

Narzędziownik dla osób
pracujących z młodzieżą
Tworzenie bezpiecznego i otwartego
dialogu na temat płci



Bezpieczne Przestrzenie

Odważne Głosy



Stopka redakcyjna

Redakcja



Open Education Centre Foundation



Rok publikacji

2026

Autorzy

Global Education Unit of Progettomondo, Ewa Jeziak, Sonja Jochum, Vanessa Kumer, Anna Miola, Carlo Presotto, Paola Rossi, Javier Saborido, Rumen Valchev

Właściciel mediów i wydawca

Rossella Lomuscio – Responsible for Global Education Office of Progettomondo
educazione@progettomondo.org

Copyright

Creative Commons Attribution 4.0 International license CC BY 4.0 – dla Silent Play®
Creative Commons license CC BY-NC 4.0 – dla pozostałej części zestawu narzędzi

Skład i projekt graficzny

Theresia Ehrne Grafik

Finansowanie



Co-funded by
the European Union

Współfinansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są jednak wyłącznie opiniami autora (autorów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub AIG (Włoskiej Narodowej Agencji). Ani Unia Europejska, ani AIG nie mogą ponosić za nie odpowiedzialności.



Spis treści

| | |
|---|----|
| Wprowadzenie | 4 |
| SEKCJA A: Narzędzia do nauki | 6 |
| Podejście uwzględniające różnorodność płciową | 7 |
| Podręcznik odporności. Budowanie odporności emocjonalnej i bezpiecznego środowiska nauki podczas omawiania kontrowersyjnych tematów | 13 |
| SEKCJA B: Narzędzia do warsztatów | 26 |
| Bezpieczna przestrzeń – safe space. Przepis na bezpieczne i produktywne warsztaty dotyczące równości płci | 27 |
| Wskazówki do moderowania dyskusji na kontrowersyjne tematy | 32 |
| Warsztat 1: Smak równości | 34 |
| Warsztat 2: Góra marzeń – Niwelowanie luk | 45 |
| Warsztat 3: Dis-cover – Przywileje, władza i drogi, które wybieramy | 51 |
| Przewodnik po tworzeniu performansu Silent Play® | 58 |
| Aneksy | 65 |

Wprowadzenie

Płeć jest fundamentalnym aspektem tożsamości ludzkiej, wpływającym na to, jak każdy człowiek postrzega siebie i wchodzi w interakcje ze światem. Jednak dyskusje na temat płci są często obarczone uprzedzeniami, stereotypami i brakiem zrozumienia, co może prowadzić do marginalizacji i wykluczenia. W pracy z młodzieżą kluczowe jest stworzenie bezpiecznych przestrzeni, w których młodzi ludzie mogą odkrywać te tematy w sposób otwarty, pełen szacunku i krytycznego myślenia.

Niniejszy podręcznik jest produktem projektu Erasmus+ „2GATHER – Budowanie jakości i odporności emocjonalnej w pracy z młodzieżą nad równością płci”, który był realizowany we Włoszech, Austrii, Bułgarii, Hiszpanii i Polsce w latach 2023–2026.

2GATHER miał na celu wsparcie 5 organizacji młodzieżowych w opracowywaniu nowych, wysokiej jakości działań w zakresie pracy z młodzieżą. Działania te dotyczyły tych kwestii związanych z równością płci, które są najbardziej istotne dla młodych ludzi.

Każde z narzędzi powstało na konkretnym etapie projektu – od zajęć edukacyjnych po sam podręcznik – i odzwierciedla kontekst, potrzeby oraz pytania, jakie pojawiały się w danym czasie. Wszystkie materiały zostały przetestowane, dostosowane i sprawdzone w praktyce przez edukatorów z organizacji partnerskich wspólnie z młodzieżą w ich lokalnych społecznościach.

Mamy nadzieję, że te narzędzia okażą się przydatne dla osób pracujących z młodzieżą i zainspirują do wprowadzania nowych praktyk w Waszej codziennej pracy. W tym zestawie narzędzi znajdziecie dwie sekcje:

SEKCJA A: Narzędzia do nauki

- 1 **Wytyczne dotyczące uwzględniania różnorodności płciowej w pracy z młodzieżą**, oferują one osobom pracującym z młodzieżą praktyczne strategie i metody tworzenia środowisk włączających, opartych na uczestnictwie i wzajemnej trosce. Skupiają się na codziennych praktykach, które wspierają równość płci, zachęcają do aktywnego angażowania się i budują wzajemny szacunek. Zawierają konkretne sugestie, które można łatwo dopasować do różnych sytuacji w pracy z młodymi ludźmi.

- 2 Podręcznik budowania odporności emocjonalnej i zapewniania bezpiecznego środowiska nauki podczas omawiania kontrowersyjnych tematów**, zaprasza on czytelników do refleksji nad własną rolą, emocjami i postawami. Pomaga lepiej zrozumieć, jak świadomie korzystać z zasobów osobistych i relacyjnych, które każdy z nas już posiada. Podręcznik łączy teoretyczną refleksję z praktycznymi wskazówkami i narzędziami budowania samoświadomości, co pozwala wzmocnić procesy prowadzenia grup oraz samą dynamikę pracy zespołowej.

SEKCJA B: Narzędzia do warsztatów

- 3 Przewodnik po warsztatach na temat równości płci** zawiera praktyczne wytyczne krok po kroku, które pomagają osobom pracującym z młodzieżą stworzyć sprzyjające warunki do dialogu, refleksji i wymiany opinii na temat równości płci. Obejmuje konkretne propozycje warsztatów i pomysły na zajęcia, które ułatwiają dyskusję, krytyczne myślenie oraz wspólne uczenie się. Dzięki temu poruszanie tematów związanych z płcią staje się przystępne i angażujące.
- 4 Samouczek dotyczący realizacji performansu Silent Play® na temat równości płci** wprowadza metodę Silent Play® jako narzędzie artystyczne i edukacyjne, wyjaśniając, czym jest i jak działa. Prowadzi osoby pracujące z młodzieżą przez cały proces facylitacji, oferując praktyczne wskazówki. Pozwala to na skuteczne przeprowadzenie zajęć i pełne wykorzystanie ich potencjału jako przestrzeni do refleksji, ekspresji oraz dialogu o równości płci.

SEKCJA A:

Narzędzia do nauki

W tej sekcji zebraliśmy materiały, które pomogą osobom pracującym z młodzieżą rozwijać świadomość, umiejętności i odpowiednie postawy niezbędne w pracy nad równością płci oraz innymi wrażliwymi czy kontrowersyjnymi tematami.

Zanim przejdziemy do gotowych scenariuszy zajęć, chcemy zaprosić Cię do zrobienia kroku wstecz i skupienia się na fundamentach pracy z młodzieżą. Chodzi o tworzenie włączających i opiekuńczych środowisk do nauki i działania, zachęcanie młodych ludzi do partycypacji oraz pielęgnowanie odporności emocjonalnej – zarówno u siebie, jak i u Twoich podopiecznych.

Materiały sekcji A pomyślane są jako narzędzia do nauki i refleksji dla Ciebie, jako osoby pracującej z młodzieżą. Mogą stać się wsparciem w indywidualnych przemyśleniach, ale także w prowadzonych przez Ciebie zajęciach, dyskusjach zespołowych czy podczas szkoleń. Pomogą Ci lepiej zrozumieć Twoją rolę, dostrzec posiadane zasoby i dzięki temu świadomie budować bezpieczniejsze, bardziej inkluzywne przestrzenie edukacyjne.

Narzędziownik dla osób
pracujących z młodzieżą
Tworzenie bezpiecznego i otwartego
dialogu na temat płci



Podejście uwzględniające różnorodność płciową

**Tworzenie bezpiecznego i otwartego
dialogu na temat płci**



Streszczenie

W pracy z młodzieżą zachęcamy do stosowania podejścia uwzględniającego różnorodność płciową. Przedstawione tu wytyczne wspierają osoby pracujące z młodzieżą w tworzeniu bezpiecznych, otwartych i inkluzywnych przestrzeni edukacyjnych – zarówno dla młodzieży, jak i dorosłych. Łączą one podstawy teoretyczne z praktycznymi wskazówkami oraz narzędziami do refleksji. Kluczowe zasady obejmują: budowanie środowiska opartego na trosce i współdziałaniu, stosowanie równościowej komunikacji, świadomość własnych przywilejów, dbanie o dostępność oraz radzenie sobie z oporem wobec równości płci.

Wytyczne łączą doświadczenia warsztatowe z ramami polityki UE, oferując konkretne narzędzia, takie jak „Zasady Brave Space”, „Gra słownikowa” oraz praktyki komunikacyjne sprzyjające włączeniu społecznemu. Celem jest wzmocnienie demokracji, zapobieganie przemocy oraz umożliwienie różnorodnym uczestnikom swobodnego wyrażania siebie.

Wprowadzenie

Podjęcie uwzględniające różnorodność płciową polega na tym, żeby świadomie dostrzegać i szanować różne tożsamości oraz sposoby wyrażania płci. Chodzi o to, aby każda osoba mogła czuć się bezpiecznie i mieć równe możliwości udziału.

Inkluzja (czyli włączanie) jest bardzo ważna w edukacji młodzieży i dorosłych. Oznacza, że wszyscy – niezależnie od tożsamości płciowej, orientacji seksualnej czy pochodzenia – mogą uczestniczyć w zajęciach swobodnie, bez obaw i na równych zasadach. Według danych Agencji Praw Podstawowych UE (FRA) dyskryminacja i przemoc wobec osób queer są nadal powszechne, a osoby trans* i interseksualne spotykają się z najwyższym poziomem dyskryminacji.

Celem tych wytycznych jest wsparcie nauczycieli, edukatorów i osób pracujących z młodzieżą w tworzeniu przestrzeni, które są bezpieczne, otwarte i sprzyjają dialogowi.

**Ta mała gwiazdka nazywa się Asterisk.*

Umieszcza się ją między rdzeniem słowa a końcówką, aby stworzyć miejsce na dodatkowe tożsamości płciowe. Na przykład, pisząc trans – możemy odnieść się do osób transpłciowych, mężczyzn transpłciowych, kobiet transpłciowych i tak dalej.*

Podjęcie i podstawowe zasady

Inkluzja (czyli włączanie wszystkich) polega na tym, żeby traktować siebie i innych z troską, empatią i odpowiedzialnością. W praktyce oznacza to dbanie o to, żeby nikt nie czuł się wykluczony ani pomijany.

W pracy edukacyjnej bardzo ważne jest ustalenie jasnych zasad komunikacji w grupie. Dzięki temu można stworzyć atmosferę, w której każdy czuje się bezpiecznie i ma przestrzeń do wypowiedzi. Taka przestrzeń opiera się na wzajemnym szacunku, uważności i reagowaniu na potrzeby innych. Ważne jest też, żeby zwracać uwagę na sposób, w jaki się do siebie odnosimy – mówić z szacunkiem i unikać języka, który może kogoś zranić lub wykluczyć.

Podejście włączające oznacza także branie odpowiedzialności za swoje zachowanie i bycie cierpliwym wobec innych. Kiedy ktoś powie coś, co może być dyskryminujące, nie chodzi o to, żeby go od razu publicznie poprawiać czy zawstydząć („calling out”). Lepszym rozwiązaniem jest tzw. „calling in” – czyli spokojne, życzliwe zwrócenie uwagi na dany temat. **Przykład:** Calling out polega na szybkim i publicznym zwróceniu uwagi, np. „to, co mówisz, nie jest w porządku”, aby natychmiast zatrzymać sytuację. Z kolei calling in opiera się na spokojnej, często mniej publicznej rozmowie, która zachęca do refleksji, np. „jak myślisz, jak to mogło wpłynąć na innych?”. Pierwsze podejście służy wyznaczeniu granic, a drugie – budowaniu zrozumienia i zmiany postawy.

Praktyczne zastosowanie podczas warsztatów

- **Przygotowanie** – Jeśli to możliwe, przed rozpoczęciem zajęć należy zebrać informacje o potrzebach uczestników.
- **Rozpoczęcie** – Zaczynaj od wspólnego ustalenia podstawowych zasad, przedstawienia się i wyjaśnienia oczekiwań.
- **Uczestnictwo** – Stosuj zasadę, zgodnie z którą każdy sam decyduje o swoim poziomie zaangażowania.
- **Metody** – Wykorzystaj narzędzia interaktywne, takie jak rundy refleksyjne na koniec ćwiczenia lub metody wymienione niżej, aby pobudzić dialog:
 - Spacer po galerii – polega na przejściu przez salę, przeczytaniu dostarczonych informacji na określony temat, zebraniu wrażeń, sporządzeniu notatek, a następnie omówieniu tego, co się wyróżniło, podczas sesji plenarnej oraz, jeśli to możliwe, znalezieniu przykładów z życia codziennego. Ta metoda może być wykorzystana w różnych przestrzeniach edukacyjnych, które zostały wymienione na stronie 11.
 - Gra ze słownikiem: Elli Scambor, Heidi Gaube, Živa Humer, Rowan Stein, Valentina Pettinger, Jonas Pirerfellner (2024). Jak to zrobić? Projektowanie przestrzeni edukacyjnych w sposób inkluzywny i podkreślający różnorodność płciową: https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer_strategy_paper_en_2024_2.pdf (page 26)

Komunikacja i język sprzyjające inkluzji (włączaniu)

Język kształtuje integrację. Należy konsekwentnie stosować język uwzględniający różnorodność płciową oraz język neutralny płciowo.

Na przykład

- Używaj zwrotu „Szanowni Państwo” zamiast „Szanowne Panie i Panowie”.
- Jeśli pojawiają się błędy, popraw je krótko i kontynuuj, nie skupiając niepożądaną uwagę na osobie, której to dotyczy.
- Zawsze stawiaj na pierwszym miejscu samookreślenie i poufność, jeśli chodzi o imiona i zaimki.

Rola trenerów i osób pracujących z młodzieżą

Trenerzy powinni zastanowić się nad własnymi przywilejami i uświadomić sobie role społeczne, które pełnią. Odpowiadają oni za tworzenie uporządkowanych, a jednocześnie sprzyjających aktywnemu uczestnictwu środowisk edukacyjnych. Obejmuje to połączenie fachowej wiedzy z uwzględnieniem rzeczywistych doświadczeń uczestników. Trenerzy powinni wykazywać się empatią, otwartością i chęcią uczenia się.

Grupy docelowe i dostępność

Inkluzywność oznacza również dostępność: działania powinny być bezpłatne lub niedrogie, oparte na dobrowolności. Powinny uwzględniać różne grupy wiekowe i płciowe oraz być z natury integracyjne. Przestrzenie powinny oferować zarówno możliwość aktywnego zaangażowania, jak i spokojne otoczenie sprzyjające relaksowi. Zachęcamy do współpracy z innymi organizacjami w celu dotarcia do różnorodnych grup docelowych. To, co pomaga młodym ludziom odkrywać alternatywne rozwiązania to także kwestionowanie tradycyjnych ról płciowych za pomocą narzędzi, mediów i działań twórczych.

Radzenie sobie z oporem i antyfeminizmem

Opór i argumenty antyfeministyczne są powszechne.

Prowadzący szkolenia powinni stosować takie strategie, jak:

- **Wycofanie się** – unikanie bezproduktywnych konfliktów.
 - **Zadawanie pytań** – zachęcanie do refleksji zamiast konfrontacji.
 - **Wyznaczanie granic** – określanie limitów z szacunkiem.
 - **Dyskusja** – angażowanie się, gdy istnieją warunki do konstruktywnej wymiany poglądów.
- Dbanie o siebie jest niezbędne – mądrze wybieraj bitwy i buduj sojusze.

Koncepcja „Odważnych przestrzeni”

W odróżnieniu od „bezpiecznych przestrzeni” (o których mowa na stronie 8), które kładą nacisk na ochronę, „odważne przestrzenie” wyraźnie sprzyjają odczuwaniu dyskomfortu, refleksji oraz odwadze do konfrontacji z władzą, przywilejami i nierównościami.

„Odważne przestrzenie” mają na celu zachęcanie ludzi do udziału w rozmowie, której celem jest wspólna zmiana i nauka.

Główne zasady dotyczące „Brave Spaces” (Arao i Clemens, 2013) obejmują: akceptację różnic zdań, odpowiedzialność za własne intencje i skutki, konstruktywną krytykę, szacunek oraz powstrzymywanie się od ataków.

„Odważne przestrzenie” uznają, że błędy i dyskomfort mogą stanowić cenne punkty wyjścia do wspólnego uczenia się, ale należy podchodzić do nich z ostrożnością, dbając o to, by uczestnicy z grup marginalizowanych nie zostali pozostawieni sami sobie w obliczu dyskryminacji.

Oprócz „odważnych przestrzeni” pedagogika krytyczna obejmuje również koncepcje dotyczące różnorodnych aspektów integracji i transformacji:

- **Przestrzeń władzy** – Władza jest zawsze obecna w środowiskach edukacyjnych. Należy ją uwidocznic i zająć się nią, zamiast ignorować, uznając istnienie i potrzebę niwelowania nierówności strukturalnych, takich jak seksizm, rasizm, klasizm i ableizm (dyskryminacja, uprzedzenia i stygmatyzacja osób z niepełnosprawnościami: fizycznymi, intelektualnymi lub rozwojowymi).
- **Przestrzeń różnic** – Różnorodność nie jest deficytem, ale punktem wyjścia dla pedagogiki. Wymaga zarówno uznania, jak i dekonstrukcji różnic społecznych, przy jednoczesnym zwracaniu uwagi na interseksjonalność.
- **Przestrzeń doświadczenia** – uczenie się opiera się na przeżytych doświadczeniach, które należy krytycznie analizować w odniesieniu do struktur władzy. Niedyskryminujące doświadczenia akceptacji mogą mieć charakter transformacyjny.
- **Przestrzeń (auto)krytyki** – edukacja powinna sprzyjać krytycznemu myśleniu nie tylko o społeczeństwie, ale także o własnym współudziale w nierównych strukturach. Wspólna krytyka wspiera wzajemny rozwój.
- **Przestrzeń niepewności** – Uczenie się jest procesem kryzysu i ryzyka, w którym niepewność staje się kryterium jakości. Trenerzy dają przykład wrażliwości, dzieląc się własnymi doświadczeniami.
- **Przestrzeń konfliktu** – Konflikty nie są zakłóceniami, ale okazjami do głębszego zaangażowania. Mogą one podważać rasistowskie, seksistowskie i inne opresyjne struktury oraz prowadzić do rozwoju.
- **Przestrzeń oduczania się** – Należy oduczyć się przywilejów i założeń, które reprodukuja nierówność. Na przykład: przywileje nie powinny być już traktowane jako coś oczywistego.
- **Przestrzeń doceniania** – transformacyjna przestrzeń uczenia się ceni wkład, historie i obecność każdego.
- **Przestrzeń dialogu** – nauczyciele, facylitatorzy i uczniowie wspólnie tworzą wiedzę poprzez dialog, przeciwstawiając się biernemu, „bankowemu” modelowi edukacji.
- **Przestrzeń pytań** – zachęcanie do zadawania pytań, nawet tych niewygodnych, wzmacnia zbiorowe uczenie się i zmniejsza strach.

- **Przestrzeń odpowiedzialności** – nauczyciele i uczniowie dzielą się odpowiedzialnością za kształtowanie przestrzeni sprzyjających włączeniu społecznemu i partycypacji.
- **Przestrzeń emocji** – emocje są integralną częścią procesów uczenia się. Należy je uznać za zasoby sprzyjające zaangażowaniu.

Wszystkie te przestrzenie poszerzają koncepcję “Brave Space” w kierunku holistycznej pedagogiki krytycznej, wspierającej włączenie społeczne.

Refleksja i ocena

Każde warsztaty powinny kończyć się rundami refleksyjnymi. Działania związane z refleksją i oceną są przydatne dla uczestników, ponieważ dają im okazję do ponownego przemyślenia tematu i pogłębienia wiedzy. Z drugiej strony są one również przydatne dla prowadzących. W ten sposób edukatorzy mogą uzyskać informacje zwrotne na temat tego, co poszło dobrze, a co należy poprawić przed kolejnymi warsztatami.

Możliwe pytania to: „Co mnie zaskoczyło?”, „Czego się nauczyłem?”. Należy umożliwić anonimowe przekazywanie opinii.

Trenerzy i uczestnicy powinni wspólnie ponosić odpowiedzialność za działania następcze uwzględniając wyniki rundy refleksyjnej.

Bibliografia

- Arao, B. & Clemens, K. (2013). From Safe Spaces to Brave Spaces. In: The Art of Effective Facilitation.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2024). LGBTIQ Equality at the Crossroads.
- Scambor, E., Gaube, H., Humer, Ž., Stein, R., Pettinger, V., Pirrerfellner, J. (2024). How to? Designing learning spaces inclusively and illuminating gender diversity. FemQueer Project: https://vmg-steiermark.at/sites/default/files/2024-08/femqueer_strategy_paper_en_2024_2.pdf
- Ha, J. (2025). The Social Living Room – Creating Gender Inclusive Spaces for Open Youth Work in European Contexts.
- Yogyakarta Principles (2006, 2017), EU Gender Equality Strategy 2020–2025.
- Freie Universität Berlin (2022). Glossar geschlechtliche Vielfalt: https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/_media/FU-Glossar-geschlechtliche-Vielfalt-Stand-220623.pdf
- Froebus, Kink-Hampersberger, Mendel, Scheer, Schubatzky (2021). Habitus Macht Bildung: https://static.uni-graz.at/fileadmin/_files/_project_sites/_habitusmachtbildung/Dateien/Lernraum_gestalten_12_2021.pdf
- Zentrum für Lehrkompetenz (2019–2021). Habitus.Macht.Bildung-Transformation durch Reflexion: <https://lehrkompetenz.uni-graz.at/de/forschung/habitus.macht.bildung/>

Narzędziownik dla osób
pracujących z młodzieżą
Tworzenie bezpiecznego i otwartego
dialogu na temat płci



Podręcznik odporności

**Budowanie odporności emocjonalnej
i bezpiecznego środowiska nauki
podczas omawiania kontrowersyjnych tematów**



Streszczenie

Niniejszy rozdział ma na celu wsparcie osób pracujących z młodzieżą w radzeniu sobie z wyzwaniami emocjonalnymi podczas poruszania z młodymi ludźmi tematów wrażliwych emocjonalnie, takich jak nierówność płci.

Przewodnik dostarcza edukatorom teoretycznej wiedzy na temat czynników psychologicznych i społecznych, takich jak ból społeczny, chroniczny stres, czynniki wyzwalające emocje, okno tolerancji oraz nastawienie na rozwój, aby pomóc im zrozumieć, w jaki sposób doświadczenia związane z płcią wpływają na zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie.

Ponadto oferuje praktyczne narzędzia, takie jak skuteczna komunikacja, techniki regulacji emocjonalnej, rozmowy coachingowe oraz nauka przez doświadczenie, służące tworzeniu środowisk wspierających, w których młodzież może radzić sobie z emocjonalnymi wyzwaniami związanymi z nierównością płci. Stosując te strategie w sposób przemyślany i refleksyjny, osoby pracujące z młodzieżą mogą wzmacniać odporność emocjonalną, budować pewność siebie oraz wspierać konstruktywny, integracyjny dialog.

Najlepszym narzędziem jesteś TY

Osoby pracujące z młodzieżą nie są psychologami. Ich rolą nie jest prowadzenie terapii ani przetwarzanie przeszłych traum, ale oferowanie młodym ludziom wsparcia emocjonalnego, wskazówek i poczucia akceptacji. Nie oznacza to jednak, że nie są w stanie wprowadzić znaczących zmian – wręcz przeciwnie, najcenniejszym narzędziem w tej pracy jesteś TY. Twoja wiedza, doświadczenie życiowe i wyjątkowe cechy – czy to umiejętność słuchania bez osądzania, intuicja w odczytywaniu dynamiki grupy, kreatywność w angażowaniu młodych ludzi, czy głębokie zrozumienie realiów społecznych, z którymi się borykają – sprawiają, że twoje wsparcie ma naprawdę duże znaczenie. Nie ma jednej recepty na bycie świetnym pracownikiem młodzieżowym, ponieważ każda osoba wnosi swoją własną osobowość, doświadczenie i podejście do nawiązywania kontaktów z młodymi ludźmi.

Należy pamiętać, że pracownicy młodzieżowi mogą pomagać tylko od teraźniejszości do przyszłości. Nie jesteś tu po to, aby „naprawiać” młodych ludzi, ale aby wzmocnić ich odporność, rozwinąć samoświadomość i pomóc im znaleźć własne sposoby radzenia sobie z wyzwaniami emocjonalnymi.

Dobre samopoczucie zaczyna się od ciebie

Chociaż niniejszy podręcznik ma na celu wyposażenie osób pracujących z młodzieżą w narzędzia do wspierania młodych ludzi, należy również pamiętać, że same osoby pracujące z młodzieżą borykają się z poważnymi wyzwaniami emocjonalnymi. Praca z młodzieżą znajdującą się w trudnej sytuacji, prowadzenie trudnych rozmów i bycie świadkiem cierpienia mogą mieć negatywny wpływ na samopoczucie emocjonalne.

Dlatego wiele strategii zawartych w niniejszym przewodniku – techniki oddychania, ćwiczenia uważności i narzędzia odporności emocjonalnej – może być również przydatnych dla dobrego samopoczucia samych osób pracujących z młodzieżą. Dbanie o swoje zdrowie psychiczne nie jest luksusem, ale koniecznością. Nie możesz skutecznie wspierać innych, jeśli jesteś emocjonalnie wyczerpany. Zachęcamy osoby pracujące z młodzieżą do stosowania niektórych z tych ćwiczeń w odniesieniu do siebie, wykorzystując je jako praktyki samoopieki w celu radzenia sobie ze stresem i utrzymania własnej równowagi emocjonalnej.

Jak korzystać z niniejszego podręcznika

Niniejszy podręcznik ma strukturę podobną do książki kucharskiej: jeśli nie zastosujesz opisanych technik w praktyce, nie przydadzą się one. Tak jak przestrzeganie przepisu bez faktycznego gotowania nie zaowocuje posiłkiem, tak samo samo przeczytanie o tych strategiach bez ich zastosowania nie przyniesie rzeczywistych efektów. Co więcej, tak jak szef kuchni dostosowuje przepis do gustów gości, ich potrzeb żywieniowych i dostępnych składników, tak osoby pracujące z młodzieżą powinny dostosować te narzędzia do konkretnej grupy młodych ludzi, ich sytuacji oraz własnego stylu komunikacji. Nie ma jednego uniwersalnego rozwiązania – skuteczne wsparcie emocjonalne wymaga elastyczności i zdolności do reagowania.

Niniejszy przewodnik podzielony jest na trzy kluczowe sekcje:

1 Kluczowe pojęcia

Podstawowy przegląd czynników psychologicznych i społecznych wpływających na związane z płcią wyzwania emocjonalne, w tym pojęcia takie jak ból społeczny, chroniczny stres, emocjonalne wyzwalacze oraz nastawienie na rozwój.

2 Narzędzia i strategie

Zbiór praktycznych podejść, od skutecznych technik komunikacyjnych i praktyk uważności po rozmowy coachingowe i ćwiczenia oddechowe, zaprojektowanych w celu pomocy pracownikom młodzieżowym w zapewnieniu znaczącego wsparcia.

3 Więcej informacji

Dodatkowe zasoby dla osób, które chcą pogłębić swoją wiedzę zarówno na temat kwestii związanych z płcią, jak i strategii budowania odporności emocjonalnej.

Korzystając z tego przewodnika w sposób aktywny i refleksyjny, osoby pracujące z młodzieżą mogą wzmocnić swoją zdolność do wspierania młodych ludzi dotkniętych dynamiką nierówności płci w radzeniu sobie z wyzwaniami emocjonalnymi z pewnością siebie i wrażliwością.

Kluczowe pojęcia dotyczące rozumienia emocjonalnych wyzwań związanych z płcią

1 Ból społeczny

Ból społeczny odnosi się do cierpienia emocjonalnego spowodowanego odrzuceniem, wykluczeniem lub dyskryminacją. Badania neurobiologiczne przeprowadzone przez Matthew D. Liebermana wykazały, że mózg przetwarza ból społeczny w taki sam sposób jak ból fizyczny, co oznacza, że doświadczenia takie jak znęcanie się, marginalizacja lub wykluczenie społeczne mogą mieć głębokie i trwałe skutki emocjonalne. Wyjaśnia to, dlaczego dyskryminacja ze względu na tożsamość płciową lub orientację seksualną jest nie tylko problemem społecznym, ale także wyzwaniem neurologicznym i psychologicznym, które ma wpływ na zdrowie psychiczne i samopoczucie.

2 Przewlekły stres

Chociaż każdy może doświadczać przewlekłego stresu w wyniku dyskryminacji, mikro-agresji lub piętna społecznego wynikającego z tego, jak postrzegają was społeczeństwo, wiele osób LGBTIQ+ jest szczególnie dotkniętych specyficzną i przewlekłą formą stresu znaną jako stres mniejszościowy. W przeciwieństwie do tymczasowych czynników stresogennych, stres mniejszościowy jest trwały i kumuluje się, zwiększając ryzyko wystąpienia problemów ze zdrowiem psychicznym, takich jak lęk, depresja i wyczerpanie emocjonalne. Ten rodzaj stresu jest nie tylko osobistym doświadczeniem, ale także odzwierciedleniem systemowych nierówności, które kształtują codzienne interakcje, politykę instytucjonalną i normy społeczne.

3 Czynniki wywołujące emocje

Model SCARF Davida Rocka identyfikuje pięć obszarów społecznych, które wpływają na wasze reakcje emocjonalne, często działając jako czynniki wywołujące, które mogą wzmacniać lub zagrażać poczuciu bezpieczeństwa danej osoby. Czynniki te są szczególnie istotne w pracy z młodzieżą o różnej tożsamości płciowej:

- **Status** – Postrzeganie swojej pozycji w stosunku do innych. Młodzi ludzie mogą czuć się zagrożeni, gdy ich tożsamość jest podważana lub pomijana.
- **Pewność** – Potrzeba przewidywalności. Ciągłe zmaganie się z niepewnością co do akceptacji lub praw może być bardzo stresujące.
- **Autonomia** – Poczucie kontroli nad własnym życiem. Odmowa prawa do wyrażania swojej tożsamości płciowej lub dokonywania osobistych wyborów może wywołać stres.
- **Powiązanie** – poczucie więzi i przynależności. Izolacja lub odrzucenie przez rodzinę, rówieśników lub instytucje może mieć głęboki wpływ na samopoczucie emocjonalne.
- **Sprawiedliwość** – poczucie sprawiedliwości i równości. Doświadczenie dyskryminacji, niesprawiedliwego traktowania lub podwójnych standardów może być szczególnie stresujące.

Poza modelem SCARF, inne czynniki wyzwalające emocje, szczególnie istotne dla młodych ludzi, to:

- **Złe wspomnienia** odnoszą się do przeszłych traum, takich jak znęcanie się, odrzucenie lub dyskryminacja, które mogą powrócić w podobnych sytuacjach. Nawet jeśli otoczenie jest teraz bezpieczne, niektóre słowa, sytuacje lub zachowania mogą wywołać reakcję obronną opartą na wcześniejszych krzywdach.
- Podobnie **negatywne nastawienie** – ukształtowane przez powtarzające się narażenie na uprzedzenia, internalizację piętna lub zwątpienie w siebie – może sprawić, że ludzie będą bardziej podatni na interpretowanie neutralnych lub niejednoznacznych sytuacji jako wrogich.

4 Okno tolerancji i regulacja emocjonalna

Dr Dan Siegel wprowadził pojęcie okna tolerancji, które opisuje optymalny stan, w którym można skutecznie przetwarzać emocje. Pod wpływem stresu lub traumy możemy zostać wypchnięci poza to okno, co prowadzi do:

- **Nadmiernego pobudzenia (tryb walki lub ucieczki)** – Stan ten charakteryzuje się gniewem, niepokojem, paniką lub agresją. Młodzież o różnej tożsamości płciowej może wejść w stan nadmiernego pobudzenia, gdy czuje się atakowana.
- **Niedostateczne pobudzenie (tryb zamrożenia)** – stan odrętwienia, dysocjacji lub wyłączenia. Kiedy czują się przytłoczeni, niektórzy młodzi ludzie mogą odciąć się emocjonalnie – mechanizm obronny.

W przypadku osób doświadczających dyskryminacji lub wykluczenia zdolność do pozostania w oknie tolerancji jest często ograniczona, co utrudnia regulację emocjonalną.

5 Nastawienie na rozwój

Psycholog Carol Dweck opracowała koncepcję nastawienia na rozwój (growth mindset), która odnosi się do przekonania, że inteligencję, umiejętności i odporność emocjonalną można rozwijać z biegiem czasu. Nastawienie na rozwój pozwala osobom postrzegać wyzwania jako okazję do nauki, a nie jako oznaki porażki. Perspektywa ta jest szczególnie istotna dla osób, które napotkały systemowe bariery lub zinternalizowały negatywne przekonania na swój temat.

6 Słownik pojęć związanych z płcią

Ponieważ niniejszy podręcznik dotyczy kwestii związanych z płcią, uważamy, że ważne jest przedstawienie informacji na temat kluczowych pojęć związanych z płcią. Jednak umieszczenie wszystkich definicji w niniejszym dokumencie spowodowałoby, że stałby się on zbyt długi. Dlatego zdecydowaliśmy się zamieścić linki do słowników pojęć związanych z płcią, w których można znaleźć jasne definicje i objaśnienia odpowiednich terminów:

- Słownik GLAAD LGBTQ – <https://www.glaad.org/reference>
- Słownik równości płci UN Women – <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>

Zasoby te zawierają wyczerpujące definicje, które pomagają w dokładnym zrozumieniu języka i pojęć związanych z płcią

Narzędzia i strategie

W tej części przedstawiono praktyczne techniki, które osoby pracujące z młodzieżą mogą stosować, aby wspierać młodych ludzi zmagających się z emocjonalnymi wyzwaniami. Nie chodzi o „jednorazowe rozwiązania”, ale o zestaw narzędzi, które można elastycznie dopasowywać do różnych sytuacji.

Osoby pracujące z młodzieżą odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu sposobu, w jaki młodzi ludzie radzą sobie z wyzwaniami emocjonalnymi. Sposób, w jaki komunikują się, reagują i tworzą doświadczenia edukacyjne, może albo złagodzić stres emocjonalny, albo nieumyślnie wzmocnić czynniki wywołujące. Dlatego tak ważne jest posiadanie odpowiednich narzędzi i strategii – nie tylko w celu zapewnienia wsparcia w przypadku pojawienia się wyzwań, ale także w celu zapobiegania niepotrzebnemu stresowi, budowania zaufania i promowania odporności emocjonalnej.

Podstawą każdego skutecznego podejścia jest również bezpieczne i sprzyjające środowisko. Bez tej podstawy nawet najlepiej przemyślane strategie mogą okazać się niewystarczające. Ponieważ ten rozdział nie koncentruje się na tworzeniu bezpiecznej przestrzeni, zachęcamy do zapoznania się z „Przepisem na bezpieczne i produktywne warsztaty dotyczące równości płci” (strona 27), gdzie omówione są zasady tworzenia odpowiednich warunków do otwartej i pełnej szacunku dyskusji.

1 Skuteczny wzorzec komunikacji

Skuteczna komunikacja ma zasadnicze znaczenie w pracy z młodymi ludźmi, zwłaszcza tymi, którzy znajdują się w sytuacjach pełnych emocji lub są szczególnie wrażliwi. Wykracza ona poza zwykłe przekazywanie informacji; obejmuje zrozumienie, akceptację i reagowanie w sposób, który buduje zaufanie, jasność i poczucie sprawczości. Poniższe kluczowe elementy zostały zebrane przez trenerkę neurojęzyka Blancę Gallego-Herrepicazo. Elementy te pomagają stworzyć skuteczny wzorzec komunikacji, który sprzyja konstruktywnemu dialogowi.

Siła słów

Język kształtuje postrzeganie i doświadczenia. Wybierane przez was słowa mogą wzmocnić lub szkodzić, wzmocnić integrację lub utrwalać piętno. Używanie języka afirmującego i uwzględniającego płeć ma kluczowe znaczenie w kontaktach z młodymi ludźmi, zwłaszcza jeśli są oni osobami LGBTIQ+. Unikajcie założeń dotyczących tożsamości lub zaimków i pamiętajcie o emocjonalnym wpływie, jaki słowa mogą wywierać w momentach stresu lub wrażliwości.

Empatia i działanie

Empatia to coś więcej niż tylko zrozumienie uczuć drugiej osoby – wymaga aktywnej reakcji, która uznaje i potwierdza jej emocje. Nie wystarczy powiedzieć „rozumiem, jak się czujesz”; skuteczna komunikacja przekłada to zrozumienie na działania wspierające, takie jak dostosowanie tonu głosu, postawy lub podejścia w celu stworzenia bezpiecznej i uspokajającej przestrzeni.

Aktywne słuchanie

Aktywne słuchanie oznacza poświęcenie pełnej uwagi rozmówcy, nie tylko słuchanie jego słów, ale także obserwowanie sygnałów niewerbalnych, utrzymywanie kontaktu wzrokowego i odpowiednie reagowanie. Oznacza to unikanie przerywania, udzielanie werbalnych potwierdzeń i zapewnienie rozmówcy, że czuje się naprawdę wysłuchany i zrozumiany.

Aby poprawić aktywne słuchanie, pracownicy młodzieżowi powinni również zwracać uwagę na sygnały niewerbalne u swoich uczestników. Wielu młodych ludzi może mieć trudności z bezpośrednim wyrażaniem swoich emocji, ale może je wyrażać poprzez język ciała, mimikę twarzy lub zmiany tonu. Rozpoznanie tych sygnałów pozwala osobom pracującym z młodzieżą reagować z większą wrażliwością i wnikliwością.

Przeformułowywanie

Przeformułowywanie lub parafrazowanie pomaga zapewnić jasność i zrozumienie. Polega ono na powtórzeniu tego, co powiedziała druga osoba, innymi słowami, aby potwierdzić zrozumienie i wykazać aktywne zaangażowanie. Na przykład, jeśli młoda osoba wyraża frustrację z powodu braku akceptacji, przeformułowanie może brzmieć następująco: „Wygląda na to, że czujesz się wyczerpany ciągłym wyjaśnianiem swojej tożsamości innym”. Technika ta potwierdza emocje i zachęca do dalszego dialogu.

Wskazówki (Signposting)

Wskazówki to praktyka polegająca na jasnym kierowaniu rozmową, zwłaszcza podczas omawiania złożonych lub delikatnych tematów. Polega ona na przygotowaniu słuchacza na to, co nastąpi dalej, nadaniu rozmowie struktury i zmniejszeniu niepewności. Na przykład: „Zanim przejdziemy dalej, chcę cię poinformować, że zadam ci kilka pytań, aby lepiej zrozumieć twoje doświadczenia, a ty możesz mi powiedzieć, czy czujesz się komfortowo, odpowiadając na nie”.

Innym pomocnym sposobem na ustalenie oczekiwań jest stwierdzenie: „Mogę pomóc ci tylko od chwili obecnej do przyszłości”, co wyjaśnia, że rozmowa koncentruje się na przyszłości, a nie na ponownym przeżywaniu traumatycznych wydarzeń z przeszłości. Takie podejście buduje zaufanie i przejrzystość w komunikacji.

Spokojna obecność

Spokojna obecność może pomóc w regulowaniu emocji podczas rozmowy, szczególnie gdy ktoś doświadcza stresu lub frustracji. Jednakże, pracownicy młodzieżowi muszą być również świadomi swojej komunikacji niewerbalnej, ponieważ uczestnicy często nieświadomie odzwierciedlają emocje osób w swoim otoczeniu.

Sposób, w jaki pracownicy młodzieżowi używacie języka ciała, mimiki twarzy i tonu głosu, wpływa na to, jak uczestnicy postrzegają interakcję. Utrzymywanie otwartej postawy, spokojnego tonu i uspokajającego zachowania może złagodzić napięcie i stworzyć poczucie bezpieczeństwa. Świadomość mikroekspresji i nieświadomych gestów ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia, że przekazywany komunikat jest zgodny z oferowanym wsparciem emocjonalnym.

Ważne pytania

Zadawanie otwartych, przemyślanych pytań zachęca do głębszej refleksji i pomaga osobom wyrazić swoje emocje i doświadczenia. Zamiast pytać „Czy wszystko w porządku?“, co może skutkować prostą odpowiedzią „tak” lub „nie”, silniejszym pytaniem byłoby: „Co ostatnio najbardziej cię trapi?”. Takie podejście zachęca do znaczącej dyskusji i samopoznania, zamiast ograniczać odpowiedzi.

Pozytywna informacja zwrotna: zachęcanie czy chwalenie?

Pozytywna informacja zwrotna powinna skupiać się na wysiłku, rozwoju i odporności, a nie na powierzchownych pochwałach. Zamiast mówić „Jesteś taki odważny”, co może brzmieć protekcjonalnie lub lekceważąco, bardziej znaczącym podejściem byłoby: „Naprawdę podziwiam sposób, w jaki wyrażasz swoje emocje i bronisz siebie”. Zachęcanie wzmacnia pozytywne zachowania i poczucie własnej wartości bez wywierania presji związanej z nierealistycznymi standardami siły lub odwagi.

Bycie szczerym

Szczerość jest kluczem do budowania zaufania i autentyczności w komunikacji. Nie ma nic złego w przyznaniu się, że nie znasz wszystkich odpowiedzi, o ile jesteś w tej kwestii transparentny. Powiedzenie: „Nie znam odpowiedzi, ale chętnie zbadam to razem z tobą” zapewnia rozmówcę, że jest ceniony, a jego obawy są traktowane poważnie. Podobnie, należy unikać stwierdzeń typu „Jestem ekspertem...”. Chociaż pracownicy młodzieżowi mogą posiadać wiedzę i przeszkolenie, nie są ekspertami w zakresie doświadczeń życiowych innych osób. Zamiast przedstawiać się jako wszechwiedzący, pracownicy młodzieżowi powinni podchodzić do rozmów z ciekawością, pokorą i chęcią uczenia się od młodych ludzi, którym pomagają. Uznanie, że „nie jestem ekspertem w sprawach dotyczących ciebie” wzmacnia przekonanie, że każda osoba jest najlepszym ekspertem w sprawach dotyczących własnego życia. Bycie szczerym oznacza również unikanie fałszywych zapewnień – uznawanie wyzwań, oferując jednocześnie realistyczne i wspierające perspektywy.

Metapoznanie

Metapoznanie, czyli myślenie o myśleniu, jest kluczowym elementem skutecznej komunikacji. Obejmuje ono świadomość tego, w jaki sposób komunikujemy się, rozpoznawanie naszych uprzedzeń, reakcji emocjonalnych i założeń. Praktykowanie metapoznania pozwala osobom pracującym z młodzieżą dostosowywać swoje podejście w czasie rzeczywistym, zapewniając, że wasza komunikacja pozostaje skuteczna, integracyjna i empatyczna.

Ponadto osoby pracujące z młodzieżą powinny angażować się w refleksyjność, nieustannie oceniając, w jaki sposób wasze własne uprzedzenia, założenia i interakcje kształtują dynamikę grupy. Pozwala to tworzyć środowisko, w którym uczestnicy czują się dostrzegani i wysłuchani bez osądzania.

2 Techniki oddychania

Techniki oddychania są niezbędne do regulacji emocji i redukcji stresu, zarówno dla osoby pracującej z młodzieżą, jak i dla samego młodego człowieka. Świadome oddychanie pomaga aktywować przywspółczulny układ nerwowy, zmniejszając niepokój i przywracając poczucie kontroli. Oto kilka kluczowych technik:

- **Oddychanie przeponowe (oddychanie brzuchem)** – głębokie wdychanie powietrza przez nos, rozszerzanie brzucha i powolne wydychanie powietrza przez usta w celu promowania relaksacji.
- **Oddychanie pudełkowe** – wdech przez cztery sekundy, wstrzymanie oddechu przez cztery sekundy, wydech przez cztery sekundy i pauza przez cztery sekundy przed powtórzeniem, co pomaga odzyskać koncentrację i stabilność emocjonalną.
- **Oddychanie 4-7-8** – wdech przez cztery sekundy, wstrzymanie oddechu przez siedem sekund i wydech przez osiem sekund, co spowalnia tętno i zmniejsza stres.

W przypadku doznawania emocjonalnego cierpienia ćwiczenia oddechowe stanowią natychmiastowy i dostępny sposób na samoregulację przed podjęciem głębszych rozmów.

3 Mindfulness – Uważność

Uważność to praktyka pozostawania obecnym i pełnego zaangażowania się w bieżącą chwilę bez osądzania. Zwiększa ona odporność emocjonalną poprzez ograniczenie nadmiernej identyfikacji z niepokojącymi myślami i uczuciami. Uważność można zastosować w rozmowach poprzez:

- Zachęcanie młodych ludzi do zwracania uwagi na swoje emocje bez natychmiastowej reakcji.
- Pomaganie w ugruntowaniu się poprzez świadomość sensoryczną (np. zwracanie uwagi na dźwięki, faktury lub wzorce oddychania).
- Praktykowanie świadomości bez osądzania, w której myśli i uczucia są uznawane, a nie tłumione lub wyolbrzymiane.

Dzięki integracji uważności pracownicy młodzieżowi mogą wspierać spokojną, uważną i nieaktywną obecność, tworząc bezpieczną przestrzeń do refleksji i przetwarzania emocji.

4 Rozmowa coachingowa

Rozmowa coachingowa różni się od typowej dyskusji, ponieważ koncentruje się na prowadzeniu młodej osoby w kierunku samopoznania i działania, a nie na udzielaniu bezpośrednich porad. Techniki coachingowe obejmują:

- Zadawanie mocnych, otwartych pytań, które zachęcają do refleksji (np. „Co Twoim zdaniem pomogłoby Ci poczuć się bardziej wspieranym?”).
- Przekształcanie wyzwań, aby zmienić perspektywę z przeszkód na możliwości uczenia się.
- Zachęcanie do samodzielnego poszukiwania rozwiązań, wzmacnianie autonomii i pewności siebie.

Celem nie jest „naprawienie” sytuacji, ale pomoc młodemu człowiekowi w odkrywaniu swoich emocji, identyfikowaniu potrzeb i znajdowaniu własnych odpowiedzi przy wsparciu.

5 Nauka przez doświadczenie (Experiential learning)

Nauka przez doświadczenie to metoda, która pozwala uczestnikom aktywnie angażować się w doświadczenia promujące samoświadomość, odporność emocjonalną i rozwiązywanie problemów. Zamiast po prostu słuchać porad lub teoretycznych koncepcji, młodzi ludzie uczą się poprzez działanie i refleksję nad swoimi doświadczeniami.

Uczenie się przez doświadczenie przebiega według ustrukturyzowanego cyklu:

- **Doświadczenie** – angażowanie się w działanie, które stanowi wyzwanie emocjonalne lub poznawcze.
- **Ogłaszanie** – wyrażanie obserwacji i reakcji na doświadczenie.
- **Przetwarzanie grupowe** – omawianie dynamiki działania.
- **Podsumowanie** – wyciąganie wniosków z doświadczenia.
- **Zastosowanie** – planowanie, jak włączyć te wnioski do rzeczywistych sytuacji.

Na przykład wykorzystanie rzeczywistych scenariuszy lub symulacji pozwala młodym ludziom zobaczyć wpływ swoich wyborów w bezpiecznym środowisku, pomagając im budować odporność i inteligencję emocjonalną. Poprzez refleksję i kierowane dyskusje uczestnicy internalizują lekcje i opracowują silniejsze strategie radzenia sobie.

6 Od empatii do współczucia

Podczas gdy empatia polega na odczuwaniu emocji innych, współczucie idzie o krok dalej, uznając cierpienie i skłaniając do podjęcia działania. To rozróżnienie ma kluczowe znaczenie w interakcjach o silnym ładunku emocjonalnym. Jeśli młoda osoba jest głęboko zasmucona, czysta empatia może spowodować, że słuchacz wchłonie ten smutek, co doprowadzi do emocjonalnego wyczerpania lub bezczynności. Z drugiej strony współczucie pozwala osobie pracującej z młodzieżą pozostać emocjonalnie obecnym, zrozumieć ból i zareagować z troską, nie będąc przytłoczonym.

Na przykład, zamiast mówić: „Jestem bardzo smutny, słysząc to”, co odzwierciedla cierpienie, współczująca odpowiedź brzmiałaby: „Rozumiem, jak bolesne jest to dla ciebie. Co mogę zrobić, aby cię wesprzeć?”. Takie podejście uznaje emocje, ale koncentruje się na konstruktywnym wsparciu, zachowując emocjonalną jasność i zapobiegając wypaleniu.

7 Neurony lustrzane: jak nasz stan emocjonalny wpływa na młodych ludzi

Uczestnicy nieświadomie odzwierciedlają emocje i energię osób w swoim otoczeniu. Spokojne, pozytywne i opanowane emocjonalnie zachowanie osób pracujących z młodzieżą wywiera efekt domina, wpływając na ogólną atmosferę w grupie.

Jeśli moderator zachowuje spokój, uczestnicy są bardziej skłonni czuć się bezpiecznie i stabilnie. Jednak niepokój lub stres ze strony osoby pracującej z młodzieżą może zwiększyć napięcie emocjonalne w pomieszczeniu. Przed rozpoczęciem dyskusji moderatorzy mogą skorzystać z technik uziemiających, aby zapewnić sobie równowagę emocjonalną. Ponadto niewielkie zmiany postawy, tonu głosu i wyrazu twarzy mogą mieć znaczący wpływ na to, jak młodzi ludzie postrzegają przestrzeń, pomagając utrzymać atmosferę zaufania i stabilności.

8 Wspieranie świadomości, odpowiedzialności i pewności siebie

W dyskusjach dotyczących płci niezbędne jest stworzenie środowiska, w którym młodzi ludzie są świadomi swoich emocji i działań, odpowiedzialni za swoje wybory i pewni swojej tożsamości. Budowanie zaufania, odpowiedzialności i wzajemnego szacunku pozwala uczestnikom na znaczącą autorefleksję i przejęcie odpowiedzialności za swoje doświadczenia.

Jednym ze sposobów wspierania świadomości jest zachęcanie młodych ludzi do rozpoznawania i wyrażania swoich myśli, emocji i reakcji. Ćwiczenia refleksyjne, pytania otwarte i dyskusje z przewodnikiem pomagają uczestnikom stać się bardziej świadomymi swoich emocjonalnych wyzwalaczy, uprzedzeń i rozwoju osobistego. Ponadto praca w grupie odgrywa istotną rolę w tym procesie. Praca w grupie zapewnia bezpieczną przestrzeń do wyrażania siebie, wsparcia rówieśników i wspólnego rozwiązywania problemów. Grupy pozwalają młodym ludziom eksperymentować z różnymi zachowaniami i postawami w ustrukturyzowanym, ale elastycznym środowisku. Ustalenie jasnych norm grupowych i kładzenie nacisku na współpracę zamiast rywalizacji pomaga stworzyć atmosferę wzajemnego wsparcia.

Odpowiedzialność można pielęgnować poprzez promowanie odpowiedzialności w dyskusjach i dynamice grupy. Wyznaczanie jasnych oczekiwań dotyczących pełnego szacunku dialogu, zachęcanie uczestników do brania odpowiedzialności za swoje słowa i działania oraz kładzenie nacisku na wpływ, jaki wywierają na innych, sprzyja kulturze szacunku i zaangażowania. Wzajemne porozumienia, w ramach których uczestnicy wspólnie tworzą wytyczne dotyczące dyskusji, pomagają wzmocnić poczucie wspólnej odpowiedzialności.

Pewność siebie rozwija się, gdy młodzi ludzie czują się widziani, słyszani i doceniani. Potwierdzanie waszych doświadczeń, docenianie waszych wysiłków, a nie tylko wyników, oraz udzielanie konstruktywnych informacji zwrotnych może wzmocnić waszą wiarę w wasze umiejętności i perspektywy. Stosowanie podejścia opartego na mocnych stronach – podkreślanie osobistej odporności, osiągnięć i pozytywnych cech – wzmacnia nastawienie na rozwój i wiarę w siebie.

Więcej informacji

Radzenie sobie z wyzwaniem emocjonalnym związanym z płcią wymaga ciągłego uczenia się i refleksji. Choć niniejszy podręcznik zawiera niezbędne narzędzia i strategie, kwestie płci i odporność emocjonalna są złożonymi tematami, które warto zgłębiać. Zrozumienie szerszych czynników społecznych, psychologicznych i strukturalnych, które mają wpływ na młodych ludzi, może zwiększyć skuteczność pracy osób zajmujących się młodzieżą w zakresie wspierania ich.

Aby pogłębić waszą wiedzę, stworzyliśmy listę polecanych zasobów, które oferują dalsze informacje zarówno na temat kwestii związanych z płcią, jak i strategii odporności emocjonalnej. Zasoby te obejmują organizacje badawcze, grupy wsparcia i ramy psychologiczne, które mogą pomóc osobom zajmującym się młodzieżą w uzyskaniu bardziej kompleksowego zrozumienia tych tematów.

Dodatkowe źródła i bibliografia

Kwestie związane z płcią

- Fundacja Narodów Zjednoczonych – Dziewczęta i kobiety – Raporty i globalne inicjatywy dotyczące równości płci i praw kobiet.
- Womankind Worldwide – Feministyczna organizacja działająca na całym świecie, której celem jest walka z dyskryminacją i normami dotyczącymi płci.

Odporność emocjonalna

- Program odporności emocjonalnej FRIENDS – Oparty na dowodach program uznany przez WHO, który pomaga wam rozwijać odporność emocjonalną.

Zasoby te zawierają szczegółowe informacje, badania i narzędzia, które pomagają osobom pracującym z młodzieżą w dalszym uczeniu się i dostosowywaniu swoich praktyk w celu skutecznego wspierania młodych ludzi.

Bibliografia

- Cialdini, R. B. (2006). Wpływ: psychologia perswazji (wydanie poprawione). Harper Business.
- Damasio, A. R. (1994). Błąd Kartezjusza: emocje, rozum i ludzki mózg. Putnam.
- Davidson, R. J. i Begley, S. (2012). Życie emocjonalne twojego mózgu: jak jego unikalne wzorce wpływają na sposób, w jaki myślisz, czujesz i żyjesz – i jak możesz je zmienić. Hudson Street Press.
- Dweck, C. S. (2006). Mindset: nowa psychologia sukcesu. Random House.
- Jensen, E. (2005). Nauczanie z uwzględnieniem funkcjonowania mózgu (wydanie drugie). ASCD.
- Rock, D. (2008). SCARF: model oparty na funkcjonowaniu mózgu, służący współpracy z innymi i wywieraniu na nich wpływu. *NeuroLeadership Journal*, 1(1), 44–52.
- Rosenberg, M. B. (2003). Komunikacja bez przemocy: język życia (wydanie drugie). PuddleDancer Press.
- Siegel, D. J. i Bryson, T. P. (2012). Dziecko z pełnym mózgiem: 12 rewolucyjnych strategii wychowywania rozwijającego się umysłu twojego dziecka. Delacorte Press.
- Tokuhami-Espinosa, T. (2011). Umysł, mózg i nauka o edukacji: kompleksowy przewodnik po nowych metodach nauczania opartych na wiedzy o mózgu. W. W. Norton & Company.
- Valchev, R. (2009). Podręcznik trenera edukacji nieformalnej. Open Education Centre.



SEKCJA B:

Narzędzia do warsztatów

Część B narzędziownika koncentruje się na praktyce – zawiera konkretne działania oraz wskazówki, które można wykorzystać w pracy z młodzieżą. Zgromadzone materiały mają na celu bezpośrednie wsparcie osób pracujących z młodymi ludźmi w planowaniu, prowadzeniu i realizacji działań związanych z równością płci.

W tej części znajdują się narzędzia, które można elastycznie dopasować do różnych kontekstów oraz dynamiki grupy. Pomagają one tworzyć przestrzeń sprzyjającą dialogowi, wyrażaniu opinii i wspólnemu uczeniu się. Materiały zachęcają do aktywnego uczestnictwa i eksperymentowania, wspierając osoby pracujące z młodzieżą w przekładaniu idei, wartości i założeń na konkretne, wartościowe doświadczenia edukacyjne.

Narzędziownik dla osób
pracujących z młodzieżą
Tworzenie bezpiecznego i otwartego
dialogu na temat płci



Bezpieczna przestrzeń – Safe Space

**Przepis na bezpieczne i produktywne
warsztaty dotyczące równości płci**



Droga osobo pracującą z młodzieżą!

Zamierzasz poprowadzić warsztaty poświęcone delikatnym i złożonym zagadnieniom związanym z kwestiami płci i równością. Może to być temat kontrowersyjny, budzący skrajne opinie i potencjalnie dzielący uczestników.

Ważne jest, aby być świadomym dynamiki, która może się pojawić, i równie ważne jest posiadanie narzędzi pozwalających ograniczyć ewentualne odchylenia. Prowadzenie warsztatów to nie tylko trzymanie się planu; chodzi o stworzenie środowiska sprzyjającego budowaniu zaufania, otwartości i konstruktywnego dialogu.

Oto przepis, który pobudzi Twoją kreatywność i pomoże Ci poprowadzić wspaniałe warsztaty na temat kwestii płci, sprawiając, że będą one znaczącym i integracyjnym doświadczeniem dla wszystkich!

Krok 1 → Przygotuj się przeczytaj uważnie program

Zacznij od ustalenia jasnego planu. Poświęć chwilę na przeczytanie harmonogramu zajęć. Nie musisz zapamiętywać każdego szczegółu, ale znajomość ogólnego przebiegu pomoże Ci utrzymać się na właściwej drodze. Określ, które części można „skrócić”, jeśli zabraknie czasu, lub „wydłużyć”, jeśli masz dodatkowy czas. W ten sposób uzyskasz elastyczny plan działania, który pozwoli Ci płynnie poprowadzić warsztaty, dostosowując się do potrzeb grupy i zapewniając płynne przejścia między poszczególnymi zajęciami.

Krok 2 → Sprawdź składniki zorganizuj materiały i przygotuj przestrzeń

Przed rozpoczęciem sprawdź dokładnie składniki. Upewnij się, że wszystkie materiały, takie jak karteczki samoprzylepne, markery, plakaty itp. są gotowe. Przygotuj przyjazną, wygodną przestrzeń, w której uczestnicy mogą się swobodnie poruszać i czuć się zrelaksowani, zwłaszcza w przypadku zajęć wymagających ruchu. Dobrze przygotowana przestrzeń nadaje ton integracyjnym i angażującym warszatom.

Krok 3 → Opisz, co znajduje się na talerzu wyznacz jasny cel

Przedstaw warsztaty tak, jak szef kuchni prezentujący danie dnia. Upewnij się, że uczestnicy rozumieją główny cel i wiedzą, czego mogą się spodziewać. Przedstaw krótki przegląd kluczowych tematów i celów, aby wszyscy wiedzieli, co czeka ich podczas dzisiejszej sesji. Pomaga to ustalić jasne oczekiwania i skupić uwagę grupy na celu.

Krok 4 → Przygotuj grunt**ustalcie wspólnie zasady**

Podobnie jak w przypadku przygotowania blatu do pieczenia, zacznij od ustalenia solidnych podstaw. Wspólnie z uczestnikami opracuj podstawowe zasady. Ustalcie razem kluczowe wytyczne – na przykład zakaz przerywania, aktywne słuchanie bez osądzania i szanowanie różnorodnych opinii. Ta wspólna umowa stanowi podstawę, zapewniającą sprawny i integracyjny przebieg warsztatów.

W razie potrzeby możesz powrócić do tej umowy w dowolnym momencie sesji.

Krok 5 → Dodaj odrobinę poufności**zachęcaj do otwartości**

Aby uczestnicy czuli się bezpiecznie i byli gotowi do dzielenia się, przypomnij im o poufności. Podkreśl, że to, co zostanie powiedziane podczas warsztatów, pozostanie w tej sali i każdy może dzielić się tylko tym, z czym czuje się komfortowo.

Podczas warsztatów będziesz zarówno osobą dzielącą się informacjami, jak i słuchaczem – podchodź do każdej z tych ról z troską, szacunkiem i zobowiązaniem do zachowania poufności. Ten sekretny składnik pomaga budować zaufanie wśród uczestników.

Krok 6 → Dodaj zerową tolerancję dla mowy nienawiści**stwórz bezpieczną przestrzeń**

Dodaj zasadę zerowej tolerancji dla agresywnych zachowań. Wyraźnie zaznacz, że wszelkie formy mowy nienawiści lub dyskryminujących komentarzy dotyczących tożsamości płciowej, ekspresji płciowej lub innych cech osobistych nie będą tolerowane. Ten składnik zapewnia przestrzeń pełną szacunku, w której każdy może mówić bez obawy przed wyśmiewaniem lub krzywdą.

**Krok 7 → Upewnij się, że wszyscy są zaangażowani****ułatwiał komunikację sprzyjającą integracji**

Upewnij się, że każdy uczestnik ma szansę podzielić się swoimi przemyśleniami i pomysłami. W razie potrzeby zaproponuj metody kierowania rozmową, takie jak wykorzystanie przedmiotów dialogowych lub podnoszenie rąk.

Zachowaj równowagę, delikatnie zachęcając osoby mniej rozmowne do zabrania głosu, aby wszyscy zostali wysłuchani. Używaj zachęcających podpowiedzi i sygnałów niewerbalnych, takich jak kiwanie głową, aby pokazać, że aktywnie słuchasz i cenisz ich wkład.

Przypomnij uczestnikom, aby naprawdę słuchali się nawzajem, szanując różne punkty widzenia. Ta uważność pomaga stworzyć dialog, w którym opinie wszystkich harmonijnie się łączą.

Krok 8 → Ostrożnie obchodź się ze złożonymi składnikami ostrożnie wprowadzaj pojęcia

Podczas pracy z delikatnymi składnikami, takimi jak stereotypy dotyczące płci i interseksjonalność, należy zachować szczególną ostrożność. Uprość trudne pojęcia i używaj zrozumiałych przykładów. Przed przejściem do wrażliwych tematów dodaj ostrzeżenia, dając uczestnikom możliwość zrobienia przerwy w razie potrzeby. Takie przemyślane przygotowanie pomaga zapewnić bezpieczeństwo i przystępność rozmowy.



Krok 9 → Dodaj interaktywne ćwiczenia utrzymuj zaangażowanie uczestników

Zadbaj o dynamikę i zaangażowanie uczestników warsztatów, proponując interaktywne ćwiczenia. Te praktyczne działania są jak drożdże, które pomagają ożywić dyskusję, utrzymując wysoki poziom energii i zaangażowanie uczestników. W razie potrzeby dodaj ćwiczenia przełamujące pierwsze lody lub dodające energii.

Krok 10 → Włącz inkluzywność i interseksjonalność promuj różnorodność głosów

Pamiętaj, aby delikatnie realizować ideę inkluzywności. Przypomnij wszystkim, że istnieją różne płcie, pochodzenie kulturowe i sposoby postrzegania ról płciowych, a tożsamość jest wielowarstwowa. Uświadom sobie, że również postrzegasz świat przez pryzmat własnej kultury – nie zakładaj, że jest ona uniwersalna.

Jeśli to możliwe, używaj języka neutralnego pod względem płci – terminy takie jak „oni/im” lub „partner” pomagają stworzyć bardziej inkluzywną atmosferę.

Krok 11 → Uwolnij napięcie przywróć poczucie bezpieczeństwa emocjonalnego

Podczas prowadzenia dyskusji pamiętaj o bezpieczeństwie emocjonalnym. Zachęcaj uczestników do używania „bezpiecznych słów” lub sygnałów, jeśli czują się przytłoczeni. Pamiętaj, że jeśli uczestnicy zwierzą Ci się z niepokojących spraw, może być konieczne skierowanie ich do odpowiednich służb wsparcia. Aby dowiedzieć się więcej o tym kroku, przeczytaj instrukcję.

Krok 12 → Reaguj, gdy sytuacja się zaostrzy zarządzaj dynamiką grupy

Zwracaj uwagę na dynamikę grupy. Obserwuj nierównowagę sił, upewniając się, że nikt nie dominuje. Jeśli pojawią się konflikty, zajmij się nimi w sposób pełen szacunku i dyplomatyczny, starając się znaleźć rozwiązanie, które zaspokoi potrzeby wszystkich zaangażowanych stron, nie faworyzując jednej idei nad drugą. Grupa podejmie decyzję i znajdzie kompromis.

Jeśli masz problem z zachowaniem którejś z osób, przypomnij grupie o uzgodnionych zasadach.

Krok 13 → Spróbuj i dostosuj

refleksja i podsumowanie

Po każdym zadaniu poświęć chwilę na podsumowanie postępów podczas sesji podsumowującej. Poproś uczestników, aby podzielili się swoimi przemyśleniami i wszelkimi zaskakującymi spostrzeżeniami, które uzyskali. Zadaj pytania typu: „Co najbardziej zapadło Ci w pamięć?”. Ta refleksja pomaga udoskonalić dyskusję i wydobyć głębsze smaki zrozumienia.

Krok 14 → Zwróć uwagę na czas

śledź upływ czasu

Monitoruj czas trwania sesji i upewnij się, że poświęcasz wystarczająco dużo czasu na każdy punkt programu, nie przedłużając zbytnio dyskusji.

Krok 15 → Nie wahaj się angażować innych

poproś o pomoc

Jeśli praca moderatora staje się męcząca lub nie możesz znaleźć rozwiązania impasu lub napięć w grupie, nie wahaj się poprosić o pomoc nauczyciela (jeśli jesteś w szkole) lub samą grupę, jasno wskazując rzeczy, które utrudniają prowadzenie warsztatów.

Krok 16 → Zakończ miłym akcentem

zakończ pozytywną nutą

Pod koniec ćwiczenia młodzi ludzie mogą czuć się nieco przytłoczeni – to znak, że zaczęli rozumieć, w jaki sposób stereotypy dotyczące płci napędzają nierówności. Pogratuluj im podjęcia tego ważnego pierwszego kroku – są teraz gotowi, aby skupić się na poszukiwaniu rozwiązań i wprowadzaniu zmian!

Krok 17 → Poproś o recenzję

uzyskaj informacje zwrotne

Na koniec zbierz opinie za pomocą kwestionariusza ewaluacyjnego (lub innej metody oceny) – najlepiej online, aby ograniczyć zużycie papieru. Ocena jest bardzo ważna i pozwala jeszcze lepiej prowadzić warsztaty.

Postępując zgodnie z tym przepisem, stworzysz bezpieczną, angażującą i przemyślaną przestrzeń do zgłębiania kwestii równości płci. Dzięki odpowiedniemu połączeniu troski i przygotowania zainspirujesz uczestników do opuszczenia warsztatów z poczuciem, że są dobrze poinformowani, zmotywowani i gotowi do wprowadzenia zmian.

Ciesz się prowadzeniem warsztatów – to Ty jesteś sekretnym składnikiem, dzięki któremu to doświadczenie będzie naprawdę znaczące!

Narzędziownik dla osób
pracujących z młodzieżą
Tworzenie bezpiecznego i otwartego
dialogu na temat płci



Wskazówki do moderowania dyskusji na kontrowersyjne tematy



Temat płci może wywołać gorące dyskusje, ponieważ jest to kwestia kontrowersyjna. Jeśli tak się stanie podczas warsztatów i rozmowa między uczestnikami stanie się burzliwa, nie martw się – to normalne.

Oto krótka (i zdecydowanie niewyczerpująca) lista kilka wskazówek, które pomogą Ci lepiej zarządzać sytuacją.

Pozwól rozmowie płynąć

Pozwól, aby burzliwa rozmowa trwała przez chwilę, a następnie interweniuj, aby ją zatrzymać. Zaproponuj minutową ciszę, a następnie poproś wszystkich, aby indywidualnie odpowiedzieli na następujące pytanie, nie dzieląc się swoimi odpowiedziami: „Dlaczego jestem tak podekscytowany?”.

Przypomnij uczestnikom o wspólnych zasadach

Przypomnij uczestnikom o wspólnych zasadach i podkreśl, że utrata uprzejmości zmniejsza wartość dyskusji. Zachęć ich do znalezienia innego sposobu na wyrażenie swoich poglądów w spokojniejszy sposób.

Zachowaj neutralność

Jako osoba pracująca z młodzieżą staraj się zachować dystans do tematu. Nie opowiadaj się po żadnej ze stron ani nie angażuj się w dyskusję. Interweniuj tylko po to, aby uspokoić konfrontację i utrzymać atmosferę szacunku.

Zidentyfikuj i zarządzaj liderami konfrontacji

Zidentyfikuj liderów konfrontacji. Gdy burza się uspokoi, a czas pozwala, zaproponuj ponowne omówienie tematu. Możesz podzielić uczestników na mniejsze grupy (upewniając się, że liderzy znajdują się w różnych grupach) i zasugerować kontynuowanie dyskusji w tych małych grupach.

Zapewnij szacunek dla wszystkich

Podkreśl, że każdy zasługuje na szacunek jako osoba. Wyraźnie zaznacz, że podczas warsztatów nie ma miejsca na dyskryminację ani obraźliwe zachowania.

Warsztat 1: Smak równości

| | |
|-------------------------------|---|
| Tematyka | <ul style="list-style-type: none"> • Pojęcie płci • Stereotypy dotyczące płci i równość płci |
| Grupa docelowa | Osoby w wieku 15–30 lat |
| Czas trwania | 2–3 godziny Zajęcia można przeprowadzić podczas jednej sesji lub jako dwie oddzielne sesje. |
| Cele ćwiczenia | <p>Uczestnicy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • znają pojęcie płci; • potrafią rozpoznać i zrozumieć stereotypy związane z płcią oraz ich wpływ na nasze życie; • są świadomi wpływu swoich działań na przełamywanie stereotypów dotyczących płci. |
| Zastosowane metody | <ul style="list-style-type: none"> • Samorefleksja • Dyskusja w małych grupach i na forum • Praca w grupach • Edukacja nieformalna |
| Materiały do warsztatu | <ul style="list-style-type: none"> • arteczki – ćwiczenie 1 • Miska lub inny pojemnik – ćwiczenie 1 • Genderbread (załącznik) – ćwiczenie 1 • Plakat/flipchart „Kobieta” i „Mężczyzna” – ćwiczenie 2 • Karteczki samoprzylepne w dwóch różnych kolorach (jeden kolor dla mężczyzn, drugi dla kobiet) – ćwiczenie 2 • Plakat: Kręgi na wodzie „Stone Factor” (załącznik) – ćwiczenie 3 • Taśma klejąca • Markery |

Sesja 1 → Zrozumieć płęć

Czas trwania: 1 godzina

Sesja ta wprowadza uczestników w tematykę płęci, pomagając im zgłębić jej złożoność w jasny i interaktywny sposób. Sesja zachęca uczestników do dzielenia się swoimi przemyśleniami, wyjaśniania nieporozumień i budowania empatii, niezależnie od ich wcześniejszej znajomości tematu. Tworząc bezpieczną i integracyjną przestrzeń do dyskusji, warsztaty mają na celu pogłębienie zrozumienia tematu, krytyczne spojrzenie na utarte przekonania oraz zwiększenie świadomości społecznych oczekiwań związanych z płęcią.

Wprowadzenie (5 minut)

Osoba prowadząca rozpoczyna od przedstawienia siebie, a także celów zajęć. Wyjaśnia uczestnikom, że zgłębianie tematu płęci jest ważne, ponieważ pomaga nam lepiej zrozumieć złożoność społeczeństwa i rozwinąć krytyczne myślenie. Nawet jeśli uczestnicy mają już wiedzę na ten temat, warsztaty będą okazją do jej pogłębienia.

Dla osób mniej zainteresowanych należy podkreślić, że dyskusja może być wartościowa dla nich, ponieważ sprzyja budowaniu empatii i zwiększa świadomość świata, w którym żyjemy.

Wskazówka Przed rozpoczęciem spróbuj dowiedzieć się, na ile grupa jest zaznajomiona z tematem płęci. Jeśli uczestnicy mają niewielką wiedzę, skup się na przedstawieniu podstawowych pojęć. Jeśli grupa zna już podstawy, możesz przejść do głębszych dyskusji i refleksji.

Bezpieczna przestrzeń (10 minut)

Facylitator wraz z grupą powinni wspólnie stworzyć bezpieczną przestrzeń, ustalając zasady i wytyczne, które pomogą uczestnikom czuć się komfortowo, szanowanymi i bezpiecznie, a także umożliwią im pełne zaangażowanie w warsztaty.

Instrukcje dla osoby prowadzącej:

- Zacznij od wyjaśnienia, dlaczego tworzenie bezpiecznej przestrzeni jest ważne. Na przykład: „Podczas tych warsztatów chcemy, aby wszyscy czuli się swobodnie, dzieląc się swoimi pomysłami, zadając pytania i wyrażając siebie bez obawy o ocenę. Aby to osiągnąć, musimy uzgodnić, jak będziemy się traktować nawzajem i jak będziemy współpracować. Stwórzmy więc wspólnie zasady obowiązujące w naszej grupie podczas dzisiejszych warsztatów”.
- Zapytaj grupę: „Czego potrzebujemy jako grupa, aby czuć się bezpiecznie, szanowani i wspierani podczas tych warsztatów?”
- Zachęć uczestników do otwartego dzielenia się swoimi pomysłami. W razie potrzeby możesz zadawać pytania: „Jak chcemy rozmawiać i słuchać się nawzajem?”, „Co powinniśmy zrobić, jeśli czujemy się niekomfortowo lub niepewnie w jakiejś sytuacji?”, „Jak możemy zapewnić, że wszyscy czują się włączeni i wysłuchani?”

Wskazówka Zapisz sugestie uczestników na tablicy flipchart, tablicy suchościeralnej lub dużym arkuszu papieru, tak aby wszyscy mogli je zobaczyć.

Przykłady wspólnych zasad:

- Szanuj opinie i doświadczenia wszystkich osób.
- Jedna osoba mówi w danym momencie.
- Poufność: to, co zostało powiedziane w sali, pozostaje w sali.
- Słuchaj aktywnie, nie przerywając.
- Używaj wypowiedzi zaczynających się od „ja” (mów z własnej perspektywy).
- Masz prawo do zachowania swojego zdania dla siebie (nie musisz dzielić się swoimi przemyśleniami, jeśli nie czujesz się komfortowo).
- Nie oceniaj ani nie wyśmiewaj wypowiedzi innych osób.
- Na koniec przeczytaj listę zasad i zapytaj uczestników: „Czy chcielibyście coś dodać lub doprecyzować?”, „Czy wszyscy zgadzają się na przestrzeganie tych zasad?”.
- Upewnij się, że każdy wyrazi zgodę – werbalnie lub niewerbalnie (np. kciuk w górę).
- Podkreśl, że zdanie każdej osoby jest ważne i że wspólnie dbacie o przestrzeganie ustalonych zasad.
- Pozostaw listę zasad w widocznym miejscu przez cały czas trwania warsztatów jako przypomnienie.

Ćwiczenie 1: Sałatka – Gender salad (40 minut)



Część 1: Czym jest płęć społeczna (gender)? (10 minut)

Zacznij od poproszenia uczestników, aby zastanowili się nad pojęciem płęci rozumianej jako płęć społeczna (gender). W zależności od poziomu świadomości uczestników możesz wybrać jedno z poniższych pytań:

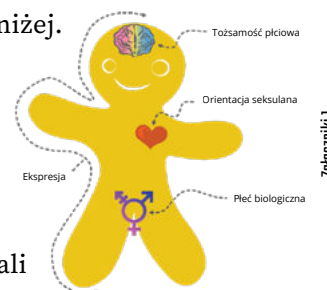
- „Czym jest płęć społeczna (gender)?” – dla młodych ludzi, którzy mogą nie być zbyt zaznajomieni z tym tematem
 - „Jaka jest pierwsza rzecz, która przychodzi Ci do głowy, gdy słyszysz słowo płęć (gender)?” – dla uczestników, którzy mają już pewną wiedzę i zrozumienie tego pojęcia
- Uczestnicy zapisują swoje skojarzenia na 1-2 karteczkach samoprzylepnych. Mogą to zrobić anonimowo lub podpisać karteczki, według własnych preferencji. Gdy wszyscy zapiszą swoje przemyślenia, umieszczają je w misce, a moderator miesza je.

Część 2: Genderbread (20 minut)

*Alternatywne modele dla tej części ćwiczenia można znaleźć poniżej.

Uwaga To ćwiczenie najlepiej przeprowadzać z udziałem dwóch osób prowadzących.

- 1 Jedna osoba prowadząca szybko przegląda notatki umieszczone w misce i odfiltrowuje wszelkie obraźliwe, dyskryminujące lub nieodpowiednie treści.
- 2 Druga osoba prowadząca prosi uczestników, aby po kolei czytali na głos notatki lub słowa kluczowe. Po przeczytaniu każdej z nich:
 - Upewnij się, że wszyscy rozumieją znaczenie.
 - Poproś uczestników o wyjaśnienie lub podzielenie się swoimi przemyśleniami, jeśli to konieczne.



- 3 Gdy znaczenie jest jasne, uczestnicy umieszczają notatki w odpowiednich częściach plakatu Genderbread (załącznik nr 1) lub alternatywnym modelu Cotton Candies/Clouds (patrz poniżej).

Oto jak działa model Genderbread:

- **Głowa (tożsamość)** – słowa związane z tym, kim czuję, że jestem (tożsamość płciowa).
- **Serce (orientacja seksualna)** – wyrażenia dotyczące tego, do kogo czuję pociąg (orientacja seksualna).
- **Symbol płci (płeć biologiczna)** – słowa związane z cechami biologicznymi.
- **Wyrażanie siebie (ekspresja płciowa)** – zwroty i słowa związane z tym, jak wyrażamy siebie.
- **Plecak (społeczeństwa)** – notatki związane z oczekiwaniami społecznymi lub innymi kwestiami.

Wskazówka Jeśli brakuje niektórych tematów, moderatorzy mogą dodać wcześniej przygotowane notatki, aby uwzględnić ważne kwestie (np. płeć biologiczna: mężczyzna, kobieta, osoba interseksualna, tożsamość płciowa: osoba transpłciowa, osoba cispłciowa, osoba niebinarna).

Na koniec moderatorzy mogą podsumować główne punkty dla większej przejrzystości. Użyj prostych wyjaśnień, aby zdefiniować kluczowe terminy, takie jak te poniżej (jeśli wolisz, możesz użyć innych definicji lub wyjaśnień):

- **Płeć biologiczna** – cechy fizyczne, które określają, czy dana osoba jest kobietą, mężczyzną czy osobą interseksualną.
- **Tożsamość płciowa** – wewnętrzne poczucie tego, kim dana osoba jest. Może być zgodne z jej płcią biologiczną lub się od niej różnić.
- **Orientacja seksualna** – osoby, do których dana osoba odczuwa pociąg lub z którymi chce nawiązać relacje.
- **Ekspresja płciowa** – sposób, w jaki dana osoba wyraża swoją płeć na zewnątrz, np. poprzez ubiór, zachowanie lub gesty.

Część 3. Dyskusja podsumowująca (10 minut)

Zakończ ćwiczenie dyskusją w grupie:

- Co najbardziej zapadło Ci w pamięci podczas tego ćwiczenia?
- Jak się czuliście, dzieląc się tymi pomysłami lub słuchając innych?
- Czy jest coś, co nadal budzi Twoją ciekawość lub nie jesteś tego pewien?

Kluczowe przesłanie

Wyjaśnij, że płeć społeczno-kulturowa to złożony i szeroki temat. Ta sesja nie miała na celu podania ustalonych definicji, ale zgłębienie naszych własnych pomysłów i doświadczeń, aby lepiej zrozumieć pojęcie płci społeczno-kulturowej.

Dla zaawansowanych uczestników: Podkreśl, że celem warsztatów było stworzenie przestrzeni do otwartej dyskusji i refleksji, aby pogłębić zrozumienie pojęcia płci kulturowej i społeczeństwa, w którym żyjemy.

***Alternatywne modele (dla Genderbread)** **- Cotton Candies/Clouds (Wata cukrowa/chmury)**

1 Zamiast modelu Genderbread użyj 4 obrazków w kształcie chmur

- Chmurka 1: Tożsamość
- Chmura 2: Orientacja seksualna
- Chmura 3: Płeć biologiczna
- Chmura 4: Wyrażanie siebie i oczekiwania społeczne



2 Grupowanie skojarzeń

Podczas zajęć przeczytaj na głos każdą notatkę lub skojarzenie i poproś uczestników o pomoc w przyporządkowaniu ich do odpowiednich kategorii tematycznych – tożsamości, orientacji, płci lub ekspresji.

Zakończenie sesji (5 minut)

Jeśli warsztaty są podzielone na dwie sesje, można zakończyć je w tym momencie.

Przed zakończeniem zapytaj uczestników:

- Jak poszło?
- Jak się czuliście podczas całej sesji?
- Czy macie jakieś pytania lub kwestie, które chcielibyście zgłębić?

Przypomnij uczestnikom, że dyskusja na temat płci to szeroki i ewoluujący temat.

Stworzenie przestrzeni do otwartej rozmowy i refleksji jest niezbędne do promowania równości płci.

Sesja 2 → Analiza stereotypów dotyczących płci

Czas trwania: 1–2 godziny (w zależności od wielkości grupy)

Celem tej sesji jest umożliwienie młodym ludziom interaktywnego przyjrzenia się stereotypom płci i przedyskutowania ich. Dzięki grom, dyskusjom i zajęciom grupowym uczestnicy rozumieją, jak stereotypy kształtują nasze postrzeganie płci, oraz będą mogli poszukać sposobów na przełamywanie stereotypów.



Ćwiczenie 2: Przystawione słowa – Shaking words **(30–40 minut)**

Celem tego ćwiczenia jest zainicjowanie dyskusji na temat tego, jak społeczeństwo postrzega role płciowe i stereotypy, w angażujący i oparty na współpracy sposób.

- **Runda rozgrzewkowa (3–4 minuty)**
Wszyscy stają w kręgu. Wyjaśnij zasady gry:
 - Możecie swobodnie poruszać się po sali. Przedstawiacie się pierwszej napotkanej

- osobie, podając rękę i mówiąc swoje imię.
- Następnie kontynuujecie przedstawianie się i podawanie dłoni, ale za każdym razem przedstawiacie się imieniem osoby, z którą ostatnio uścisnęliście dłonie. Na przykład, jeśli Antek spotka Emilię, to używa imienia Emilia przedstawiając się Zosi, a następnie imienia Zosia przedstawiając się Wojtkowi, itd.
- Najpierw przeprowadzimy rundę próbną, aby upewnić się, że wszyscy rozumieją zasady!

- **Dwie rundy dot. płci (3–4 minuty na rundę)**

Teraz, wymieniając uściski dłoni, zamiast wymieniać się imionami, będziecie dzielić się słowami lub krótkimi zdaniami w odpowiedzi na konkretne pytania.

Pytanie w rundzie 1 → „Jakie masz skojarzenia, kiedy słyszysz słowo KOBIEŃA?”

Pytanie w rundzie 2 → „Jakie masz skojarzenia, kiedy słyszysz słowo MĘŻCZYŃNA?”

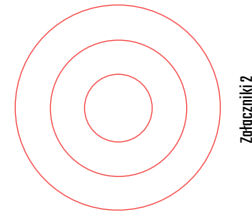
Po każdej rundzie podawania rąk i wymiany skojarzeń uczestnicy zapisują najciekawsze lub najbardziej zapadające w pamięć słowa/frazy na karteczkach samoprzylepnych (jedno słowo lub fraza na karteczkę).

Wskazówka przed rundami można rozdać każdej osobie maksymalnie 4 karteczki lub położyć je na kilku stołach, aby uczestnicy mogli swobodnie wybrać ich liczbę. Każdy powinien zapisać co najmniej jedno słowo/frazę dotyczące „KOBIEŃA” i jedno dotyczące „MĘŻCZYŃNA”.

- **Zdefiniowanie pojawiających się stereotypów**

Wyjaśnij uczestnikom:

- Swoje karteczki samoprzylepne przyklejacie na dwóch flipchartach: jednym dla „KOBIEŃA” i jednym dla „MĘŻCZYŃNA”.
- Razem przyjrzymy się zebranych słowom i frazom. Czy któreś z tych słów was zaskakują?, Czy podczas czytania tych zwrotów/słów przychodzi wam coś do głowy i czy potraficie zidentyfikować temat, który poruszamy?, Czy potraficie dostrzec jakieś stereotypy dotyczące płci? Zidentyfikujcie wspólnie pojawiające się stereotypy dot. kobiet i mężczyzn. Niektóre stereotypy będą oczywiste, inne mniej, ale ważne jest, aby pomóc uczestnikom w ich zidentyfikowaniu.



Zdjęcie: 2

Wskazówka W razie potrzeby wyjaśnij uczestnikom różnicę między stereotypami a uprzedzeniami. Zrozumienie tych terminów ułatwia dyskusje i pozwala rozwiązać wszelkie nieporozumienia, które mogą pojawić się wśród uczestników podczas zajęć.

Stereotyp – uogólnione przekonanie dotyczące grupy ludzi. Stereotypy mogą być pozytywne (np. „kobiety są opiekuńcze”), negatywne (np. „mężczyźni są agresywni”) lub neutralne (np. „Włosi zawsze jedzą makaron”) i często opierają się na nadmiernie uproszczonych lub wyolbrzymionych cechach. Przykład: „Wszyscy nastolatki są buntowniczy”.

Uprzedzenie – z góry przyjęta opinia lub postawa wobec grupy lub osoby, zazwyczaj negatywna i nieoparta na rozsądku lub rzeczywistych doświadczeniach. Uprzedzenia często prowadzą do dyskryminacji. Przykład: „Nie ufam nastolatkom, ponieważ zawsze knują coś złego”.

Przykłady stereotypów dotyczących płci

- Stereotypy dotyczące mężczyzn:
Mężczyźni są silni i asertywni.
Mężczyźni są mniej emocjonalni i bardziej racjonalni.
Mężczyźni są naturalnymi przywódcami i decydentami.
Mężczyźni są lepsi w pracach technicznych lub fizycznych.
- Stereotypy dotyczące kobiet:
Kobiety są opiekuńcze i troskliwe.
Kobiety są bardziej emocjonalne i mniej racjonalne.
Kobiety lepiej radzą sobie z wielozadaniowością i pracami domowymi.
Kobiety mają naturalną skłonność do bycia nauczycielkami lub pielęgniarkami.



Ćwiczenie 3: Kręgi na wodzie – Stone factor (30–50 minut)

Celem tego ćwiczenia jest głębsze zrozumienie wpływu stereotypów dotyczących płci i zbadanie ich konsekwencji. To ćwiczenie jest powiązane z poprzednim.

Podziel uczestników na grupy po 4–5 osób i wyjaśnij:

1 Zadanie dla grupy

- W małych grupach (4–5 osób) wybierzcie jeden ze stereotypów zidentyfikowanych wcześniej.
- Wasza grupa zapisze ten stereotyp na środku plakatu „Kamienny czynnik” (patrz załącznik 3).

Wskazówka Plakat Stone Factor powinien mieć rozmiar co najmniej A3. Dlatego zamiast drukować załącznik, najlepiej narysować ręcznie kręgi rozchodzące się promieniście na większym arkuszu papieru.

2 Konsekwencje – praca w grupach* (20 minut)

- Zastanówcie się, jakie skutki może mieć ten stereotyp na różnych poziomach.
- Pamiętajcie, aby zapisać i przedstawić konsekwencje nie tylko związane z płcią wymienioną w stereotypie, ale także z innymi płciami.
- Zapiszcie konsekwencje stereotypu w okręgach. Wewnętrzny okrąg to poziom osobisty, zewnętrzny okrąg to poziom społeczny.
- Omówcie, czy istnieją jakieś powiązania.

Przykład – Stereotyp: „Osoby starsze nie radzą sobie z technologią”.

Konsekwencje:

- Brak szans: Starsze osoby mogą być pomijane przy pracy lub zadaniach, które wymagają obsługi technologii.
- Trudności w nauce: Stereotyp może sprawiać, że firmy i szkoły nie oferują starszym osobom szkoleń ani wsparcia w zdobywaniu nowych umiejętności.
- Frustracja i niepewność: Starsi ludzie, którzy spotykają się z tym stereotypem, mogą czuć się sfrustrowani i mniej pewni siebie przy korzystaniu z nowych technologii.
- Podziały między pokoleniami: Ten stereotyp może prowadzić do nieporozumień i utrudniać współpracę między młodszymi i starszymi osobami, zarówno w pracy, jak i w życiu codziennym.

3 Podsumowanie i refleksja

Każda grupa prezentuje swoje wnioski (daj każdej grupie maksymalnie 5 minut).

Pytania do podsumowania:

- Jak się czuleś/-aś podczas tej aktywności?
- Czy coś Cię zaskoczyło?
- Czy zauważyłeś/-aś podobne wzorce?
(Na przykład, czy większość stereotypów jest negatywna?)
- Jak możemy kwestionować te stereotypy i ich skutki? Co możemy zrobić?

Refleksja indywidualna:

Po zakończeniu tej części podsumowania, zaprosz każdego uczestnika do refleksji indywidualnej: Zastanów się, czy którykolwiek z tych stereotypów wpływa na Ciebie osobiście – zarówno jako kogoś, kto ich doświadcza, jak i kogoś, kto nieświadomie je utrwała.

Na koniec pogratuluj uczestnikom – po zidentyfikowaniu stereotypów i refleksji, są teraz gotowi, aby skupić się na poszukiwaniu rozwiązań i wprowadzaniu zmian!

***Alternatywny model (do zastosowania w metodzie Stone factor – praca w grupach)**

Jeśli czas na to pozwala, do pracy nad konsekwencjami stereotypów możesz używać formuły „World Café”, w której grupy zmieniają się miejscami i rozwijają pomysły innych.

- W pierwszej rundzie każda grupa będzie pracować nad innym stereotypem, a po 5–10 minutach przejdzie do następnego stołu zgodnie z ruchem wskazówek zegara.
- Każda grupa, która przybywa do nowego stołu, może przeczytać notatki poprzedniej grupy i dodać nowe konsekwencje lub dalej zgłębiać konsekwencje już zapisane przez poprzednią grupę.
- Jeśli czas pozwala, można przeprowadzić maksymalnie tyle rund, ile mamy stereotypów. W tym formacie liczba grup musi wynosić co najmniej 2. Należy ustawić tyle stołów, ile jest grup.

Podsumowanie i opinie (5–10 minut)

Warsztaty kończymy dyskusją grupową, podczas której chętni uczestnicy podzielą się swoimi końcowymi przemyśleniami i refleksjami.

Pytania: „Jakie wrażenia wywarły na Was ćwiczenia (cała sesja: ćwiczenie 1,2,3)?”, „Co najbardziej zapadło Wam w pamięć?”.

Przed wyjściem poproś uczestników o wypełnienie krótkiej ankiety, która pomoże osobom prowadzącym ulepszyć sesję. Mogą ją wypełnić online lub, w razie potrzeby, na papierze. Preferowane jest korzystanie z kwestionariusza online, aby ograniczyć zużycie papieru.

Dodatkowe ćwiczenie

Włączenie interseksjonalności do warsztatów – cebula tożsamości

Czym jest interseksjonalność?

- Interseksjonalność to koncepcja, zgodnie z którą nasza tożsamość składa się z wielu powiązanych ze sobą elementów, które wpływają na to, jak postrzegamy świat. Elementy te obejmują takie kwestie, jak płeć, rasa, wiek, klasa społeczna, narodowość i zdolności.
- Interseksjonalność pomaga nam zrozumieć, że te warstwy tożsamości nie istnieją oddzielnie – oddziałują na siebie i kształtują się nawzajem. Na przykład kobieta, która należy również do marginalizowanej grupy rasowej, może napotkać inne wyzwania niż kobieta należąca do większościowej grupy rasowej.
- Należy pamiętać, że interseksjonalność jest złożoną koncepcją. Jeśli pracujesz z młodszymi uczestnikami, możesz uprościć ten temat. Celem jest wprowadzenie tej koncepcji bez oczekiwania, że zostanie ona omówiona w sposób pełny lub wyczerpujący.

Cebula tożsamości (Identity onion)

Ćwiczenie “Cebula tożsamości” to prosty i wizualny sposób na zgłębienie tożsamości, wykorzystujący cebulę jako metaforę. Podobnie jak cebula ma wiele warstw, tak i nasza tożsamość składa się z różnych warstw.

Ćwiczenie to pomaga uczestnikom zastanowić się nad tymi warstwami, skupiając się na płci jako głównym temacie warsztatów.

Ćwiczenie z cebulą można przeprowadzić w różnych momentach warsztatów, w zależności od celów:

- Na początku, aby wprowadzić pojęcie tożsamości.
- Na końcu, aby podsumować sesję i wprowadzić pojęcie interseksjonalności.

Opcja 1 → Ćwiczenie „Cebula tożsamości” na początku

1 Rozdaj szablon cebuli z wieloma warstwami (załącznik).

2 Wyjaśnij zadanie:

Poproś uczestników, aby wypełnili każdą warstwę cebuli różnymi cechami, które składają się na tożsamość danej osoby. Na przykład:

- Tożsamość płciowa: cismężczyzna/ciskobieta/osoba transgender
 - Orientacja seksualna: heteroseksualna/homoseksualna/biseksualna/panseksualna
 - Status społeczno-ekonomiczny: bogaty/średni/biedny
 - Rasa: biała/czarna...
 - Narodowość
 - Pochodzenie migracyjne/bez pochodzenia migracyjnego
 - Wiek: młody/w średnim wieku/stary
 - Zdolności: z niepełnosprawnością/bez niepełnosprawności
- Aby zapewnić bezpieczeństwo przestrzeni, uczestnicy mogą używać wymyślonej tożsamości zamiast własnej.

- 3 Nawiązanie do kwestii płci
Gdy uczestnicy ukończą wypełnianie szablonu, wyjaśnij: „Nasza tożsamość składa się z wielu warstw, podobnie jak ta cebula. Dzisiaj skupimy się konkretnie na płci. Jednak wszyscy posiadamy inne cechy, które wpływają na nasze doświadczenia w świecie i mogą sprawić, że nasz bagaż doświadczeń będzie cięższy”.
- 4 Przejście do następnego ćwiczenia
Wykorzystaj warstwy cebuli, aby przejść do następnego ćwiczenia, takiego jak ćwiczenie „Sałatka (Gender salad)”. Podkreśl, że chociaż płeć jest kluczowym elementem naszej tożsamości, krzyżuje się ona z innymi warstwami, takimi jak rasa, wiek czy zdolności.
- 5 W dalszej części warsztatów, podczas omawiania stereotypów, powróć do cebuli.
Wyjaśnij, w jaki sposób warstwy tożsamości zwiększają „bagaż” oczekiwań nakładanych na ludzi z powodu stereotypów.

Opcja 2 → Ćwiczenie „Cebula tożsamości” na koniec

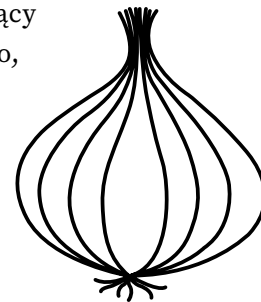
- 1 Przedstaw szablon cebuli
Pokaż uczestnikom obraz cebuli i wyjaśnij, że przedstawia ona różne warstwy tożsamości człowieka.
- 2 Podsumuj temat dnia
Powiedz coś w rodzaju: „Dzisiaj skupiliśmy się na płci i tym, jak kształtuje ona nasze doświadczenia i stereotypy. Jednak płeć to tylko jedna z części tego, kim jesteśmy. Podobnie jak cebula, nasza tożsamość ma wiele warstw”.
- 3 Poproś o refleksję
 - Zachęć uczestników do przemyślenia własnej tożsamości i wypełnienia warstw cebuli cechami takimi jak:
 - Tożsamość płciowa
 - Orientacja seksualna
 - Status społeczno-ekonomiczny
 - Rasa
 - Narodowość
 - Pochodzenie migracyjne/bez pochodzenia migracyjnego
 - Wiek
 - Zdolności: z niepełnosprawnością/bez niepełnosprawności
 - Przypomnij uczestnikom, że jest to osobista refleksja. Nie muszą dzielić się tym, co napisali.
- 4 Podsumowanie
Zakończ ćwiczenie, zachęcając uczestników do refleksji nad tym, jak te warstwy oddziałują na siebie. Na przykład: „Nasza płeć to tylko jedna z warstw tego, kim jesteśmy. Inne elementy naszej tożsamości, takie jak wiek, rasa czy zdolności, również mogą wpływać na to, jak postrzegamy świat, nasze możliwości i jak widzą nas inni”.

Kluczowe punkty dla osób prowadzących

- Zadbaj o bezpieczną atmosferę. Jeśli to konieczne, zachęć uczestników do używania wymyślonych tożsamości, aby uniknąć dyskomfortu.
- Podkreśl, że chociaż warsztaty koncentrują się na płci, intersekcjonalność przypomina nam, że nasza tożsamość składa się z wielu powiązanych ze sobą warstw.

Dlaczego ćwiczenie „Cebula tożsamości” ma znaczenie

Ćwiczenie z cebulą pozwala uczestnikom w przystępny i angażujący sposób zastanowić się nad złożonością tożsamości. Podkreśla ono, że chociaż płeć jest ważną warstwą, inne aspekty tożsamości – takie jak rasa, klasa społeczna czy zdolności – mogą wzbogacać nasze doświadczenia. Dzięki wprowadzeniu intersekcjonalności w ten sposób uczestnicy mogą lepiej zrozumieć, w jaki sposób różne warstwy tożsamości wpływają na stereotypy, oczekiwania, a także przywileje i możliwości.



Załącznik 3

Warsztat 2: Wspinając się po marzenia

– Pokonując przepaść

| | |
|-------------------------------|--|
| Tematyka | Stereotypy dotyczące płci i równość płci Dream gap – luka marzeń |
| Grupa docelowa | Osoby w wieku 15–30 lat |
| Czas trwania | 2–3 godziny |
| Cele ćwiczenia | <ul style="list-style-type: none"> • Lepsze zrozumienie nierówności płci w życiu i karierze. • Pokazanie, jak małe działania mogą pomagać w walce z nierównościami płci. • Rozpoznanie przywilejów wynikających z płci. • Zwiększenie świadomości własnych przywilejów i ich wpływu. • Rozwijanie empatii i krytycznego myślenia o nierównościach płci. |
| Zastosowane metody | <ul style="list-style-type: none"> • Nauka przez doświadczenie i metody partycypacyjne • Praca grupowa i współpraca • Narzędzia wizualne i interaktywne • Prowadzone dyskusje i refleksja • Rozwiązywanie problemów i rozwijanie krytycznego myślenia |
| Materiały do warsztatu | <ul style="list-style-type: none"> • Duże arkusze papieru • Markery • Wydrukowany Załącznik 4 (4 egzemplarze) • Wydrukowany Załącznik 5 • Kredki lub ołówki kolorowe • Karteczki samoprzylepne (Post-it) |
| Przed warsztatem | <ul style="list-style-type: none"> • Ten szablon jest przeznaczony dla grup liczących 10–20 uczestników. Dostosuj swoje działania do wielkości i wieku grupy. • Przed rozpoczęciem warto zebrać kilka podstawowych informacji o uczestnikach. Sprawdź też, na ile grupa zna temat płci i nierówności płci: jeśli wiedza jest ograniczona, zacznij od podstawowych pojęć; jeśli podstawy są już znane, przejdź do głębszych dyskusji i refleksji. • Wyraźnie określ swoją rolę: jesteś facyлитatorem, a nie ekspertem od tematu. Powinieneś znać temat i przewidywać, co może pojawić się w dyskusji, ale nie da się przygotować na wszystko – zakres zagadnień jest zbyt szeroki. Nie zawsze musisz mieć „właściwą” odpowiedź; często cenniejsze jest prowadzenie dyskusji i dostarczanie bodźców do refleksji. |

Wprowadzenie (5 minut)

Osoba prowadząca zaczyna od przedstawienia siebie, organizacji oraz celów zajęć. Wyjaśnij uczestnikom, że poruszanie tematu warsztatu jest ważne, ponieważ pomaga lepiej zrozumieć złożoność społeczeństwa i rozwijać krytyczne myślenie.

Przykład: „Dziś porozmawiamy o czymś, co dotyczy nas wszystkich – o przywilejach, władzy i możliwościach, jakie mamy w życiu. Czasami nawet tego nie zauważamy, ale to, jak jesteśmy traktowani i jakie mamy szanse, może zależeć od takich rzeczy jak nasza płeć, pochodzenie czy miejsce, z którego pochodzimy. Ten warsztat to okazja, aby o tym pomyśleć, dzielić się pomysłami i uczyć się od siebie nawzajem. Pomaga nam lepiej zrozumieć złożoność społeczeństwa i rozwijać krytyczne myślenie. Nie ma tu złych odpowiedzi – chodzi o otwartość, słuchanie i zrozumienie różnych perspektyw. Bądźmy szanujący, otwarci i odkrywajmy te tematy razem!”

Wyjaśnij, że w tym warsztacie skupiamy się na jednym obszarze życia – zatrudnieniu, ponieważ jest to łatwiejsze i bardziej zrozumiałe dla wszystkich, ale nie chcemy utożsamiać pojęcia sukcesu w życiu wyłącznie z pracą czy karierą.

Bezpieczna przestrzeń (10 minut)

Osoba prowadząca wraz z grupą powinni wspólnie stworzyć bezpieczną przestrzeń, ustalając zasady i wytyczne, które pozwolą uczestnikom czuć się komfortowo i bezpiecznie, aby wszyscy mogli w pełni angażować się w warsztat.



Instrukcje dla osoby prowadzącej:

- Zaczynaj od wyjaśnienia, dlaczego tworzenie bezpiecznej przestrzeni jest ważne.
Na przykład:
„Na tym warsztacie chcemy, aby każdy czuł się komfortowo dzieląc się swoimi pomysłami, zadawał pytania i wyrażał siebie bez obawy przed oceną. Aby to osiągnąć, musimy ustalić, jak będziemy się traktować nawzajem i jak będziemy współpracować. Stwórzmy więc wspólnie nasze zasady grupy na dzisiaj.”
- Zapytaj grupę: „Czego potrzebujemy jako grupa, aby czuć się bezpiecznie podczas tego warsztatu?”
- Zachęć uczestników do dzielenia się pomysłami. Możesz podsuwać pytania pomocnicze:
„Jak chcemy ze sobą rozmawiać i słuchać innych?”
„Co powinniśmy zrobić, jeśli poczujemy się niekomfortowo lub niepewnie?”
„Jak możemy zadbać, żeby każdy czuł się włączony i wysłuchany?”

Wskazówka Zapisuj propozycje uczestników na flipcharcie, tablicy lub dużym arkuszu papieru, tak aby wszyscy mogli je widzieć.

Przykłady zasad grupowych

- Szanuj opinie i doświadczenia wszystkich uczestników.
- Mówi jedna osoba na raz.
- Poufność: to, co zostaje powiedziane w grupie, pozostaje w grupie.
- Słuchaj uważnie, nie przerywając.
- Mów z własnej perspektywy, używając zdań typu „ja”.
- Masz prawo nie zabierać głosu, jeśli nie czujesz się komfortowo.
- Nie oceniaj ani nie wyśmiewaj wypowiedzi innych.
- Bądź otwarty/-a na naukę i różne punkty widzenia.

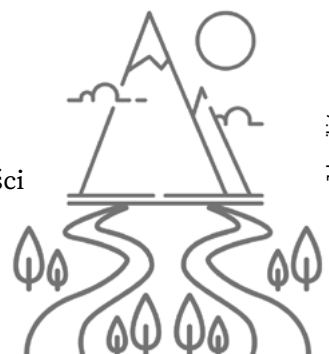


Przeczytaj listę zasad i zapytaj uczestników: „Czy ktoś chciałby coś dodać lub doprecyzować?” oraz „Czy wszyscy zgadzają się przestrzegać tych zasad?” Upewnij się, że każdy wyrazi zgodę werbalnie lub niewerbalnie (np. kciuk w górę). Podkreśl, że każdy wkład jest ważny i że wspólnie będziecie dbać o przestrzeganie zasad. Zasady trzymaj w widocznym miejscu przez cały czas trwania warsztatu, aby przypominały wszystkim o wspólnych ustaleniach.

Ćwiczenie główne: Góra marzeń – Dream mountain (40 minut)

O czym jest to ćwiczenie?

„Dream gap” to różnica między dziewczynkami i chłopcami w wyobrazeniach o swoich umiejętnościach i przyszłych możliwościach. Badania pokazują, że już od około piątego roku życia dziewczynki mogą zaczynać wierzyć, że niektóre umiejętności lub role przywódcze „nie są dla nich”, co wpływa na ich pewność siebie, aspiracje zawodowe i udział w różnych dziedzinach w przyszłości. Czynniki takie jak przekazy kulturowe, media, edukacja i oczekiwania rodziny kształtują te przekonania.



Załącznik 4

Więcej informacji → <https://shopping.mattel.com/it-it/pages/barbie-dream-gap>

Cele

- Refleksja się nad barierami, które różne płcie napotykają przy realizacji wymarzonych zawodów, i analiza systemowych wyzwań.
- Pokazanie, jak płeć i przywileje są ze sobą powiązane.

Instrukcje

- 1 Podziel uczestników na cztery grupy i przypisz im różne profile:
Grupa A-B: jesteście kobietami.
Grupa C-D: jesteście mężczyznami.
- 2 Rozdaj każdej grupie wydrukowany Załącznik 4 lub wyświetl go i poproś grupy, aby narysowały górę na pustym arkuszu papieru.

3 Wyjaśnij aktywność:

Wybierzcie tę samą wymarzoną pracę dla co najmniej dwóch grup o różnej płci.

Przykłady: prezes/prezeska dużej firmy, profesjonalny twórca gier wideo, wychowawca/wychowawczynie w przedszkolu.

(**Uwaga** jeśli w Twoim kraju te zawody nie są odpowiednie, możesz je zmienić.)

Każda grupa ma ten sam cel – wspiąć się na górę i osiągnąć wymarzoną pracę. Jednak po drodze napotkacie różne przeszkody. Wskażcie te przeszkody.

*Alternatywnie: Każda grupa może wybrać inny cel niż wymarzona praca, na przykład podróżowanie po świecie. Ważne jest jednak, aby co najmniej jedna grupa pracująca z tożsamością kobiety i jedna grupa pracująca z tożsamością mężczyzny miały ten sam cel – dzięki temu później będzie można porównać napotkane przeszkody.

4 Wskazówka dla uczestników:

Rozważcie czynniki takie jak stereotypy, warunki pracy, oczekiwania społeczne i systemowe wyzwania, które mogą utrudniać osiągnięcie celu.

Przykłady stereotypów – „Dziewczyny są zbyt emocjonalne, aby pełnić role przywódcze”, „Mężczyźni powinni być głównymi żywicielami rodziny”.

Przykłady wyzwań systemowych – nierówny dostęp do dobrej edukacji, brak pieniędzy i szans, różnice w majątku, negatywne traktowanie osób z problemami psychicznymi, niestabilna gospodarka i brak ochrony dla pracowników.

5 Grupy zapisują zidentyfikowane przeszkody (np. na karteczkach Post-it) i umieszczają je na swojej górze w drodze na szczyt.

6 Po zakończeniu dodaj każdej grupie nową cechę profilu i kilka minut na refleksję. Jeśli to możliwe, wybierz cechę, która może utrudniać osiągnięcie celu (np. bycie daltonistą dla twórcy gier wideo).

Przykłady cech: dysleksja, samotny rodzic dwójki dzieci, pochodzenie z obszarów wiejskich, status migranta, religia (np. kobieta nosząca hijab), poruszanie się na wózku inwalidzkim.

Ten etap wprowadza pojęcie interseksjonalności – czyli jak różne cechy i doświadczenia mogą nakładać się i tworzyć dodatkowe wyzwania.

7 Po zakończeniu pracy w grupach uczestnicy prezentują swoje „góry marzeń” reszcie grupy.

Refleksja po pracy w grupach

Zastanówcie się nad tym, co dzieje się w różnych miejscach i sytuacjach: co mówią ludzie, co dzieje się w szkole, co widzicie w mediach, jakie zasady lub systemy mogą utrudniać realizację marzeń.

Pytania do dyskusji

- Co zauważacie wśród przeszkód? Czy różnią się w zależności od płci?
- Czy te przeszkody wydają się sprawiedliwe? Dlaczego tak lub dlaczego nie?
- Jak myślicie, jak ciągłe słyszenie słów „nie możesz” lub „nie wypada” wpływa na czyjaś pewność siebie, motywację lub marzenia?
- Które z przeszkód mogą wpłynąć na Twoją możliwość realizacji wymarzonego celu?
- Czy są zawody lub zajęcia, które ludzie uważają za odpowiednie „dla chłopców” lub „dla dziewcząt”?
- Zauważyliście różnice w tym, jak mówi się o marzeniach chłopców i dziewcząt?
- Czy są marzenia, które ludzie uważają za odpowiednie tylko „dla chłopców” albo „dla dziewcząt”? Dlaczego?
- Jakie rzeczy chłopcy/dziewczęta słyszą o tym, co powinni lub nie powinni robić?
- Kto lub co może utrudniać komuś realizację marzenia?

Dodatkowe punkty do dyskusji

- Czy Twoje osobiste cele zawodowe zależą od Twojej płci? Przemyśl to.
- Które przeszkody wpływają na Twoją możliwość marzenia o określonej karierze?
- Czy ktoś w Twoim życiu wspierał lub kwestionował Twoje marzenie?
Jak to Cię ukształtowało?

Te przeszkody tworzą tzw. dream gap – różnicę w tym, jak społeczeństwo wspiera marzenia chłopców i dziewcząt oraz ich szanse na odważne marzenia. Ale możemy to zmienić!

Podsumowanie: World Café (15–20 minut)

Przygotuj trzy stoliki:

Stół A – Moja własna przemiana

Stół B – Wspieranie innych osób

Stół C – Zmiana społeczeństwa (Załącznik 5)

Podziel uczestników na trzy grupy.

Poproś, aby zapisali swoje odpowiedzi na stolikach.

Metoda World Café: pracujcie w grupach, spędzając 5–7 minut przy każdym stoliku.

Po zakończeniu jednej stacji możecie przejść do następnej.



Dodatkowe sugestie do prowadzenia refleksji

- Stół A – Sugestie do dodatkowej refleksji indywidualnej:
Co jest ode mnie oczekiwane ze względu na moją płć?
Jakie uprzedzenia lub stereotypy sam/-a podtrzymuję?

Jak wpływają one na to, jak postrzegam siebie i innych?

Jakie małe kroki mogę podjąć, aby przełamywać te stereotypy w sobie?

- Stół B – Jak wspierać innych w przełamywaniu stereotypów i pokonywaniu barier
Jak możesz zachęcać przyjaciół lub rówieśników do przeciwdziałania stereotypom?
Co możesz zrobić, aby wspierać kogoś, kto chce przekraczać tradycyjne role?
Jak być sojusznikiem w codziennych sytuacjach?
- Stół C – Jak wspierać zmiany w społeczeństwie?
Co musi się zmienić, aby każdy mógł czuć się wolny i być sobą?
Jak działania edukacyjne, zwiększanie świadomości lub działania polityczne mogą pomóc?
Jaką rolę mogą odegrać młodzi ludzie w tej zmianie?

Wskazówki do pracy grupowej

Poproś grupy o zastanowienie się, jakie strategie mogą pomóc pokonać przeszkody, które wcześniej umieściliśmy na „górach marzeń”. Zachęć uczestników do refleksji zarówno nad działaniami osobistymi (w codziennym życiu), jak i społecznymi (np. zmiana prawa lub regulacji).

- Co możemy zrobić jako jednostki lub jako społeczność, aby każdy mógł swobodnie marzyć?
- Jak możemy pomóc komuś pokonać te przeszkody?
- Co można powiedzieć lub zrobić, aby zmniejszać lub zlikwidować te bariery?

Przykłady sposobów kwestionowania barier:

- Używaj pozytywnego języka: zamiast mówić „To nie dla ciebie”, powiedz „Jeśli to Twoje marzenie, spróbuj!”
- Dziel się historiami sukcesu: kto już robi to, o czym marzysz? Ich historia może być inspiracją dla Ciebie.
- Kwestionuj stereotypy: kiedy słyszysz „dziewczyny/chłopcy nie mogą...”, zapytaj „Kto tak powiedział?”

Podsumowanie World Café – Po zakończeniu przejścia grup przez wszystkie trzy stoliki przeczytaj kilka wybranych wpisów na forum całej grupy. Szczególnie zwróć uwagę na „proste działania”, które mogą naprawdę coś zmienić.

Na zakończenie pokaż film Cholitas: → <https://www.youtube.com/watch?v=j1H47Uq4X0c>

Jeśli zostanie czas, możesz zrobić krótką ewaluację. Rozdaj uczestnikom karteczki Post-it (opcjonalnie w dwóch kolorach: jeden dla dziewcząt, drugi dla chłopców) i poproś, aby zapisali, co wynoszą z warsztatu.

Warsztat 3: Dis-cover

– Przywileje, władza i drogi, które wybieramy

| | |
|-------------------------------|--|
| Tematyka | Intersekcjonalność, przywileje i nierówności systemowe |
| Grupa docelowa | Osoby w wieku 15–30 lat |
| Czas trwania | 2,5 godziny |
| Cele ćwiczenia | <ul style="list-style-type: none"> • Pogłębienie zrozumienia intersekcjonalności i nierówności płci w życiu i karierze zawodowej. • Pogłębienie zrozumienia, w jaki sposób wielorakie tożsamości kształtują doświadczenia. • Rozpoznanie barier strukturalnych, z jakimi borykają się różne grupy, oraz ich skumulowanego wpływu. • Podniesienie świadomości na temat osobistych przywilejów i ich wpływu. • Rozwijanie empatii i krytycznego myślenia na temat nierówności społecznych. |
| Zastosowane metody | <ul style="list-style-type: none"> • Naukę przez doświadczenie • Praca grupowa i współpraca • Odgrywanie ról i symulacje • Narzędzia wizualne i interaktywne • Dyskusja z przewodnikiem i refleksja • Rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie |
| Materiały do warsztatu | <ul style="list-style-type: none"> • Balony • Duże arkusze papieru • Markery • Wydrukowany załącznik 4 (4 kopie) • Wydrukowany załącznik 6 (dla każdego uczestnika) • Kolorowe kredki • Karteczki samoprzylepne |
| Przed warsztatem | <p>Ten szablon jest przeznaczony dla grup liczących 10–20 uczestników. Dostosuj swoje działania do wielkości i wieku grupy. Przed rozpoczęciem warto zebrać kilka podstawowych informacji o uczestnikach. Sprawdź też, na ile grupa zna temat płci i nierówności płci: jeśli wiedza jest ograniczona, zacznij od podstawowych pojęć; jeśli podstawy są już znane, przejdź do głębszych dyskusji i refleksji.</p> <p>Wyraźnie określ swoją rolę: jesteś facylitorem, a nie ekspertem od tematu. Powinieneś znać temat i przewidywać, co może pojawić się w dyskusji, ale nie da się przygotować na wszystko – zakres zagadnień jest zbyt szeroki. Nie zawsze musisz mieć „właściwą” odpowiedź; często cenniejsze jest prowadzenie dyskusji i dostarczanie bodźców do refleksji.</p> |

O czym jest ten warsztat?

Ten warsztat, podobnie jak poprzedni, dotyczy luki marzeń (dream gap) oraz przywilejów i przeszkód, które napotykają dziewczynki i chłopcy/kobiety i mężczyźni. Różni się jednak tym, że w tym przypadku większy nacisk kładziemy na pojęcie intersekcjonalności – czyli na to, jak różne cechy i doświadczenia osoby (np. płeć, wiek, pochodzenie czy niepełnosprawność) mogą się nakładać i wpływać na możliwości realizacji marzeń.

Intersekcjonalność to ramy pozwalające zrozumieć, w jaki sposób różne aspekty tożsamości danej osoby – takie jak rasa, płeć, klasa społeczna, seksualność, niepełnosprawność i inne – nakładają się na siebie i oddziałują na siebie, kształtując jej doświadczenia związane z przywilejami i uciskiem. Pojęcie to, wprowadzone przez prawniczkę Kimberlé Crenshaw w 1989 r., podkreśla, że systemy dyskryminacji (takie jak rasizm, seksizm i klasizm) nie działają niezależnie, ale są ze sobą powiązane, tworząc unikalne i złożone doświadczenia dla poszczególnych osób.

Na przykład czarna kobieta może doświadczać dyskryminacji w inny sposób niż biała kobieta lub czarny mężczyzna ze względu na połączone skutki rasizmu i seksizmu.

Intersekcjonalność pomaga dostrzec te złożone kwestie i zachęca do tworzenia bardziej inkluzywnych polityk społecznych i aktywizmu.

Wprowadzenie (5 minut)

Osoba prowadząca zaczyna od przedstawienia siebie, organizacji i celów zajęć.

Wyjaśnij uczestnikom, że zgłębianie tematu tego warsztatu jest ważne, ponieważ pomaga nam lepiej zrozumieć złożoność społeczeństwa i rozwinąć krytyczne myślenie.

Przykład – „Dzisiaj porozmawiamy o czymś, co dotyczy nas wszystkich – przywilejach, władzy i możliwościach, jakie mamy w życiu. Nie zawsze to zauważamy, ale sposób, w jaki jesteśmy traktowani i szanse, jakie otrzymujemy, mogą zależeć od takich czynników, jak płeć, pochodzenie lub miejsce, z którego pochodzimy. Warsztaty te są okazją do przemyślenia tych kwestii, podzielenia się pomysłami i wzajemnej nauki. Pomagają nam one lepiej zrozumieć złożoność społeczeństwa i rozwinąć krytyczne myślenie. Nie ma tu złych odpowiedzi – chodzi o otwartość, słuchanie i zrozumienie różnych punktów widzenia. Okażmy sobie wzajemny szacunek, zachowajmy otwarty umysł i wspólnie zgłębiajmy te tematy!”

Bezpieczna przestrzeń (10 min)

Uczestnicy wraz z osobą prowadzącą powinni wspólnie stworzyć bezpieczną przestrzeń, aby ustalić wspólne zasady i wytyczne, które pomogą uczestnikom czuć się komfortowo, szanowanym i bezpiecznie, aby w pełni zaangażować się w warsztaty.

Instrukcje dla facylitatora – Tworzenie bezpiecznej przestrzeni


- Zaczynaj od wyjaśnienia, dlaczego ważne jest stworzenie bezpiecznej przestrzeni.
Na przykład: „Na tym warsztacie chcemy, aby każdy czuł się komfortowo dzieląc się pomysłami, zadawał pytania i wyrażał siebie bez obawy przed oceną. Aby to osiągnąć,

musimy ustalić, jak będziemy się nawzajem traktować i współpracować. Stwórzmy więc wspólnie nasze zasady grupy na dzisiaj.”

- Zapytaj grupę: „Czego potrzebujemy, aby czuć się bezpiecznie, szanowani i wspierani podczas tego warsztatu?”
- Zachęć uczestników do dzielenia się pomysłami. Jeśli trzeba, podsuń pytania pomocnicze: Jak chcemy ze sobą rozmawiać i słuchać innych?, Co powinniśmy zrobić, jeśli czujemy się niekomfortowo lub niepewnie?, Jak możemy upewnić się, że każdy czuje się włączony i wysłuchany?

Wskazówka Zapisuj propozycje uczestników na flipcharcie, tablicy lub dużym arkuszu papieru, tak aby wszyscy mogli je widzieć.


Przykłady wspólnych zasad

- Szanujmy opinie i doświadczenia wszystkich uczestników.
 - Mówi jedna osoba na raz.
 - Poufność: to, co zostaje powiedziane w grupie, pozostaje w grupie.
 - Słuchaj uważnie, nie przerywając.
 - Mów z własnej perspektywy, używając zdań typu „ja”.
 - Masz prawo nie zabierać głosu, jeśli nie czujesz się komfortowo.
 - Nie oceniaj ani nie wyśmiewaj wypowiedzi innych.
 - Bądź otwarty/-a na naukę i różne punkty widzenia.
- 
- Na koniec upewnij się – zapytaj uczestników: „Czy ktoś chciałby coś dodać lub doprecyzować?” oraz „Czy wszyscy zgadzają się przestrzegać tych zasad?”
 - Upewnij się, że każdy wyrazi zgodę werbalnie lub niewerbalnie (np. kciuk w górę). – Podkreśl, że każdy wkład jest ważny i że wspólnie będziecie dbać o przestrzeganie zasad.
 - Trzymaj listę zasad w widocznym miejscu przez cały czas trwania warsztatu, aby przypominała wszystkim o wspólnych ustaleniach.

Ćwiczenie 1: Uprzywilejowane balony (15–20 minut)

Cel: Pomóc uczestnikom doświadczyć, w jaki sposób przywileje wpływają na sukces i łatwość uczestnictwa.

Instrukcja

- 1 Rozdaj po jednym balonie każdemu uczestnikowi (lub małej grupie uczestników).
 - 2 Przypisz losowo ograniczenia każdemu uczestnikowi (lub małej grupie uczestników), na przykład:
 - Możesz używać obu rąk.
 - Możesz używać tylko jednej ręki.
 - Możesz używać tylko nóg i musisz trzymać ręce za plecami.
 - Nie możesz się ruszać z miejsca (ale możesz używać rąk i nóg).
- 

Zadanie

Uczestnicy (lub małe grupy uczestników) próbują utrzymać balon w powietrzu, przestrzegając przypisanych im ograniczeń (2–4 minuty).

Pytania podsumowujące

- 1 Jak się czuliście podczas zadania?
- 2 Czy posiadanie większych umiejętności ułatwiło wykonanie zadania?
- 3 Czy niektórzy mieli większe szanse na sukces? Dlaczego?
- 4 Czy możliwość używania obu rąk była przywilejem?
- 5 Czym Twoim zdaniem jest przywilej (ogólnie)? Czy możesz podać przykłady?
- 6 Czy wszyscy mamy takie same przywileje w życiu?
- 7 Czy przywileje dają władzę?

Najważniejsze wnioski

- Przywilej zapewnia korzyści, których inni mogą nie mieć.
- Niektóre ograniczenia są widoczne, inne ukryte.
- Świadomość przywilejów sprzyja empatii i integracji.

Ćwiczenie 2: Góra marzeń (40 minut)

O czym jest to ćwiczenie?

„Dream gap” to różnica między dziewczynkami i chłopcami w tym, jak wyobrażają sobie swoje umiejętności i przyszłe możliwości.

Badania pokazują, że już od około piątego roku życia dziewczynki mogą zacząć wierzyć, że niektóre umiejętności lub role przywódcze „nie są dla nich”. To może wpływać na ich pewność siebie, plany zawodowe i udział w różnych dziedzinach w przyszłości.

Na to, jak dzieci postrzegają swoje możliwości, wpływają przekazy kulturowe, media, edukacja i oczekiwania rodziny.



Więcej informacji → <https://shopping.mattel.com/it-it/pages/barbie-dream-gap>

Cel

- Zbadanie barier, z jakimi borykają się różne grupy w realizacji swoich marzeń zawodowych, oraz refleksja nad wyzwaniem systemowymi.
- Pokazanie, w jaki sposób różne przywileje są ze sobą powiązane.
- Zilustrowanie, w jaki sposób władza zależy od wielu czynników i jak może się zmieniać wraz z niewielkimi zmianami okoliczności.

Instrukcja

- 1 Podziel uczestników na cztery grupy i przypisz im różne profile:
 - Grupa A: Jesteś kobietą.
 - Grupa B: Jesteś mężczyzną.
 - Grupa C: Jesteś kobietą i dodatkowo wybierasz dwie kolejne cechy (najlepiej znane Ci z twojego otoczenia).
 - Grupa D: Jesteś mężczyzną i dodatkowo wybierasz dwie kolejne cechy (najlepiej znane Ci z twojego otoczenia).
- Wybór cech (tożsamość):
 - Pochodzenie migracyjne / Brak pochodzenia migracyjnego
 - Kolor skóry/rasa: Czarny / Biały...
 - Miejsce zamieszkania: Miasto/Tereny wiejskie
 - Status społeczno-ekonomiczny: Wysoki / Średni / Niski
 - Seksualność: Homoseksualny / heteroseksualny / queer
 - Płeć/gender: Transpłciowy / cispłciowy
 - Wykształcenie: podstawowe / średnie / wyższe
 - Język: ojczysty / język obcy
- 2 Rozdaj każdej grupie wydrukowaną kopię załącznika 4 (lub wyświetl go i poproś grupy, aby narysowały górę na czystej kartce papieru).
- 3 Wyjaśnij zadanie:

Każda grupa ma ten sam cel – wspiąć się na górę i osiągnąć wymarzoną pracę (wybierz tę samą wymarzoną pracę dla wszystkich grup: aktor/aktorka, prezydent, burmistrz, dyrektor generalny...). Jednak po drodze muszą zidentyfikować i zapisać (np. na karteczkach samoprzylepnych) bariery lub przeszkody, z którymi może spotkać się przypisany im profil.
- 4 Wskazówka dla uczestników: Weź pod uwagę czynniki, takie jak stereotypy, warunki pracy, oczekiwania społeczne i wyzwania systemowe, które mogą utrudniać osiągnięcie ich marzeń.

Przykłady stereotypów – „Dziewczęta są zbyt emocjonalne, aby pełnić role przywódcze”; „Mężczyźni powinni być żywicielami rodziny”.

Przykłady wyzwań systemowych – nierówny dostęp do wysokiej jakości edukacji dla społeczności marginalizowanych; brak dostępu do kapitału i możliwości; nierówności majątkowe; stygmatyzacja zdrowia psychicznego; niestabilność gospodarcza, w której pracownicy nie mają świadczeń i bezpieczeństwa zatrudnienia.
- 5 Następnie grupy umieszczają zidentyfikowane bariery na swojej drodze na szczyt góry.
- 6 Po zakończeniu pracy w grupach uczestnicy przedstawiają pozostałym członkom grupy wskazane przeszkody i swoje przemyślenia.

Refleksja – pytania do dyskusji

- Co zauważacie w odniesieniu do barier? Czy różnią się one w zależności od płci?
- Czy różnią się one w zależności od innych cech (tożsamości), które wybraliście (pochodzenie migracyjne/rasa/orientacja seksualna itp.)?
- Czy te przeszkody wydają się sprawiedliwe? Dlaczego tak lub dlaczego nie?
- Jak myślisz, w jaki sposób słyszenie „nie możesz” wpływa na pewność siebie, motywację lub marzenia danej osoby?
- Co możemy zrobić, aby pokonać te bariery (indywidualnie i jako społeczeństwo)?

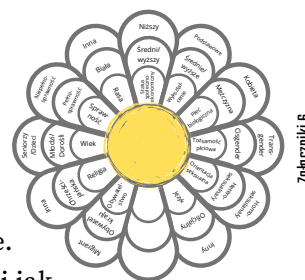
Dodatkowe punkty do dyskusji

- Czy Twoje osobiste cele zawodowe zależą od Twojej płci? Zastanów się nad tym.
- Jakie bariery wpływają na Twoją zdolność do marzenia o określonej karierze?
- Czy ktoś w Twoim życiu wspierał Twoje marzenia lub podważał je? Jak to wpłynęło na Ciebie?

Zakończenie: Power Flower. Kwiat mocy (15–20 minut)

Cel

- Pokazanie relacji władzy w społeczeństwie.
- Pokazanie, w jaki sposób różne przywileje są ze sobą powiązane.
- Zilustrowanie, w jaki sposób władza zależy od wielu czynników i jak może się zmieniać wraz z niewielkimi zmianami okoliczności.



Czym jest Power Flower – kwiat mocy?

- Kwiat przedstawia przywileje i dyskryminację w społeczeństwie europejskim.
- Wewnętrzne płatki reprezentują grupy uprzywilejowane strukturalnie.
- Zewnętrzne płatki reprezentują grupy dyskryminowane strukturalnie.

Nie chodzi tu o osobiste poczucie przywilejów, ale o dostęp do zasobów, władzę i uznanie społeczne.

Instrukcja

- 1 Jest to ćwiczenie indywidualne. Wyjaśnij uczestnikom, że mogą, ale nie muszą pokazywać swój kwiat innym. Po zakończeniu ćwiczenia uczestnicy zatrzymują swoje Kwiaty mocy jako przypomnienie swojej wyjątkowej pozycji w społeczeństwie.
- 2 Poproś uczestników, aby oznaczyli wybranym, dowolnym kolorem:
 - a Wewnętrzny płatek = jeśli należysz do uprzywilejowanej grupy.
 - b Zewnętrzny płatek = jeśli należysz do grupy nieposiadającej przywilejów lub dyskryminowanej.
 - c Dodatkowe płatki = jeśli brakuje jakiejś cechy tożsamości, możesz dodać własny opis.

Refleksja

Pod kwiatem mocy każdy uczestnik uzupełnia zdanie: „Kwiat mocy/Power Flower daje mi siłę, by...”.

Jeśli jest wystarczająco dużo czasu na dyskusję, możesz ją pobudzić, zadając pytania takie jak

- Jak się czujesz z wynikiem ćwiczenia?
- Jakie to uczucie być w grupach opisanych na płatkach wewnętrznych i zewnętrznych?
- Jak Twoja pozycja na Power Flower wpływa na wybory zawodowe lub wymarzony zawód?
- Jakie dodatkowe cechy tożsamości wzięłeś/-aś pod uwagę (jeśli dotyczy)?
- Jakie pytania lub refleksje się pojawiły?

Referencje

Power Flower to metoda inspirowana narzędziami edukacji antyrasistowskiej, która została dodatkowo rozwinięta w ramach projektu 2GATHER.

Przykłady źródeł:

- Europahaus Aurich i Anti-Bias-Werkstatt (red.) 2007, Methodenbox „Demokratie lernen und Anti-Bias-Arbeit“
- Anti-Bias Werkstatt (2007), Power Flower → <https://www.mangoes-and-bullets.org/wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf>.

Uwaga końcowa

Warsztat zapewnia osobom pracującym z młodzieżą ustrukturyzowaną, interaktywną sesję poświęconą przywilejom i interseksjonalności, zachęcającą do krytycznej refleksji i konstruktywnej dyskusji.

Narzędziownik dla osób
pracujących z młodzieżą
Tworzenie bezpiecznego i otwartego
dialogu na temat płci



**Przewodnik po
tworzeniu performansu
Silent Play®**



Ten przewodnik zawiera praktyczne wskazówki dotyczące przygotowania i przeprowadzenia Silent Play®, obejmujące zarówno kwestie techniczne, jak i prowadzenie grupy w końcowej fazie.

Silent Play® jest częścią projektu 2GATHER i służy jako metoda wprowadzająca dyskusje z młodzieżą na temat równości płci, a także inicjująca dalsze działania edukacyjne, artystyczne i partycypacyjne w tym obszarze. Jego immersyjny i interaktywny format angażuje uczestników na poziomie fizycznym, emocjonalnym i społecznym, tworząc bezpieczną przestrzeń, w której bariery hamujące są zmniejszone, a złożone problemy społeczne można poznawać poprzez doświadczenie.

Silent Play® Echoes of Choices – Echa wyborów powstał w procesie kolektywnym z udziałem osób pracujących z młodzieżą, a zrealizowali go artyści Carlo Presotto i Paola Rossi z La Piccionaia. Tematem przewodnim jest równość płci. Doświadczenie opiera na siedmiu kluczowych słowach: Wybory, Przywilej, Stereotypy, Władza, Wspólna Odpowiedzialność, Interseksjonalność i Zmiana. Pojęcia te nie są przedstawiane w formie definicji czy treści teoretycznej, lecz jako bodźce doświadczeniowe, które mają rezonować z osobistymi historiami i doświadczeniami uczestników, stymulując refleksję i dialog. Silent Play® jest zastrzeżonym znakiem towarowym należącym do La Piccionaia Centre of Theatre Production.

Chcesz wystawić Silent Play® Echoes of Choices – Echa wyborów?

Potrzebujesz sprzętu?

- W Austrii: skontaktuj się z Südwind Vorarlberg – vbg@suedwind.at
- W Bułgarii: skontaktuj się z Open Education Centre – openedcen@gmail.com
- We Włoszech: skontaktuj się z Progettomondo – educazione@progettomondo.org lub z La Piccionaia – progetti@piccionaia.org
- W Polsce: skontaktuj się z Czart – czart@czart.org
- W Hiszpanii: skontaktuj się z Madre Coraje – educacion@madrecoraje.org

Czym jest performance Silent Play®?

Performance Silent Play® to immersyjne doświadczenie teatralne i narracyjne, w którym uczestnicy używają bezprzewodowych słuchawek, przez które odbierają głosy, dźwięki, muzykę i instrukcje.

W ten sposób uczestnicy stają się bohaterami własnej podróży, odbywającej się w rzeczywistej przestrzeni – może to być sala, przestrzeń miejska, park czy teren naturalny – która dzięki dźwiękom zamienia się w niewidzialną scenę.

Poprzez połączenie narracji audio, sugestii muzycznych i ruchu w przestrzeni, uczestnicy doświadczają podwójnej percepcji: są w codziennej rzeczywistości, a jednocześnie w poetyckim, wyobrażonym świecie.

Silent Play® naturalnie otwiera przestrzeń do dyskusji, podsumowania i dalszych działań. Na zakończenie performance przewidziany jest czas na dzielenie się myślami, emocjami i refleksjami, co wspiera dialog w grupie i pomaga uczestnikom powiązać doświadczenie z codziennym życiem oraz szerszymi społecznymi dynamikami związanymi z równością płci.

Geneza i wynalazek

Technika Silent Play® została opracowana w 2010 roku przez Carlo Presotto, aktora, reżysera i trenera teatralnego. Pomysł powstał na styku teatru, radia i nowych technologii: możliwość przesyłania nagranych tekstów przez słuchawki otworzyła nowy sposób pracy w teatrze, w którym nie ma tradycyjnej sceny ani widowni, lecz wspólna przestrzeń, w której sami widzowie stają się wykonawcami.

Silent Play® czerpie inspirację z doświadczeń opowiadania z przewodnikiem i spacerów miejskich, ale odświeża je dzięki teatralnej dramaturgii i kreatywnemu wykorzystaniu dźwięku.

Performance Silent Play® realizowane są w różnych kontekstach, w tym:

- Teatr i sztuki performatywne: jako innowacyjna forma site-specific, pozwalająca widzom doświadczać miast i krajobrazów jako przestrzeni narracyjnych.
- Edukacja: w szkołach, z dziećmi i młodzieżą, jako narzędzie do kreatywnego odkrywania, słuchania i relacji z przestrzenią.
- Muzea i dziedzictwo kulturowe: do wzbogacania miejsc historycznych lub przyrodniczych immersyjnymi opowieściami łączącymi informacje z sugestią.
- Wydarzenia społeczne i lokalne: do tworzenia wspólnych doświadczeń pamięci, uczestnictwa i refleksji w przestrzeni publicznej.
- Festiwale i projekty miejskie: jako praktyki aktywnego obywatelstwa i symbolicznego odzyskiwania przestrzeni.

Standardy audio

Pliki audio Silent Play® są w formacie mp3 128 kbs, nagrywane z częstotliwością próbkowania 48 000 Hz. Nazwa każdego utworu zawiera numer porządkowy oraz opis zawartości (np. 01 Staircase Arch).

Jak przeprowadzić sesję

Krok 1 → Przygotowanie sprzętu

Przed rozpoczęciem upewnij się, że sprzęt jest gotowy i działa poprawnie:

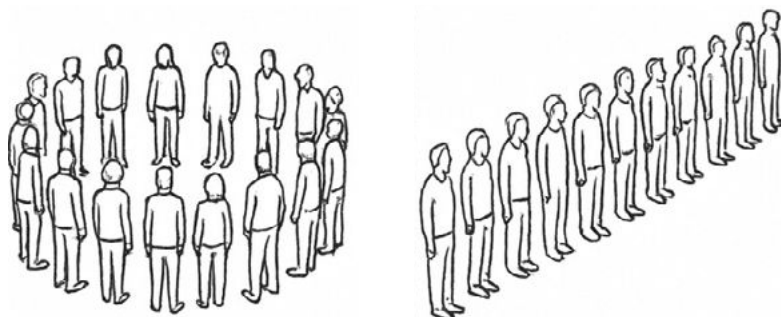
- Słuchawki: sprawdź, czy są naładowane. Przetestuj je pod kątem głośności i jakości dźwięku. Skorzystaj z instrukcji obsługi.
- Nadajnik: upewnij się, że jest naładowany. Sprawdź ustawiony kanał i stabilność sygnału. Skorzystaj z instrukcji obsługi.

- Odtwarzacz lub rejestrator audio: możesz użyć rejestratora audio (np. Tascam DR-05), odtwarzacza MP3 lub smartfona. Aby załadować pliki audio i skonfigurować playlistę, postępuj zgodnie ze wskazówkami dla danego urządzenia.
Załaduj odpowiednie pliki (zwracając uwagę na język, wersję i format).
Podłącz odtwarzacz do nadajnika kablem 3,5 mm dual jack. W przypadku użycia smartfona może być potrzebny adapter.
Wyjście z rejestratora lub odtwarzacza audio podłączamy do wyjścia słuchawkowego.
Wejście nadajnika oznaczone jest oznaczone jako „audio”.
Dostosuj głośność odtwarzacza lub rejestratora audio.
Zawsze testuj sprzęt przy użyciu słuchawek, aby sprawdzić synchronizację i równowagę głośności.
Zaleca się ustawienie odtwarzania w trybie ciągłym, tak aby nagranie nie zatrzymywało się po każdym utworze.

Krok 2 → Przygotowanie przestrzeni

Jakość doświadczenia zależy także od miejsca, w którym się ono odbywa: Wybierz przestrzeń odpowiednią do słuchania i poruszania się – bezpieczną i łatwo dostępną. Wielkość przestrzeni powinna pozwalać uczestnikom na ustawienie się w dużym kręgu oraz w rzędzie wzdłuż jednej ściany.

- Dla ok. 15 osób: przestrzeń o wymiarach ok. 60–100 m²
- Dla ok. 25 osób: przestrzeń o wymiarach ok. 200 m²



Ogranicz hałas i zakłócenia z zewnątrz do minimum.

Wyraźnie określ miejsca zbiórki: jedno na początek i jedno na zakończenie (na część podsumowującą).

Jeśli działanie odbywa się na zewnątrz, weź pod uwagę pogodę i przygotuj plan awaryjny na wypadek deszczu lub silnego wiatru.

Krok 3 → Liczba uczestników i charakter grupy

Liczba uczestników ma duży wpływ na przebieg performance:

Optymalna grupa to 10–25 osób – wystarczająco dużo, by stworzyć wspólne doświadczenie, ale nie za dużo, by trudno było zarządzać grupą.

Dostosuj sposób prowadzenia i instrukcje do rodzaju uczestników.

Krok 4 → Wprowadzenie przed performancem

Gdy wszystko jest gotowe, przychodzi grupa. Jak przygotować uczestników?

Prowadzący powinien najpierw krótko przedstawić temat i kontekst, a następnie przekazać podstawowe instrukcje techniczne dotyczące przebiegu performance.

Treść

- Każda grupa jest inna, dlatego każdy performance wygląda trochę inaczej. Grupa, która pierwszy raz porusza ten temat, może reagować inaczej niż taka, która już o nim rozmawiała. Wiek, skład płciowy i kontekst kulturowy mają duży wpływ na reakcje uczestników.
- Ważne jest, aby przekazać jasne i pełne instrukcje, ale nie przeciążać uczestników zbyt dużą ilością informacji na początku.
- Podkreśl, że to jest forma zabawy – nie ma tu „dobrych” ani „złych” odpowiedzi. Każdy może reagować na polecenia tak, jak chce – albo w ogóle nie reagować.
- Performance powstał w procesie kolektywnym, a następnie został opracowany przez artystów Paolę Rossi i Carlo Presotto.
- Tematem jest równość płci.
- Performance składa się z pięciu etapów i opiera się na siedmiu kluczowych pojęciach: Wybory, Przywilej, Stereotypy, Władza, Wspólna odpowiedzialność, Interseksjonalność, Zmiana.
- To ważne i złożone pojęcia – celem nie jest ich tłumaczenie, ale zachęcenie uczestników do refleksji i wymiany opinii poprzez własne doświadczenie.
- Na końcu przewidziany jest czas na podzielenie się myślami, emocjami i refleksjami.

Instrukcje techniczne

Osoba prowadząca wyjaśnia:

- jak włączyć i wyłączyć słuchawki,
- jak ustawić głośność w bezpieczny sposób,
- co zrobić w razie problemów technicznych.

Następnie przeprowadza test: Uczestnicy zakładają słuchawki i ustawiają głośność.

Prowadzący mówi do mikrofonu i sprawdza, czy wszyscy dobrze słyszą (np. prosząc: „Kto mnie słyszy, niech podniesie rękę”).

Krok 5 → Role of the guide during Silent Play®

W razie potrzeby możesz zaprosić uczestników do poruszania się po przestrzeni i ustawienia się w kręgu, zgodnie z instrukcjami z nagrania – wspieraj je komunikacją niewerbalną.

Utrzymuj kontakt wzrokowy z osobami, które wydają się niepewne, ale niczego nie wymuszaj. Dla niektórych uczestników bardziej komfortowe może być pozostanie w miejscu i samo słuchanie.

Zachowaj dyskretną obecność – to nagranie prowadzi uczestników, ale ty możesz sprawić, że poczują się bezpieczniej.

Krok 6 → Zakończenie performance

Jesteśmy na końcu ostatniego nagrania. Brawa.

Zakończenie powinno być wyraźne i wspólne dla wszystkich.

Jasno zaznacz koniec performance i zaprosz uczestników do zdjęcia lub wyłączenia słuchawek.

Poprowadź krótkie przejście: chwila ciszy, gest lub zdanie, które symbolicznie zamyka doświadczenie.

Krok 7 → Rozmowa po performance

Silent Play® nie kończy się wraz z performance – rozmowa po nim jest bardzo ważną częścią całego doświadczenia.

Zbierz grupę w kręgu lub w przyjaznej przestrzeni i zachęć do dzielenia się wrażeniami, emocjami i pytaniami.

Użyj otwartych pytań, aby pobudzić rozmowę:

- Który moment najbardziej Cię poruszył?
- Czy jakaś fraza, gest lub scena wywołały konkretną myśl, emocję lub odczucie fizyczne?
- Czy zauważyłeś/aś coś nowego w przestrzeni?
- Jak muzyka i dźwięki na Ciebie wpłynęły?
- Powtórz wybrane słowa z nagrania i zapytaj, czy ktoś chce się do nich odnieść.

Następnie przypomnij kluczowe pojęcia:

Wybory, Przywilej, Stereotypy, Władza, Wspólna odpowiedzialność, Intersekcyjność, Zmiana i poproś uczestników, aby wybrali jedno, które jest im szczególnie bliskie.

Niech sami zdecydują, o czym chcą mówić – wykorzystaj to jako punkt wyjścia do wspólnej refleksji. Zadbaj o bezpieczeństwo emocjonalne, uważne słuchanie i włączanie wszystkich osób. Doceniaj każdą wypowiedź, bez oceniania – pozwól też na ciszę i różne perspektywy.

Na zakończenie poproś uczestników, aby zapisali na karteczce jedną małą osobistą deklarację – coś, co mogą zrobić dla siebie lub swojej społeczności, aby wspierać równość.

Podziękuj grupie i zakończ krótkim podsumowaniem lub zdaniem, które oddaje sens wspólnego doświadczenia.

Jak korzystać i udostępniać to działanie

Cieszymy się, że możemy udostępnić Echoes of Choices społeczności na całym świecie!

Aby ten materiał mógł dotrzeć do jak największej liczby osób, Paola Rossi, La Piccionai S.C.S. oraz partnerzy projektu udostępnili scenariusz, nagrania audio i tłumaczenia na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 (CC BY 4.0).

Oznacza to, że możesz:

- udostępniać, kopiować i publicznie realizować Silent Play®,
- dostosowywać i tłumaczyć materiał do swojego kontekstu,
- wykorzystywać go również w celach komercyjnych.

Jedyny warunek: podanie autorstwa.

Korzystając z tego materiału, należy wskazać twórców. Aby spełnić warunki licencji, użyj poniższej formuły w swoich materiałach, programach lub online:

- Echoes of Choices
- Silent Play® by Paola Rossi
- Produkcja: La Piccionaia S.C.S. – Centro di Produzione Teatrale

Projekt został opracowany przy wsparciu Włoskiej Agencji Młodzieży w ramach programu Erasmus+, w projekcie 2GATHER – Building Quality and Emotional Resilience in Youth Work on Gender Equality, realizowanym przez Progettomondo ETS we współpracy z: Stowarzyszeniem Wspierania Działań Młodzieży Cz-ART, Asociación Madre Coraje, Open Education Centre Foundation, Südwind – Verein für Entwicklungspolitik und Globale Gerechtigkeit oraz La Piccionaia S.C.S.

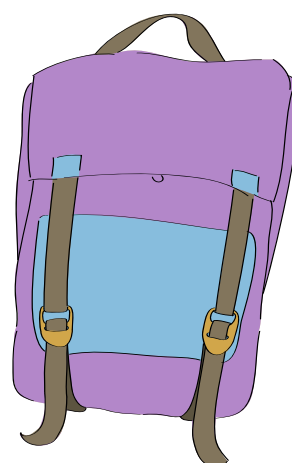
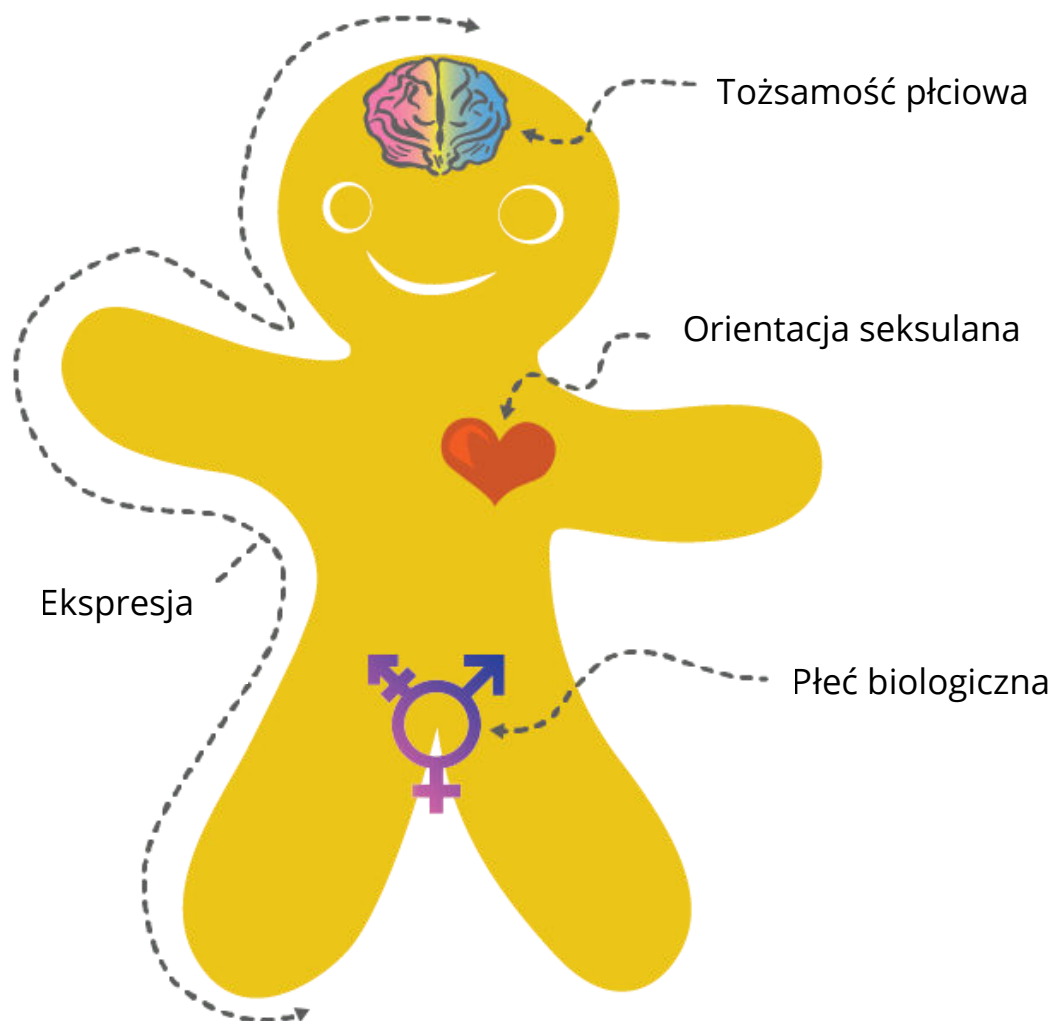
Pełne informacje o zasadach licencji znajdziesz na stronie CC BY 4.0.

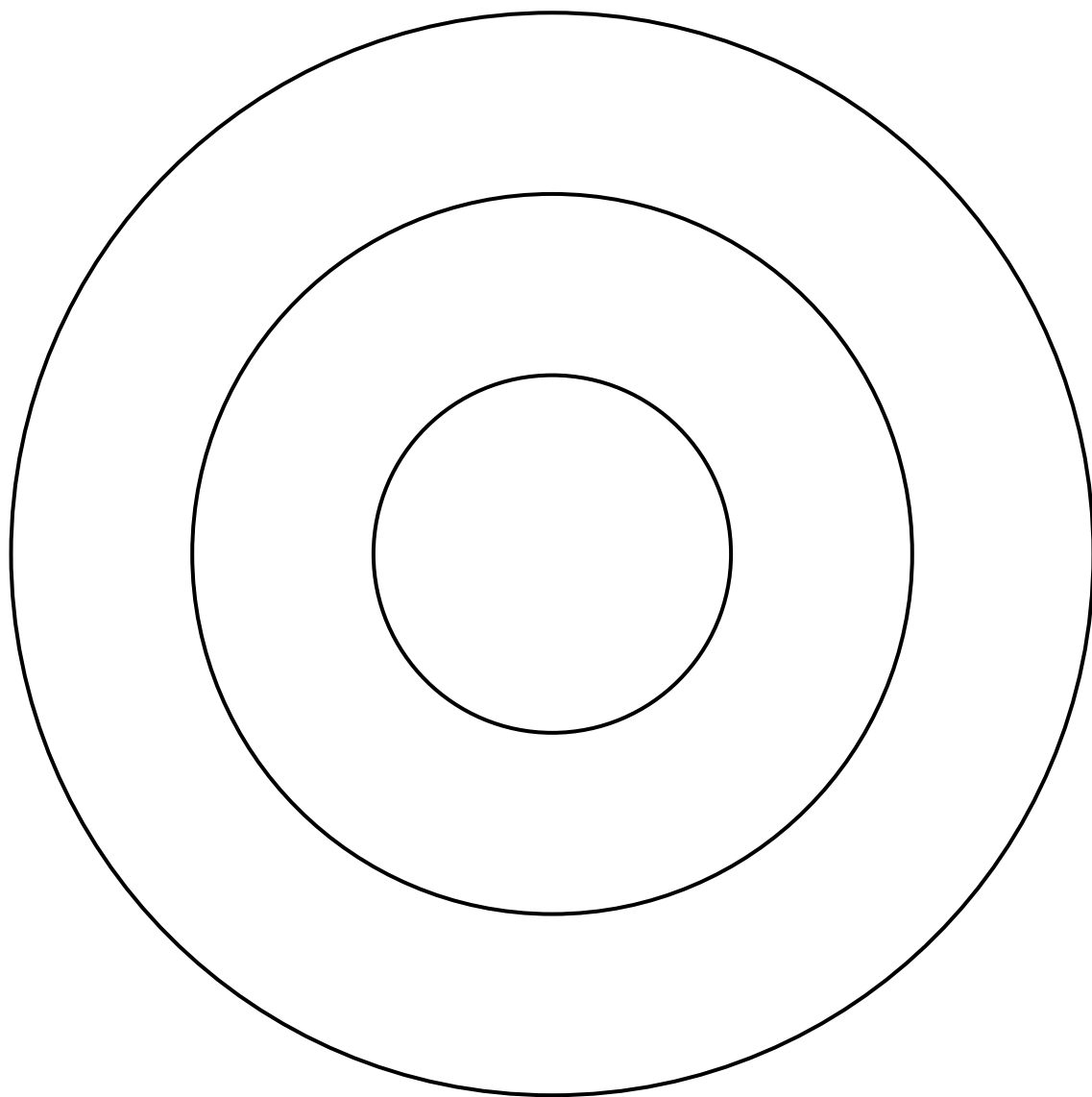
Narzędziownik dla osób
pracujących z młodzieżą
Tworzenie bezpiecznego i otwartego
dialogu na temat płci

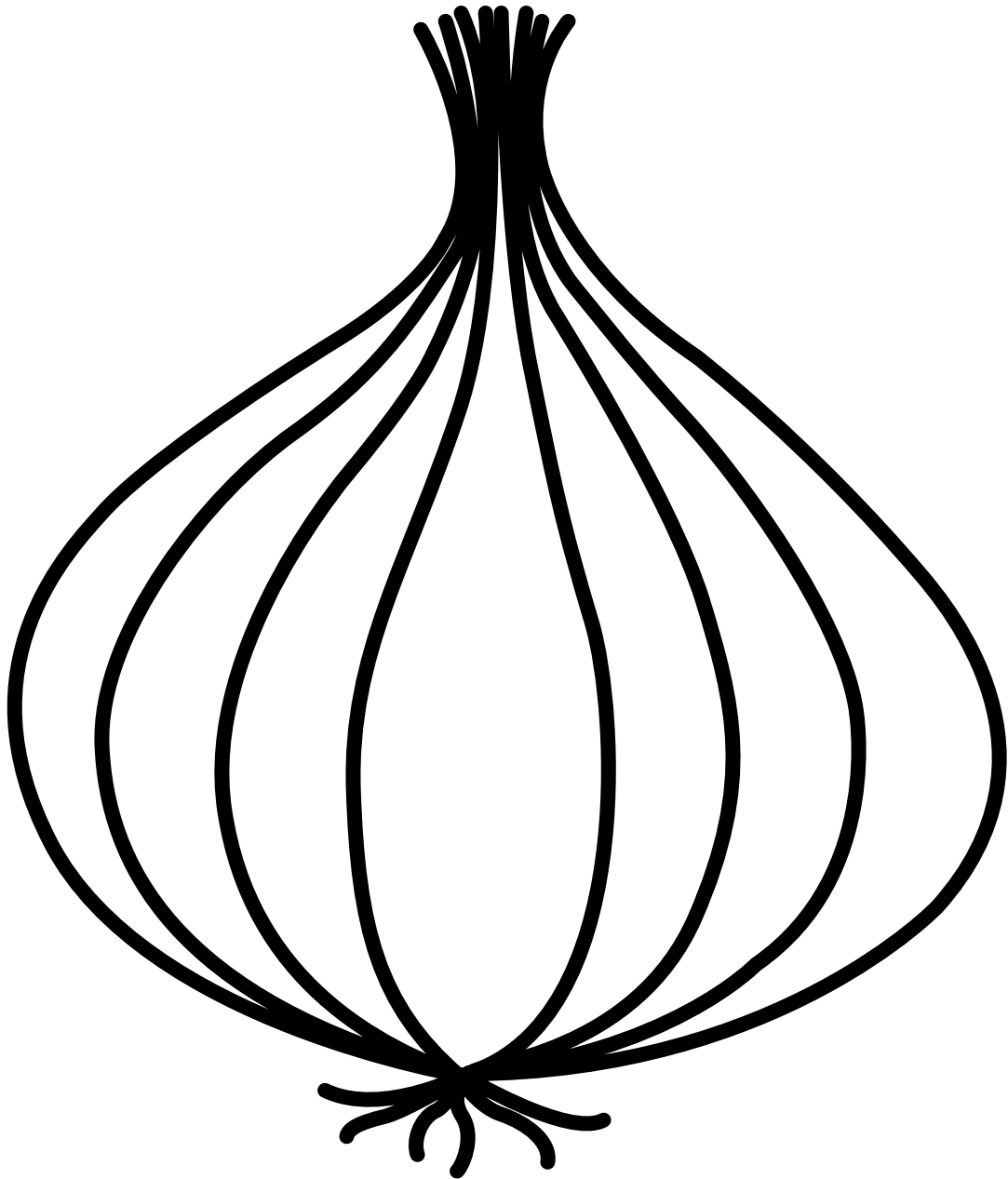


Załączniki

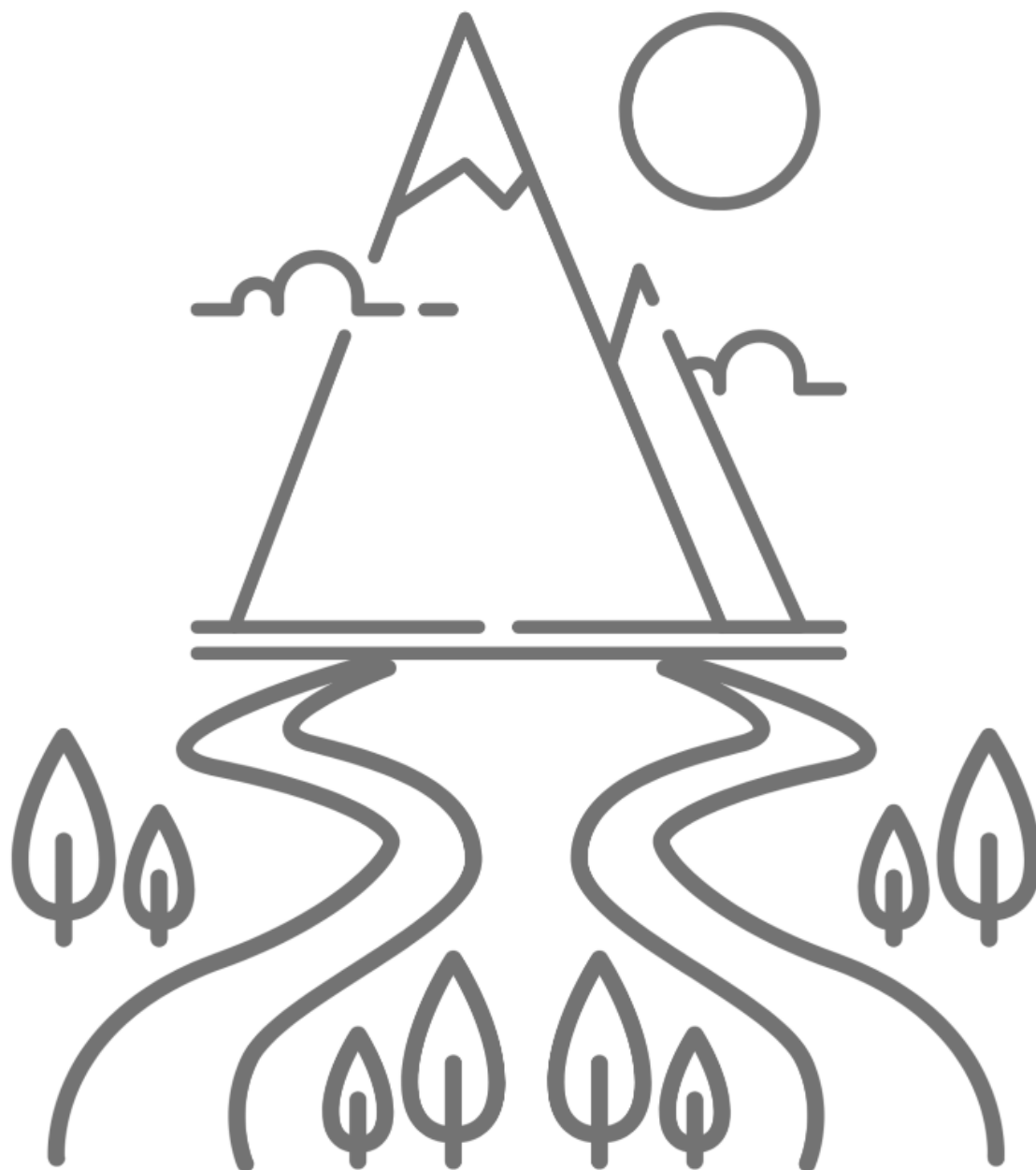








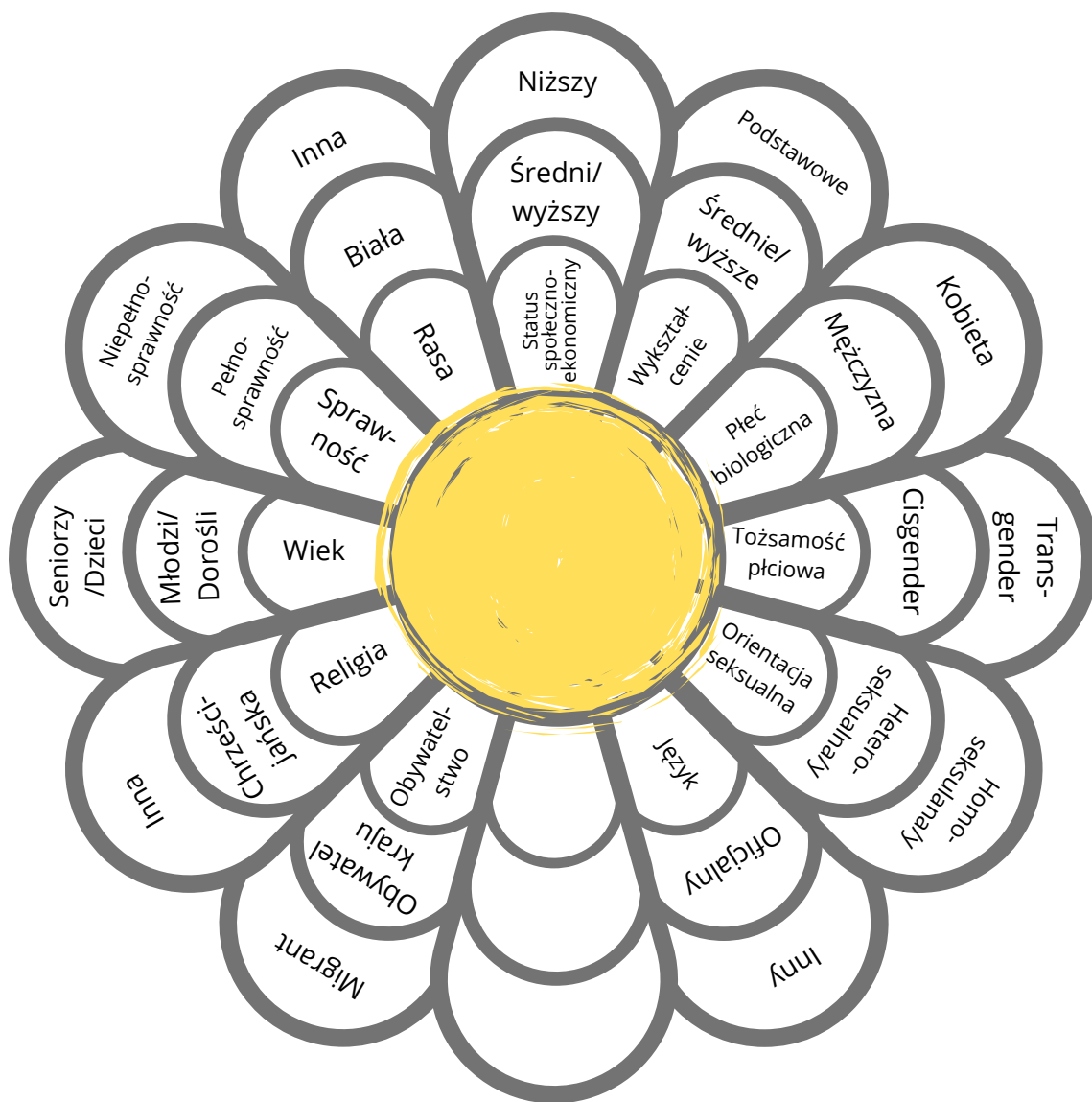
MOIM MARZENIEM JEST ...



**Moja własna
przemiana**

**Wspieranie
innych osób**

**Zmiana
społeczeństwa**



Power Flower daje mi siłę do...

