydyskryminacyjnymi i prawoczołowieczymi czy jakąkolwiek osobą wspierającą osoby LGBTQ. Mogą być zarówno osobami heteroseksualnymi, cis płciowymi, jak też członkami/członkiniami społeczności LGBTQ.

Stereotyp to rozpowszechniona opinia czy przekonanie na temat pewnej grupy społecznej i cech osób do tej grupy przynależących. Stereotypy zastępują wiedzę, upraszczają rzeczywistość. Nabywane i utrwalane w procesie socjalizacji. Cechami stereotypów są trwałość i odporność na próbę zmiany oraz to, że mają wartościujący charakter. Przekonanie, że geje posiadają cechy przypisywane przez kulturę kobietom (delikatność, dbałość o wygląd), a lesbijki są bardziej „męskie” to przykłady stereotypów.

Tożsamość płciowa (ang. genderidentity) dotyczy wewnętrznego poczucia bycia mężczyzną, kobietą lub i jednym, i drugim jednocześnie, albo też żadnym z powyższych (opisywanie własnej płci poza binarnym systemem płciowym). Tożsamość płciowa zazwyczaj zgadza się płcią biologiczną (metrykalną) danej osoby (osoby cispłciowe), ale zdarza się inaczej (osoby transpłciowe). Tożsamość płciowa osoby może być określona tylko i wyłącznie przez daną osobę.

Tożsamość seksualna (ang. sexualidentity) dotyczy tego jak dana osoba opisuje, nazywa (lub nie nazywa) swoją seksualność. Współcześnie, w ramach teorii queer, odchodzi się od określenia orientacja seksualna na rzecz tożsamości seksualnej, które ma służyć podkreśleniu samoopisu i subiektywności w definiowaniu własnej płci i seksualności. Tożsamość seksualną odróżnia się od zachowania seksualnego, ponieważ może ona, ale nie musi, wyrażać się w zachowaniach seksualnych.

Transfobia (ang. transphobia) to uprzedzenie wobec ludzi transpłciowych, queerowych lub tych, którzy swoim postępowaniem zacierają dominujące normy płciowe. Transfobię można znaleźć w społeczności LGBTQ (np. poprzez stwierdzenia: „Nigdy nie spotykał(a)bym się z transem”) oraz w społeczności osób heteroseksualnych (sformułowanie „Zachowuj się jak kobieta/mężczyzna”). Transfobia może być zinternalizowana, co widocznie jest w momencie, gdy osoba transpłciowa wierzy, że rzeczywiście zasłużyła na złe traktowanie ze względu na własną tożsamość (np. wykluczenie zarówno ze społeczności LGB, jak i heteroseksualnej większości).

Transgender/Transpłciowość o określenia parasolowe używane do opisanie tożsamości osób, które poddają w wątpliwość społeczne normy płci, włączając w to: osoby queerowe, osoby o niekonformistycznej płciowości, osoby transseksualne, cross-dresserów (transwestytów/ki, drag kings i drag queens) itd. To wszystkie nazwane i nienazwane tożsamości w których nie ma społecznie oczekiwanej zgodności pomiędzy płcią biologiczną, przypisaną jej płcią metrykalną, tożsamością płciową oraz pełnią w społeczeństwie rolę płciową, gender. Transpłciowość jest parasolowym terminem, w którym zawiera się cała ludzka różnorodność płciowa, niezgodna z kulturowymi założeniami na temat płci. Przeciwieństwem transpłciowości jest cispłciowość.

Uprzedzenie to negatywna postawa wobec pewnej grupy społecznej i każdej osoby, która do tej grupy przależy albo jest z nią kojarzona. Uprzedzenie może przejawiać się niechęcią np. wobec osób różnej narodowości, wieku, religii oraz orientacji seksualnej. Uprzedzenie w przeciwieństwie do stereotypu, który ma głównie komponent poznawczy, wiąże się z odczuwaniem negatywnych emocji.

Zinternalizowana homofobia – dotyczy osób nieheteroseksualnych, które przyjmują, że jedynie heteroseksualność jest poprawną formą relacji romantyczno-seksualnej, wiąże się z nieakceptowaniem siebie jako geja/lesbijki/osoby biseksualnej czy w inny sposób nieheteroseksualnej (np. będącej w relacji z osobą transpłciową nieokreślającą swojej płci w sposób jednoznaczny). Często współwystępuje z uprzedzeniami i dyskryminacją wobec innych osób LGBTQ.

Zinternalizowana transfobia – analogicznie do zinternalizowanej homofobii. To rodzaj zinternalizowanej opresji, czyli przyjęcie stereotypów i uprzedzeń na temat osób transpłciowych, które występują w społeczeństwie. Formą zinternalizowanej transfobii może być warunkowa akceptacja części osób transpłciowych, np. tych, które przyjmują etykietkę choroby i poddadzą się pełnej operacji zmiany ciała w kierunku kobiety lub mężczyzny, a brak akceptacji tych, które podważają binarny system płciowy (np. określają się jako „trzecia płeć”).

## Podziękowania

Chciałybyśmy serdecznie podziękować wszystkim osobom, organizacjom, instytucjom, które wspierały nas w trakcie realizacji projektu – praktycznymi radami, wsparciem merytorycznym, wymianą doświadczeń. Dziękujemy za waszą obecność, dobre słowa, zaangażowanie.

Za obdarzenie nas zaufaniem dziękujemy organizacjom partnerskim:

- GALE, Global Alliance for LGBT Education. Więcej: [lgbt-education.info](http://lgbt-education.info)
- Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej. Więcej: [tea.org.pl](http://tea.org.pl)
- Stowarzyszenie Lambda Warszawa. Więcej: [lambdawarszawa.org](http://lambdawarszawa.org)
- Fundacja Nowoczesnej Edukacji SPUNK. Więcej: [spunk.pl](http://spunk.pl)
- Stowarzyszenie Fabryka Równości. Więcej: [fabrykarownosci.com](http://fabrykarownosci.com)

Osobne podziękowania należą się Kampanii Przeciw Homofobii – za niezliczoną liczbę publikacji, które mogliśmy nieodpłatnie przekazać osobom uczestniczącym. Więcej o działaniach KPH: [kph.org.pl](http://kph.org.pl).

Dziękujemy wszystkim osobom, które wzięły bezpośredni udział w projekcie „Inni to My” – uczestniczkom i uczestnikom cyklu edukacyjnego, jak i osobom zaproszonym na spotkania otwarte. Jesteśmy wdzięczne za powierzone nam zaufanie i chęć dzielenia się waszymi, niejednokrotnie osobistymi historiami.

Cieszymy się również, iż inicjatywa „Inni to My” otrzymała Patronat Honorowy Ośrodka Rozwoju Edukacji oraz Kuratorium Oświaty w Łodzi.

## O projekcie

Publikacja powstała w ramach projektu „Inni to My” realizowanego przez Fundację Instytut Działań Twórczych z Łodzi. Jego zasadniczym celem było podniesienie akceptacji społecznej w stosunku do młodzieży LGBT+, ze szczególnym uwzględnieniem systemu edukacji w regionie Łodzi oraz na tworzeniu bezpiecznego i niedyskryminującego środowiska szkolnego.

Inicjatywa kierowana była do osób pracujących w charakterze pedagoga lub psychologa w instytucjach oświaty (szkoły, poradnie pedagogiczno – psychologiczne, świetlice środowiskowe). Niniejsza publikacja jest jednym z jej efektów – wszystkie zawarte w niej rekomendacje, dobre praktyki płyną od osób pracujących i reprezentujących system edukacji w Łodzi i województwie łódzkim. Wypracowane zostały wspólnie przy wsparciu ekspertów i ekspertek współpracujących przy realizacji projektu.

Więcej o inicjatywie i osobach zaangażowanych: [www.institutdt.pl/projekt-inni-to-my](http://www.institutdt.pl/projekt-inni-to-my)

# Bibliografia

1. 100 ways to energise groups: Games to use in workshops, meetings and the community. The International HIV/AIDS Alliance, United Kingdom, May 2002, [http://www.icaso.org/vaccines\\_toolkit/subpages/files/English/energiser\\_guide\\_eng.pdf](http://www.icaso.org/vaccines_toolkit/subpages/files/English/energiser_guide_eng.pdf) [dostęp: 25.02.2016].
2. Abramowicz, M. (red.), *Wielka nieobecna. O edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011.
3. Allport, G., *The nature of prejudice*, Mass.: Addison Wesley, Cambridge 1954.
4. Branka, M. i Cieślukowska, D., *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, Villa Decius, Kraków 2010.
5. *Diversity in school*, Latin American Center on Sexuality and Human Rights – CLAM, Institute of Social Medicine, State University of Rio de Janeiro - IMS/UER, Center for Study and Research in Collective Health, Rio de Janeiro 2012.
6. Dułak, K. i Świercz, J., *Przemoc i uwłasnowolnienie. Wsparcie psychologiczne dla osób LGBT*, Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa 2013.
7. *Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011.
8. Flowers N., *Compasito. Manual on human rights education for children*, Council of Europe, Directorate of Youth and Sport, 2nd edition, Budapest., January 2009, <http://www.eycb.coe.int/compasito/pdf/Compasito%20EN.pdf> [dostęp: 25.02.2016].
9. Gajewska, K. i Remin, K. (red. i tłum.), *My Rodzice. Pytania i odpowiedzi rodziców lesbijek, gejų i osób biseksualnych*, Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa 2011.
10. Gawlicz, K., Rudnicki, P. i Starnawski, M. (red.), *Dyskryminacja w szkole – obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2015.
11. ICD-10 Międzynarodowa Statystyczna Klasyfikacja Chorób i Problemów Zdrowotnych, Rewizja X, Tom I, World Health Organisation, 2008.
12. Kanter. B., *Flexible Space: The Secret To Designing Powerful Training*, <http://www.bethkanter.org/flexible-training-space/> [dostęp: 16.03.2016].
13. Klocker S., *Manual for facilitators in non-formal education*, Council of Europe Directorate of Youth and Sport, Council of Europe Publishing 2009, [https://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Publications/2009\\_Manual\\_for\\_facilitators\\_en.pdf](https://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Publications/2009_Manual_for_facilitators_en.pdf) [dostęp: 25.02.2016].
14. Kloosterman P., Giebel, K., Senyuva, O., *T-kit No 10, Educational evaluation in youth work: Tasting the soup*, Council of Europe Publishing, Strasburg 2007, [http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1667909/T-Kit\\_10.pdf/8d85c6ac-05e5-4715-8f43-0f9c3018772a](http://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1667909/T-Kit_10.pdf/8d85c6ac-05e5-4715-8f43-0f9c3018772a) [dostęp: 21.02.2016].
15. Makuchowska, M. (red.), *Przemoc motywowana homofobią. Raport 2011*, Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa 2011.
16. Makuchowska, M. i Pawłęga, M. (red.), *Sytuacja społeczna osób LGBT. Raport za lata 2010 i 2011*, Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa 2011.
17. Meyer, I. H., *Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence*, Psychological Bulletin, nr 129 (5), 2003 wrzesień, s. 674-697.
18. Nelson, T., *Psychologia uprzedzeń*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
19. Perez, R. M., DeBord, K. A. iBieschke, K. J., *Podręcznik poradnictwa i psychoterapii osób homoseksualnych i biseksualnych*, Kampania Przeciw Homofobii, Warszawa 2014.
20. Prendiville P., *Developing Facilitation Skills. A Handbook for Group Facilitators*, Combat Poverty Agency (New Edition 2008), Dublin. 2004, [http://www.combatpoverty.ie/publications/DevelopingFacilitationSkills\\_2008.pdf](http://www.combatpoverty.ie/publications/DevelopingFacilitationSkills_2008.pdf) [dostęp: 04.03.2016].
21. *Rainbow resources. Compansito Companion on Sexuality and Gender*, International Falcon Movement-

Socialist Educational International, December 2011.

22. *Ready, Set Respect! GLSEN's Elementary School Toolkit*, Gay, Lesbian & Straight Education Network, Washington 2012.

23. *Seed for Change. Facilitation Tools for Meetings and Workshop*, <http://www.seedsforchange.org.uk/tools.pdf> [dostęp 6.03.2016].

24. *Teachers Guide to Inclusive Education*. Iglyo - International Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Youth and Student Organisation, Belgium 2015.

25. Thayer-Hart N., *FACILITATOR TOOL KIT. A guide for helping groups get results*, University of Wisconsin System Board of Regents, Wisconsin USA 2007, <http://oqi.wisc.edu/resourcelibrary/uploads/resources/Facilitator%20Tool%20Kit.pdf> [dostęp: 04.03.2016].

26. *Tools for Learning in Non-formal Education*. Salto –Youth EuroMed Resource Center. Mad'line Communication, Paris 2012, [https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2694/GP\\_Tools-For-Learning-in-non-formal-educ\\_GB\\_130912\\_HD.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2694/GP_Tools-For-Learning-in-non-formal-educ_GB_130912_HD.pdf) [dostęp: 04.03. 2016].

Strony Internetowe:

1. <http://thesafezoneproject.com/> [dostęp: 15.02.2016].

2. <http://www.glsen.org/sites/default/files/MS%20Lesson-Name-Calling%20in%20Our%20Schools%20.pdf> [dostęp 6.03.2016].

3. <http://www.glsen.org/sites/default/files/MS%20Lesson-Name-Calling%20in%20Our%20Schools%20.pdf> [dostęp: 10.03.2016]

4. <http://www.homoseksualizm.org.pl/ile-jest-osob-homoseksualnych/> [dostęp 21.03.2016].

5. [http://www.npseo.pl/action/requirements/wymaganie5\\_kszaltowane\\_sa\\_postawy\\_i\\_respektowane\\_normy\\_spoleczne](http://www.npseo.pl/action/requirements/wymaganie5_kszaltowane_sa_postawy_i_respektowane_normy_spoleczne) [dostęp: 22.03.2016]













