

**I TY MOŻESZ PRACOWAĆ Z WIEŹNIAMI - GARŚĆ
PORAD I PRZYKŁADY ĆWICZEŃ Z OBSZARÓW:
DYSKRYMINACJI, WIEDZY O UNII EUROPEJSKIEJ I
KOMPETENCJI ZAWODOWYCH ZEBRANYCH W
PROJEKCIE „E.U.R.O.P.E – EUROPEAN UNION RAPPROCHEMENT FOR
OFFENDERS AND PUPILS EDUCATION”**



Redakcja: Maciej Sopyło, Zuzanna Piechowicz

Korekta: Aleksandra Borek

Zdjęcia: Eliza Proszczuk

Publikacja bezpłatna, nieprzeznaczona do sprzedaży.

Publikacja dostępna na stronie: www.europe-project.eu

Patronat: Rzecznik Praw Obywatelskich, Stowarzyszenie 'NIGDY WIĘCEJ', Stowarzyszenie Młodych Dziennikarzy „POLIS”

Opracowanie dostępne jest na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-NC-SA 4.0).

Projekt „E.U.R.O.P.E - European Union Rapprochement for Offenders and Pupils Education”, zrealizowano w ramach działania 2.3 „Projekty Społeczeństwa Obywatelskiego” programu „Europa dla Obywateli”.

Spis treści

O projekcie E.U.R.O.P.E.....	5
Praca z więźniami i więźniarkami.....	10
Od czego zacząć?.....	12
Jak pracować?.....	15
Jak przygotować dobry scenariusz?.....	17
Budowa scenariusza zajęć.....	19
Cykl Kolba.....	22

Przykładowe scenariusze pracy z więźniami i więźniarkami wypracowane w projekcie E.U.R.O.P.E

Część I – Ćwiczenia służące poznaniu się uczestników oraz rozruszaniu grupy.....	23
Część II – Uwspólnianie celów i zasad pracy.....	29
Część III – Ćwiczenia merytoryczne.....	31
Część IV – Podsumowanie i ewaluacja.....	50
Inspiracje.....	51
Gazety więzienne jak forma edukacji	53
Definicje pojęć najczęściej używanych w działaniach antyrasistowskich.....	55

Drogie Czytelniczki i Czytelnicy,

Oddajemy w Państwa ręce publikację podsumowującą doświadczenia edukacyjne projektu „E.U.R.O.P.E – European Union Rapprochement for Offenders and Pupils Education”.

Pisaliśmy ją z myślą o wszystkich, którzy już pracują z więźniami i więźniarkami oraz z myślą o tych, którzy dopiero rozważają podzielenie się swoją wiedzą i umiejętnościami z odbywającymi kary w więzieniach. Doświadczeni w pracy z więźniami i więźniarkami znajdą tu nową inspirację, niedoświadczeni – zachętę: wielu z Państwa wie i umie coś, czym warto podzielić się z tymi, którzy dziś są za kratami i którzy w większości zza nich wrócą.

Dlaczego warto? Dlaczego TRZEBA z nimi pracować?

Nasza publikacja odpowiada na wątpliwości i najczęściej pojawiające się na poziomie decyzji o pracy z więźniami i więźniarkami pytania, podpowiada, jak myśleć o zajęciach, jak zbudować scenariusz. Wreszcie, zawiera ćwiczenia, które wolontariusze i wolontariuszki oraz aktywistki i aktywiści zrealizowali/zrealizowały w ramach projektu E.U.R.O.P.E w zakładach karnych Węgier, Grecji i Polski.

Życzymy powodzenia w pracy z więźniami i więźniarkami!

Maciej Sopyło – z więźniami i więźniarkami pracuje od dwunastu lat. Trener, kryminolog. Absolwent Instytutu Profilatyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego, prezes (pracującego m.i.n z więźniami i więźniarkami) Stowarzyszenia Młodych Dziennikarzy „Polis”, doktorant Instytutu Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk, trener Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka.

Zuzanna Piechowicz – Z więźniami i więźniarkami pracuje od trzech lat. Trenerka, dziennikarka, sekretarz redakcji Radia TOK FM, wiceprezeska Stowarzyszenia Młodych Dziennikarzy „Polis”. Prowadząca audycje „Idealna niedziela” poświęconej nowym nurtom w myśli społecznej. Publikowała m.in. w „Wysokich obcasach”, „Kontakcie” i „Replike”.

O projekcie E.U.R.O.P.E

„E.U.R.O.P.E – European Union Rapprochement for Offenders and Pupils Education” to projekt realizowany przez Collegium Civitas w partnerstwie z pracującymi z więźniami i więźniarkami oraz zagrożoną wykluczeniem młodzieżą organizacjami pozarządowymi z trzech krajów: Grecji (Amaka NGO), Węgier (Valto-sav Alapitvány) oraz Polski (Fundacja „Sławek”).

Celem projektu E.U.R.O.P.E. było wzmocnienie europejskiej identyfikacji więźniów i więźniarek oraz młodzieży ze środowisk zagrożonych przestępczością i marginalizacją oraz zwiększenie ich zaangażowania obywatelskiego w kwestie społeczne.

Od października 2015 roku Collegium Civitas wraz z organizacjami partnerskimi zorganizowało w tym celu:

- warsztaty dla 86 wolontariuszy i wolontariuszek, aktywistów i aktywistek zainteresowanych pracą z więźniami w Warszawie (7-10 kwietnia), Atenach (18-21 kwietnia) i Budapeszcie (7-10 maja),
- szkolenia dla 54 funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej oraz dla 54 pracowników i pracowniczek organizacji pozarządowych pracujących z więźniami w Atenach (3 - 6 czerwca), Budapeszcie (25 - 28 czerwca) i Warszawie (4-7 lipca).

Szkolenia i warsztaty były okazją do międzynarodowej wymiany doświadczeń w zakresie metod pracy z więźniarkami i więźniami. Trenerami i ekspertami spotkań była kadra naukowa Collegium Civitas: prof. dr hab. Paweł Dobrowolski, prof. dr hab. Rafał Pankowski, Ryszard Michalczyk, przedstawiciele partnerskich organizacji: Dafni Kalafati, Niovi Stavropoulou, Artemis Papamarinopoulou, Sofia Korditis, Mercedes Mészáros, Lidia Linder, David Csizovszki, Anna Gal, Andras Giba, Kornel Posa, Żaneta Łagodzińska, Marek Łagodziński, Krzysztof Łagodziński, oraz Mihaly Somogyvari, Titanilla Fiath, Agnes Koka, Andrea Marton, Kaloczi Andrea, Farnas Istvan Geza, Csilla Katona, Matilnta Chatzipanagiotu, Ioanna Valsamidou, Aikaterini Katsoula,

Jan Dąbkowski, Maria Nielaczna, Maria Thun-Janowska, a także trenerzy i trenerki Stowarzyszenia Młodych Dziennikarzy „Polis” Zuzanna Piechowicz, Maciej Sopyło i Stowarzyszenia „Nigdy Więcej”: Stanisław Czerczak, Anna Tatar.

Kluczowym elementem projektu była praca z więźniarkami/więźniami oraz zagrożonymi wykluczeniem. Warsztaty dla nich prowadzone były we wszystkich trzech krajach realizacji projektu i objęły 374 więźniarek i więźniów i 98 młodych ludzi zagrożonych wykluczeniem. Zajęcia dla nich prowadziły/prowadzili:

- w Polsce: Karolina Czarnecka, Sylwia Kaczor, Katarzyna Chotkowska, Aleksandra Niedziela, Paulina Kuczma
- w Grecji: Daphne Kalafati, Markela Sitara, Andreas Tsagronis, Rafaela Panagaki, Eleni-Theodora Zafeiropoulou, Anna Patrikakou, Maria Pesli, Fotini Stefani, Niovi Stavropoulou, Vicky Strataki, Patricia Kouveli, Chrysoula Plakioti
- na Węgrzech: Lilla Patterman, Gábor Magyar, Dóra Lengyel, Sarolta Bihary, Diána Doktor, Laura Kata Szegi, Sarolta Bihary, Klaudia Szűcs, Nóra Zellei, Kitty Kovács, Judit Ungár

Zajęcia prowadzone były metodami aktywnymi, włączającymi uczestników/uczestniczki i pozwalającymi im wykorzystać swoje umiejętności, wiedzę oraz doświadczenie. Zajęcia dotyczyły wszystkich trzech obszarów tematycznych projektu: problemu wykluczenia i dyskryminacji, praw człowieka oraz wiedzy o Unii Europejskiej oraz kompetencji zawodowych na wspólnym rynku pracy.

Projekt podsumowała dwudniowa konferencja w Warszawie (13-14 marca 2017).

Aleksandra Borek, Collegium Civitas, koordynatorka projektu

Organizacje realizujące projekt

Lider projektu: Collegium Civitas

Collegium Civitas jest jedną z wiodących niepublicznych uczelni akademickich w Polsce, o uznanej i ugruntowanej pozycji na mapie szkolnictwa wyższego w kraju i poza jego granicami. Uczelnia działa jako organizacja non-profit, intensywnie inwestując w badania naukowe i podnoszenie poziomu edukacji od blisko dwóch dekad. Misją uczelni jest tworzenie środowiska akademickiego sprzyjającego myśleniu i działaniu poprzez kształcenie na najwyższym poziomie, umożliwienie zdobycia umiejętności praktycznych, poszerzanie horyzontów oraz kształtowanie dojrzałych postaw obywatelskich.

Collegium Civitas jest wielodyscyplinarną i wielokulturową, nowoczesną uczelnią o charakterze międzynarodowym, rozpoznawalną, cenioną przez pracodawców i atrakcyjną dla studentów, działającą pod patronatem pięciu instytutów nauk społecznych – Polskiej Akademii Nauki: Instytutu Filozofii i Socjologii, Instytutu Historii, Instytutu Studiów Politycznych, Instytutu Sztuki oraz Instytutu Slawistyki.

Partner projektu: Fundacja „Sławek”

Fundacja „Sławek” założona w 1998 roku przez rodzinę Państwa Łagodzińskich, a swój początek miała w postaci drobnych działań filantropijnych rodziny zapaleńców... dziś jest jedną z prężnie działających organizacji pozarządowych wspierających więźniów, byłych więźniów i ich bliskich, dzieci i rodziny. Od 2008 r. posiada status organizacji pożytku publicznego. Fundacja „Sławek” niesie pomoc i wsparcie więźniom, byłym więźniom, skazanym i osadzonym od ponad osiemnastu lat. Ponadto Fundacja pomaga rodzinom i bliskim osób osadzonych. Po wyjściu na wolność osadzeni otrzymują wsparcie i pomoc w znalezieniu pracy, noclegu, doraźnej pomocy finansowej oraz odbudowaniu relacji z rodziną i bliskimi. Tym, którzy nie mają zawodu Fundacja pomaga zdobyć kwalifikacje

i zawód. Od 2000 r. Fundacja „Sławek” prowadzi Ośrodek resocjalizacji i readaptacji społecznej w Mieni. Czas pobytu w ośrodku jest czasem, w którym Ci, którzy przebywają w Ośrodku mają znaleźć pracę i mieszkanie. Przebywając w Mieni beneficjenci programu muszą przestrzegać regulaminu pobytu, którego najważniejszy punkt stanowi zakaz spożywania alkoholu i zakaz przebywania w Ośrodku pod wpływem alkoholu oraz innych środków odurzających. Zakaz ten gwarantuje naszym beneficjentom bezpieczne miejsce, w którym mogą znaleźć przyjazne warunki w pierwszych dniach na wolności. Misją Fundacji „Sławek” jest pomoc osobom przebywającym w więzieniach, schroniskach dla nieletnich i zakładach poprawczych w bezpiecznym powrocie do społeczeństwa i rodziny a także wszelkie działania na rzecz pojednania i zbliżania rodzin dotkniętych izolacją.

Partner projektu Valto – sav Alapítvány

Fundacja Valto-sav Alapítvány jest organizacją pozarządową wspierającą reintegrację społeczną oraz zawodową wszystkich osób powiązanych z przestępczością w jakikolwiek sposób, tj. osób przebywających w areszcie lub będących po odbyciu kary oraz ich bliskich.

Istotę naszej działalności można najlepiej określić jako ciągłą opiekę – poznajemy naszych podopiecznych najpierw w zakładzie karnym, a następnie pomagamy im podczas trudnego okresu przed, w trakcie lub po zwolnieniu z więzienia. Zajmujemy się również wsparciem cywilnym.

Jesteśmy pewni, że wraz z naszym doświadczeniem możemy tworzyć bezpieczne relacje międzyludzkie/wspierające/obywatelskie w zakładzie karnym poprzez zdobywanie i stabilizację zaufania, zapewnienie trwałego bezpieczeństwa emocjonalnego oraz wsparcie zaangażowanej społeczności, dzięki czemu możemy budować fundamenty łagodzące kryzys przed i po zwolnieniu z więzienia oraz zapobiegać recydywie. Nasz program rozpoczął się w 1997 roku w ramach innej organizacji. W sierpniu 2002 roku zaczęliśmy pracować jako niezależna organizacja.

Partner projektu AMAKA n.g.o

AMAKA została założona w Atenach w 2008 roku, aby wspierać i pomagać grupom podatnym na zagrożenia. Główne działania koncentrują się wokół problemów społecznych.

AMAKA zajmuje się projektowaniem i wdrażaniem odpowiednich programów, jednocześnie – w zależności od programu – szuka wsparcia innych organizacji lub osób, aby realizować swoje cele przy pomocy najbardziej odpowiednich specjalistów w sektorze, którzy dzielą te same przekonania i obawy.

Nasza metodologia polega na wyszukiwaniu długoterminowych programów dotacyjnych i wsparcia ze strony społeczeństwa lub prywatnych organizacji, abyśmy mogli nieść potrzebną pomoc terapeutyczną. Realizując nasze działania polegamy na pracy wolontariuszy, sponsorach i darowiznach od poszczególnych osób i firm, oraz na współpracy z innymi NGO, greckimi i zagranicznymi instytucjami, jak i również na europejskich programach dotacyjnych.

Naszym celem jest organizowanie i prowadzenie warsztatów, które skierowane są przede wszystkim do młodych ludzi mieszkających w miastach, imigrantów, ubogich grup społecznych oraz do wszystkich, którzy chcą wyrazić siebie poprzez sztukę. Główną formą ekspresji – punktem wyjścia na początku naszej wspólnej podróży – jest wykorzystanie różnych form sztuki reprezentatywnej i wizualnej, głównie teatru, fotografii i filmu.

Chcemy znieść wykluczenie społeczne i izolację, aby rozwijać umiejętności społeczne oraz wiedzę w otwartym środowisku sprzyjającym twórczemu uczeniu się, akceptacji i współpracy. Międzykulturowe programy i terapia poprzez sztukę jest naszą platformą służącą do realizacji tych wszystkich celów.

PRACA Z WIĘŹNIAMI I WIĘŹNIARKAMI

Maciej Sopyło

Do więzienia może dziś trafić każdy. Nie mam na myśli trafienia tam z wyrokiem, choć to też prawda. Do zakładu karnego może dziś trafić każdy, kto chce podzielić się tym, co umie, z odbywającymi tam karę.

Dlaczego warto? Mnie wystarcza wiara w drugą szansę. Wierzę, że każdy z nas kiedyś jej potrzebował lub będzie potrzebować. Wierzę, że wielu więźniów ją wykorzysta. Pobyt za kratami może być okazją do zdobycia nowych umiejętności. Często tych niezbędnych w życiu, pozwalających uczciwie żyć i zarabiać. Znam byłych więźniów i więźniarki, którzy/które skorzystali z szansy i żyją dziś normalnie.

Tych, którzy w drugą szansę nie wierzą, przekona być może drugi argument: więźniowie kiedyś wyjdą na wolność. ONI cały czas wychodzą. Kary dożywotniego pozbawienia wolności to margines wyroków. 31 stycznia 2017 roku na ogólną liczbę 65909 skazanych (w tym 2297 kobiet) Ci z wyrokiem dożywotniego pozbawienia wolności stanowili 0,6 procent! - 415 osób, w tym 14 kobiet. A przecież i oni/one mają szansę wyjść na wolność. Jakbyśmy nie zaostrzali kodeksu karnego, jakbyśmy nie wydłużali pobytu więźniów za kratami, tej prostej zasady nie zmienimy.

Większość, ba! niemal wszyscy więźniowie i więźniarki opuszczają kiedyś więzienia. Wrócą na naszą stronę muru. Do nas. Do społeczeństwa. Jeśli nie będziemy z nimi pracować, na pewno nie wrócą lepsi. Możemy nie robić nic, czekać i bać się ich powrotu. Lub zrobić to, co jest w interesie ich- skazanych, ale także nas, ludzi (dziś!) wolnych – pracować z nimi. Możemy zżymać się, gdy usłyszymy, że dyrektor któregoś z zakładów karnych udzielił więźniowi zgody na posiadanie własnego laptopa lub uznać, że to dobrze – bez obsługi komputera w dzisiejszym świecie przecież ani rusz.

Więcej zobacz TEDex Warsaw: <https://www.youtube.com/watch?v=7AoB-mSJ6ns>.

Potrzeby

Na jednym z moich zajęć za kratami spytałem uczestników/uczestniczki, czy wiedzą, że w niektórych zakładach więźniowie i więźniarki – tacy, jak oni - prowadzą z pomocą wychowawców i wychowawczyń blogi w Internecie (zobacz np. <http://ewkratke.blog.pl/>).
- A co to jest blog? - padło pytanie. A co to jest Internet? - padło kolejne.

Wyobraźmy sobie więźnia lub więźniarkę, który/która opuszcza zakład karny po dwudziestu, a nawet „tylko” dziesięciu czy pięciu latach pobytu za kratami. W więzieniu pracował/pracowała w kuchni, świat zewnętrzny zna z telewizji. Zastanówmy się, jak w ciągu pięciu, dziesięciu, dwudziestu lat zmieniło się nasze otoczenie – dom, praca, ulice wokół nas, sposób, w jaki płacimy w sklepach, kupujemy bilety, załatwiamy sprawy w urzędzie czy korzystamy z Internetu. Pięć-dziesięć lat temu można było nie korzystać z sieci.

A dziś? Da się?

Osobom skazanym – jak wielu na wolności - brakuje wiedzy i umiejętności. Tych twardych – pozwalających wykonywać jakiś zawód i utrzymać rodzinę. I tych miękkich – jak umiejętność pracy w zespole, pracy pod presją czasu, rozwiązywania konfliktów, dyskusji z szacunkiem dla oponenta, kulturalnego upominania się o swoje – umiejętności niezbędnych, pozwalających funkcjonować w domu, w pracy, załatwiać sprawy w urzędzie.

Posiadasz jakieś? To rozważ podzielenie się nimi z więźniami/więźniarkami.

Żeby to robić nie musisz zakładać sobie wielkich celów resocjalizacyjnych. Za kratami jest wielu ludzi, którzy potrzebują przede wszystkim kompetencji. Jeśli nauczą się szukać pracy, posługiwać się komputerem czy budować relacje z dziećmi, szanse na to, że więcej nie popełnią przestępstwa, nie skrzywdzą nikogo, wzrosną. Wiele z tych kompetencji możesz pomóc im zbudować właśnie TY.

OD CZEGO ZACZAĆ?

Maciej Sopyło

1. Zastanów się, co potrafisz, w czym masz doświadczenie,
2. Pomyśl, których z tych rzeczy może nie potrafić więzień lub więźniarka a co przyda się mu/jej na wolności (lub w zakładzie! Tam też trzeba żyć!),
3. Przemyśl, jak tego nauczyć,
4. Porozum się – sam, lub jeszcze lepiej, za pośrednictwem mającej już doświadczenie i zaufanie organizacji - ze Służbą Więzienną i zacznij pracować z więźniami/więźniarkami.

Co musisz wiedzieć, zanim zaczniesz?

1. **Więźniów i więźniarki traktuj jak każdą inną grupę, z którą przychodzi Ci pracować.**

Do zakładów karnych wchodzę jako prowadzący zajęcia od lat i nigdy nie czułem się w nich zagrożony. Podobne doświadczenia mają moi koledzy i koleżanki. Choć uczestniczkami i uczestnikami Twoich zajęć mogą być osoby z długimi, nawet dożywotnimi wyrokami, odbywający karę za ciężkie zbrodnie, do udziału w Twoich zajęciach wybierze ich Służba Więzienna, która nie zaryzykuje dopuszczenia osoby niebezpiecznej. Z resztą tym, którzy zostali wybrani do udziału stwarzanie problemów zwyczajnie się nie opłaca.

Nigdy nie pytaj uczestników/uczestniczek, za co odbywają wyrok. Ta wiedza nie jest Ci potrzebna, a wręcz może przeszkodzić Ci w równym ich traktowaniu. Jeśli zechcą, sami/same Ci powiedzą. Funkcjonariusze/funkcjonariuszki patrzą na więźniów/więźniarki przez pryzmat tego, co zrobili/zrobiły, Ty masz wnieść do więzienia inne spojrzenie.

Choć nic nie stoi na przeszkodzie, żebyś na czas zajęć skracał dystans Ty-uczestnicy/uczestniczki (ja szybko przechodzę na „ty”), pamiętaj, że na teren zakładu wszedłeś w konkretnej roli. Więźniowie/więźniarki mogą zwracać się do Ciebie z różnymi prośbami, np. o przyniesienie krzyżówek, filmu czy wyniesienie listu. Spełnianie tych prośb bez wiedzy Służby Więziennej może sprawić, że stracisz zaufanie funkcjonariuszy/funkcjonariuszek, a to może zakończyć Twoją pracę na terenie zakładu.

2. Więzienie narzuca pewne ograniczenia także Tobie, prowadzącemu zajęcia.

Kontakt z zakładami karnymi i praca w nich uczy cierpliwości. Żeby wejść na teren zakładu karnego, musisz mieć zgodę jego dyrektora/dyrektorki.

Pamiętaj o odpowiednim stroju – warto i w tym elemencie zadbać o komfort uczestników/uczestniczek i – to rada zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn – wybrać strój neutralny. Ja wchodząc do zakładu w roli prowadzącego zajęcia nie wkładam garnituru czy nawet marynarki, żeby nie budować dystansu, nie używam zbyt mocnych perfum (więźniarki najczęściej nie mają do nich dostępu), staram się po prostu wyglądać przyzwoicie.

Przy wejściu musisz pokazać dokument potwierdzający Twoją tożsamość i poczekać na funkcjonariusza/funkcjonariuszkę, który/która będzie Twoim opiekunem/opiekunką na terenie zakładu. Swoją komórkę i inny sprzęt elektroniczny będziesz musiał/musiała zostawić

w depozycie przy wejściu. Na terenie zakładu musisz wykonywać polecenia Służby Więziennej.

3. Uczestnicy/uczestniczki Twoich zajęć przyjdą na pierwsze spotkanie z różnym nastawieniem.

Na moich zajęciach miałem cały przekrój motywacji: od osób, które wiedziały, czego będzie dotyczyć spotkanie i chciały na nim być, przez takie, które nie znały tematu zajęć, po osoby, których jedyną motywacją było opuszczenie na chwilę swoich cel. Do Ciebie należy takie przedstawienie tematu, by zdobyć uwagę uczestników/uczestniczek i zamienić motywację zewnętrzną („doprowadzili mnie, to jestem”) w wewnętrzną („jestem tu, bo chcę”).

Po pierwszych zajęciach w jednym z zakładów podszedł do mnie kiedyś więzień. - Słuchaj, ja grypsuję, ja nie będę tu się z Tobą wygłupiał, ale chcę tu chodzić, żeby wyjść celi – usłyszałem. Zgodziłem się, poprosiłem tylko, żeby nie przeszkadzał. Na kolejnych zajęciach ten więzień włączył się jednak do pracy – ćwiczenia były na tyle ciekawe, że nie umiał się powstrzymać.

JAK PRACOWAĆ?

Maciej Sopyło

Rola: animator, metoda pracy: animacja grup

Nie planuj wykładów, ta forma wychodzi dobrze tylko wybitnym mówcom. W pracy z grupami najlepiej sprawdza się aktywizacja uczestników/uczestniczek, zapraszanie ich do samodzielnego odkrywania wiedzy, podwyższania umiejętności w praktyce, uczenie się od siebie nawzajem i na własnych błędach. Na przykład: zamiast wygłaszać pogadankę o tym, jak rozmawiać z dzieckiem – przygotuj ćwiczenie z odgrywaniem scenek. Zamiast wykładu o tym, jak dobrze pisać - zrób ćwiczenie z pisania, następnie zaproś autorów do głośnego przeczytania tekstów a pozostałe osoby – do wcielenia się w role redaktorów.

Warsztat pozwala Ci stosować różne metody i techniki pracy: burzę mózgów, mind map, pokaz i omówienie fragmentu filmu, mini-wykład, pracę indywidualną, pracę w małych grupach, pracę na forum, dyskusję, pracę z przykładami i wiele innych. Umiejętny ich dobór pozwoli Ci stworzyć z uczestników grupę, zbudować (nawet w więzieniu) dobrą atmosferę do nauki. Metody aktywne mają tą przewagę nad wykładem, że są okazją do nauki także przez doświadczenie i przeżywanie.

Podczas warsztatów Twoje zadanie to: być animatorem/animatorką. Animator/animatorka nie jest nauczycielem, wodzem. Nie musi posiadać dogłębnej, eksperckiej wiedzy w dziedzinie, w której pracuje z grupami. Dobrze, jeśli ma w niej nieco większe od reszty uczestników doświadczenie. Musi za to chcieć rozwijać się i uczyć wraz z grupą. Jego/jej zadaniem jest inicjować procesy w grupie. Dawać bodziec do rozwoju, uczenia się. Zatrzaszczyć się o ciągłość pracy. O panującą atmosferę. O to, by uczestnicy i uczestniczki chcieli/chciały brać udział w spotkaniach, wspierali/wspierały się i uczyli/uczyły od siebie. Odpowiedzialny animator/odpowiedzialna animatorka dba, by wychować innych animatorów/animatorki –

osoby umiejące inicjować pracę zespołową, które wezmą na siebie część odpowiedzialności za rozwój grupy².

Grupa

Praca metodami aktywnymi to nie wykład, tu liczba uczestników/uczestniczek ma znaczenie. Grupa początkowa powinna być na tyle duża, by mogła pracować nawet wtedy, gdy paru/parę jej członków/członkiń zrezygnuje. Rezygnacja to naturalny proces. W więzieniu musisz brać pod uwagę także niezależne od uczestników/uczestniczek czynniki uniemożliwiające im kontynuowanie udziału w spotkaniach – szczęśliwe dla więźniów/więźniarek, jak koniec wyroku czy przedterminowe warunkowe zwolnienie lub skierowanie do pracy, czy po prostu od nich niezależne, jak przeniesienie do innego zakładu karnego.

Co do zasady, im większa grupa, tym trudniej Ci poświęcić każdemu/każdej jej członkowi/członkini należną mu/jej uwagę i tym większym wysiłkiem jest przeprowadzenie zajęć. Jeśli prowadzisz zajęcia sam, komfortowo będzie Ci się pracować w grupie 8-12, maksimum 15 (ale to już dużo!) osób. Warto jednak prowadzić zajęcia we dwóch lub nawet trzech prowadzących. Wtedy grupa może liczyć nawet 20-24 osoby. Oczywiście, liczebność grupy zależy w dużej mierze od tego, jakiego rodzaju zajęcia i pracę planujesz, jakie cele zakładasz i jakie rezultaty chcesz osiągnąć.

JAK PRZYGOTOWAĆ DOBRY SCENARIUSZ?

Maciej Sopyło

Twoje umiejętności prowadzenia zajęć będą rosły wraz z doświadczeniem. Na początku musisz pamiętać o kilku zasadach:

1. Pomyśl, co jest celem Twoich zajęć („Celem zajęć jest...”? Jakie rezultaty chcesz osiągnąć („Po zajęciach uczestnik uczestnika: wie...potrafi...rozumie...”)?
2. Pomyśl, jakie ćwiczenia pomogą Ci osiągnąć zakładane cele i rezultaty? Wprowadzając ćwiczenie do scenariusza, musisz wiedzieć, po co je robisz.
3. Planując swój warsztat dobrze przemyśl, ile czasu potrzebujesz na dane ćwiczenie.
4. Na początku (scenariusza, cyklu spotkań) umieść proste ćwiczenia umożliwiające uczestnikom/uczestniczkom poznanie się, podniesienie poczucia bezpieczeństwa, wypracowanie zasad współpracy. W więzieniu bardzo trudno o zaufanie, ale im lepszą atmosferę do nauki stworzysz, tym więcej osiągniesz.
5. Im lepiej i dokładniej rozpiszesz swój scenariusz, tym łatwiej będzie Ci podczas zajęć.

Przykład dobrze opisanego scenariusza zajęć:

http://www.hfhr.org.pl/wielokulturowosc/documents/doc_144.pdf

6. Podczas zajęć reaguj na potrzeby grupy. Jeśli jakiś temat szczególnie zainteresował uczestników/uczestniczki, może warto poświęcić mu więcej czasu niż zaplanowałeś/zaplanowałaś?
7. Po każdym zajęciach warto zapytać uczestników/uczestniczki, czy spełniły ich oczekiwania, co by zmienili, dodali, co podobało się i będzie najbardziej przydatne.

Inspiracji do pracy aktywnymi metodami – poza niniejszą publikacją – znajdziesz mnóstwo. Pamiętaj, więźniów i więźniarki należy traktować jak każdą inną grupę. Oznacza to, że inspiracji dla siebie możesz szukać także w materiałach trenerskich przeznaczonych do pracy z innymi grupami, musisz tylko za każdym razem zastanowić się, czy dane ćwiczenie nadaje się (pod względem okoliczności przeprowadzania warsztatu, doświadczenia życiowego, wiedzy, stanu emocjonalnego uczestniczek/uczestników oraz celu warsztatu) do Twojego scenariusza. Ale jeśli nawet treść ćwiczenia nie pasuje, być może weźmiesz z niego metodę?

BUDOWA SCENARIUSZA ZAJĘĆ

Maciej Sopyło

Początek. Poznanie się uczestników/uczestniczek i przełamanie nieśmiałości

Każde prowadzone aktywnymi metodami zajęcia powinny zaczynać się od ćwiczeń umożliwiających uczestniczkom/uczestnikom poznanie swoich imion, przełamanie nieśmiałości, podniesienie pewności siebie w nowej grupie (przykłady – patrz dalej: Scenariusze część I – ćwiczenia służące poznaniu się uczestników/uczestniczek oraz rozruszaniu grupy) . Pominięcie tej części warsztatu spowoduje, że uczestnicy/uczestniczki będą mieć kłopot z realizacją bardziej skomplikowanych, merytorycznych ćwiczeń – bez nich warsztat się nie uda. Jej długość oraz przebieg zależy m.in. od tego, czy grupa się zna, w jakim wieku są uczestnicy/uczestniczki, czy są wśród nich osoby z niepełnosprawnościami, jak długo grupa będzie razem pracować.

Oprócz ćwiczeń ułatwiających poznanie i zapamiętanie imion, w tej części warsztatu warto omówić oczekiwania i obawy uczestników/uczestniczek oraz wypracować razem zasady współpracy - zachowania i komunikacji podczas warsztatów (patrz dalej: Scenariusze część II – uwspólnianie celów i zasad pracy). Tą część można także przeprowadzić nieco później, już po zetknięciu uczestników/uczestniczek z problemem i tematem warsztatów (patrz niżej).

Zetknięcie uczestników/uczestniczek z problemem i tematem warsztatów

Sama obecność, a nawet zainteresowanie warsztatem nie oznacza jeszcze, że uczestnik/uczestniczka skupi na nim swoją uwagę. Uwagę tą trzeba jakoś przyciągnąć, pozyskać. Temu służy zetknięcie uczestników i uczestniczek z problemem i tematem warsztatu. Zamiast opowiadać, dlaczego swoisz przed grupą, puść film, zaproponuj grę lub opowiedz historię z życia, która w niezaprzeczalny sposób: pokaże problem, dla którego się spotykacie i pozyska dla niego uwagę. Jeśli zrobisz to dobrze – pozyskasz do dalszej pracy także tych, którzy przyszli na spotkanie tylko dlatego, że nie mieli nic lepszego do roboty.

Potem pozostanie Ci jeszcze przedstawić temat spotkania. Bo problem i temat to zazwyczaj dwie różne sprawy, np. problemem może być dyskryminacja, tematem: jak się przed nią bronić.

Pokazanie uczestnikom/uczestniczkom fragmentu filmu, opowiedzenie historii czy zagranie w grę to wspólne doświadczenie, do którego możesz nawiązać w kolejnej części zajęć – zetknięcie z problemem i tematem będzie wtedy istotną częścią głównego ćwiczenia/ćwiczeń scenariusza.

Główne ćwiczenie/ćwiczenia scenariusza

Gdy uczestniczki/uczestnicy znają już swoje imiona, czują się nieco pewniej, wiedzą, po co się spotkały/spotkali i ustaliły/ustalili zasady współpracy, możesz przejść do głównego/głównych ćwiczeń merytorycznych. To one realizować mają w dużej mierze cele i rezultaty, które sobie założyłeś/założyłaś. Wybierając lub wymyślając ćwiczenia, zawsze sprawdzaj, czy pasują one do tego, co chcesz osiągnąć swoim działaniem.

Ćwiczenia powinny podtrzymywać zainteresowanie i energię grupy. Jeśli jest ich kilka, zadbaj, by opierały się na różnych metodach i technikach pracy (np. burza mózgów na forum, następnie praca na historiach w grupach) – pomoże to utrzymać dynamikę pracy.

Zamknięcie i ewaluacja warsztatu

Każde zajęcia wymagają podsumowania. Ten etap pozwala uczestnikom/uczestniczkom zastanowić się, co zyskali/zyskały, zapamiętać przeżycia i utrwalić to, czego się nauczyli/nauczyły. A Tobie – uzyskać informację zwrotną od uczestników/uczestniczek. Nie bój się krytycznych uwag, nie dyskutuj z nimi. Przyjmij je i podziękuj za nie. Informacja zwrotna od kogoś, że nie podałeś polecenia danego ćwiczenia nie musi oznaczać, że polecenia nie było – oznacza tyle, że przez kogoś nie było ono z jakiegoś powodu usłyszane. Jeśli przyjmiesz informację zwrotną i wysnujesz z niej konstruktywne wnioski, Twoje kolejne zajęcia będą jeszcze lepsze.

Istotnym elementem pracy animatora jest także sprawdzenie – najlepiej przez osoby niezaangażowane w realizację warsztatu - czy zajęcia zrealizowały zakładane cele i przyniosły oczekiwane rezultaty. Można to zrobić od razu po warsztacie, można - po jakimś czasie. Sprawdzenie, czy to, co zaplanowaliśmy i zrealizowaliśmy działa, da Ci odpowiedź na pytanie, czy projekt warto kontynuować. Bez przeprowadzenia tego procesu będziesz działać po omacku.

CYKL KOLBA

Maciej Sopyło

Scenariusz warsztatów możesz oprzeć na Cyklu Kolba. Składa się on z czterech kroków. Pierwszym jest **doświadczenie**. Daj uczestnikom wspólne doświadczenie w temacie, którego dotyczą Twoje zajęcia (patrz: zetknięcie uczestnika/uczestniczki z problemem i tematem warsztatu). Drugim jest **refleksja nad doświadczeniem**: zapytaj uczestników o to, co przed chwilą było ich udziałem (co czuli oglądając film, jakie mają refleksje, jak im się pracowało podczas zadania itd.). Twoja rola w dwóch pierwszych krokach sprowadza się do facylitacji procesu. Zmienia się dopiero na trzecim etapie – przedstawiasz w nim **teorię**, część wiedzy, porządkując to, co było udziałem uczestników (doświadczenie) i przedmiotem ich dyskusji (refleksja). Tutaj jesteś ekspertem poszerzającym wiedzę, porządkującym to, do czego doszła grupa – podającym definicję, wyjaśniającym różnice między pojęciami itd. Czwarty, ostatni, krok Cyklu Kolba to **zastosowanie zdobytej wiedzy w praktyce** – pokazanie lub, jeszcze lepiej, wspólne wypracowanie z uczestnikami/uczestniczkami odpowiedzi na pytanie: jak w praktyce wykorzystać zdobytą wiedzę?

Przykład zajęć opartych o Cykl Kolba:

1. Pokazuję uczestnikom zdjęcie lub film przedstawiający sytuację hejtowania chłopca przez grupę rówieśników (doświadczenie),
2. Pytam uczestników/uczestniczki, jakie emocje wywołał w film w nich – widzach, swoistych świadkach hejtu. Co mógł czuć hejtowany (chłopiec z filmu), a co czuli sprawcy hejtu? (refleksja),
3. Tłumaczę, czym jest hejt (teoria),
4. Pokazuję (lub dochodzę w dyskusji z grupą), jak realnie każdy/każda z nas może na co dzień walczyć z hejtem (praktyka).

PRZYKŁADOWE SCENARIUSZE PRACY Z WIĘŹNIAMI I WIĘŹNIARKAMI WYPRACOWANE W PROJEKCIE E.U.R.O.P.E

Opisane poniżej ćwiczenia i scenariusze sprawdziły się w pracy w zakładach karnych. Scenariusze nadesłały organizacje pracujące z więźniami i więźniarkami. Pod każdym ćwiczeniem/blokiem ćwiczeń podajemy osobę lub osobę i organizację, która poleca daną metodę.

Na potrzeby publikacji wydawanej drugiej wybraliśmy tylko fragmenty nadesłanych materiałów, dokonaliśmy także niezbędnych skrótów. Więcej scenariuszy i ćwiczeń i obszerniejsze ich omówienie znajdziesz na stronie www.europe-project.eu

Scenariusze część I – ćwiczenia służące poznaniu się uczestników oraz rozruszaniu grupy (tzw. ice breaker'y – ćwiczenia przełamujące lody oraz energizery – ćwiczenia podnoszące energię).

1) Imię plus przymiotnik (ćwiczenie wspierające zapamiętywanie imion) (10 min.)

Osoba prowadząca zaprasza uczestników/uczestniczki, by stanęli/stanęły w kręgu. Następnie tłumaczy ćwiczenie: każda osoba uczestnicząca wybiera sobie przymiotnik zaczynający się od pierwszej litery swojego imienia, który jakoś ją charakteryzuje. Dodatkowym atutem będzie, jeśli ta cecha może jakoś przydać się na tych warsztatach (np. Piotr piszący, Ania ambitna). Przymiotniki nie mogą się powtarzać. Można również wybrać rzeczownik (Grzegorz góra). Jeśli grupa jest nieduża (do 10-12 osób), kolejne osoby powtarzają przymiotniki/rzeczowniki i imiona poprzedników/poprzedniczek i dopiero potem podają swój przymiotnik/rzeczownik i imię.

Polis, Niezbędnik redaktora i dziennikarza prasy więziennej, Warszawa 2014.

2) Imię plus gest (ćwiczenie wspierające zapamiętywanie imion) (10 min.)

Osoba prowadząca zaprasza uczestników/uczestniczki, by stanęli/stanęły w kręgu. Każda osoba mówi swoje imię i przymiotnik zaczynający się od pierwszej litery jej imienia, który jakoś ją charakteryzuje, po czym wykonuje wybrany przez siebie gest (np. machnięcie ręką, przysiad). reszta osób powtarza imię i przymiotnik oraz gest. Ćwiczenie wykonują po kolei wszystkie osoby.

Polis, Niezbędnik redaktora i dziennikarza prasy więziennej, Warszawa 2014.

3) Dotknij każdej ściany (ćwiczenie ułatwiające przełamanie barier) (5 min.)

Zapytaj uczestników/uczestniczki, ile jest ścian w pomieszczeniu, w którym się znajdują. Następnie poproś, by każdy jak najszybciej dotknął wszystkich ścian i wrócił do kręgu. Ostatnia osoba oddaje fant.

Amaka NGO

4) Wojna kolan (ćwiczenie skracające dystans, przełamujące napięcie) (5 min.)

Podziel uczestników/uczestniczki na pary. Każda osoba ma za zadanie dotknąć kolan osoby z pary i zarazem nie dać mu/jej dotknąć własnych.

Amaka NGO

5) „Na odwrót” (ćwiczenie budujące koncentrację i uwagę) (7 min.)

Uczestnicy/uczestniczki chodzą po pomieszczeniu. Na komendę „stop” - zatrzymują się, na „start” - ruszają dalej. Po pewnym czasie osoba prowadząca dodaje dwie kolejne komendy - „skacz” i „klaskaj”. Po chwili zabawy zmienia znaczenie komend – na „stop” grupa ma ruszyć, na „start” - stanąć, na „skacz” - klasnąć, na „klaskaj” - podskoczyć.

Amaka NGO

6) Tezy (ćwiczenie przełamujące nieśmiałość i zachęcające do aktywności) (10 – 20 min)

Osoba prowadząca kładzie po jednej stronie sali kartkę z napisem „tak”, po drugiej - „nie”. Następnie czyta uczestnikom/uczestniczkom po kolei tezy. Uczestnicy/uczestniczki zajmują miejsca na skali tak-nie w zależności od swojej opinii. Po każdej tezie osoba prowadząca zaprasza ochotników/ochotniczki do uzasadnienia swojego stanowiska. Po kilku wypowiedziach pyta, czy ktoś dał się przekonać i chce zmienić miejsce. Przykładowe tezy:

Optymiści mają w życiu łatwiej niż pesymiści.

Resocjalizacja w więzieniu ma sens.

Każdy ma prawo mówić, co myśli, nawet jeśli przy tym kogoś obraża.

Polis, Niezbędnik redaktora i dziennikarza prasy więziennej, Warszawa 2014.

7) Przywitanie i przedstawienie się sobie (10 – 15 min)

Uczestnicy/uczestniczki krążą po sali, podają ręce i swoje imiona mijanym osobom. Po pewnym czasie, gdy wszyscy już mieli okazję się spotkać, osoba prowadząca zatrzymuje grupę i pyta, czy ktoś potrafi wymienić imiona osób, które mu/jej się przedstawiły.

Niezależnie od wyniku próby, prowadzący/prowadząca uruchamia grupę ponownie, tym razem jednak prosząc, by obok imienia podawać wybrany przez siebie kolor. Po pewnym czasie zatrzymuje grupę i pyta, czy ktoś może wymienić imiona i kolory osób, które spotkał. A może uda się to wspólnymi siłami? Niech każdy wymienia te imiona i kolory, które zapamiętał. Niezależnie od wyników próby osoba prowadząca zaprasza grupę do trzeciego etapu ćwiczenia: każdy podaje mijanym osobom swoje imię, kolor oraz słowo, które w tym konkretnym momencie oddaje jej/jego samopoczucie lub symbolicznie je wyraża (np. złość, ale także pędzący samochód). Po pewnym czasie prowadzący/prowadząca znów prosi o powtórzenie słów i imion osób, z którymi nawiązało się kontakt.

Amaka NGO, Maria Pesli

8) Równowaga w przestrzeni (10 min.)

Uczestnicy/uczestniczki spacerują swobodnie po całym pomieszczeniu, ale w taki sposób, by utrzymać równe rozłożenie spacerujących w sali – pilnują odstępów, unikają sytuacji, gdy wszyscy są w jednej części pomieszczenia itd. Prowadzący/prowadząca prosi, by każdy/każda wybrał/wybrała w myślach (nie zdradzając, kogo wybrał/wybrała) jedną osobę i następnie starał się/starła się naśladować jej/jego tempo i sposób chodzenia. Po 2-3 minutach każda z osób wybiera sobie (znów w sekrecie) osobę, której powinna unikać trzymając od niej dystans, ale tak, by tamta nie zorientowała się, że jest unikana. Robiąc to, wszyscy pamiętają jednocześnie o utrzymywaniu równowagi w pomieszczeniu. Po kolejnych 2-3 minutach prowadzący/prowadząca zaprasza te pary, które zorientowały się w roli śledzony/śledzona – śledzący/śledząca o zamianę ról. Po kolejnych 2-3 minutach prowadząca/prowadzący kończy ćwiczenie.

Amaka NGO, Maria Pesli

9) Podziały (10 min.)

Prowadzący/prowadząca dzieli salę niewidzialną (umowną) linią na dwie części. Następnie zadaje serię pytań, prosząc:

1. osoby o rzadkich imionach na lewo, o popularnych – na prawo,
2. osoby mające przezwisko/pseudonim na lewo, niemające – na prawo,
3. osoby pochodzące z Aten (Warszawy, Budapesztu lub innej stolicy) na lewo, resztę – na prawo,
4. osoby zamężne/żonate na lewo, resztę – na prawo,
5. osoby w jasnych ubraniach na lewo, w ciemnych – na prawo,
6. osoby czujące się komfortowo, gdy są dotykane (uścisk dłoni, dotknięcie ramienia, klepanie w plecy) na lewo, reszta – na prawo,
7. osoby, które w przypadku wcześniejszych pytań zawsze lub częściej były w grupach większych (w większości) – do środka, osoby, które były w mniejszości – na zewnątrz nich – stają w kole i przyglądają się (gapią) na tych w środku (to polecenie można dowolnie zmieniać, dzieląc grupę według innych kryteriów, np. koloru włosów, oczu, ubrań itd.),

Prowadząca/prowadzący kończy ćwiczenie i pyta uczestników/uczestniczki, jak się czuli podczas zabawy. Czy ich uczucia/samopoczucie zmieniały się w zależności od tego, czy trafili do dużej, czy małej grupy. A może ktoś przy którymś podziale został sam? Jak się wtedy czuł? Prowadzący/prowadząca zachęca do krótkiej dyskusji (ta część ćwiczenia jest już czymś więcej niż ćwiczeniem na rozruszanie).

Amaka NGO, Maria Pesli

10) Ulubiony autor

Osoby uczestniczące ustawiają się w kole. Każdy podaje po kolei swoje imię oraz nazwisko ulubionego autora, tytuł filmu, piosenki lub książki.

Amaka NGO

Scenariusze część II – uwspólnianie celów i zasad pracy

1) **Oczekiwania i obawy** (10 – 15 min.)

Osoba prowadząca rysuje na przyczepionym do ściany lub powieszonym na flipcharcie papierze balon. Tłumaczy osobom uczestniczącym: czasza to część balonu, który podnosi balon do góry – mówiąc to przykleja do czaszy karteczkę samoprzylepną danego koloru (najlepiej koloru kojarzącego się z nadzieją, np. zielonego), kosz to miejsce, gdzie jest balast, który ciągnie balon w dół – tu osoba prowadząca przykleja karteczkę innego koloru. Następnie rozdaje uczestnikom/uczestniczkom karteczki w kolorach, które przykleiła do balonu. Każdy może otrzymać maksymalnie dwie: obie jednego koloru lub po jednym z każdego. Na jednym kolorze uczestniczki/uczestnicy wypisują (anonimowo!) obawy, które wiążą z warsztatami, na drugim – oczekiwania. Po zapisaniu przyklejają karteczki do balonu. Gdy wszyscy skończą, prowadzący/prowadząca omawia po kolei oczekiwania i obawy – rozwiewając te, które można rozwiązać, komentując, jak uniknąć tych, które są realne oraz potwierdzając lub zaprzeczając możliwościom ziszczenia się oczekiwań na tych zajęciach.

Polis, Niezbędnik redaktora i dziennikarza prasy więziennej, Warszawa 2014.

2) **Kontrakt** (10 - 15 min.)

Osoba prowadząca wiesza na ścianie/flipcharcie kartkę papieru flipchartowego. Zaprasza osoby uczestniczące do podawania zasad, które pomogą wszystkim funkcjonować na warsztatach i dobrze je wykorzystać. Zasady przyjmowane będą przez uzyskanie zgody wszystkich na dany zapis. Jeśli ktoś się nie zgadza z daną zasadą, negocjacje trwają do momentu uzyskania jednomyślności (stąd nazwa kontrakt). Osoby uczestniczące, które zgadzają się na dany zapis – wstają (tak, by było widać, czy ktoś się nie zgadza).

Prowadzący/prowadząca dba o to, by w kontrakcie zapisane zostały niezbędne do sprawnego prowadzenia warsztatów zasady (np. wzajemnej pomocy, uważnego słuchania, konstruktywnej krytyki, robienia przerw itd.). W razie potrzeby – sam inicjuje dyskusje nad kolejnymi propozycjami, które nie padły z sali, a jego zdaniem w tej konkretnej grupie czy przy tej tematyce są ważne. Na końcu proponuje zapisać zasadę, że kontrakt może być rozbudowywany w trakcie zajęć. Gdy kończą się pomysły, uczestnicy/uczestniczki przyjmują cały kontrakt, podpisując go lub jeszcze raz wstając.

Polis, Niezbędnik redaktora i dziennikarza prasy więziennej, Warszawa 2014

Scenariusze część III – ćwiczenia merytoryczne

Blok ćwiczeń nr 1. Dyskryminacja.

Amaka NGO, Maria Pesli

Cele:

1. Wyjaśnienie pojęć uprzedzenie, dyskryminacja, wykluczenie,
2. Wyjaśnienie, jak działają uprzedzenia i dyskryminacja,
3. Uświadomienie znaczenia praw człowieka,
4. Pokazanie, jak unikać dyskryminacji i bycia wykluczonym oraz dyskryminowania i wykluczania innych,
5. Zwiększenie umiejętności pracy w grupie,
6. Zaproszenie do wyrażania własnych myśli, emocji i do refleksji nad sobą.

A – ćwiczenia wstępne.

Patrz scenariusze część I - ćwiczenia służące poznaniu się uczestników/uczestniczek oraz rozruszaniu grupy. Szczególnie polecane przez autorkę ćwiczenia 7, 8, 9.

B – Czym są uprzedzenie i dyskryminacja i skąd się biorą.

1. Lista uczuć i zachowań w sytuacjach bycia włączanym i wykluczonym (30 - 40 min.)

Po zakończeniu poprzedniego ćwiczenia (patrz powyżej, numer 9) uczestniczki/uczestnicy siadają i – animowani przez prowadzącego/prowadzącą – zastanawiają się nad tym, czym jest wykluczenie (z grupy) i włączanie (do grupy) i jak wpływa na nasze życie. Animator zachęca do dzielenia się własnymi przemyśleniami i doświadczeniem zadając pytanie:

- czy ktoś kiedyś potraktował Cię w urzędzie lub innej sytuacji (szkole, pracy, sklepie, banku, pociągu) gorzej niż innych – tak, że poczułeś się onieśmielony, zastraszone lub poniżony czy po prostu – ofiarą?

Prowadzący/prowadząca dzieli tablicę lub powieszony na ścianie duży papier na dwie części. Na jednej pisze „wykluczony”, na drugiej - „włączony”. Miejsce pod każdym z pojęć dzieli znów na dwie części, w jednej pisze „uczucia”, w drugiej „zachowania”. Następnie prosi uczestników/uczestniczki, by pomyśleli o sytuacjach ze swego życia i na ich podstawie przywołali, zanotowali na małych kartkach i przykleili w odpowiednim miejscu emocje i zachowania, jakie towarzyszyły im, gdy czuli się wykluczani z grupy i włączani do grupy.

Prowadzący/prowadząca porządkuje i podsumowuje emocje i zachowania, które się pojawiły.

2. Wygląd, mowa ciała i pierwsze wrażenie (30-40 min.)

Prowadzący/prowadząca pokazuje uczestnikom/uczestniczkom zdjęcia różnych ludzi. Pyta, co uczestnicy/uczestniczki mogą powiedzieć o ludziach na zdjęciach na podstawie ich wyglądu i mowy ciała. Pyta, czy zdarzyło się uczestnikom/uczestniczkom oszukać się na próbie oceny kogoś po wyglądzie? A może to oni zostali kiedyś niesprawiedliwie ocenieni/zaszufladkowani? Czy pierwsze wrażenie często jest mylne? Czy często na nim bazujemy? Czy pierwsze wrażenie kieruje naszymi zachowaniami, wpływa na wybory? Czy pod jego wpływem

możemy wykluczać, dyskryminować innych (np. śmiać się z osób otyłych)?
Prowadzący/prowadząca wprowadza i wyjaśnia pojęcia: stereotyp, uprzedzenie, dyskryminacja. o prawach człowieka i o tym, że prawo Unii Europejskiej zabrania dyskryminacji, m.in. ze względu na płeć, orientację seksualną, kolor skóry, wyznawaną religię.

C – zamknięcie

Patrz Scenariusze część IV – podsumowywanie i ewaluacja.

Blok ćwiczeń nr 2. Dyskryminacja.

Amaka NGO

Cele:

- uświadomienie, jak czuje się osoba wykluczana,
- pokazanie, że społeczeństwa tracą wykluczając swoich członków,
- poszerzenie umiejętności pracy zespołowej,
- poszerzenie umiejętności wyrażania własnego zdania.

A – ćwiczenia/ćwiczenie wstępne

Patrz scenariusze część I - ćwiczenia służące poznaniu się uczestników/uczestniczek oraz rozruszaniu grupy.

B - Ile świat straciłby bez nich?

1) Zdjęcie jako inspiracja (35 min.)

Prowadzący/prowadząca rozkłada na podłodze zdjęcia znanych osób, które angażują lub angażowały się w walkę na rzecz obrony praw człowieka, na rzecz sztuki, nauki, sportu czy literatury. Powinny to być zdjęcia osób różnych narodowości, koloru skóry, religii. Każda osoba uczestnicząca wybiera jedno zdjęcie. Na podstawie wybranej fotografii tworzy historię lub pracę artystyczną inspirowaną osobą na zdjęciu. Następnie osoby uczestniczące siadają w kole. Każdy przedstawia to, co wypracował/a a prowadzący/prowadząca uzupełnia informacje o osobie ze zdjęcia. Ćwiczenie ma na celu uświadomić uczestnikom/uczestniczkom, ile świat może tracić na dyskryminacji osób innych wyznań, narodowości, koloru skóry itd.

2) Kamera-akcja - przygotowanie spotu telewizyjnego (40 min.)

Osoby uczestniczące podzielone zostają na dwie grupy. Osoba prowadząca pokazuje uczestnikom/uczestniczkom kilka przykładowych spotów kampanii na rzecz praw człowieka i spoty antydyskryminacyjne (dla inspiracji). Pierwsza grupa przygotowuje scenariusz spotu - będzie odpowiedzialna za temat i kluczowe hasła spotu. W tym czasie druga grupa dyskutuje o tym, co jest potrzebne do produkcji spotu. Jakie zgody? Jaki sprzęt? Jak powinna wyglądać produkcja? Po zakończeniu prac w grupach pierwsza grupa przedstawia skrypt, druga –

ustalenia techniczno-artystyczne i wspólnie myślą nad tym, jak „spiąć” pracę obu grup w całość. Pod koniec dwie osoby uczestniczące (przedstawiciele/przedstawicielki obu grup) prezentują efekty pracy osobom prowadzącym.

C – zamknięcie

Patrz Scenariusze część IV – podsumowywanie i ewaluacja.

Blok ćwiczeń nr 3. Unia Europejska.

Amaka NGO

Cele:

- zapoznanie osób uczestniczących z wartościami europejskimi i podstawowymi faktami z historii UE,
- uświadomienie znaczenia i roli praw człowieka,
- podniesienie umiejętności pracy w grupie i abstrakcyjnego myślenia,
- podniesienie umiejętności wyrażania i obrony własnego zdania oraz dyskusowania.

A – ćwiczenia/ćwiczenie wstępne

Patrz scenariusze część I - ćwiczenia służące poznaniu się uczestników/uczestniczek oraz rozruszaniu grupy.

B) Unia Europejska

1) Symbole UE

Prowadzący/prowadząca rozkłada na podłodze zdjęcia-symbole Unii Europejskiej (flaga, zdjęcia budynków instytucji, zdjęcia z ważnych europejskich wydarzeń historycznych - jak upadek muru berlińskiego itp.), zdjęcia-symbole państw – członków Unii Europejskiej (flagi krajów członkowskich), zdjęcia osób ważnych dla historii Unii Europejskiej. Każda osoba uczestnicząca wybiera jedno zdjęcie. Następnie uczestnicy/uczestniczki po kolei wyjaśniają, dlaczego wybrali akurat to zdjęcie, jakie uczucia ono w nich budzi. W ten sposób osoba prowadząca poznaje poziom wiedzy osób uczestniczących i może rozpocząć dyskusję o Europie a wszyscy uczestnicy/uczestniczki lepiej się poznają.

2) Więcej o UE

Prowadzący/prowadząca pokazuje uczestnikom/uczestniczkom prezentację na temat Unii, w tym na temat Karty Praw Podstawowych.

3) Karta Praw Podstawowych UE

Prowadzący/prowadząca dzieli uczestników/uczestniczki na mniejsze grupy. Prosi, by każda z nich wyobraziła sobie, że jest instytucją unijną zajmującą się promocją praw człowieka. Zadaniem każdej z grup jest wybrać jedno prawo, którego promocja jest dla niej szczególnie ważna, przemyśleć, dlaczego właśnie to prawo zasługuje na promocję oraz pomyśleć, jak ją przeprowadzić. Prowadzący/prowadząca udostępnia grupom zdjęcia z pierwszego ćwiczenia oraz dodatkowe – związane z prawami człowieka (np. pokazujące osoby korzystające z tych praw lub sytuacje ich łamania). Grupy przygotowują kolaż, który przedstawiać będzie ich pomysł na promocję prawa. Po okresie pracy w zespołach grupy prezentują swoje prace na forum.

C – zamknięcie

Patrz Scenariusze część IV – podsumowywanie i ewaluacja.

Blok ćwiczeń nr 4. Wykluczenie i Dyskryminacja. (około 3 godziny, zaplanowany jako kontynuacja – kolejne spotkanie – bloku ćwiczeń nr 3)

Amaka NGO

Cele:

- pogłębienie wiedzy o prawach człowieka,
- wytłumaczenie pojęcia „dyskryminacja”,
- przekazanie umiejętności, jak reagować w sytuacji, gdy ktoś nas dyskryminuje,
- wzmocnienie postaw antydyskryminacyjnych,
- wzmocnienie umiejętności komunikacji werbalnej i niewerbalnej.

A – ćwiczenia/ćwiczenie wstępne

Patrz scenariusze część I - ćwiczenia służące poznaniu się uczestniczek/uczestników oraz rozruszaniu grupy.

B) Wykluczenie i dyskryminacja

1) Włączony/włączona – wykluczony/wykluczona

Na jednym flipczarcie lub dużej tablicy osoba prowadząca pisze "włączony/włączona", na drugiej "wykluczony/wykluczona", flipcharty są zawieszane na tablicy. Przestrzeń obu kartek/tablic prowadzący/prowadząca dzieli pionową linią na pół, pisząc na jednej „uczucia”, na drugiej - „zachowania”. Prowadzący/prowadząca prosi osoby uczestniczące, aby pomyślały o sytuacjach, kiedy czuły się wykluczone z grupy, inne od innych członków grupy – a następnie – aby wybrały dwa słowa, które określają ich emocje w sytuacji, którą przywołali/przywołały w myślach. Następnie zaprasza uczestników/uczestniczki do swobodnego poruszania się po sali i podzielenia się tymi uczuciami w następujący sposób: w momencie spotkania kogoś podczas chodzenia po sali witasz się z tą osobą słowami: „Cześć, czuje się...(tu wstawiasz przywołane uczucia)”. Prowadzący/prowadząca zapisuje uczucia uczestników/uczestniczek na flipczarcie „wykluczony/wykluczona” w części „uczucia”. Następnie prosi uczestników/uczestniczki o przywołanie sytuacji, kiedy czuli się włączeni do grupy. Jakie uczucia im wtedy towarzyszyły? Prowadzący/prowadząca zapisuje je na tablicy. Następnie prosi uczestników/uczestniczki, żeby zastanowili się, jak zachowywali się (co robili lub jakich działań nie podejmowali) gdy czuli się wykluczani przez grupę (np. nie brałem udziału w dyskusji, krzyczałem itd.). Następnie – prosi o przywołanie zachowań w sytuacji, gdy czuli się włączani/włączeni (np. rozmawiałem/rozmawiałam z innymi). Prowadzący/prowadząca zapisuje zachowania na flipczarcie/tablicy. Pilnuje także, by w tej części uczestnicy/uczestniczki nie przywoływali uczuć zamiast zachowań (gdy np. uczestnik/uczestniczka mówi, że czuła się zła gdy była wykluczana, prowadzący/prowadząca dopytuje, jakie zachowania podejmowała, gdy była zła, w jakich zachowaniach ta złość się przejawiała).

Prowadzący/prowadząca wprowadza słowo „dyskryminacja”. Pyta uczestników/uczestniczki, jak rozumieją to pojęcie, prosi o przywołanie sytuacji - przykładów dyskryminacji. Ćwiczenie kończy się ustaleniem i uwspólnieniem znaczenia pojęcia „dyskryminacja”.

2) Teatr

Prowadzący/prowadząca prosi uczestników/uczestniczki, by przypomnieli/przypomnieli sobie taką sytuację będącą dyskryminacją, którą mogą opowiedzieć/podzielić się z grupą. Może to być sytuacja, w której byli/były osobą dyskryminowaną, dyskryminującą bądź świadkiem. Następnie prowadzący/prowadząca dzieli uczestników/uczestniczki na grupy (4 do 6 osób, w zależności od liczby uczestniczących). Każda osoba po kolei tworzy obraz/rzeźbę z członków/członkiń grupy przedstawiającą sytuację dyskryminacji. Na końcu włącza siebie w rzeźbę/obraz, występując w roli rozjemcy/rozjemczyni. W obrazie/rzeźbie muszą brać udział wszyscy członkowie/członkinie danej grupy (w roli ofiar, sprawców lub świadków). Po zakończeniu przygotowań przez grupy prowadzący/prowadząca dzieli salę na scenę i miejsce dla publiczności. Każdy/każda uczestnik/uczestniczka prezentuje swój obraz/rzeźbę – najpierw bez, potem z rozjemcą/rozjemczynią (sobą). Widzowie interpretują obraz/rzeźbę próbując odgadnąć, co przedstawia. Potem głos ma jej twórca/twórczyni. Po wyjaśnieniu, co przedstawia prowadzący/prowadząca prosi rozjemcę/rozjemczynią, by zmienił ją tak, by dyskryminacja ustała.

C – zamknięcie

Patrz Scenariusze część IV – podsumowywanie i ewaluacja.

Blok ćwiczeń nr. 5. Zdobywanie pracy. (około 3 godziny, zaplanowany jako kontynuacja – kolejne spotkanie – bloku ćwiczeń nr 4)

Amaka NGO

Cele:

- poznanie nowych form zatrudnienia i możliwości zarobkowych,
- rozwinięcie umiejętności wypowiadania się na forum i autoprezentacji,

- zwiększenie świadomości własnych mocnych i słabych stron,
- zwiększenie pewności siebie,
- budowanie szacunku do własnych możliwości i umiejętności,

A – ćwiczenia/ćwiczenie wstępne

Patrz scenariusze część I - ćwiczenia służące poznaniu się uczestników/uczestniczek oraz rozruszaniu grupy.

B) Zdobywanie pracy

1. Umiejętności. Zdolności, predyspozycje.

Prowadzący/prowadząca rozdaje uczestnikom/uczestniczkom tabelę zawierającą umiejętności (ang. skills) – pływanie, organizowanie czasu, znajomość języków obcych, posługiwanie się komputerem, lekkie pióro, tańczenie, umiejętności leaderskie, praca z wykorzystaniem maszyn itd.; zdolności (ang. talents) – planowanie, analityczny umysł, siła fizyczna, zdolności muzyczne itd.; predyspozycje (ang. quality) – bycie energicznym, zachęcanie innych, słuchanie ludzi itd.

Następnie pyta uczestników/uczestniczki o różnicę między umiejętnością, zdolnością i predyspozycją. Zachęca do uzupełnienia listy o niewymienione na niej umiejętności, zdolności i predyspozycje.

2. Moje predyspozycje, zdolności i umiejętności.

Każdy uczestnik/uczestniczka otrzymuje kartkę papieru i samodzielnie wypisuje własne umiejętności, zdolności i predyspozycje. Gdy skończą, prowadzący/prowadząca zachęca do podzielenia się nimi na forum i przywołania sytuacji z własnego życia, gdy dany uczestnik/uczestniczka je wykorzystał/wykorzystała.

3) Moja najcenniejsza umiejętność

Uczestnicy/uczestniczki robią sobie wzajemnie zdjęcia aparatem. Zdjęcia zostają wydrukowane. Każdy uczestnik/uczestniczka przykleja swoje zdjęcie do kartki papieru i dopisuje przy nim swoją najcenniejszą umiejętność.

4) Jak rozmawiać z pracodawcą?

Każdy z uczestników/uczestniczek przygotowuje się a następnie siada przed kamerą i prezentuje się przyszłemu pracodawcy. Gdy wszyscy się nagrali, wideo są odtwarzane i poddawane dyskusji w grupie. Każdy uczestnik otrzymuje po warsztatach film z nagraniem swojej prezentacji oraz zdjęcie z dopisaną umiejętnością.

C – zamknięcie

Patrz Scenariusze część IV – podsumowywanie i ewaluacja.

Blok ćwiczeń nr 6. Symbole i kraje członkowskie UE (około 90 min)

Valto-sav Alapítvány

Cele:

- budowanie tożsamości europejskiej,
- poszerzenie wiedzy na temat UE,
- poszerzenie wiedzy o krajach członkowskich UE,
- podniesienie umiejętności współpracy, dyskusji, wyrażania własnej opinii.

A – ćwiczenia wstępne.

Patrz scenariusze część I - ćwiczenia służące poznaniu się uczestniczek/uczestników oraz rozruszaniu grupy.

B) Symbole UE

1. Kraje UE

Prowadzący/prowadząca prosi uczestników/uczestniczki o wypisanie jak największej liczby krajów-członków UE w ciągu trzech minut. Jeśli jest taka potrzeba, prowadzący/prowadząca uzupełnia listę o kraje, które nie zostały wymienione.

2. Co wiem o państwach tworzących UE?

Prowadzący/prowadząca zaprasza do wpisania nazw państw, stolic i doczepienia/dorysowania flag w przygotowaną mapę UE z konturami krajów. Dla ułatwienia można przygotować zestawy kopert z wyciętymi konturami państw – podpisanymi nazwami państw lub nie. W tym wariancie uczestnicy/uczestniczki

dopasowują je do mapy na zasadzie puzzli. Zadanie można realizować indywidualnie, w małych grupach lub na forum.

3. Flaga UE

Prowadzący/prowadząca pokazuje uczestnikom/uczestniczkom flagę Unii Europejskiej i tłumaczy jej znaczenie. Następnie dzieli uczestników/uczestniczki na mniejsze grupy i prosi o zaproponowanie innej flagi dla UE, narysowanie jej i wyjaśnienie innym jej (symbolicznego) znaczenia.

4. Hymn UE

Prowadzący/prowadząca puszcza uczestnikom/uczestniczkom hymn UE wyjaśniając, czego słuchają.

C – zamknięcie

Patrz Scenariusze część IV – podsumowywanie i ewaluacja.

Blok ćwiczeń nr 6. Rasizm (około 90-120 min.)

Valto-sav Alapítvány

Cele:

- wyjaśnienie znaczenia pojęcia rasizm, stereotypu, uprzedzenia i dyskryminacji,
- wzmocnienie rozumienia dla różnic kulturowych,
- wzmocnienie umiejętności współpracy i komunikacji,
- promowanie postaw solidarności i odpowiedzialności,

- pokazanie, że można reagować na rasizm we własnym otoczeniu,
- zachęcenie do samodzielnego, krytycznego myślenia,

A – ćwiczenia wstępne.

Patrz scenariusze część I - ćwiczenia służące poznaniu się uczestników/uczestniczek oraz rozruszaniu grupy.

B) Rasizm

1) **Kampanie.** (Zetknięcie uczestników/uczestniczek z problemem i tematem warsztatów)

Prowadzący/prowadząca pokazuje uczestnikom/uczestniczkom zdjęcia lub filmy kampanii przeciw rasizmowi, jak te węgierskie:

<https://www.youtube.com/watch?v=x6hM0PrS8XU>,

<https://www.youtube.com/watch?v=iQzAMWm4nkI>,

2) **Stereotyp i uprzedzenie, dyskryminacja a rasizm**

Prowadzący zaprasza uczestników/uczestniczki do rozmowy o tym, czym są stereotypy, uprzedzenia, czym jest dyskryminacja i rasizm. Używając przykładów bliskich uczestnikom/uczestniczkom pokazuje różnice między tymi pojęciami/zjawiskami. Prowadzący/prowadząca zachęca uczestników/uczestniczki do przywołania sytuacji z codziennego życia, w których można dopatrzeć się rasizmu.

4) Odgrywanie ról

1. Prowadzący/prowadząca zaprasza uczestniczki/uczestników do odgrywania ról. Zachęca do zgłaszania się na ochotnika do odgrywania scenek, rozdaje role, reszta osób to obserwatorzy/obserwatorki - prowadzący/prowadząca tłumaczy, że to bardzo ważne zadanie, wnikliwa obserwacja i wnioski z niej będą podstawą dyskusji po scenie.

Czyta opis sceny/scenki, aktorzy/aktorki – po krótkim czasie na przygotowanie – odgrywają scenkę. Następnie prowadzący/prowadząca zadaje pytania:

- Co się tu wydarzyło?
- Czy doszło do dyskryminacji na tle rasistowskim?
- Czy uczestnicy/uczestniczki znają takie sytuacje z życia?
- Jak czuli się aktorzy/aktorki (pytanie do aktorów/aktorek)?
- Jak powinni zachować się bohaterowie/bohaterki scenki, żeby nie doszło do dyskryminacji na tle rasistowskim?

Scenkę można dopasować do sytuacji społecznej w danym kraju. Poniżej przykład węgierski:

Wydarzenia:

Każda scenka ma miejsce w pokoju nauczycielskim.

Scenka 1: Dyrektor szkoły, Nauczyciel 1 i Nauczyciel 2

Dyrektor szkoły, Nauczyciel 1 i Nauczyciel 2 dyskutują na temat pojawiającego się problemu kradzieży kieszonkowych i złodzieja na terenie szkoły. W ciągu ostatniego czasu zdarzyło się wiele incydentów: rozpoczęły się od ginięcia długopisów, od tamtej pory na terenie szkoły znikają różne rzeczy, najczęściej pieniądze.

Pojawiły się pogłoski i plotki, które oskarżały Renátó Kolompár, romskiego chłopca (albo Abdullah, który przyjechał z Afryki Południowej).

Scenka 2: Dyrektor szkoły, ojciec Renátó, Nauczyciel 1

Dyrektor szkoły przekonuje ojca chłopca aby przyznał, że to jego syn kradnie. Ojciec twierdzi, że Renátó nie zrobił by nic takiego. Nie mniej jednak ojciec przeprosza i oferuje zwrot skradzionych na terenie szkoły pieniędzy.

Nauczyciele czują się zakłopotani całą sytuacją i obiecują zachować ją w tajemnicy. Renátó może zostać w szkole, ale ojciec ma zwracać baczną uwagę na zachowanie syna.

Scenka 3: Dyrektor szkoły, Nauczyciel 2

Dyrektor szkoły, Nauczyciel 2 dyskutują na temat poprawy atmosfery w szkole. Są bardzo zadowoleni, że udało się rozwiązać problem.

Wchodzi Nauczyciel 1: informuje zebranych, że jeden z uczniów (nie Renátó), został aresztowany przez policję w związku z kradzieżą kieszonkową w szkolnej bramie. Zatrzymany uczeń przyznał się do wszystkich kradzieży pieniędzy w szkole.

Rozmawiają na temat swoich reakcji na tą wiadomości.

Karty ról

Dyrektor szkoły: *jest najbardziej zaniepokojony reputacją szkoły w obliczu kradzieży*

Nauczyciel 1: *zauważył, że ze szkoły giną różne rzeczy, nie tylko pieniądze. Zwrócił uwagę na fakt, iż w zeszłym tygodniu Renátó przyszedł do szkoły z nowym iPhone.*

Nauczyciel 2: *jest wychowawcą w klasie Renátó, zna chłopca i lubi go. Uważa, że to miły, rozważny chłopak, który ciężko pracuje, ale nie ma przyjaciół.*

Ojciec: *uważa, że Renátó to dobry chłopak. Wie jak ważna jest edukacja i zawsze sprawdza czy syn odrobił zadane prace domowe, zanim pozwoli mu wyjść grać w piłkę. W zeszłym tygodniu syn obchodził urodziny.*

Po odegraniu scenki (ewentualnie po dyskusji) ważne jest zadbanie o to, by aktorzy/aktorki, ale także obserwatorzy/obserwatorki wyszli/wyszły ze swych ról.

W tym celu prowadzący/prowadząca prosi wszystkich o powstanie i mówi: wychodzimy z ról, które przyjęliśmy, na trzy-cztery krzyczymy „hej” i podskakujemy.

C – zamknięcie Patrz Scenariusze część IV – podsumowywanie i ewaluacja

Blok ćwiczeń numer 7. Symbole i kraje członkowskie UE (około 90-120 min.)

Fundacja „Sławek”, Kornelia Czarnecka

A – ćwiczenia wstępne.

Patrz scenariusze część I - ćwiczenia służące poznaniu się uczestników/uczestniczek oraz rozruszaniu grupy.

CELE ZAJĘĆ:

- Rozwinięcie umiejętności współpracy w grupie,
- Zapoznanie się z podstawowymi informacjami o Unii Europejskiej,

B) Symbole UE

1. Z czym kojarzy mi się UE?

Prowadzący/prowadząca pisze na tablicy/flipcharcie „Unia Europejska”. Następnie prosi uczestników/uczestniczki o podawanie skojarzeń z Unią. Zapisuje wszystkie, może dopytywać, skąd takie skojarzenie. Gdy nie ma już pomysłów, porządkuje te, które się pojawiły przemycając podstawowe informacje o Unii i jej założeniach.

Prowadzący/prowadząca dzieli uczestników/uczestniczki na pięć grup. Wykorzystuje przy tym informacje, jakie poczynił/poczyniła o uczestnikach/uczestniczkach podczas poprzedniego ćwiczenia – tak, aby grupy miały podobne szanse w dalszej zabawie.

2. Grywalizacja

Prowadzący/prowadząca wyjaśnia, że w dalszej części zajęć grupy będą rywalizować o punkty a ich wspólny wysiłek pozwoli wszystkim poszerzyć wiedzę o Unii.

Zadanie I. Każda grupa ma 3 minuty, żeby wypisać jak najwięcej krajów członkowskich Unii. Prowadząca/prowadzący przyznaje punkt za każde prawidłowo wymienione państwo. Z jego/jej pomocą z odpowiedzi grup powstaje na flipczarcie lista wszystkich państw –członków Unii.

Zadanie II. Do zadania potrzebne są zdjęcia ważnych miejsc (np. instytucji) związanych z Unią oraz kartki z ich lokalizacją. Każda grupa otrzymuje zestaw zdjęć i lokalizacji. Zadaniem jest je dopasować. Na końcu – z odpowiedzi grup – powstaje mapa lokalizacji najważniejszych miejsc UE.

Zadanie III. Każda grupa otrzymuje zestaw państw UE oraz kredki/flamastry. Zadaniem grup jest narysowanie flag otrzymanych państw. W wersji łatwiejszej grupy otrzymują pomieszczone nazwy państw oraz flagi i muszą je dopasować. Z odpowiedzi grup powstaje kompletna lista państw i flag UE.

Zadanie IV. Grupy otrzymują obrazki osób związanych z UE oraz karteczki z ich imionami i nazwiskami. Zadaniem jest ich dopasowanie. Wyniki prac grup tworzą znów kompletną odpowiedź.

W tym miejscu, w ramach przerywnika, warto zrobić energizer. Patrz część I - ćwiczenia służące poznaniu się uczestników/uczestniczek oraz rozruszaniu grupy.

Zadanie V. Prowadzący puszcza kolejno fragmenty hymnów wybranych państw Unii. Zadaniem grup jest je rozpoznać. W łatwiejszej wersji grupy otrzymują listę państw, których hymny usłyszą i muszą ułożyć je w kolejności słuchania.

8) Po zakończeniu zabawy prowadzący/prowadząca prosi uczestników/uczestniczki, by rozejrzeli się po sali i zobaczyli, jak dużo wiedzą o UE. Wręcza przygotowane nagrody. Mogą one być symboliczne, warto, by nawiązywały do tematyki zajęć. Kategorie nagród ułożone są tak, by otrzymały je wszystkie drużyny (np. największa liczba punktów, największe zaangażowanie, najgłośniejsza krzycząca odpowiedzi grupa itd.).

C – zamknięcie Patrz Scenariusze część IV – podsumowywanie i ewaluacja

Scenariusze część IV – podsumowywanie i ewaluacja

Plecak (10 min.)

Zapytaj siedzących/siedzące w kręgu uczestników/uczestniczki, co biorą ze sobą do plecaka z tego warsztatu.

Stowarzyszenie Młodych Dziennikarzy „Polis”

Mocne/słabe strony warsztatu (10 min.)

Zapytaj siedzących w kręgu uczestników/uczestniczki, co podczas warsztatów podobało im się najbardziej, a co najmniej. Tą metodę możesz także zastosować w wersji bardziej rozbudowanej: narysuj na papierze walizkę, kosz i pralkę (lub rozdaj uczestnikom/uczestniczkom mniejsze kartki, poproś, żeby podzielili je na trzy części

i podpisali lub narysowali te trzy symbole), następnie poproś osoby uczestniczące, by napisały,

co im się podobało (walizka), co się nie podobało (kosz) a co wymaga zmiany i jakiej (pralka).

Stowarzyszenie Młodych Dziennikarzy „Polis”

Tarcza strzelecka (4 min.)

Narysuj na papierze dwie tarcze strzeleckie. Nad pierwszą napisz: zajęcia podobały mi się. Nad drugą: zajęcia podniosły moją wiedzę. Poproś uczestników/uczestniczki, by każdy postawił/postawiła na tarczach po jednej kropce – im bliżej środka, tym wyższa ocena na skali.

Stowarzyszenie Młodych Dziennikarzy „Polis”

Ankieta (5 min.)

Przygotuj krótką ankietę ewaluacyjną dla każdego uczestnika/uczestniczki i poproś o jej anonimowe wypełnienie. Ankieta może zawierać pytania dotyczące prowadzącego/prowadzącej (o wiedzę, sposób prowadzenia zajęć, nastawienie do grupy) oraz zajęć (np. dokończ zdania: podobało mi się...nie podobało mi się...najbardziej przyda mi się...)

Krąg (15 min.)

Każdy uczestnik/uczestniczka pisze na małej kartce życzenie dla każdego z uczestników/uczestniczek spotkania (anonimowo).

Uczestnicy/uczestniczki stają w kręgu. Prowadzący/prowadząca prosi ich, żeby zamknęli na parę minut oczy, przypomnieli sobie, co działo się podczas spotkania, pomyśleli o tym, co im

się najbardziej przyda. Następnie prosi wszystkich o podniesienie rąk i głośne krzyknięcie „Hej!”.

Następnie każda osoba żegna po imieniu uczestnika/uczestniczkę stojącą po jej lewej stronie (np. do zobaczenia Ania), aż do zamknięcia kręgu pożegnań.

Amaka NGO, Maria Pesli

Inspiracje

W swojej pracy z więźniami/więźniarkami wykorzystać lub zainspirować się materiałami edukacyjnymi wypracowanymi w ramach Kampanii Rady Europy przeciwko mowie nienawiści w sieci „Bez nienawiści” („No hate speech movement”):

<https://beznienawisci.pl/edukacja/> - link do materiałów edukacyjnych Kampanii w Polsce, koordynowanej przez Stowarzyszenie Młodych Dziennikarzy „Polis”.

<https://www.nohatespeechmovement.org/bookmarks> – link do zakładki „edukacja” angielskojęzycznej strony Kampanii, zawierającej podręcznik Rady Europy "Bookmarks. A manual for combating hate speech online through human rights education" oraz linki do wersji podręcznika w kilku językach.

Miejsce na Twój scenariusz

Opracowałeś/opracowałaś swój scenariusz i zrealizowałeś/zrealizowałaś go w praktyce? Prześlij go do nas - zapisany w taki sposób, jak przykładowe scenariusze w tej publikacji - wraz z krótkim opisem Twoich doświadczeń pracy z więźniami/więźniarkami i kontaktem do siebie – opublikujemy całość na naszej stronie.

Scenariusze wysyłaj na adres: kontakt@europe-project.eu

Gazety więzienne jako forma edukacji

W kilkudziesięciu zakładach karnych w Polsce więźniowie i więźniarki wydają gazety więzienne – publikowane przez więźniów dla więźniów.

Praca nad gazetami więziennymi może być fantastyczną okazją do nauki wielu potrzebnych więźniom i więźniarkom w życiu umiejętności: nawyku regularnej pracy, współodpowiedzialności za cel, odpowiedzialnego podejmowania zobowiązań i wywiązywania się z nich w terminie, dyskusji, argumentacji, pracy zespołowej, umiejętności patrzenia na problemy z wielu perspektyw, rozumienia mediów. Gazeta cieszyć się może prawdziwym zainteresowaniem czytelników i czytelniczek i stanowić fantastyczne narzędzie oddziaływania na więźniów/więźniarki danego zakładu. Może być także udostępniana poza murami więzień, np. w bibliotekach i zmieniać społeczne wyobrażenie o więzieniu, więźniach/więźniarkach i pracy Służby Więziennej.

Niezbędnym warunkiem uczynienia z gazety więziennej takiego narzędzia jest stworzenie redakcji edukacyjnej – zespołu kilku-kilkunastu więźniów/więźniarek, którzy/które będą nad nią regularnie pracować oraz ustalenie z redakcją ram swobody publikacji: takich, które nie zagrażają bezpieczeństwu i porządkowi jednostki i pozwalają spać spokojnie dyrektorowi/dyrektorce, ale z drugiej strony – pozwalają więźniom/więźniarkom traktować gazetę jak coś swojego – rzecz, na którą mają wpływ.

Jako suplement niniejszej publikacji oddajemy w Państwa ręce „Niezbędnik redaktora i dziennikarza prasy więziennej”, wydany po raz pierwszy w 2014 roku przez Stowarzyszenie Młodych Dziennikarzy „Polis” i grupę „Horyzont” przy Stowarzyszeniu Młodych

Dziennikarzy „Polis” i Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, w ramach projektu „Oswajanie z mediami krokiem ku wolności”, dofinansowanego ze środków Ministra Kultury

i Dziedzictwa Narodowego. To mini-podręcznik tworzenia redakcji edukacyjnych w zakładach karnych bazujący na kilkunastu latach doświadczeń trenerów i trenerek

Stowarzyszenia „Polis” w pracy z więźniami i więźniarkami. Zawiera praktyczne wskazówki dla opiekunów i opiekunek prasy więziennej, ale także dla więźniów i więźniarek – dziennikarzy i dziennikarek więziennych redakcji.

Definicje pojęć najczęściej używanych w działalności antyrasistowskiej

opracowanie prof. dr hab. Rafał Pankowski

Nie jestem rasistą, bo nie mam nic przeciwko czarnym, jeśli się zasymilują i będą przestrzegać naszych zasad. Właściwie, niektórzy moi znajomi są czarni...

Być może, kiedyś usłyszałeś taką lub podobną wypowiedź. Być może próbowałeś kiedyś komuś wyjaśnić, że tolerancja nie oznacza według ciebie, że wszystko jest dozwolone.

W tym tekście chcielibyśmy poruszyć pewne kwestie dotyczące terminów najczęściej używanych w naszej codziennej działalności. Definicje w nim zawarte nie mają być "jedynie słuszne". Język ulega ciągłym modyfikacjom, a wraz z nim terminy i pojęcia, które po pewnym czasie mogą znaczyć coś zupełnie innego. Musimy zdawać sobie sprawę, że zarówno na szczeblu lokalnym, jak i międzynarodowym nasze słowa mogą być przez odbiorcę inaczej rozumiane.

- **Prawa człowieka** to prawa, które przysługują każdej jednostce bez wyjątku. Wywodzą się one z koncepcji filozofów Oświecenia. Obejmują zarówno kwestie socjalne (prawo do pracy, zamieszkania, pożywienia, itd.), jak i polityczne (np. wolność słowa i poglądów, ochrona przed niewolą i torturami). Wszystkie państwa w Europie, z wyjątkiem kilku najmniejszych lub najmłodszych, podpisały Europejską Deklarację Praw Człowieka oraz Deklarację Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych.
- **Równość** to stan, w którym ludzie są równi. Oznacza to, że żadna jednostka nie jest więcej warta od drugiej, bez względu na pochodzenie czy status społeczny.

Oczywiście, nie oznacza to, że wszyscy są czy powinni być identyczni, ale że mają te same prawa i równe szanse rozwoju w pracy i edukacji, zależne tylko od ich własnych starań. Równość będzie faktem tylko wtedy, kiedy wszyscy będą mieli równy dostęp do zamieszkania, opieki społecznej, praw człowieka i obywatela.

- **Tolerancja** oznacza poszanowanie i akceptowanie różnorodnych kultur i sposobów bycia. Tolerancja to stan harmonii przy jednoczesnej różnorodności. Rozwija się dzięki wiedzy, otwartości, komunikacji, wolności myśli i słowa. Tolerancja oznacza, że możesz być sobą, jednocześnie nie narzucając niczego innym. Tolerancja nie zmusza do bierności, to przede wszystkim postawa aktywna, możliwa dzięki zaakceptowaniu uniwersalnych praw człowieka i niezbywalnej wolności innych. Bycie tolerancyjnym nie oznacza akceptacji społecznej niesprawiedliwości albo porzucania czy osłabiania własnych przekonań. Tolerancja nie zawsze ma konotacje pozytywne, wiele jej dawnych definicji nie obejmowało poszanowania i akceptacji.
- **Nietolerancja** to brak szacunku dla cudzych praktyk lub przekonań. Objawia się w niedopuszczaniu zachowań czy poglądów różnych od własnych. Nietolerancja oznacza, że ludzie mogą być traktowani niesprawiedliwie z powodu swoich przekonań religijnych, orientacji seksualnej czy nawet fryzury i ubioru. Nietolerancja nie akceptuje różnic. Leży ona u korzeni rasizmu, antysemityzmu, ksenofobii i ogólnie dyskryminacji. Może często prowadzić do przemocy.
- **Upředzenie:** jeśli wyrabiasz sobie opinię o nieznanym ci osobie na podstawie domniemyanych cech grupy społecznej, do której ona należy, wtedy jesteś upředzony. Upředzenia to złożone zbiory przesądów, formułowane i przyjmowane

za prawdę bez udowodnienia ich prawdziwości. Jeśli stają się stałym elementem czyichś przekonań, nazywane są stereotypami. Kiedy ktoś jest uprzedzony, będzie skłonny dostrzegać tylko te cechy, które potwierdzają jego poglądy i wzmacniają jego uprzedzenia.

- **Dyskryminacja** to ocenianie innej osoby i negatywne jej napiętnowanie na podstawie takich cech, jak kolor skóry, płeć, orientacja seksualna, narodowość, status społeczny, pochodzenie etniczne, itd.
- **Ksenofobia**: w sensie dosłownym ksenofobia to lęk przed obcymi. Oznacza wrogość wobec ludzi pochodzących z innych krajów lub grup etnicznych oraz brak szacunku dla ich tradycji i kultur.
- **Rasizm** jest to pogląd, że ktoś może być lepszy od innych z powodu przynależenia do pewnej rasy. Rasiści definiują rasę jako grupę ludzi o wspólnym pochodzeniu. Rozróżniają rasy na podstawie cech fizycznych, takich jak kolor skóry. Prawda jest jednak taka, że nie ma zasadniczych różnic między rasami, a w każdym razie takich, które mogłyby mieć jakieś znaczenie. Ostatnie badania wykazują, że rasa jest pojęciem wyobrażonym i nie ma większych naukowych podstaw na gruncie biologii. Pojęcie rasizmu jest też używane na określenie obraźliwych czy agresywnych zachowań względem członków tak zwanych "ras niższych". Rasizm przybiera różne formy w różnych krajach, dostosowując się do danej kultury, historii i innych miejscowych warunków. Relatywnie nową formą rasizmu jest tzw. etnopluralizm, twierdzący, że co prawda rasy i kultury są równe, ale nie powinny się ze sobą mieszać w celu zachowania ich oryginalnego kształtu. Nie ma żadnego naukowego

dowodu na istnienie różnych ras. Biologia wyszczególnia tylko jedną rasę, rasę ludzką.

- **Antysemityzm** to uprzedzenie skierowane przeciwko Żydom. Antysemici twierdzą, że Żydzi fundamentalnie różnią się od innych, że pragną rządzić światem i dążą do tego celu poprzez ogólnoświatowy spisek. Ta forma ksenofobii i nietolerancji prowadzi do dyskryminacji zarówno pojedynczych Żydów, jak i całych wspólnot żydowskich. Najbardziej dramatycznym tego przykładem był Holokaust, wynikły z nazistowskiej obsesji czystości rasy i przeprowadzony po dojściu Hitlera do władzy. W obozach koncentracyjnych zginęły wtedy miliony Żydów z krajów Europy podbitych przez Niemcy.
- **Faszyzm** jest oparty na przemocy skrajnie prawicowy ruch polityczny, realizujący się w pełni w reżimie dysponującym aparatem terroru. Faszyzm rekrutuje swych zwolenników ze wszystkich grup społecznych, szczególnie w okresach politycznych i ekonomicznych kryzysów. Neguje wartości demokratyczne i zakłada dyskryminację określonych mniejszości narodowych i ludzi o odmiennych poglądach. Faszyci wierzą w sprawiedliwe rządy silnej ręki, odrzucając demokrację parlamentarną. Faszyzm bazuje na nacjonalizmie, który często przeradza się w rasizm. Pierwsza dyktatura faszystowska narodziła się w 1919 r. na Węgrzech, kolejne powstały we Włoszech (1922), Bułgarii, Hiszpanii, na Litwie oraz w Japonii (1936). Najbardziej brutalną odmianą faszyzmu była narodowo-socjalistyczna dyktatura w Niemczech (1933-1945). W naszych czasach istnieją grupy, organizacje i partie będące kontynuatorami tej ideologii; są one określane jako neofaszystowskie.

- **Nazizm** to ideologia i praktyka polityczna faszyzmu niemieckiego, cechująca się rasizmem, antysemityzmem, totalitaryzmem, demagogią, agresywnością i poczuciem wyższości nad innymi narodami. Słowo "nazizm" pochodzi od wyrażenia "narodowy socjalizm", będącego określeniem ruchu politycznego kierowanego przez NSDAP (Narodowo-socjalistyczna Niemiecka Partia Robotnicza). NSDAP została założona w 1919 roku, zaś w 1933 przejęła pełnię władzy w Niemczech. Została określona jako organizacja zbrodnicza podczas procesu w Norymberdze. Reżim nazistowski jest odpowiedzialny za śmierć milionów cywilów, z których część została zagazowana w obozach koncentracyjnych z powodu swej domniemanej niższości rasowej. Szczególnie prześladowane grupy to Żydzi, Romowie, homoseksualiści oraz komuniści i socjaliści. Do dziś istnieją zwolennicy nazizmu i są określani jako neonaziści. Niektórzy z nich nazywają siebie skinheadami, jednak nie wszyscy, tak samo jak nie wszyscy skinheadzi są neonazistami. Logiką neonazistów jest logika przemocy.
- **Homofobia** to społeczny lęk przed homoseksualistami, często postrzeganymi jako zboczeńcy. Czasami homofobia ma swe korzenie w poglądach religijnych. Mówiąc ogólnie, ludzie ogarnięci homofobią oceniają kogoś tylko na podstawie jego orientacji seksualnej. Homoseksualiści byli prześladowani przez wiele stuleci, zaś w wielu krajach w tej kwestii nic się nie zmieniło
- **Seksizm** to traktowanie mężczyzn i kobiet w odmienny sposób na podstawie nieuzasadnionych różnic (tzn. innych niż różnice w budowie fizjologicznej obu płci). Seksizm jest formą dyskryminacji.

- **Naród** to grupa ludzi skłonna do postrzegania siebie jako zwartej wspólnoty, opartej na wspólnych korzeniach, wspólnej historii i zwykle wspólnym terytorium. Narody nie są tworam biologicznymi czy naturalnymi, ale umownymi, istniejącymi tylko w umysłach ludzkich, co nie oznacza, że są nierealne. Nowoczesna koncepcja narodów jest relatywnie świeża, pochodzi bowiem z XIX wieku. Państwa dążące do większej unifikacji ludności swojego kraju propagowały ideę jednego narodu, zjednoczonego przez wspólną historię, język i terytorium.
- **Nacjonalizm** to ideologia polityczna przedkładająca interesy jednego narodu nad interesy innych narodów, a także twierdząca, że więzi narodowe są ważniejsze od wszystkich innych, takich jak np. rodzina czy przyjaźń. Nacjonalizm uznaje przedstawicieli jednego narodu za lepszych od innych, co często owocuje podejrzliwością i ksenofobią. Skrajną formą nacjonalizmu jest szowinizm.
- **Patriotyzm** to dum z przynależności do określonego narodu. Jest związany z emocjonalnym nastawieniem względem swej narodowości, kultury i społeczeństwa. Nie wyklucza to przyjaznego nastawienia i poszanowania innych krajów i narodowości. Chociaż patriotyzm to nie to samo, co nacjonalizm, może stać się jego podłożem.
- **Internacjonalizm** to sposób postrzegania świata, według którego prawa człowieka, ludzkie życie i godność są ważniejsze od podziałów narodowych. Internacjonalizm zakłada, że nie ma żadnych zasadniczych różnic między narodami. Konsekwencją tego podejścia jest zwalczanie nacjonalizmu, rasizmu, faszyzmu, antysemityzmu i innych form nietolerancji.

- **Międzykulturowość** to pogląd, że ludzie zyskują na kontaktach i obcowaniu z odmiennymi kulturami, wzbogacając w ten sposób własną osobowość. Zakłada też, że ludzie powinni móc żyć razem niezależnie od różnic kulturowych, zaś w ten sposób zyskają na tym wszyscy.
- **Wielokulturowość** to współistnienie różnych kultur na jednym terytorium, zwykle w jednym kraju. Wielokulturowość jest zwykle celem działań antyrasistowskich. Może jednak oznaczać też wzajemną izolację kultur, jaką lansują niektórzy rasiści. Przykładem takiej segregacji był południowo afrykański apartheid, który w sposób okrutny i niesprawiedliwy separował odmienne kultury.
- **Integracja** to proces jednoczenia jednostek i grup. Zakłada, że zarówno grupy mniejszościowe, jak i większościowe wypracują wspólnie nowy sposób życia i nowe wartości, zawierające elementy z obu kultur. Integracja oznacza, że każdy może znaleźć swoje miejsce, gdyż poszczególne grupy nie są w żaden sposób izolowane.
- **Asymilacja**: zdlawienie różnic kulturowych. Czasami jednostki asymilują się dobrowolnie, ale w większości wypadków asymilacja oznacza zmuszenie grupy mniejszościowej do zaniechania swej odmienności na rzecz kultury grupy dominującej.
- **Spoleczne wykluczenie**: przeciwieństwo integracji. Zwykle jest efektem dyskryminacji opartej na pochodzeniu kulturowym czy etnicznym, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, itp. Zwykle wykluczenie społeczne

owocuje ubóstwem, wzajemną wrogością i wykluczeniem z dostępu do edukacji, opieki zdrowotnej, itd. Nie zawsze bazuje ono na ustawodawstwie, czasami tylko na pośrednich zachowaniach (np. ustanowieniu wymagań nieosiągalnych dla jakiejś grupy). Przykładem grupy społecznie wykluczonej są bezdomni.

- **Mniejszość** to grupa ludzi zamieszkujących terytorium, na którym stanowią oni mniej niż połowę populacji. Grupa ta posiada wspólne cechy, takie jak pochodzenie etniczne czy przekonania religijne, które odróżniają ją od reszty współobywateli danego regionu. Czasami mniejszość postrzega samą siebie jako naród. Pewne grupy są mniejszościowe nie tylko ze względu na odsetek w populacji, ale i status, jaki w niej zajmują (mniejszość ma zwykle niższy status społeczny i ekonomiczny).
- **Migrant** to osoba, która przeniosła się z jednego kraju do drugiego. Migrant to nie to samo co uchodźca, gdyż nie ucieka przed prześladowaniami, ale wędruje "za chlebem". We współczesnej terminologii wszyscy uchodźcy, którym nie przyznano statusu uchodźcy, są migrantami. Różnica jest często formalna, wielu migrantów tak naprawdę uciekało przed zagrożeniem, tylko nie uzyskali oficjalnego statusu uchodźcy.
- **Uchodźca** to osoba, która przenosi się do innego kraju w obliczu zagrożenia lub prześladowania. Czasami uchodźcami nazywa się też osoby szukające azylu, którym przyznano status uchodźcy, a czasami wszystkie osoby zmuszone przez okoliczności do ucieczki. Różnica między tymi pojęciami jest polityczna, nie językowa. Czasem mówi się też o uchodźcach z przyczyn ekonomicznych - nędzy, wyzysku czy głodu.

Definicja według Konwencji Genewskiej jest opracowana w szczegółach i dosyć restrykcyjna. Obejmuje osoby prześladowane z powodu ich domniemanej rasy, religii, narodowości, poglądów politycznych lub przynależności do określonej grupy społecznej. Definicja afrykańska rozszerza powyższe także na uchodźców zbiegłych przed głodem i klęskami żywiołowymi. Niedawne postanowienia podjęte w Dublinie zawęziły definicję genewską do prześladowań politycznych dokonywanych przez państwa względem jednostek.

- **Nielegalny:** wiele osób zaangażowanych w działalność na rzecz praw człowieka na ludzi bez wymaganych dokumentów nie mówi już "nielegalny", ale "sans-papiers" (dosł. "bez papierów"). Ktoś może być "nielegalny", gdyż dostał się do jakiegoś kraju bez pozwolenia albo wygasło mu zezwolenie na pobyt, albo rząd zdecydował się na zaostrzenie polityki i prawo do pobytu zostało wycofane.
- **Solidarność:** definiujemy solidarność jako poczucie jedności i wspólnoty okazywanej sobie wzajemnie przez państwa, narody, grupy społeczne czy jednostki. Solidarność może mieć konotacje pasywne (wzajemna sympatia), jak i aktywne (wzajemna pomoc i współpraca).
- **Demokracja:** termin ten pochodzi ze starożytnej Grecji, gdzie oznaczał rządy ludu. Kryje się za tym więcej niż tylko wybieranie przedstawicieli w wyborach.



Demokracja to także uczestniczenie w społeczeństwie na takich samych zasadach, jak reszta obywateli oraz współudział w podejmowaniu decyzji. Ważne jest także liczenie się z opinią mniejszości, nawet jeśli jest ona inna od opinii większości.

Demokracja oznacza wspólne wypracowywanie kompromisów korzystnych dla wszystkich obywateli.

¹ Statystyki CZSW ze stycznia 2017, <file:///C:/Users/samsung/Downloads/stycze%C5%84%202017%20r.pdf>, [19.02.2017 r.]).

² „Niezbędnik redaktora i dziennikarza prasy więziennej”, str. 63, Stowarzyszenie Młodych Dziennikarzy „Polis”/grupa „Horyzont” przy Stowarzyszeniu Młodych Dziennikarzy „Polis” i Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, Warszawa 2014.