



Dialogi pokoleń

PODREĆZNIK

Rozdział 1	
Kilka słów o uczeniu się w starości	3
Rozdział 2	
Warsztaty dialogowe w grupie międzypokoleniowej – opis doświadczeń	9
Rozdział 3	
Opinie, odczucia i wpływ osób uczestniczących	15
Rozdział 4	
Narzędziownik do pracy warsztatowej	25
Rozdział 5	
Przykładowe scenariusze spotkań warsztatowych dla grup międzypokoleniowych	59
Rozdział 6	
Przydatne kontakty i źródła informacji	65
Rozdział 7	
Zdjęcia z warsztatów Dialogi Pokoleń	69





Rozdział 1

**Kilka słów
o uczeniu się
w starości**

*Joanna Markin**





Vivere est cogitare (Życie – to myśleć)

Cycon

Nauka o starości

Gerontologia pochodzi od złożenia dwóch słów: *geron* – starzec, *logos* – nauka. Jest nauką o procesach starzenia się, o jego przyczynach i skutkach. Zawiera w sobie zintegrowaną wiedzę z dziedziny biologii, medycyny, kulturoznawstwa i psychologii. W odróżnieniu od geriatry (która jest dziedziną gerontologii i zajmuje się schorzeniami ludzi starych), gerontologia zajmuje się kwestiami niemedyceznymi i skupia się na problemach socjalnych, psychologicznych i profilaktycznych. Zwiększanie się populacji osób starszych przy jednoczesnym wzroście ich aktywności i coraz dłużej utrzymującej się sprawności stanowi wyzwanie dla współczesnej gerontologii w temacie wspierania seniorek/seniorów w ich dalszym rozwoju i polepszaniu jakości ich życia.

Starość jako etap życiowy

Włodzimierz Szewczuk – psycholog badający procesy pamięci i myślenia, problematykę osobowości i biegu życia ludzkiego – pisał, że dorosłość i starość to trzy czwarte życia człowieka. Istnieje wiele koncepcji wyznaczających wiek starości, ale najbardziej popularną jest ta, która określa początek starości człowieka na wiek 65 lat. Jest to starość wczesna trwająca do 74 roku życia. Po tym etapie z kolei zaczyna się starość właściwa. Starożytni Chińczycy w życiu ludzkim dopatrywali się siedmiu okresów, a cztery ostatnie to: 1) poznawanie własnych błędów (ok. 50 r.ż.), 2) końcowy okres twórczego życia (do 60 r.ż.), 3) wiek upragniony (do 70 lat), 4) starość (powyżej 70 lat). W naszych czasach ludzie starzy żyją dłużej – i często w dość dobrej kondycji. Okres życia ludzkiego wydłużył się średnio o 10 lat – zarówno w populacji kobiet, jak i mężczyzn. Można śmiało stwierdzić, że starość przestaje być utożsamiana z ograniczeniami czy niepełnosprawnościami, stanowi bowiem naturalny etap w rozwoju człowieka mający swoje cele rozwojowe i przynoszący kolejne szanse na samorealizację.

Dane statystyczne świadczą o starzeniu się społeczeństw

Osoby po 60 roku życia stanowią coraz liczniejszą grupę społeczną. W Polsce pod koniec 2020 roku liczba osób w wieku 60 lat i więcej stanowiła 9,8 mln osób. To ponad 25% całej populacji kraju.

Z jednej strony od lat mamy do czynienia z kultem młodości i zaprzeczaniem śmierci, z drugiej – rośnie liczba osób po 60 roku życia, które zachowują coraz dłużej zdrowie i sprawność, pragną realizować własne potrzeby i doświadczać szczęścia. W porównaniu z sytuacją sprzed 100 lat, kiedy wymogi społeczne i ówczesny stan medycyny pozycjonowały seniorki/seniorów w cieniu systemu rodzinnego, na uboczu społeczeństwa, w statycznych i ściśle określonych rolach, w dzisiejszych czasach przed osobami starszymi otwiera się ogromna przestrzeń możliwości. Osoby te mają więcej wolnego czasu, niezależne fundusze, nie mają już zobowiązań związanych z relacjami rodzinnymi i jeśli ich stan zdrowia fizycznego i psychicznego na to pozwala, to społeczeństwo akceptuje ich indywidualną aktywność, nie piętnuje „wyjścia z tradycyjnych ról” i nie stereotypizuje tak silnie, jak dotąd. Tak więc

warto tę przestrzeń możliwości wypełniać aktywnościami konstruktywnymi – rozwojowymi i adekwatnymi do możliwości. Tylko jak je ukierunkować? To pytanie dotyka kwestii treści i jakości życia starszych ludzi.

„Starość się Panu Bogu nie udała”

Każdy etap rozwojowy ma swoje zyski i straty – ta logika ma swój głęboki sens i uzasadnienie ontogenetyczne. Starość jest etapem rozwojowym człowieka, który ma także swoje blaski i cienie, jednak w naszej części świata mocniej akcentujemy właśnie cienie. Zdaniem Paula Baltesa w okresie późnej dorosłości człowiek doświadcza straty bardzo ważnych dla niego wartości, takich jak zdrowie, kondycja i atrakcyjność fizyczna, status społeczny i ekonomiczny, przydatność i prestiż. Starszy człowiek doświadcza także straty bliskich osób oraz żyje ze świadomością rychłej i nieuchronnej utraty życia. Na starość rośnie ryzyko chorób somatycznych i psychicznych (depresja, otępienie, psychoza, zaburzenia świadomości). Występuje zjawisko wykluczenia społecznego, zniedołężnienia, samotności. Starość napawa smutkiem i strachem. Ludzie obawiają się zależności od innych i związanego z tym upokorzenia, popadają w bezradność, tęsknotę, rozczarowanie, coraz głębszy lęk. Często wizja śmierci jest mniej straszna od wizji trudnej i złej starości. Ten negatywny obraz starości można rozwijać i pogłębiać, ale warto zastanowić się, czy możemy osłabić grozę tej ponurej wizji i co takiego możemy zrobić, aby dostrzegać wyraźniejsze blaski kryjące się w odcieniach starości. Może wtedy uda nam się zrozumieć Chińczyków mówiących o starości jako „wieku upragnionym”?

Mądrość Hestii

W greckiej bogini Hestii (rzymska Westa) była mądrość kobiety, która starość przyjmowała z godnością i pogodą ducha. Przez poważne kryzysy kobiece w późnym wieku – „syndrom pustego gniazda” i śmierć współmałżonka – przeszła ze spokojem. Stanowi ona przykład procesu psychologicznego, gdzie świadomość zwraca się do wewnątrz. „Skupia się na swoim subiektywnym doświadczeniu, podąża za intuicją. Widzi to, co najważniejsze: istotę sytuacji, prawdę o charakterze innych ludzi, wzorec lub znaczenie ich postępowania. Ta perspektywa daje jasność pośród zagmatwanej wielości szczegółów odbieranych pięcioma zmysłami”. Nawet w trudnych okolicznościach życia Hestia „zachowuje bogactwo ducha, nie ma pretensji do losu, nie żałuje niczego ze swojego życia i bez lęku myśli o śmierci”. Wspomniany wcześniej Baltes uważał, że w obliczu strat (tych życiowych, które pojawiają się w starości) trudno eliminować niepożądane zmiany, dlatego organizm wypracował mechanizm pozwalający zachować sprawność w wybranych dziedzinach funkcjonowania. Mówi o selektywnej optymalizacji z kompensacją, czyli o wyselekcjonowaniu tych obszarów, w których utrzymane będzie funkcjonowanie na optymalnym poziomie przy jednoczesnym pominięciu innych obszarów. Przykładem opisanego mechanizmu są starzy naukowcy, którzy pomimo sędziwego wieku i związanych z nim ograniczeń skutecznie i z sukcesem uprawiają dzieło naukowe czerpiąc z tego satysfakcję i głęboki sens.

Wybór versus determinacja

Kiedy osiągamy wiek starszy, to stajemy na rozstaju dróg, które zmierzają ku nieuchronnemu celowi, jakim jest śmierć, ale wybór drogi dojścia zależy w dużej mierze od nas. Pomijam sytuację, kiedy jesteśmy w znacznym stopniu osłabieni czy ograniczeni chorobą. Na co więc kierować się, aby nasza marszruta była satysfakcjonującym finałem życia? Co robić,

aby starość z marginalizowanego etapu życia stała się etapem znaczącym? Odpowiedź, do której się przychylam brzmi: być aktywnym i rozwijać się korzystając z możliwości mózgu.

Uczenie się jako forma aktywności

Aktywność człowieka pełni funkcje regulacyjne, kształtuje naszą osobowość, osłabia determinizm biologiczny, może prowadzić nas do samorealizacji. Jest więc sprawą człowieka, czy puści tę maszynę w ruch i nie zatrzyma jej aż do starości. Przez aktywną postawę osiągalne jest frommowskie BYCIE, a więc droga do prawdziwego progresu człowieczeństwa wiedzie przez świadomą i nieustanną aktywność. Motywowane czynnikami wewnętrznymi uczenie się jest znakomitym przejawem aktywności.

Uczenie się jako strategia pozytywnego starzenia się

Dawne i współczesne badania dowodzą, że mózg osoby seniorskiej nie jest ani lepszy, ani gorszy od mózgu młodego człowieka. Jest on inny, lecz z powodzeniem może funkcjonować sprawnie, trzeba go tylko poznać i przystosować się do jego sposobu funkcjonowania. Naukowcy akcentują znaczenie sprawności umysłu człowieka starego jako najważniejszej funkcji zapewniającej poczucie istnienia, poczucie dobrostanu osobowościowego i społecznego.

Cycon: Bo też rzeczy naprawdę ważnych nie dokonuje się za pomocą siły, giętkiego i zręcznego ciała, lecz dzięki przymiotom umysłu, charakteru, woli; te zaś przymioty nie tylko nie opuszczają człowieka na starość, ale owszem, zwykle się wtedy jeszcze pomnażają.

Wyniki badań wskazują, że niektóre funkcje nie ulegają obniżeniu w procesie starzenia się, lecz utrzymują się na dobrym poziomie (np. funkcje słowno-pojęciowe, rozumowanie, uczenie mimowolne), a nawet wzrastają (inteligencja skryzalizowana). U prawie dwóch trzecich osób normalnie się starzejących zaobserwowano powolny spadek sprawności poznawczych, a jedynie u 10% osób występuje gwałtowne pogorszenie tych funkcji. Natomiast tak zwana mądrość duchowa ma szansę utrzymać się do późnej starości.

Edukacja jest wartością samą w sobie i czyni życie lepszym. Dzięki niej utrzymujemy nasze procesy poznawcze w dobrej kondycji, pogłębiamy rozumienie siebie, nadajemy naszemu istnieniu sens, łagodzimy samotność, zdobywamy autorytet, osiągamy pełnię człowieczeństwa. Aktywność edukacyjna ludzi starszych stanowi doskonałą (tj. osiągalną, adekwatną, dającą się dopasować do indywidualnych możliwości) strategię pozytywnego przeżywania życia na starość. Jest to także strategia profilaktyczna wobec negatywnych procesów degradacji tegoż życia.

Warunki skutecznej nauki osób starszych

Na podstawie literatury i doświadczeń badawczych oraz w oparciu o wiedzę na temat funkcjonowania procesów poznawczych możemy określić zasady, które warto uwzględnić w procesie edukacji osób starszych:

- dopasowanie wiedzy do zainteresowań i możliwości osoby starszej;
- wybór dogodnego czasu i miejsca nauki;
- cierpliwa, szanująca i zaangażowana postawa edukatorki/edukatora;

- edukatorka/edukator nie traktuje protekcjonalnie uczniów, nie podważa ich światopoglądu;
- bazowanie na rozwiązywaniu problemów;
- stosowanie interaktywnych metod pracy;
- włączanie senierek/seniorów do zróżnicowanych wiekowo grup uczących się i współpracujących;
- umożliwienie przeżycia sukcesu;
- umożliwienie pełnienia nowej roli społecznej (uczennicy/uczniwa, partnerki edukacyjnej/partnera edukacyjnego, tutorki/tutora);
- stosowanie zachęty i wzmocnień, a nie konfrontacji ze strony trenerki/trenera;
- sytuacja edukacyjna nastawiona na poszukiwanie sensu i szczęścia, a nie na przekształcanie osobowości;
- bazowanie na zasobach i mocnych stronach osoby starszej (wzmocnienie jej kompetencji, język korzyści);
- wzmocnienie przekonania o tym, że można mówić o sobie dobrze i nie jest to ani chwalenie się, ani przechwalanie;
- praca w oparciu o zasady i system moralny osoby starszej.

Prawidłowości w edukacji osób seniorskich sformułowane przez Malcolma Shepherd Knowlesa:

- osoby starsze są podmiotami procesu – autonomicznymi i samosterowanymi jednostkami – działają dobrowolnie, same decydują, czego i jak chcą się uczyć;
- osoby starsze wnoszą swoje doświadczenia do sytuacji uczenia się, mogą się nimi dzielić z innymi i w ten sposób uczyć się i inspirować wzajemnie;
- osoby starsze są zorientowane na cele – wiedzą, czego chcą, pomimo że nie zawsze to artykułują;
- osoby starsze są pragmatyczne – uczą się tego, co chcą, co będzie im przydatne w radzeniu sobie z rzeczywistością;
- osoby starsze poszukują możliwości rozwoju osobistego – potrzebują dostrzec bezpośrednie zastosowanie zdobytej wiedzy i umiejętności we własnym życiu;
- osoby starsze oczekują szacunku – chcą być traktowane partnersko, a także doceniają możliwość wyrażania własnej opinii.

Tak więc wszelkie formy angażowania ludzi starszych w formy edukacyjne uwzględniające ww. czynniki i warunki, niosą korzyść dla podmiotów procesu edukacyjnego. Podkreśla się skuteczność i produktywność zespołów zróżnicowanych pokoleniowo (komplementarność), gdzie połączenie przymiotów starości i młodości przynosi doskonałe efekty (synergia). Szczególnie formy pracy grupowej, warsztatowej czy projektowej wzmacniają ww. efekty.

Proces uczenia się w starości jest bardzo istotnym czynnikiem wzmacniającym dopełnienie się celów rozwojowych osób seniorskich, ale także pozycjonuje populację ludzi starszych pośród innych ludzi jako pełnoprawnego, pełnowartościowego i potrzebnego elementu społeczeństwa.

Warto dostrzec i rozwijać potencjał senierek/seniorów nie tylko dla ich dobra osobistego, ale także dla korzyści społecznych: utrwalania ciągłości dziejowej, dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, dostrzegania na każdym etapie życia sensu i korzyści. Zjawisko międzypokoleniowości – współpracy i wzajemności ludzi starych, średnich i młodych – służy równowadze społecznej oraz buduje zdrowe społeczeństwo.

W artykule korzystano z:

1. J.S. Bolen, *Boginie w każdej z kobiet*, Józefów–Michalin 2016.
2. *Starość jak ją widzi psychologia. Siła umysłu w starości*, red. M. Kielar-Turska, Kraków 2019.
3. M.T. Cynceron, *Pisma filozoficzne*, Warszawa 1960.
4. W. Szewczuk, *Psychologia człowieka dorosłego*, Warszawa 1959.

***Joanna Markin** – mgr psychologii, absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego. Ukończyła również Instytut Terapii Gestalt w Krakowie, Szkołę Trenerów i Psychoterapeutów. Od 25 lat pracuje jako psycholożka, psychoterapeutka, psychoedukatorka, w tym psycholożka w Domu Pomocy Społecznej oraz w domu dziecka. Od 17 lat prowadzi praktykę psychoterapeutyczną, jest autorką i współautorką projektów mających na celu aktywizację społeczną, rozwój osobowy oraz poszerzanie umiejętności społecznych, działa w przemysłowej przestrzeni na rzecz integrowania lokalnej społeczności wielokulturowej. Stałym miejscem pracy jest Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Przemyśle.



Rozdział 2

Warsztaty
dialogowe w grupie
miedzypokoleniowej –
opis doświadczeń



Dialogi Pokoleń to program edukacyjny skierowany do osób dorosłych, w tym w szczególności do osób starszych. Skupia się on wokół dwóch głównych wartości, którymi są:

- dialog społeczny idący w poprzek linii tradycyjnych podziałów;
- idea rozwoju osób starszych, oparta na międzypokoleniowych doświadczeniach edukacyjnych oraz pogłębionej refleksji.

Program powstał w ramach Generatora Innowacji Sieci Wsparcia 2, a jego testowanie odbywało się przy zachowaniu zasad projektowania partycypacyjnego, opartego na informacji zwrotnej, uwzględniającego bieżące potrzeby osób, które uczestniczyły w testowaniu.

W procesie tworzenia naszej innowacyjnej propozycji edukacyjnej powstała bezpieczna przestrzeń do prowadzenia rozmów o różnych tożsamościach i poglądach. Chcieliśmy, aby osoby uczestniczące w tej aktywności czuły akceptację i zrozumienie, mimo wyłaniających się między nimi rozbieżności i różnic.

Okres testowania został oparty o cykl dziewięciu pięciogodzinnych spotkań warsztatowych, podczas których zespół trenerski oraz osoby uczestniczące wspólnie wypracowywały i doświadczały różnych technik edukacyjnych, w tym przede wszystkim narzędzi do prowadzenia dialogu. Dynamika procesu grupowego oraz dobra atmosfera współpracy sprawiły, że osoby uczestniczące w warsztatach nie tylko szybko się zintegrowały, lecz także zaczęły wchodzić w relacje, które wychodziły poza ściany sali warsztatowej.

Realizacja warsztatów testowych odbyła się w siedzibie Oddziału Przemyskiego Związku Ukraińców w Polsce (w Domu Ukraińskim) znajdującej się w samym centrum miasta przy ulicy Kościuszki 5. Dom Ukraiński to miejsce aktywizacji środowisk lokalnych, realizacji projektów międzypokoleniowych oraz seniorskich, a także bardzo ważna przestrzeń do prowadzenia dialogu polsko-ukraińskiego.

Proces tworzenia innowacji składał się z czterech etapów:

- planowanie działań;
- nabór osób uczestniczących i przygotowanie ram programu;
- realizacja działania – testowanie;
- zakończenie.

Etap pierwszy obejmował okres opracowywania założeń samego działania. Odbywał się przy dużym wsparciu tutorki oraz osób wspierających i eksperckich, które zapewniał zespół Generatora Innowacji. Był to okres diagnozowania sytuacji zastanej (badanie fokusowe na grupie seniorskiej), przekuwania potrzeb na idee, a później na plan, ustalania struktury aktywności, precyzowania kierunków tematycznych, aż w końcu ustanawiania realnych celów innowacji oraz całego procesu edukacyjnego. Na tym etapie zdecydowano (na podstawie zebranych wniosków z badania), że działanie będzie dotyczyło grupy międzypokoleniowej, w której minimum 50% osób uczestniczących będą stanowiły osoby w wieku 60+. Ustalono również kryteria dostępności dla osób z barierami i niepełnosprawnościami, a także wybrano mechanizmy projektowania partycypacyjnego przydatne podczas testowania innowacji.

W drugim etapie przygotowano elastyczny plan testowania, którego ostateczny wygląd miał zależeć od reakcji grupy na dany rodzaj pracy. Opracowano także plan komunikacji oraz przeprowadzono nabór osób w nim uczestniczących. Ogłoszenia o warsztatach **Dialogi Pokoleń** znalazły się w miejscach często odwiedzanych przez osoby starsze, m.in. w bibliotekach i czytelnich, lokalnych kawiarniach, sklepach, księgarniach, w witrynach Domu Ukraińskiego, przestrzeni internetowej (media społecznościowe) oraz w regionalnych stacjach radiowych i prasie.

Okres testowania według założeń miał trwać cztery miesiące (grudzień 2021 – marzec 2022 roku), lecz został przerwany mniej więcej po połowie przez agresję rosyjską na Ukrainę, wojnę i kryzys uchodźczy, który dotknął miejscowości przygraniczne, w tym także Przemysł. W związku z tym, że cała dotychczasowa działalność Domu Ukraińskiego została wstrzymana, a ośrodek przekształcił się w centrum wsparcia osób uchodźczych, powrót do testowania **Dialogów Pokoleń** był możliwy dopiero w październiku 2022 roku. Wtedy, w trudnym i zupełnie nowym kontekście dialogowania, odbyły się trzy ostatnie spotkania warsztatowe.

Ostatni etap realizacji innowacji polegał na przygotowaniu materiałów umożliwiających upowszechnianie programu **Dialogi Pokoleń** w innych miejscach (takich jak lokalne domy kultury, biblioteki, kluby seniora i UTW, świetlice miejskie i wiejskie) zainteresowanych tematyką dialogu oraz rozwoju osób dorosłych w grupach międzypokoleniowych.

W efekcie powstały:

- niniejszy podręcznik: *Dialogi Pokoleń*;
- prezentacja: **Dialogi Pokoleń – krok po kroku**;
- film: **Dialogi Pokoleń: Po co? Dla kogo? Z kim?**;
- opis modelu rozwiązania dostępny w bazie Generatora Innowacji Sieci Wsparcia 2.

Jak krok po kroku rozpocząć działanie według programu Dialogi Pokoleń – prezentacja

Film o motywacjach i korzyściach płynących z realizacji działania Dialogi Pokoleń – film

Aktywne metody edukacyjne – dlaczego?

Program **Dialogi Pokoleń** jest oparty o zasady edukacji nieformalnej oraz wykorzystanie metod aktywnych polegających na uczeniu się poprzez doświadczanie i przeżywanie doświadczeń zarówno w sferze emocjonalnej, jak i intelektualnej. Jest to jeden z najlepszych sposobów uczenia się osób dorosłych. W procesie uczenia się wykorzystują one tak zwaną inteligencję skryzalizowaną – opartą na dotychczasowym doświadczeniu i wiedzy, umiejętnościach, schematach myślenia uprzednio nabytych. Dorośli także uczą się najlepiej tych rzeczy, które łatwo przełożyć na zastosowanie w życiu codziennym. Metoda nauczania oparta na doświadczeniu, refleksji i eksperymentowaniu sprawia, że nowa wiedza/umiejętności/zmiany postawy są łatwo przekładalne na kontekst codzienności.

Mimo że sytuacja edukacyjna bazująca na metodach aktywnych i uczeniu się przez wspólne eksperymentowanie nie jest powszechnie znana i praktykowana w pokoleniu osób starszych, przykład naszego działania świadczy o tym, że osoby w wieku 60+ wchodzą w taką sytuację

edukacyjną bez większych barier pod warunkiem, że stworzy im się ku temu sprzyjające, bezpieczne okoliczności. Są to w szczególności:

- ustalenie wspólnych zasad pracy warsztatowej;
- stworzenie możliwości podzielenia się oczekiwaniami i obawami;
- odpowiednia, niezbyt szybka dynamika pracy;
- stopniowanie zgłębiania tematów;
- dostosowanie metod edukacyjnych do etapu życia grupy oraz indywidualnych predyspozycji osób ją tworzących;
- podmiotowe traktowanie;
- język włączający i dostosowany do percepcji rozmówców.

Zespół trenerski, który pracował nad przygotowaniem programu **Dialogi Pokoleń** w zakresie kompetencji dialogowych bazował na wiedzy, którą zdobył podczas udziału w programie Zrozum Drugiego prowadzonego przez osoby eksperckie z *Nansen Center for Peace and Dialogue*. Jest to norweska instytucja z wieloletnim doświadczeniem realizacji działań dialogowych w różnych regionach świata (m.in. na Bałkanach, w Afganistanie, Iraku, Kenii, Ukrainie) objętych w przeszłości i obecnie różnorodnymi konfliktami.

Wskazówki do prowadzenia dobrego dialogu od Nansen Center for Peace and Dialogue¹:

- zaproś uczestników do planowania;
- poświęć czas na zapoznanie się;
- zadbaj o poczucie równości;
- rozpocznij od prostych tematów;
- aktywnie słuchaj;
- zadawaj pytania;
- nie namawiaj nikogo do przejścia Twojego sposobu myślenia;
- mów od siebie, nie uogólniaj;
- porównuj zalety z zaletami, a wady z wadami;
- myśl krytycznie;
- bądź otwarty i szczery pamiętając o własnych granicach i granicach innych osób;
- akceptuj emocje i o nich rozmawiaj;
- dialog się nigdy nie kończy.

¹ Tłumaczenie na podstawie www.zrozumdrugiego.pl/zrozumdrugiego/static/wylacz_ego_zrozum_drugiego.pdf.
Źródło: *Understanding the Other. Dialogue as a Tool and an Attitude to Life*, Nansen Center for Peace and Dialogue.

Dobre praktyki w pigułce

O co zadbać, a czego unikać na każdym etapie wprowadzania programu w życie:

1. Planowanie działań

- Kluczowy dla dobrej realizacji działania jest wybór pory realizacji spotkań, ich częstotliwości i długości. Z naszego doświadczenia wynika, że pora popołudniowa w dni pracujące (ok. godz. 15:00–20:00) jest optymalna zarówno dla osób, które pracują, jak i dla tych, które nie są zatrudnione.
- W przypadku realizacji działania w porze popołudniowej, po pracy, warto zadbać o pożywny poczęstunek dla osób uczestniczących (często nie zdążyły one wcześniej zjeść obiadu), gorące napoje (kawa, herbata) oraz zdrowe przekąski.
- Z informacji zebranych przez osoby uczestniczące w całym cyklu warsztatowym wynika, że kumulacja spotkań nie powinna być dłuższa niż dwa dni. Proces edukacyjny bywa obciążający i wyczerpujący i aby efekt nie był odwrotny, niż zakładano, warto dobrze zaplanować intensywność pracy.

2. Nabór osób uczestniczących i przygotowanie ram programu

- Aby zapewnić różnorodny skład grupy na etapie naboru warto zadbać o dotarcie do osób w różnym wieku (kontekst międzypokoleniowy). Dotyczy to również cech niezwiązanych z wiekiem, lecz zapewniających szerokie spektrum poglądów, i dobrze wpływających na dynamikę pracy, a także rozwój osób uczestniczących.
- Z naszych obserwacji wynika, że grupa seniorska szczególnie zainteresowana udziałem w tego rodzaju aktywności to osoby, które planują lub właśnie przeszły na emeryturę. Jest to dla nich ważny i trudny moment, w którym nowa aktywność rozwojowa może przynieść nieoczekiwane korzyści.
- Podczas planowania ramowego planu działania warto od razu zaplanować sporo czasu na aklimatyzację, poznanie się oraz metody pracy. Ważne jest również stopniowanie tematów tak, aby osoby uczestniczące nie miały poczucia skoku na głęboką wodę, lecz wchodziły w proces świadomie, z poczuciem zrozumienia i zgody na wspólne doświadczenia edukacyjne.

3. Realizacja działania – testowanie

- Podczas pierwszego spotkania warto przedstawić, jak będzie wyglądał cały proces edukacyjny, zaprezentować plan ramowy, powiedzieć, ile potrwa i według jakich metod będzie realizowany. Należy zostawić sporą przestrzeń na pytania, obawy, zmiany oraz na ewentualną rezygnację, jeżeli osobom nie będzie odpowiadać taka forma aktywności.
- Zespół trenerski powinien charakteryzować się jasnym podziałem zadań, z kluczową rolą osoby o kompetencji facylitującej/wspierającej proces grupowy (osoba ta bilansuje uwagę między indywidualnymi potrzebami osób uczestniczących, procesem integracji w grupie i nawiązywania relacji oraz celem edukacyjnym założonym w programie warsztatów).

- W przypadku osób z pokolenia, które uczyło się dotąd wyłącznie w sposób tradycyjny (lekcje, wykłady), bardzo ważna jest uważność. Pierwsze doświadczenie z metodami aktywnymi i edukacją nieformalną może wywołać opór i blokady spowodowane przez strach, może także przywoływać niechciane skojarzenia i/lub stereotypy.
- Warto w widocznym miejscu zawsze udostępniać definicję dialogu oraz jego cechy tak, by móc się do nich odwoływać.
- W miarę pogłębiania procesu edukacyjnego może nastąpić sytuacja, w której pogłębiające się relacje między osobami uczestniczącymi mogą rozmywać cel edukacyjny, a chęć prowadzenia luźnych rozmów może dominować przestrzeń warsztatową. Kluczowa w tym kontekście jest czujność osób prowadzących działanie oraz proponowanie odpowiednio angażujących aktywności edukacyjnych tak, aby jak najlepiej wykorzystać potencjał relacyjny grupy do procesu uczenia się.
- Ze względu na pracę na delikatnej materii ludzkich postaw, związanych bezpośrednio z tożsamością, systemem wartości i ugruntowanymi przez lata przekonaniem, warto także zadbać o dostępność osoby eksperckiej z zakresu psychologii/psychoterapii – zarówno po to, by móc przeprowadzać spotkania tematyczne i/lub umożliwić indywidualne konsultacje psychologiczne osobom, które tego będą potrzebowały.
- Zadbać o zrozumiały, dostępny, równościowy i włączający język prowadzenia warsztatów. W przypadku sytuacji, w których grupa zgłasza swoje wątpliwości co do używanych terminów lub języka (np. słowa pochodzenia obcego czy feminitywny), warto ujawniać te sytuacje i omawiać na forum grupy używając języka korzyści płynących z takiego sposobu komunikacji.
- Należy pamiętać o kryterium dostępności, np. używać dużych liter podczas notowania informacji na tablicy, mówić głośno, wyraźnie, w razie potrzeby tłumaczyć/powtarzać, dbać o higienę czasu i przerwy.

Oczekiwania

OBAWY

WYDSIAE AOWA
STEREOTYPY
WISSIE
W ROMANTIC
KONSTRUKT
SILNIE →
STRZY → STRZY

WNIOSY
PODEJMIWANIA
KONSTRUKTYWNE?
DYSKUSJI
POZNANIE MIKROKONSTRUKT
NIEKONSTRUKT
DYSKUSJI

WNIOSY
KONTAKT
SPOŁOZ
NA PLACIE

WNIOSY
KONTAKT
SPOŁOZ
NA PLACIE

WNIOSY
KONTAKT
SPOŁOZ
NA PLACIE

POZNANIE
NOWYCH
WYKONAWCZYCH
LUDZI

POZNANIE
NOWYCH
TECHNIK
KONSTRUKTYWNEGO
DIALOGU

WNIOSY
KONTAKT
SPOŁOZ
NA PLACIE

WNIOSY
KONTAKT
SPOŁOZ
NA PLACIE

WNIOSY
KONTAKT
SPOŁOZ
NA PLACIE

WNIOSY
KONTAKT
SPOŁOZ
NA PLACIE

WNIOSY
KONTAKT
SPOŁOZ
NA PLACIE

WNIOSY
KONTAKT
SPOŁOZ
NA PLACIE

WNIOSY
KONTAKT
SPOŁOZ
NA PLACIE

WNIOSY
KONTAKT
SPOŁOZ
NA PLACIE

WNIOSY
KONTAKT
SPOŁOZ
NA PLACIE

Rozdział 3

Opinie, odczucia i wpływ osób uczestniczących



Opinie i wpływ – dlaczego to jest ważne?

Projektowanie partycypacyjne w naszym kontekście to proces wspólnego tworzenia propozycji edukacyjnej uwzględniając na każdym etapie projektowania wiedzę i umiejętności potencjalnych beneficjentów. Znaczy to nie mniej, nie więcej, że proponowany przez nas zestaw aktywności edukacyjnych zebranych w programie **Dialogi Pokoleń** został sprawdzony i przetestowany przez międzypokoleniową grupę warsztatową, która miała możliwość dzielenia się odczuciami i refleksjami na temat poszczególnych elementów programu na każdym etapie jego testowania.

Program **Dialogi Pokoleń** jest działaniem ukierunkowanym na **zmianę społeczną**. Dąży do polepszenia kultury komunikacyjnej w naszym społeczeństwie przesuując ją w kierunku wzajemnego zrozumienia, poznawania oraz wysłuchania. Przywraca także głos i podmiotowość coraz częściej spychanym na margines osobom starszym, włączając je na powrót do działań edukacyjnych do tej pory rzadko kierowanych do ich grupy wiekowej. Z tego względu tak ważne było przygotowanie tego programu, nie tylko uwzględniając kompetencje eksperckie, ale przede wszystkim biorąc pod uwagę potrzebę osób do tej pory do takich działań niewłączonych.

Mimo początkowych obaw specyfika naszej grupy testowej nie charakteryzowała się ostrym podziałem młodzi-starsi. Wiele z osób uznawanych za “młodsze” należała do grupy 50+. Granice międzypokoleniowe przechodziły bardzo łagodnie (kilka osób należało do grupy wiekowej 25-35, kilka 40+, podobnie jeśli chodzi o 50+; połowę grupy oczywiście stanowiły osoby z przedziału wiekowego 60-70), co za tym idzie - nie odnotowaliśmy wyraźnych różnic w sposobie przyjmowania albo realizowania działań warsztatowych ze względu na wiek. Z naszych obserwacji wynika, że zawdzięczamy to dobrej atmosferze pracy w grupie, opartej na równości, wzajemnym wspieraniu się, empatii oraz uwadze. Te zasady wypracowaliśmy na poziomie interpersonalnym na samym początku warsztatów. Poświęciliśmy sporo czasu na kontrakt, podzielenie się oczekiwaniami/obawami, na każdym spotkaniu natomiast przykładaliśmy dużo uwagi do rundek. Dzięki temu nie spotkaliśmy się podczas testowania ani razu z widoczną blokadą lub oporem osób uczestniczących - ani młodszych, ani starszych. To spostrzeżenie jest o tyle cenne, że ma siłę obalającą stereotyp starości, jako wieku utrudniającego lub zamykającego rozwój.

Działanie Dialogi Pokoleń było testowane w Przemyślu, na pograniczu polsko-ukraińskim. W grupie testowej znalazły się zarówno Polki/Polacy jak i Ukrainki/Ukraińcy mniej więcej w równych proporcjach zarówno wśród osób młodszych jak i starszych. Wszystkich łączył Przemyśl oraz region Podkarpacia - bogaty etnicznie i jednocześnie historycznie trudny, obarczony przekazywanymi z pokolenie na pokolenie uprzedzeniami i traumami. Motywacją do prowadzenia dialogów oprócz klucza pokoleniowego była także chęć prawdziwego poznania i obalania wzajemnych stereotypów narodowościowych. Byliśmy gotowi do podjęcia tych złożonych społecznie i historycznie tematów, nie mniej jednak jak okazało się już podczas testowania, temat narodowych podziałów nie okazała się tematem wiodącym.

W kontekście podobnych wyzwań, jak te zaobserwowane w Przemysłu, zachęcamy do poświęcenia szczególnej uwagi tematowi tożsamości i pracy nad samookreśleniem. Proponujemy rozmowę w kluczu perspektywy "ja", bez wstępnego generalizowania i tłumaczenia zewnętrznych kontekstów. Wychodząc od jednostkowego doświadczenia w kluczu tożsamości, a potem przechodząc do konstruktów tożsamości zbiorowych społecznych, unaoczniamy skąd biorą się podziały na MY-ONI sygnalizując jednocześnie, jak bardzo ten podziały bywają umowne i płynne.

Opis grupy testowej

Skład grupy zmieniał się w trakcie testowania, co wynikało zarówno ze specyfiki aktywności, tj. dłuższego procesu, który wymagał większego zaangażowania niż było możliwe u kilku osób, jak również czynników zewnętrznych, niezależnych od warunków działania innowacji (m.in. stan zdrowia, stan zdrowia bliskiej osoby). Początkowo więc w skład grupy wchodziło 17 osób (14 kobiet i czterech mężczyzn), w tym 10 osób 60+. Ostatecznie skład grupy zmniejszył się do 13 osób (12 kobiet, jeden mężczyzna), z których siedem to osoby 60+.

Większość osób seniorskich, które brały udział w procesie testowania to osoby w grupie wiekowej 60–70 lat, w dobrej kondycji psychofizycznej, wciąż aktywne zawodowo lub świeżo upieczone/upieczeni emerytki/emeryci szukające/szukający zajęć pozwalających im pozostać w aktywności intelektualnej, zaspokajające potrzebę kontaktu międzyludzkiego oraz rozwoju.

Pozostała część grupy była bardziej zróżnicowana pod względem wiekowym. Najmłodsza uczestniczka dopiero ukończyła studia, silną reprezentację miała także grupa osób w wieku 50+.

Wszystkie osoby cechowała otwartość na nowe doświadczenia, wrażliwość w kontaktach interpersonalnych, entuzjazm związany ze zdobywaniem wiedzy i umiejętności oraz w miarę postępów procesu edukacyjnego, zwiększająca się gotowość do zmiany własnych postaw.

Refleksje osób uczestniczących podczas warsztatów

▶ O wątpliwościach, trudnościach, obawach:

Słuchanie jest trudne.

Dialog jest trudny i nie wiem, czy dam radę.

Po tych warsztatach mam tyle myśli, że nie mogę spać.

▶ O dialogu:

W dialogu kluczowa jest CIERPLIWOŚĆ.

Dialog „pączkuje”, jest zakaźny!

To, jak słucham wpływa na to, jak widzę innych.

Dialog to za każdym razem lekcja POKORY.

*To kojące, że istnieje więcej niż jedna odpowiedź,
jedna perspektywa i jedna prawda.*

*Nasze postrzeganie drugiego człowieka
nigdy nie będzie pełne.*

To są warsztaty bardzo bliskie naszej ludzkiej naturze.

Uczę się szanować inność.

*Dialog to dać komuś szansę nie wykluczając
przy tym siebie.*

*Dialogując idziemy równolegle, obok siebie.
Jest w tym dużo szacunku.*

*Najważniejszy cel dialogu to ZROZUMIENIE,
a nie przekonanie. Wow!*

*Okazuje się, że nawet wtedy, gdy się jest w jednej
bańce, to wcale to nie znaczy, że będzie nam
łatwo się porozumieć.*

*Nie wiedziałam, że jakaś definicja może zauroczyć.
A zauroczyła mnie definicja dialogu.*

O rozwoju:

Żałuję, że dowiaduję się tego wszystkiego tak późno. Gdybym wiedziała to wcześniej, wiele rzeczy mogłoby wyglądać inaczej.

Młode osoby są w pewnym sensie pokoleniem z uprzywilejowanym dostępem do wiedzy oraz różnych technik jej zdobywania. Dlatego tak ważne jest to, by się tym dostępem „dzielić” z osobami, które przez większą część życia takiej łatwości nie miały.

W końcu mamy szansę poznać się i mieć prawdziwe relacje, nie jak te na ulicy.

Istnieje tak wiele kombinacji hierarchii różnych wartości, ile nas jest tutaj.

Czuję się z Wami (w tej grupie) bezpiecznie. Daje mi to śmiałość wypowiedzi, to, że moja wypowiedź będzie akceptowana. Czuję się słuchana.

Czuję, że zmieniam się razem z Wami.

Wypowiedzi osób uczestniczących

*Udział w projekcie **Dialogi Pokoleń** zdecydowanie wpłynął na zmianę mojej perspektywy postrzegania świata. Wiedza zdobyta podczas warsztatów na temat komunikacji, potrzeb, dialogu, tożsamości, stereotypu, konfliktu oraz kompromisu spowodowała, że uświadomiłam sobie złożoność funkcjonowania człowieka. Zrozumiałam, że na sposób myślenia i zachowania ludzi wpływa ogromna liczba czynników, które powodują różnorodne podejście do rzeczywistości. Zaangażowanie się w prace warsztatowe spowodowało, że próbowałam poznawać i zrozumieć sposób myślenia i działania rozmówcy, z którym starałam się świadomie uczestniczyć w dialogu. Uważam, że projekt spowodował zmianę mojej osoby na bardziej tolerancyjną i otwartą na różnorodność. Uczestniczenie w projekcie spowodowało również umocnienie mojego wewnętrznego przekonania, że myślenie i działanie niestandardowe jest „dozwolone” – zdecydowanie wzrosła również moja wewnętrzna świadomość i uważność na ludzi. Ponadto zdobyłam przeświadczenie, że posiadanie umiejętności prowadzenia zdroworozsądkowego dialogu stanowi kluczową kompetencję do wzajemnego poznania się i rozwoju międzyludzkiego.*

Marzena, I. 51

Co dało mi uczestnictwo w warsztatach dialogowych? Przede wszystkim zdobyłam nowe doświadczenie w zakresie omawianych zagadnień, a w szczególności nauczyłam się, jak szukać porozumienia w sprawach kontrowersyjnych, jak prowadzić drażliwe rozmowy, rozwiązywać konflikty. Myślę, że stałam się bardziej tolerancyjna w stosunku do osób, które postępują lub przedstawiają inny punkt widzenia, niż ja. Obaliłam niektóre stereotypy. Na pewno nie raz sięgnę po zdobytą wiedzę w codziennych kontaktach z najbliższymi, sąsiadami, w miejscu pracy.

Zajęcia przebiegały w sposób bardzo urozmaicony, pracowaliśmy aktywnie przy pomocy różnorodnych metod. Każdy uczestnik miał możliwość podzielenia się swoimi doświadczeniami i przedstawienia swojego punktu widzenia w odniesieniu do omawianych zagadnień. Taki sposób prowadzenia zajęć zmuszał mnie do myślenia i prowokował do częstego zabierania głosu, co pomogło mi przełamywać barierę nieśmiałości. W związku z tym, że przekrój wiekowy naszej grupy był bardzo różnorodny, dało to nam możliwość czerpania z wiedzy i doświadczenia starszych, ale także poznawania stanowiska ludzi młodych. Udział w warsztatach pozwolił mi zapełnić pustkę, która wypełniła moje życie po przejściu na emeryturę. Dał mi możliwość dalszego rozwoju, poszerzyła krąg znajomych, poznałam ciekawych ludzi, mogłam spędzać wieczory w uroczym miejscu, w miłym gronie, przy smacznej kawie i ciasteczkach.

Ewa, I. 60

Czy można nauczyć się dialogu? Odpowiedź na to pytanie nie jest łatwa. Warsztaty **Dialogi Pokoleń** pokazały mi, jak złożoną sprawą jest dialog. Jak ważne jest otwarcie na drugą stronę i chęć porozumienia. Dialog nie jest łatwy. W czasie naszych zajęć wielokrotnie zdarzało się, że otwierałam szeroko oczy, bowiem prowadzący zachęcali nas do zajęcia czasem niekomfortowych dla nas stanowisk. Wnioski, jakie się pojawiały były nieoczywiste i niestandardowe. Bardzo ceniłam sobie zajęcia w podgrupach, gdy musieliśmy wypracować wspólne stanowisko. Potem to stanowisko należało zaprezentować na forum i skonfrontować je z tym, które wypracowały inne grupy. To było dla mnie bardzo inspirujące i praktycznie po każdym ćwiczeniu wspólnie z koleżankami wracałyśmy do tego, co było ich tematem. Z pewnością w codziennym, rutynowym życiu trudno zastanawiać się nad podobnymi problemami. Odkrywanie mechanizmów, jakie nami rządzą, siła stereotypu. To, kim stajemy się w procesie wychowania, jak nasze osobiste doświadczenia kształtują nas jako ludzi. Dla mnie osobiście takim odkryciem wynikającym z udziału w tych warsztatach było zrozumienie, że w dialogu nie ma wygranych i przegranych. Że rozmowa nie służy temu, by wygrać, pokonać przeciwnika dyskusji. Że celem dialogu może być wypracowanie konsensusu ale nie zawsze da się do niego dojść. Czasami się nie da. Że w dialogu możliwe jest, że każda z jego stron może pozostać przy swoim zdaniu. Starłam

się zdobytą wiedzę wykorzystać w życiu codziennym. Czasami z sukcesem, a czasami mój temperament brał górę. Gdyby udało się kontynuować zajęcia z warsztatów **Dialogi Pokoleń**, z pewnością wzięłabym w nich udział.

Anna, I. 52

Informację o rozpoczynającym się projekcie *Dialogi Pokoleń* przesłała mi mama. Mówiąc, że może to być ciekawe doświadczenie. Na pierwsze spotkanie szłam z dużą niepewnością, raczej wtedy chodziło mi o spędzenie więcej czasu z mamą. Totalnie nie wiedziałam, czego mogę się spodziewać po tych zajęciach. Okazało się, że spotkania były bardzo ciekawe i wciągające. Grupa się zżyła, co spowodowało, że coraz trudniejsze tematy nie wywoływały u nas skrępowania czy stracho-wstydu związanego z osobistymi poglądami lub doświadczeniem. Nie sądziłam, że aż tak bardzo nie potrafię myśleć dialogowo. Niby to zwykła rozmowa, a już po pierwszych zajęciach okazało się, że nie. Nie spodziewałam się, ile mechanizmów zachodzi podczas „poprawnego” dialogu – o ile można to tak określić, a o których nie wiedziałam, a na inne nie zwracałam zwyczajnie uwagi.

Zajęcia uświadomiły mi, jaką siłę mają poszczególne słowa. Jak nie-uważne ułożenie zdania może zmienić, a czasami nawet zablokować, kontynuowanie rozmowy. Jak ważne jest upewnienie się podczas dialogu, czy nasz współrozmówca nas rozumie w sposób, o który nam chodzi. I najważniejsza nauka dla mnie, którą wyniosłam z zajęć, to to, że podczas prowadzenia dialogu nie musimy „uświadamiać współrozmówcy, że to my mamy rację”. Nie musimy zmieniać swojego stanowiska, lecz gdy podczas rozmowy zmieni się nasz pogląd, to nic się nie dzieje – i to też jest OK.

Mam nadzieję, że w przyszłości będą kontynuowane tego typu projekty.

Kamila, I. 29

Uczestniczę w wielu szkoleniach, warsztatach, spotkaniach i robię to absolutnie dobrowolnie, co tym większą sprawia mi satysfakcję. Uczę się bardzo chętnie, tym bardziej, że pracuję z ludźmi na rzecz innych.

Spotkania związane z warsztatami **Dialogi Pokoleń** przyniosły mi wiele satysfakcji, ale i skłoniły do kilku przemyśleń.

Przede wszystkim przypomniały o konieczności wielkiej pokory wobec postaw i poglądów innych ludzi. Niby się wie, że dialog to PARTNERSKA wymiana poglądów, opinii, okazja do WZAJEMNEGO poznania, ale człowiek jest ułomny... Wiem, że to brzmi jak próba tłumaczenia się, ale tak nie jest. Potrzebne jest ciągłe przypominanie, że ludzie,

których spotykamy na swojej drodze zasługują na to, by z wielkim szacunkiem zostali wysłuchani i, co więcej, zrozumiani.

Owo zrozumienie jest bardzo trudne. Trzeba wielkiej ostrożności, by zgodnie z kulturą, obyczajowością, indywidualnością rozmówcy... odczytać jego intencje.

Gdyby dotyczyło to tylko osób, które przybywają do Polski zza granicy, powiedziałabym: uczmy się. Jednak problem dotyczy również kontaktów z sąsiadami, osobami mieszkającymi w innych częściach Polski, osobami młodszymi lub dużo starszymi od nas. To Polacy, a nie potrafimy się porozumieć. Wracam więc do punktu pierwszego: pokora wobec inności, inności płci (bo wbrew pozorom i tu niełatwo nam się dogadać), wiary, wykształcenia, upodobań, itd., itp. Nie ma końca ta lista.

Pokora i chęć nawiązania dialogu. Po co? Bo wszyscy jesteśmy ludźmi, razem pracujemy, nasze dzieci chodzą do tej samej szkoły, po prostu: żyjemy obok siebie!

Dziękuję Igorowi, Kasi i Natalii za te spotkania. Dziękuję tym, którzy w nich uczestniczyli. Bardzo chcę z Wami być nadal. I uczcie mnie...

Joanna, I. 66

Czego oczekiwałam? Pierwsze moje skojarzenie, gdy dowiedziałam się o warsztatach: nauczę się lepszej komunikacji z moją córką i wnukami, żeby nie być tą nudną mamą/babcią przypominającą w nachalny sposób o obowiązkach... itp., lecz konstruktywnie rozmawiającą uczestniczką rozmów w rodzinie. Dialogi Pokoleń potraktowałam dosłownie. Z takim nastawieniem przyszedłam na pierwsze zajęcia.

Co zastałam? Spotkałam, po pierwsze – kompetentnych prowadzących: Kasię, Natalię i Igora, którzy krok po kroku, cierpliwie i fachowo poprowadzili nas ku samopoznaniu i nowym umiejętnościom. Po drugie – grono fajnych osób, które znałam z widzenia (część) lub których wcześniej nie znałam (większość). Już na pierwszy rzut oka widziałam, że są to ludzie otwarci i szukający porozumienia (wiedziałam o tym choćby stąd, że pojawiają się w tych samych miejscach i na tych samych wydarzeniach, co ja, ale też stąd, że przyszli tu, gotowi przyswajać sztukę dobrej komunikacji, podobnie jak ja). Ale i zaskoczenie – pokolenia okazały się nierówno reprezentowane: większość stanowiły osoby w wieku średnim i starszym. W niczym to nie przeszkadzało, a mnie dało nauczkę, by nie podchodzić do tematu literalnie.

Co mi się najbardziej podobało? Miałam okazję uczestniczyć w bardzo ciekawych zajęciach, prowadzonych w przystępnej i jednocześnie intrygującej formie, w bardzo urozmaiconej postaci. Za każdym razem szłam na spotkania z coraz większą ciekawością. Bardzo lubiłam

wykonywanie zadań w małych grupach – były to praktyczne ćwiczenia w dogadywaniu się i uzgadnianiu stanowisk. No i ta atmosfera! Zaprzyjaźniłam się z niektórymi uczestnikami, innych „tylko” polubiłam, a na pewno poszerzyłam grono swoich znajomych o bardzo sympatyczne osoby.

Nauczyłam się słuchać samej siebie: poznałam swoje słabe strony jako rozmówczynie, a także dowiedziałam się o warunkach skutecznej komunikacji. Nie wszystko udało mi się na stałe wdrożyć do swojego postępowania. Jednak już uświadamiam sobie, co robię nie tak (niestety, często dopiero po fakcie...). Mimo wszystko traktuję tę świadomość (choćby poniewczasie) jako pierwszy krok ku rzeczywistemu przyswojeniu ważnych umiejętności dialogu.

Co mi się nie udało? Niestety wciąż nie potrafię (i nie wiem, czy kiedykolwiek mi się to uda) rozmawiać z ludźmi, którzy nie wydają się otwarci na porozumienie i okopali się w swoich przekonaniach, nie wykazując woli słuchania drugiej strony. Irytuje mnie to i zastanawiam się czasami, czy sama nie jestem taką osobą? Z rozmówcami o przyjaznym nastawieniu i o podobnych poglądach nie sztuka prowadzić dialog...

Teresa, I. 65

Dialog – już samo przedstawienie definicji było dla mnie odkrywcze. Słowo, jakim często posługiwałam się, ale w innym znaczeniu. Warsztaty były bardzo emocjonujące, ale jednocześnie pozwalające na spojrzenie w głąb siebie, na refleksję, weryfikację własnych postaw, poglądów. Niewątpliwie służące samorozwojowi. Większość uczestników była mi znana, ale wspólne warsztaty pozwoliły mi na poznanie ich na nowo, z innej strony. Atmosfera warsztatów była przyjacielska, uczyliśmy się wzajemnej uważności. Dzięki temu, że grupa była zróżnicowana wiekowo, narodowo, światopoglądowo, było ciekawie. Pytanie, co mi to dało w dłuższej perspektywie, co wyniosłam? Jakkolwiek nie zawsze udaje mi się w codziennym życiu wdrożyć pozyskaną wiedzę i zalecenia, to wciąż próbuję. I moja świadomość jest już inna. Warto powtórzyć podobne warsztaty.

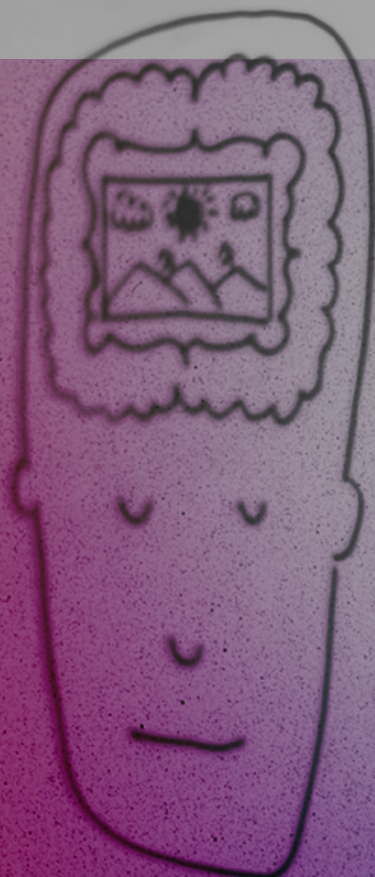
Romana, I. 63

Wypowiedź jednej z trenerek:

Poprzez Dialogi Pokoleń chcieliśmy rozwijać umiejętności słuchania i komunikacji; chcieliśmy spotkać ze sobą osoby w różnym wieku, o różnych doświadczeniach, przekonaniach, wreszcie, o różnym pochodzeniu. Stereotypowo myśli się o osobach w starszym wieku, że są nieelastyczne i niegotowe na zmianę. Dialogi pokazały, że jest inaczej – wiele osób w wieku emerytalnym czy zbliżającym się do

emerytalnego chce świadomie szukać nowych możliwości, sposobu na pojawiający się czas wolny, jest gotowych do aktywnej refleksji i, dzięki swemu bogatemu doświadczeniu, ma dużo materiału dla tej refleksji. Wspólnie z grupą dużo rozmawialiśmy o komunikacji, rozumieniu tego, jak ona działa, o emocjach i potrzebach, a także o rozumieniu źródeł różnic i poszanowaniu dla odmienności. Dla wielu osób była to pierwsza okazja, by w pogłębiony sposób przyjrzeć się relacjom, komunikacji, konfliktom. Na co dzień często nie mamy do tego przestrzeni – warsztaty były okazją do tego, by wspólnie usiąść, wyjść na moment z pewnego automatyzmu codzienności, porozmawiać głębiej, a przez to również nawiązać głębsze relacje. Wspólnie staraliśmy się „ćwiczyć miesiąc dialogu” – w szczególności, jeśli chodzi o słuchanie i rozumienie drugiego człowieka. Widzę wielką wartość w dostępności tego typu warsztatów – nie tylko dla młodzieży, w większych miastach, dla osób zaangażowanych w działania organizacji społecznych. Jestem przekonana, że wiedza o komunikacji, dialogu i konfliktach jest cenna dla każdej i każdego, warto ją upowszechniać i warto do dobrej rozmowy zapraszać wszystkich. Jako osoby odpowiadające za organizację i prowadzenie warsztatów, mamy świadomość, że nie jest łatwo zapewnić różnorodność w grupie. Temat dialogu w naturalny sposób z jednej strony przyciąga osoby już wykazujące się większą otwartością (co wpływa na spektrum poglądów obecne na warsztatach), z drugiej np. kobiety chętniej niż mężczyźni zgłaszają się do udziału w takich działaniach. Pomimo tego, warto podjąć starania, by grupa była zróżnicowana – poszukać nowych kanałów komunikacji, zidentyfikować osoby, przez które można przekazać informację do „nowych” dla nas grup, a czasem po prostu skierować indywidualne zaproszenia do osób, które naszą grupę uzupełniają. Pomoże to wzbogacić doświadczenie dialogu.

Natalia Kertyczak



OBRAZY W NASZYCH UMYSTACH

Walter Lippmann
1922

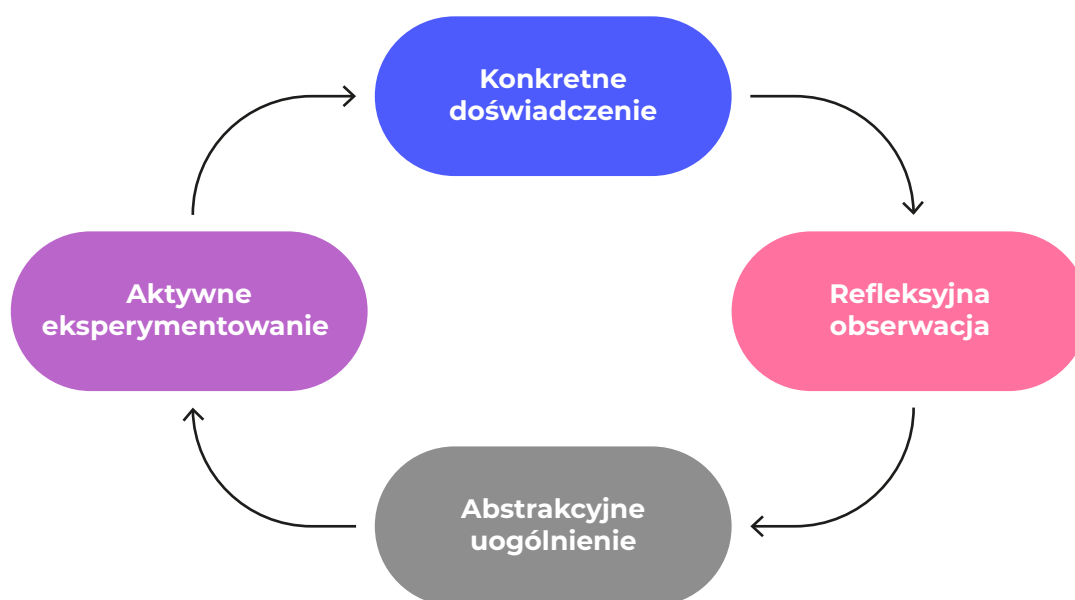
Rozdział 4

Narzędziownik
do pracy warsztatowej



W tej części podręcznika znajdują się szczegółowe opisy różnych aktywnych metod edukacyjnych, które można wykorzystać podczas prowadzenia warsztatów w grupie międzypokoleniowej. Metody zostały podzielone i zgromadzone w blokach tematycznych tak, aby ułatwić późniejsze z nich korzystanie, np. według zaproponowanych w rozdziale piątym scenariuszy. Zdecydowana większość metod bazuje na schemacie cyklu Kolba, który zakłada naukę poprzez aktywne praktykowanie w czterech krokach:

Model uczenia się przez doświadczenie – cykl Kolba w grupie międzypokoleniowej



Każda ze składowych części cyklu Kolba ma swoją określoną specyfikę uzasadnioną celem procesu edukacyjnego. Etapy cyklu charakteryzują się także odmienną dynamiką pracy, która w zróżnicowany sposób wpływa na zaangażowanie grupy i stawia inne wyzwania w kontekście pracy z osobami starszymi w zespołach międzypokoleniowych. Kluczowym elementem cyklu jest „**Konkretne doświadczenie**”, które oddziałuje nie tylko na sferę intelektualną, lecz także na emocje. Może ono odbywać się indywidualnie, może to być działanie w mniejszych grupach lub zadanie ogólnozespołowe. Po wykonaniu doświadczenia przychodzi czas na pogłębioną, wspólną refleksję, która powinna odbywać się na forum grupy. Czas „**Refleksyjnej obserwacji**” warto poświęcić na nazywanie emocji wywołanych przez doświadczenie, przyglądanie się temu, co się wydarzyło podczas doświadczenia, a także odpowiadanie na pytania, które mają prowadzić do wyjaśnienia celu danego doświadczenia. Do celu odnosi się najbardziej bezpośrednio kolejny etap. „**Abstrakcyjne uogólnienie**” polega na wypracowywaniu wniosków na przyszłość oraz prezentowania części wiedзовych, teoretycznych, z którymi chcemy zaznajomić grupę. Jest to też często miejsce na krótki wykład, prezentowanie i wyjaśnienie pojęć, także odpowiedzi na pytania wyłaniające się z grupy. Ostatnim elementem cyklu

Kolba jest „**Aktywne eksperymentowanie**”, podczas którego wykorzystuje się w praktyce to, czego nauczyło się podczas poprzednich trzech etapów. Aktywne eksperymentowanie bywa trudnym etapem ze względu na intensywność części procesu go poprzedzających. Świadomość tego jest szczególnie ważna podczas pracy z osobami starszymi. Dlatego ostatni etap pracy w danym ćwiczeniu powinien być dostosowany do możliwości percepcyjnych osób w grupie. Warto w tym kontekście proponować aktywności indywidualne lub w dwójkach, oparte na własnym przykładzie z życia poszczególnych osób. Jeśli jest to wskazane, można także przed eksperymentowaniem zrobić krótką przerwę, z uwagą także na to, by za bardzo nie rozprężyła grupy i nie rozbiła procesu uczenia się.

Świadome przejście z całą grupą przez wszystkie fazy cyklu Kolba podczas ćwiczenia edukacyjnego jest ważne zarówno w kontekście kreowania zmiany nie tylko w postrzeganiu tego jednego, konkretnego doświadczenia, ale także zmiany oceny doświadczeń wcześniejszych, jak również zmiany podejścia do wydarzeń, które będą mieć miejsce w przyszłości.

Pytania charakterystyczne dla poszczególnych faz cyklu Kolba:

- Konkretnie doświadczenie: *Zapraszam Cię do...*
- Refleksyjna obserwacja: *Co się stało? Co czujesz?*
- Abstrakcyjne uogólnienie: *Co to znaczy?*
- Aktywne eksperymentowanie: *Co to zmienia?*

Ciekawostka: David A. Kolb – amerykański teoretyk metod nauczania, profesor Uniwersytetu Harvarda, urodził się w 1939 roku. Model uczenia się przez doświadczenie zaprezentował w Stanach w roku 1984, natomiast szerszą popularność w naszej części świata uzyskał dopiero po przeszło dekadzie. Dziś jest to model powszechnie stosowany przez osoby zajmujące się edukacją nieformalną (warsztaty, treningi, szkolenia), niestety nie przebił on jeszcze żelaznych kanonów szeroko rozumianej edukacji tradycyjnej, formalnej.

Narzędziownik

Aktywne metody edukacyjne, opis ćwiczeń krok po kroku

W podręczniku znalazły się jedynie ćwiczenia przetestowane i ocenione pozytywnie przez grupę. To znaczy, że poniższe narzędzia są „bezpieczne” w kontekście prowadzenia procesu edukacyjnego obejmującego osoby dorosłe, w tym osoby starsze. Szeroka dostępność wynika m.in. z odpowiedniego, możliwie bezpośredniego i prostego stawiania pytań, prezentowania nieprzeciążającej ilości komponentów wiedzy, miękkiego nakłaniania do wtórnego eksperymentowania.

Informujemy także, że każde ćwiczenie i pytanie zostało sformułowane na podstawie doświadczenia testowania i jest oparte na reakcjach pewnej określonej grupy międzypokoleniowej. Z naszej perspektywy nie zaobserwowaliśmy żadnych trudności, które wynikają bezpośrednio z różnicy wieku osób uczestniczących. To oczywiście nie znaczy, że takie trudności nie mogą pojawić się w innych grupach w przyszłości. W takich wypadkach rekomendujemy wrócić do części merytorycznej opisującej naukę w starości, która znajduje się w rozdziale 1 tego podręcznika, lub skontaktować się bezpośrednio z osobami eksperckimi w danym zakresie.

▶ Rundka

zawsze dobra – na start i na finisz!

Zajęcia zawsze rozpoczynamy od rundki, to znaczy prosimy wszystkie osoby uczestniczące, które siedzą w kręgu o powiedzenie czegoś od siebie.

Pytania zadawane w rundkach zależą od momentu procesu, w którym aktualnie znajduje się grupa.

→ Na start:

- Jeśli spotykamy się po raz pierwszy, prosimy osoby o przedstawienie się (możemy poprosić o zrobienie identyfikatorów, np. z taśmy malarskiej), opowiedzenie o sobie oraz o swojej motywacji do udziału w warsztatach.
- Jeśli spotykamy się po raz kolejny, rundka to okazja do zapytania o to, „z czym”/„z czego” wchodzimy tego dnia do grupy (emocje, przeżycia, stan psychofizyczny) i z jakim nastrojem zaczynamy.
- Jeśli spotkanie, które rozpoczynamy, jest kontynuacją tematu rozpoczętego dzień wcześniej, możemy zapytać grupę o refleksje dotyczące dnia poprzedniego.

→ Kreatywne sposoby na rundkę otwierającą:

- **Historia Imienia** – prosimy osoby uczestniczące o opowiedzenie historii swojego imienia (bazując np. na pochodzeniu imienia, historii rodzinnej, grze skojarzeń, wspomnieniu) oraz o to, jak osoby chcą, by się do nich zwracać (to ćwiczenie jest dobrym „lodołamaczem” na start i jednocześnie ciekawym sposobem na przedstawienie się w sposób dający się łatwo zapamiętać).

- **Wizualizacja** – można do niej użyć kart typu Dixit, trenerskich lub innych form obrazkowych (np. pocztówek). Prosimy osoby o wybranie jednej spośród kart, która najbardziej odpowiada ich dzisiejszemu nastrojowi albo stanowi według nich najlepszą odpowiedź na zadane pytanie. Do wizualizacji mogą także posłużyć różne przedmioty, również te, z którymi przychodzą osoby uczestniczące (wtedy pytanie może brzmieć: znajdź w swojej torebce przedmiot, który najbardziej odpowiada emocjom, z którymi dziś zaczynasz).
- **Prawda czy fałsz?** – prosimy osoby w kręgu, aby opowiedziały jakąś prawdziwą albo zmyśloną krótką historię o sobie. Reszta grupy musi zgadnąć, czy to prawda, czy fałsz. Ta forma rundki jest dobra na rozgrzewkę, pobudza wyobraźnię, a dodatkowo jest szansą na pogłębienie relacji w grupie.
- **Dokończ zdanie** – rundka, w której osoba prowadząca warsztat, prosi osoby uczestniczące o dokończenie rozpoczętego przez nią zdania. Taka rundka może ukierunkować od razu spotkanie na dany cel edukacyjny, ale może też pomóc rozgrzać się grupie.

→ Na finisz:

- Rundka końcowa to najlepszy moment na zamykanie tematów, warto więc zadawać pytania skłaniające do podsumowań.
- Rundka dostarcza osobom prowadzącym cennej informacji zwrotnej na temat przeprowadzonych warsztatów.
- Każde spotkanie powinno zakończyć się rundką otwartą, jednak w niektórych przypadkach można zaprosić osoby uczestniczące do napisania swoich refleksji na karteczkach i pozostawienia ich (przyklejenia) w wyznaczonym miejscu.
- Zachęcamy do mówienia o sobie, od siebie, bez uogólnień, bazując na własnym doświadczeniu i własnych emocjach.

→ Najważniejsze zasady rundek:

- nie przerywamy sobie nawzajem;
- nie odnosimy się do swoich wypowiedzi;
- nie otwieramy nowych dyskusji;
- domykamy tematy i refleksje.

▮ Kontrakt

Kontrakt, umowa albo kodeks to sformułowane i spisane przez grupę zasady współpracy, współbycia, współuczucia się i tworzenia nowych relacji w grupie. Robimy go po to, aby wszystkie osoby biorące udział w procesie czuły się bezpiecznie, aby wszystkie osoby miały równe prawa, a także, by ujawnić domniemane zasady, nazwać je i wspólnie się na nie zgodzić (lub świadomie odrzucić).

→ Cechy dobrego kontraktu:

- używamy czasowników w czasie teraźniejszym, w pierwszej osobie liczby mnogiej (robiMY, komentujeMY, wyłączaMY);
- wykorzystujemy język pozytywny (nie zaczynamy od przeczenia);
- słuchamy przede wszystkim grupy;
- pytamy o zgodę na zapisanie (uzgadniamy sposób sformułowania i dobór słów);
- dajemy dużo czasu;
- wspólnie podpisujemy kontrakt (każda osoba);
- wieszamy w widocznym miejscu.

▶ Oczekiwania/Obawy – Balon²**Cel ćwiczenia:**

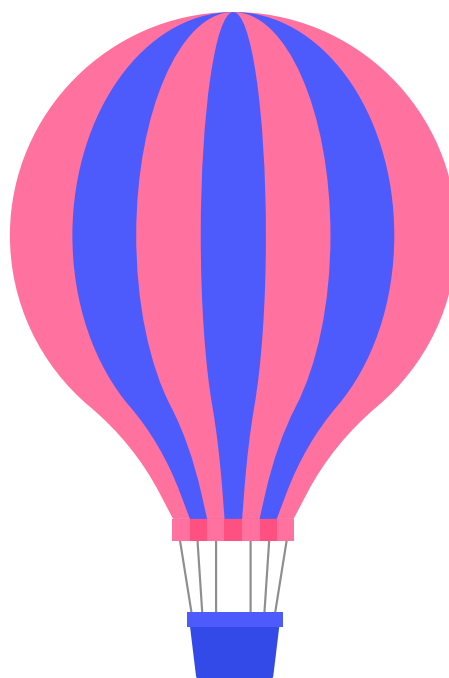
nazwanie i ujawnienie oczekiwań i obaw przez osoby uczestniczące w warsztacie.

Czas trwania:

30 minut

Rozpoczynając proces edukacyjny prosimy osoby uczestniczące o podzielenie się swoimi oczekiwaniami (co chcę wynieść z tych warsztatów?), ale także obawami (czego się boję? co może stanowić trudność?). W tym celu rozdajemy osobom karteczki samoprzylepne w dwóch kolorach. Zachęcamy do chwili refleksji i do sformułowania przemyśleń według zaproponowanego klucza (na jednym kolorze oczekiwania, na drugim obawy). Karteczki powinny zostać przyklejone do jednej planszy papieru przyklejonej do ściany. Może być na niej narysowany balon widokowy, wtedy oczekiwania przyklejamy w przestrzeni balona, a obawy w przestrzeni kosza (balastu). Informujemy osoby uczestniczące, że mogą same przyklejać swoje karteczki i tym samym decydować, czy chcą dzielić się swoimi refleksjami na forum, czy nie.

Treści zebrane w tym ćwiczeniu mają ogromne znaczenie dla osoby prowadzącej, która otrzymuje w ten sposób informację dotyczącą „pozycji startowej” grupy, jej poziomu otwartości oraz potencjalnych trudności. Dzięki temu może ona bardziej świadomie planować i dobrać kolejne działania.



² Opracowanie własne.

Ćwiczenia według grup tematycznych

● Tożsamość

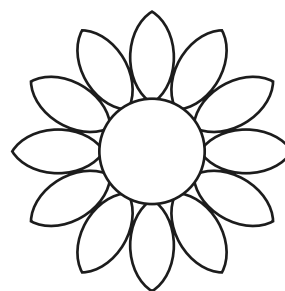
▶ Kwiat Tożsamości³

Cel ćwiczenia: refleksja nad tożsamością indywidualną, uświadomienie jej procesowości i zmienności oraz czynników, które na nią wpływają.

Czas trwania:
70 minut

→ Konkretnie doświadczenie (20 minut)

- Każdej osobie rozdajemy jedną kartkę papieru i proponujemy aktywność indywidualną. Prosimy o narysowanie kwiatu według schematu, który prezentujemy przy tablicy. Kwiat ma okrągły środek i przylegające do niego płatki. Na środku kwiatu każda osoba pisze swoje imię (tak jak lubi, aby się do niej zwracać). Potem kolejno na każdym z płatków wpisuje elementy swojej tożsamości, czyli to, co sprawia, że „ja to ja”.



- Można powiedzieć, że tożsamość to wizja własnej osoby z punktu widzenia odrębności, oryginalności, niepowtarzalności każdej, każdego z nas. Jest związana z rolami, które pełni, ale także z pochodzeniem, pracą, pasjami, wartościami, sytuacją rodzinną, cechami osobowości. Każda osoba sama decyduje, ile jej kwiat ma płatków, czy ich wielkość jest równa oraz o tym, co napisze na płatkach. Co ważne, nie musi się to pokrywać z wyobrażeniami innych osób o nas samych. Cechy tożsamości powinny wynikać z naszej własnej refleksji, uczuć i decyzji.
- Gdy widzimy, że wszystkie osoby ukończyły rysowanie prosimy, by krótko zaprezentowały swój rysunek w parach.

→ Refleksyjna obserwacja (20 minut)

Wracamy do kręgu i zadajemy pytania otwarte służące pogłębieniu refleksji oraz analizie doświadczenia. Poniżej przykładowe pytania:

- Jak czuliście/czuliście się w tym ćwiczeniu?
- Jakie emocje Wam towarzyszyły?
- Czy łatwo było zdecydować, co znajdzie się na Waszym schemacie, czy trudno?
- Jakie kryteria wzięliście/wzięliście pod uwagę?

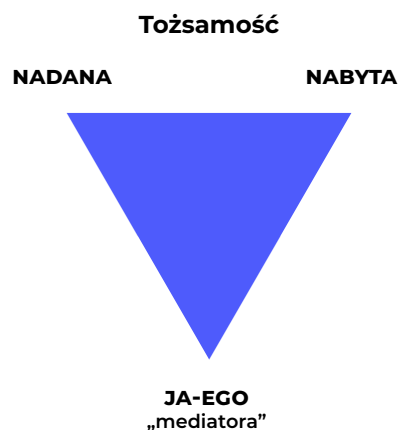
Podczas rozmowy w parach, czy coś Was zaskoczyło albo zdziwiło w prezentacji drugiej osoby?

³ Opracowanie własne na podstawie materiału zawartego w podręczniku *Dialog i transformacja konfliktu*, Nansen Center for Peace and Dialogue, https://www.zrozumdrugiego.pl/zrozumdrugiego/static/podrecznik_interaktywny.pdf.

→ Abstrakcyjne uogólnienie (15 minut)

Omawiamy pojęcie tożsamości indywidualnej na podstawie modelu Trójkąt Tożsamości, w którym dwa górne rogi wskazują na elementy tożsamości:

- **NADANEJ** (inaczej wrodzonej), czyli na to, co wynika z czynników od nas niezależnych, przynależnych do nas z racji rodziny i środowiska, w którym urodziłyśmy/urodziliśmy się i w których nas wychowano, a także które wynikają z czynników od nas niezależnych (np. wypadki losowe);
- **NABYTEJ**, czyli wynikającej z czynników zewnętrznych, takich jak wykształcenie, podróże, poznawanie świata, literatura, zmiany społeczne;
- **JA-EGO** (inaczej mediatora), czyli naszej decyzji, co będzie na nas wpływało, nas zmieniało, a co nie.



Na tym etapie mówimy o tożsamości, która wynika nie tylko z wychowania, ale także naszych decyzji i która może się zmieniać pod wpływem czasu i doświadczeń, ale to my sami decydujemy o tym, co chcemy w sobie zmienić, a co nie. Oczywiście część zdarzeń w naszym życiu, które na nas wpływają, są od nas niezależne, niektóre z nich są trudne (np. choroby albo traumy) i zmieniają nas niezależnie od tego, czy tego chcemy. Ponadto niektóre elementy tożsamości nadanej bywają tak silne i umacniane społecznie, że trudno je zmienić (np. te związane z tradycyjnymi wartościami). Niemniej jednak warto pamiętać, że to, co z nami zostanie i co nas określa, zależy w dużej mierze od nas samych i od siły naszych postanowień.

→ Aktywne eksperymentowanie (15 minut)

Znów rozdajemy kartki papieru i proponujemy, aby każda osoba patrząc na swój kwiat narysowała oś czasu swojego życia i zaznaczyła na niej te elementy tożsamości, które się z biegiem życia na niej pojawiły i z jakiego powodu. Jest to moment na indywidualną refleksję, co (jakie wydarzenia, procesy, czynniki) na nas wpływało i nas ukształtowało. Na osi mogą pojawić się też inne elementy tożsamości niż te ujęte wcześniej na schemacie. Osoby mogą się wtedy zastanowić, dlaczego wcześniej je pominęły albo o nich zapomniały.

Gdy wszystkie osoby zakończą pracę indywidualną, osoba trenerska może zaproponować podzielenie się krótko swoimi osiami w parach lub – jeśli pozwala na to czas – na forum grupy.

► Gwiazda Tożsamości⁴

Cel ćwiczenia: Wprowadzenie pojęcia tożsamości zbiorowej jako konstruktu społecznego, który zaspokaja potrzeby przynależności i wspólnoty.

Czas trwania:
70 minut

→ Konkretnie doświadczenie (30 minut)

Łączymy osoby uczestniczące w trzy-czteruosobowe grupy. Każda z nich otrzymuje duży arkusz papieru oraz kolorowe flamastry i ma za zadanie narysować na nim gwiazdę wspólnej tożsamości. Tłumaczymy, że gwiazda jest schematem, który ma opisywać tożsamość tak, jak w przypadku kwiatu, lecz ma uwzględniać jednocześnie wszystkie osoby, które należą do grupy. W centrum gwiazdy powinny znajdować się elementy tożsamości, które są wspólne dla wszystkich członkiń/członków, a na ramionach cechy wyróżniające każdą z osób.

Gdy wszystkie grupy skończą pracę nad swoimi gwiazdami, następuje prezentacja efektów na forum.

→ Refleksyjna obserwacja (10 minut)

Siadamy w kręgu i zadajemy pytania otwarte (przykłady):

- Jak się Wam pracowało w grupie?
- Czy było łatwo, czy trudno opracować wspólny model tożsamości? Dlaczego?
- Jakie emocje Wam towarzyszyły?
- Czy łatwiej było pracować indywidualnie, czy zbiorowo? Dlaczego?

→ Abstrakcyjne uogólnienie (15 minut)

Przedstawiamy pojęcie tożsamości społecznej w opozycji do tożsamości indywidualnej za pomocą dwóch form graficznych (zdjęcie na następnej stronie). Omawiamy tożsamość społeczną jako konstrukcję pomagającą jednostkom określić się wobec otaczającej rzeczywistości. Aby wyjaśnić sens istnienia obu pojęć można przedstawić schemat potrzeb, np. piramidę potrzeb Maslova, na której bardzo wyraźnie zarysowane są potrzeby przynależności i potrzeby uznania i samorealizacji, w której mieści się potrzeba określenia siebie, oryginalności oraz potwierdzenia własnej wartości.



⁴ Opracowanie własne na podstawie materiału zawartego w podręczniku *Dialog i transformacja konfliktu*, Nansen Center for Peace and Dialogue, https://www.zrozumdrugiego.pl/zrozumdrugiego/static/podrecznik_interaktywne.pdf.



→ Aktywne eksperymentowanie (15 minut)

Inicjujemy dyskusję (na forum grupy lub – jeśli wyda się to osobom prowadzącym bardziej odpowiednie – w parach) na temat tego, w jakich momentach życia elementy tożsamości indywidualnej są ważniejsze niż elementy tożsamości zbiorowej (społecznej), a kiedy odwrotnie? Możemy zanotować te spostrzeżenia na arkuszu papieru i zostawić osobom jako efekt wspólnej analizy tego zagadnienia.

▶ Dialog o wartościach⁵

Cel ćwiczenia: prezentacja pojęć wartości i postawy; refleksja nad tym, czym są wartości i nad ich miejscem w życiu i czy powinno się je zmieniać.

Czas trwania:
30 minut

→ Konkretnie doświadczenie (10 minut)

Zapraszamy osoby do dyskusji nad tym, czym są wartości w ich życiu. Czy te wartości zmieniają się wraz z upływem lat? Czy grupa wyznaje jakieś wspólne wartości? Należy tutaj zwrócić szczególną uwagę na pojawiające się różnice i moderować rozmowę tak, aby wszystkie osoby miały poczucie bycia wysłuchanym oraz aby nie przeszkadzały sobie wzajemnie w wypowiedziach.

⁵ Opracowanie własne.

→ Refleksyjna obserwacja (10 minut)

To ćwiczenie, oparte o narzędzie dyskusji, już w pierwszym etapie zawiera elementy refleksji. Na drugim etapie warto jednak zadbać o to, aby zapytać o emocje, które towarzyszyły w rozmowie o wartościach. O to, czy łatwo mówić o wartościach i je nazywać, czy trudno i dlaczego oraz czego grupa potrzebuje, aby uzgodnić wspólne wartości.

→ Abstrakcyjne uogólnienie (5 minut)

Prezentacja definicji wartości i postaw według Encyklopedii PWN.

Wartości – wszystko to, co cenne i godne pożądanía, co stanowi cel ludzkich dążeń.

Postawy – ogół procesów indywidualnej świadomości, determinujących zarówno aktualne, jak i potencjalne reakcje konkretnej osoby wobec jakiegoś obiektu.

Wyjaśniamy, że nasze postawy bardzo często wynikają z wartości, ale nie tylko. Ponadto przedstawione pojęcia mają kluczowe znaczenie w procesie poznawania się i dialogu. Oprócz tego proces edukacyjny, w którym uczestniczą, jest związany ze zmianą postaw postrzegania innych, odmiennych od siebie osób, grup społecznych i zjawisk.

→ Aktywne eksperymentowanie (5 minut)

Praca domowa: zachęcamy osoby uczestniczące do indywidualnego zastanowienia się nad swoją postawą wobec wybranej grupy, z którą się nie zgadzamy. Co determinuje tę postawę? Czy są to wartości (jeśli tak, to jakie)? Co determinuje tę postawę oprócz wartości?

● S-U-D (stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja)

▶ Wizualna Biografia⁶

Cel ćwiczenia: wyjaśnienie pojęcia stereotyp, uświadomienie zagrożenia, jakim jest automatyczna i bezrefleksyjna ocena sytuacji wyłącznie na podstawie stereotypu (dynamika od stereotypu, uprzedzenia do dyskryminacji). Pokazanie sposobów na przekształcenie stereotypów.

Czas trwania:
60 minut

⁶ Opracowanie własne na podstawie ćwiczenia zawartego w publikacji *Pakiet Edukacyjny. Antydyskryminacja* wydanej przez Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w roku 2005, <http://bc.ore.edu.pl/Content/190/antydyskryminacja.pdf>.

→ Konkretnie doświadczenie (15 minut)

Jest to aktywność grupowa. Pokazujemy grupie zdjęcie nr 1. W razie potrzeby przechodzimy blisko każdej osoby pokazując jej z bliska. Przymocujemy je do tablicy i prosimy osoby o odpowiedź na poniższe pytania. Po każdym zadanym pytaniu zapisujemy odpowiedzi na tablicy pod zdjęciem (jako rezultat burzy mózgów).

- Kim jest osoba, na którą patrzysz?
- Jak ma na imię?
- Jaki ma zawód?
- Jaka jest? Jakie ma cechy?
- Jakie życie prowadzi?
- Czy jest szczęśliwa?

Kiedy już odpowiedzi się wyczerpią, pokazujemy grupie w analogiczny sposób zdjęcie nr 2. Przymocujemy je z drugiej strony tablicy i znów zadajemy powyższe pytania notując odpowiedzi.

Gdy osobom skończą się już odpowiedzi, odkładamy flamaster. Informujemy osoby, że oba zdjęcia przedstawiają tę samą, prawdziwą osobę, która nazywa się Dieter Schindlauer i jest naukowcem w Ludwig Boltzmann Institut für Grund- und Menschenrechte w Wiedniu. Po tej informacji możemy dodatkowo zapytać grupę o to, jak sądzą, ile czasu minęło między zrobieniem jednego zdjęcia i drugiego? Gdy osoby skończą zgadywać, można je poinformować o tym, że między zrobieniem jednego i drugiego zdjęcia minęło 10 minut.

Ważną informacją jest również to, że osoba ze zdjęcia zajmuje się tematyką antydyskryminacyjną i zgodziła się na eksperyment ze zdjęciami dobrowolnie.



→ Refleksyjna obserwacja (15 minut)

Pytania, które mogą pomóc przeanalizować to, czego doświadczyły osoby uczestniczące w doświadczeniu:

- Jak się czułaś/czułeś w tym ćwiczeniu?
- Skąd wzięły się Twoje odpowiedzi?
- Czy było łatwo, czy trudno je udzielić? Dlaczego?

- Czy pierwsze wrażenie jest ważne?
- Jak się teraz czujesz?

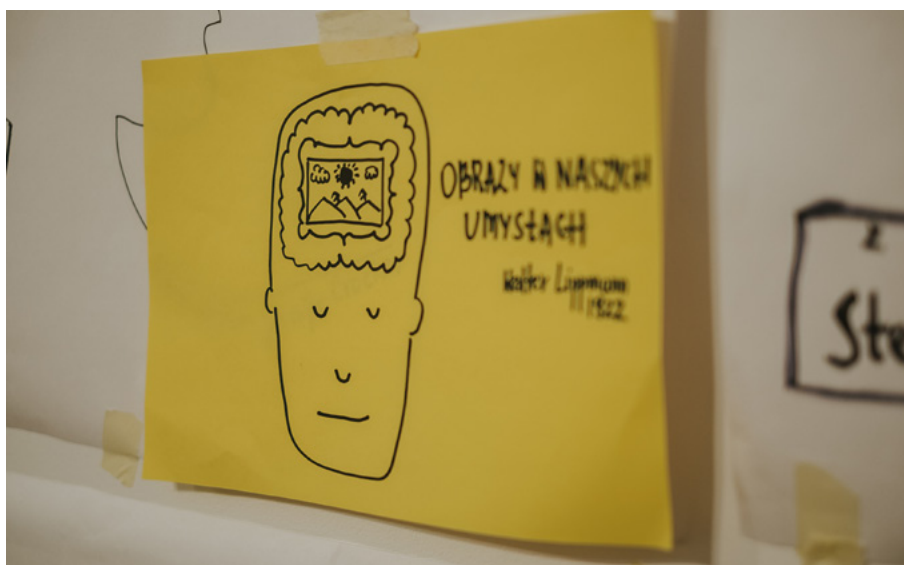
→ Abstrakcyjne uogólnienie (20 minut)

Najprostszą definicją stereotypu jest ta, która mówi, że stereotyp to obraz w naszej głowie (zdjęcie). Stereotyp jest prosty, a przynajmniej upraszczający, pozbawiony refleksji, przytaczany automatycznie, nie ma wiele wspólnego z prawdą, służy do szybkiej kategoryzacji i szufladkowania. Często mówi się, że stereotypów uczymy się siedząc u rodziców na kolanach. To znaczy, że są one uwarunkowane społecznie, kulturowo oraz są przez nas dziedziczone. Myślenie stereotypowe blokuje proces rozwoju i zmiany. Aby powyższe cechy stereotypu zostały zapamiętane, warto wypisać je na tablicy.

- Stereotypy należą do sfery myśli, a potęgowane przez negatywne emocje prowadzą do uprzedzenia.
- Uprzedzenie to wyprzedzający negatywny osąd danej osoby albo sytuacji bez wcześniejszego z nią kontaktu czy doświadczenia.
- Stereotypy (myśli) i uprzedzenia (emocje) prowadzą do aktów dyskryminacji (działań).
- Dyskryminacja to działanie wykluczające i różnicujące osoby ze względu na jakąś cechę związaną z oceną tożsamości tej osoby.
- **Bez stereotypu nie ma uprzedzenia, bez uprzedzenia nie ma dyskryminacji.**

To, czym są stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja można zaprezentować na rysunku ludzika. Stereotyp jak myśl mieści się w głowie, uprzedzenie jako emocja w sercu, a dyskryminacja, czyli działanie – to ręce ludzika.

Stereotypy są trudne do zmiany, jednak można nad nimi pracować. W tym miejscu warto grupie zaprezentować model zmiany stereotypów.



Modele zmiany stereotypów według Renee Weber i Jennifer Crocker⁷:

- **model buchalteryjny** – dostarczenie wielu nowych informacji, które wspólnie podważą stereotyp;
- **model „aneksowania” stereotypu** – nowe doświadczenie, które nie potwierdza stereotypu, zmienia nasz stosunek do niego;
- **model przekształceniowy** – jedna ważna i silna emocjonalnie informacja zmienia zastany stereotyp.

→ Aktywne eksperymentowanie (10 minut)

To, co mówimy o innych, najwięcej mówi o nas samych. Zachęcamy osoby do indywidualnej refleksji. Prosimy, by przypomniały sobie pewien jeden, konkrety stereotyp i zapisały go na kartce. Gdy już stereotyp zostanie przywołany, niech zastanowią się:

- Skąd mają ten stereotyp?
- Co konkretnie mogą zrobić, by go zmienić?

▶ Maszyna dyskryminacji⁸

Cel ćwiczenia: doświadczenie dyskryminacji ze względu na pewną cechę oraz rozumienie mechanizmów jej powstawania, pokazanie, jak czynnik dezinformacyjny wpływa na nasze postrzeganie rzeczywistości.

Czas trwania:
60 minut

Uwaga: To ćwiczenie zawiera element manipulacji. Rekomendujemy używanie go przez doświadczonych edukatorów/nauczycieli i postępowanie zgodnie z instrukcją.

→ Konkretnie doświadczenie (20 minut)

Nie informujemy grupy ani o celu edukacyjnym, ani o tym, że zaczynamy ćwiczenie. Zamiast tego proponujemy i zachęcamy do udziału w pewnym, nurtującym nas samych, eksperymencie. Jeśli osoby zgodzą się, prosimy je, aby złożyły ręce tak, by kciuk był na wierzchu. Gdy to zrobią, sprawdzamy, ile osób ma prawy kciuk na górze, a ile lewy (bardzo ważne jest to, by w późniejszej części wybrać jako dyskryminowaną grupę mniejszościową). Prosimy osoby o to, by podzieliły się na grupy zgodnie z tym, który kciuk mają na górze – prawe niech usiądą z prawej strony, lewe – z lewej.

Przedstawmy im (z głowy) następującą historię: faktycznie jest to bardzo dziwne i do niedawna twierdzono, że nie ma to kompletnie żadnego znaczenia. W Stanach Zjednoczonych zrobiono jednak badania, które dowodzą czegoś zupełnie innego. Badania

⁷ Wokół Dyskryminacji – Materiały Edukacyjne, https://www.swsm.pl/files/standardy_antydyskryminacyjne/WOKOL_DYSKRYMINACJILMATERIALY_EDUKACYJNE.pdf.

⁸ Opracowanie własne na podstawie ćwiczenia zawartego w publikacji: *Pakiet Edukacyjny. Antydyskryminacja*, wydanej przez Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w roku 2005, <http://bc.ore.edu.pl/Content/190/antydyskryminacja.pdf>.

przeprowadzone w 200 amerykańskich więzieniach pokazują, że około 80% więźniów ma lewy/prawy (podajmy kciuk grupy, która jest w mniejszości) kciuk na górze po złożeniu rąk. Taka znaczna liczba spowodowała bardzo duże zainteresowanie uczonych tym zagadnieniem i postanowili oni kontynuować badania. Od tego czasu zebrano już dość dużo danych na ten temat. Okazało się, na przykład, że w badaniach przeprowadzonych w 100 najlepszych przedsiębiorstwach amerykańskich, niewiarygodna liczba – bo aż 96% osób, których lewy/prawy (podajmy kciuk grupy, która jest w większości) kciuk jest na górze – to pracownicy najwyższego szczebla kierowniczego.

Po tej informacji uczestnicy zwykle zaczynają nam wierzyć. Grupa, która jest w większości, zaczyna czuć się swobodnie i bardzo dobrze, a grupa mniejszościowa zaczyna wierzyć w zły omen i zaczyna kwestionować wiarygodność badań. Można kontynuować opowieść jeszcze przez parę minut, mówiąc na przykład, że osoby z prawym/lewym kciukiem na górze częściej używają przemocy, mają niepowodzenia w szkole i pracy, częściej uzależniają się od alkoholu czy narkotyków itp. Powyższe argumenty powinny zawsze dotyczyć grupy, która jest w mniejszości. Nie należy przesadzać, ponieważ osoby z tej grupy mogą poczuć się naprawdę źle. Jeżeli do tej pory w grupie nie rozgorzała dyskusja – to zapytajmy osób, co o tym sądzą oraz jakie jest ich zdanie na temat tego, że w lepszych amerykańskich korporacjach specjaliści ds. zasobów ludzkich przy rekrutacji biorą pod uwagę to, który kciuk znajduje się na górze. W większości przypadków grupa mniejszościowa zaczyna w tym momencie kwestionować to, co zostało powiedziane i twierdzi, że całe te badania to oszustwo i kłamstwa, choć może także uwierzyć w te informacje i szukać w swojej biografii potwierdzających niepowodzeń. Natomiast grupa większościowa zazwyczaj nie przejawia żadnego oporu – osoby należące do tej grupy zwykle zaczynają czuć się bardzo dobrze w swojej pozycji.

Gdy osoby zaczną już godzić się z zaistniałą sytuacją, należy powiedzieć, że wszystkie przytoczone informacje są nieprawdą.

→ Refleksyjna obserwacja (15 minut)

To ćwiczenie dostarcza grupie wielu emocji, tworzy podziały, więc należy dać czas na tzw. odwentylowanie. Pomogą w tym następujące pytania:

- Jak się czuliście/czuliście w tym ćwiczeniu?
- Czy się czuliście/czuliście manipulowane/manipulowani?
- Jak się czuły osoby z grupy uprzywilejowanej, większościowej?
- Jak się czuły osoby z grupy stygmatyzowanej, mniejszościowej?
- Czy były osoby, które wyraziły lub chciały wyrazić sprzeciw? Dlaczego tak, dlaczego nie?
- Czy poczułyście/poculiście jakąkolwiek więź ze swoją grupą?

→ Abstrakcyjne uogólnienie (15 minut)

Razem z grupą analizujemy i zapisujemy krok po kroku to, jak powstał mechanizm dyskryminacji w przypadku tego ćwiczenia. Określamy, że zaczęło się od informacji, która była obwarowana określonymi („naukowymi”) argumentami. Później nastąpił podział i stygmatyzacja grupy mniejszościowej. Na tym etapie warto także zwracać szczególną uwagę na to, co wydarzyło się w danym przypadku i w danej grupie, opisywać i nazywać zachowania osób zarówno w grupie mniejszościowej, jak i większościowej.

Prezentujemy grupie model piramidy nienawiści Gordona Allporta i omawiamy poszczególne jej elementy podkreślając, że wszystko w aktach nienawiści zaczyna się od nacechowanego negatywnie słowa.

Możemy także zwrócić uwagę na tzw. paradygmat grupy minimalnej, według którego sam fakt przynależności do grupy sprawia, że lepiej oceniamy jej członków i jesteśmy skłonni do ich faworyzowania. Ma to istotne znaczenie, jeżeli w poszczególnych grupach zaczęły tworzyć się pewne mikrorelacje związane z poczuciem wyższości (wynikającym z uprzywilejowanej pozycji i/lub z potrzeby dodania sobie wzajemnie otuchy w grupie defaworyzowanej).



Piramida nienawiści wg. Gordona Allporta

→ Aktywne eksperymentowanie (10 minut)

Zaproś osoby do tego, aby porozmawiały w parach o własnych doświadczeniach dyskryminacji. Połącz ze sobą osoby w ten sposób, aby możliwie do jednej pary trafiły osoby, które uprzednio, gdy chodziło o składanie kciuków, były w różnych grupach. Po tym ćwiczeniu zrób trochę dłuższą przerwę.

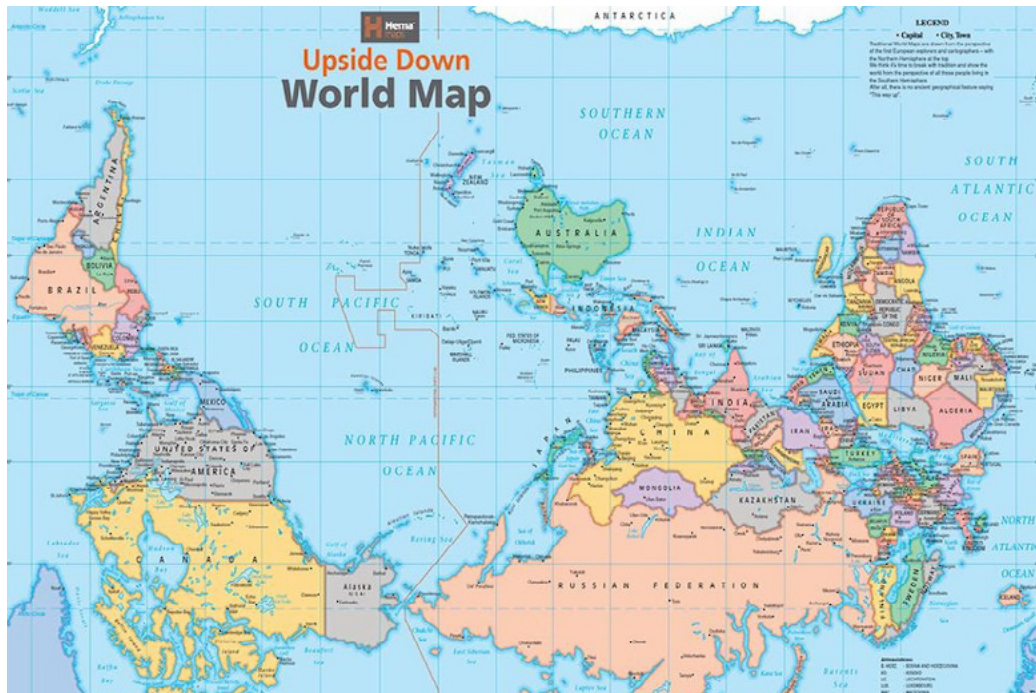
Mapa Świata⁹

Cel ćwiczenia: uświadomienie tego, jak kontekst społeczno-kulturowy, w którym żyjemy wpływa na postrzeganie rzeczywistości.

Czas trwania:
50 minut

→ Konkretnie doświadczenie (15 minut)

Rozdajemy osobom kartki papieru i prosimy, by każda, tak jak potrafi, narysowała schematycznie mapę świata. Gdy osoby skończą, prosimy o pokazanie i opisanie rezultatu (osoby chętne). Większość osób narysuje mapę z dużą Europą w środku, Ameryką Północną i Południową z lewej strony, Azję z prawej, Afrykę pod Europą, a Australię w prawy dolny róg kartki. Gdy wszystkie rysunki osób, które wyrażą taką chęć zostaną zaprezentowane i omówione, pokazujemy osobom uczestniczącym mapę „Upside Down World Map”, z której od kilku lat z powodzeniem korzystają dzieci w szkołach w Australii (możemy taką mapę wydrukować w dużym formacie z poniższego linku, można także zamówić przez Internet albo po prostu wyświetlić na rzutniku).



Upside Down World Map <https://www.abc.net.au/news/2020-08-02/theres-no-such-thing-as-upside-down-world-map-racist/12495868>

⁹ Opracowanie własne na podstawie ćwiczenia prezentowanego przez trenerki/trenerów antydyskryminacyjne z Homo Faber Lublin.

→ Refleksyjna obserwacja (15 minut)

Gdy wszystkie osoby przyjrzą się już zaprezentowanej mapie, możemy rozpocząć zadawanie pytań:

- Czym różnią się Wasze mapy od tej, którą pokazujemy?
- Czy zaprezentowana mapa Was zaskoczyła? Dlaczego?
- Czy Kosmos, w którym jest Ziemia może być „do góry nogami”?
- Kto określa, gdzie jest góra, a gdzie dół?
- Kto jest autorem mapy świata? Czyj punkt widzenia pokazuje znana nam mapa?
- Od czego/kogo zależy to, co widzimy?
- Jak czuliście/czuliście się było w tym ćwiczeniu?

→ Abstrakcyjne uogólnienie (10 minut)

Patrzenie determinuje pozycja obserwatora. Wprowadzamy pojęcie etnocentryzmu według Encyklopedii PWN.

Etnocentryzm – „postawa członków jakiejś grupy społecznej wyrażająca się w przekonaniu, że własna kultura stanowi punkt odniesienia przy opisie i ocenie kultur innych grup społecznych”.

Wracamy tutaj także do pojęcia tożsamości społecznej i do podziałów na MY i ONI, które wytwarzają się, aby cementować wspólnoty i bronić je przed potencjalnymi czynnikami zewnętrznymi. Dlatego w odbiorze wspólnotowym MY jesteśmy różnorodni, prawdziwi, pełni cnót moralnych i ludzcy, a ONI są wszyscy tacy sami, odczłowieczeni, nieciekawi, nie należy im ufać.



→ Aktywne eksperymentowanie (10 minut)

Łączymy osoby w pary i prosimy o krótką rozmowę o swoich doświadczeniach, w których nieznaną inemu kontekstu kulturowego nas mocno zaskoczyło i/lub doprowadziło do nieporozumienia.

▶ **Nigdy więcej nie chcę słyszeć, że...**¹⁰

Cel ćwiczenia: obalanie stereotypów na temat grup, do których należymy; dawanie informacji zwrotnej.

Czas trwania:
50 minut

→ **Konkretne doświadczenie (10 minut)**

Prosimy osoby w grupie o chwilę indywidualnej refleksji. Niech każda osoba w myślach dokończy zdanie: „Nigdy więcej nie chcę słyszeć, że...” dotyczące pewnej, określonej zbiorowości, z którą odczuwa wspólną tożsamość. Po 2–3 minutach łączymy osoby w dwu–trzyosobowe grupki i zachęcamy je do rozmowy na ten temat, nie tylko w kontekście wypowiedzenia tego zdania na głos, ale także wyjaśnienia, dlaczego.

→ **Refleksyjna obserwacja (10 minut)**

Po zakończeniu rozmów w podgrupach osoby wracają do kręgu. Zadajemy im pytania ku refleksji:

- Jakie grupy wybrałyście/wybraliście?
- Jakie stereotypy przychodziły Wam do głowy? Skąd pochodzą?
- Jakie uczucia towarzyszyły Wam mówiąc o tym swojej grupie?
- Na jakim poziomie najczęściej usłyszałyście/usłyszeliście (jeśli odbyło się już ćwiczenie o poziomach słuchania: fakty–emocje–potrzeby)?
- Jakie emocje towarzyszyły Wam podczas tego ćwiczenia?

→ **Abstrakcyjne uogólnienie (15 minut)**

To ćwiczenie z jednej strony służy do obalania stereotypów (silne, emocjonalne komunikaty, które mają szansę obalić stereotyp osoby, która słucha), z drugiej – są także wspaniałą okazją do przećwiczenia dawania osobom informacji zwrotnej.

Informacja zwrotna to wypowiedź osoby uczestniczącej w rozmowie, w której ujawnia swoje odczucia i spostrzeżenia dotyczące sposobu, w jaki oddziałuje na nią zachowanie i wypowiedź innej osoby.

Na tym etapie omawiamy zasady udzielania dobrej informacji zwrotnej.

Jak udzielać informacji zwrotnej?

- mów od siebie (komunikat: ja – ja czuję, ja widzę, ja słyszę)
- nazywaj własne emocje
- zwracaj się bezpośrednio do drugiej osoby
- używaj konkretów
- unikaj uogólnień
- reaguj bezpośrednio na zaistniałą sytuację
- nie oceniaj

¹⁰ Opracowanie własne.

→ Aktywne eksperymentowanie (15 minut)

Zapraszamy osoby do powrotu do podgrup, w których rozpoczynały/rozpoczynali to ćwiczenie. Zachęcamy do tego, by odnosząc się do tego, co każda z osób usłyszała w poprzedniej części zadania, dała drugiej osobie od siebie informację zwrotną według zaprezentowanych zasad.

● Dialog

▶ Wprowadzenie do dialogu¹¹

Cel ćwiczenia: wprowadzenie pojęcia dialog, wyjaśnienie różnic, czym różni się dialog od debaty.

Czas trwania:
45 minut

→ Konkretnie doświadczenie (15 minut)

Zapraszamy osoby do burzy mózgów. Łączymy osoby w dwie grupy, każdej dajemy duży arkusz papieru. Jedna grupa dostaje zadanie wypisać to, czym jest DEBATA i jaki jest jej cel, a druga grupa, czym jest DIALOG i jaki jest jego cel. Co ważne – każda z grup zna tylko swoje hasło i nie wie, nad czym pracuje druga grupa.

Po 10 minutach pracy w grupach prosimy o powieszenie obok siebie plansz i przedstawienie, co na nich zostało zapisane.

→ Refleksyjna obserwacja (10 minut)

Po zakończeniu prezentacji plansz zadajemy pytania:

- Czy łatwo Wam było określać cechy debaty/dialogu?
- Czy dialog i debata mają cechy wspólne?
- Czy mają cechy różne?

¹¹ https://www.zrozumdrugiego.pl/zrozumdrugiego/static/podrecznik_interaktywny.pdf.

→ Abstrakcyjne uogólnienie (10 minut)

Przedstawiamy materiał dotyczący porównania cech dialogu i debaty. Wyjaśniamy różnice:

DEBATA	DIALOG
CEL: ZWYCIĘŻYĆ <ul style="list-style-type: none"> ▶ Przekonać ▶ Spierać się ▶ Szukać słabych stron oponenta ▶ Czyhać na potknięcia ▶ Osądzać moralnie ▶ Sprawić, by oponent nie czuł się bezpiecznie ▶ Zmianę opinii uznawać za słabość ▶ Używać języka konfrontacji 	CEL: ZROZUMIEĆ <ul style="list-style-type: none"> ▶ Wyjaśnić ▶ Słuchać ▶ Szukać mocnych stron rozmówcy ▶ Stosować samodyscyplinę ▶ Wykazywać tolerancję ▶ Sprawić, by rozmówca czuł się bezpiecznie ▶ Zmianę opinii uznawać za oznakę dojrzałości ▶ Używać języka wsparcia

Powyższy model został opracowany przez Steinera Bryna z Nansen Center of Peace and Dialogue.

Przedstawiamy definicję dialogu ze szczególną uwagą na podkreślone słowa:

Definicja DIALOGU wg Nansen Center of Peace and Dialogue

Dialog jest procesem realnego, wzajemnego oddziaływania, w którym ludzie słuchają się nawzajem na tyle uważnie, że mogą zmienić się pod wpływem tego, czego się dowiadują. Każda osoba uczestnicząca w dialogu podejmuje wysiłek, by uwzględnić punkt widzenia drugiej osoby nawet wtedy, gdy sprzeczności nadal się utrzymują. Żadna/żaden z uczestniczek/uczestników dialogu nie porzuca własnej tożsamości, ale każda/każdy na tyle uznaje stanowisko drugiej osoby, że zmienia swój sposób postępowania wobec niej¹².

→ Aktywne eksperymentowanie (10 minut)

Osoby otrzymują wcześniej przygotowaną listę kluczowych cech dialogu:

- spójna komunikacja
- prawo sprzeciwu
- pokora
- troska o innych
- wspólny język
- po pierwsze zrozumienie
- relacje
- brak zgody (protokół rozbieżności)
- słuchanie

12 https://www.zrozumdrugiego.pl/zrozumdrugiego/static/podrecznik_interaktywny.pdf.

- powstrzymanie się od ocen
- komunikacja niewerbalna
- przemiana

Osoby wracają do grup, w których pracowały na początku i są proszone o wybranie wspólnie pięciu najważniejszych cech dialogu. Aby podjąć decyzję potrzebny będzie... dialog. :)

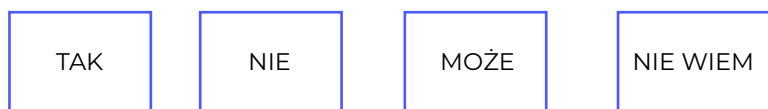
► Cztery Kąty¹³

Cel ćwiczenia: umożliwienie osobom uczestniczącym głębsze omówienie wybranego zagadnienia.

Czas trwania:
75 minut

→ Konkretnie doświadczenie (40 minut)

Przygotuj cztery kartki A4 – napisz na nich:



Za pomocą taśmy malarskiej przyklej je na ścianach (najlepiej w czterech różnych kątach sali). Poproś osoby, aby wstały i krótko wyjaśnij, jak będzie przebiegać ćwiczenie. Pokaż cztery kartki z napisanymi na nich słowami. Powiedz, że zaraz przeczytasz stwierdzenie, a osoby powinny zająć to miejsce w sali (obok jednej z czterech kartek), które najlepiej opisuje ich stosunek do danego stwierdzenia. Zaznacz, że osoby mogą w dowolnym momencie zmienić wybrane miejsce.

Przeczytaj stwierdzenia (np. „Młode osoby powinny uczyć się od starszych”, „Starsze osoby są odporne na zmiany”). Gdy wszyscy zajmą miejsce, zapytaj kilka osób obok każdej z kartek, dlaczego wybrały właśnie ten kąt (warto uprzedzić osoby, że może nie wystarczyć czasu, by wszystkie zabrały głos). Przypomnij im, że mogą zmienić miejsce, jeśli usłyszały argumenty, które je przekonują.

W zależności od liczby osób w każdym kącie, zapytaj 2–3 osoby, aby wyjaśniły swoje stanowisko. Daj innym możliwość zadawania pytań (ale podkreśl, żeby nie wdawać się w spór – tylko zadawać pytania).

Po omówieniu pierwszego stwierdzenia, poproś osoby uczestniczące, by wróciły na środek sali i przeczytaj kolejne stwierdzenie (warto wybrać 3–4 tematycznie powiązane stwierdzenia, aby głębiej przyjrzeć się danemu zagadnieniu). Poprowadź omówienie tak, jak poprzednio.

¹³ Opracowanie własne na podstawie materiałów zawartych w podręczniku *Dialog i transformacja konfliktu*, Nansen Center for Peace and Dialogue, https://www.zrozumdrugiego.pl/zrozumdrugiego/static/podrecznik_interaktywny.pdf.

→ Refleksyjna obserwacja (10 minut)

- Usiądźcie w kole. Zapytaj osoby o ich wrażenia po tej sesji.
- Jak się czuły odnosząc się do przedstawionych stwierdzeń?
- Co im się spodobało, co sprawiło trudność?
- Co czujesz, gdy słyszysz, że ktoś ma odmienne zdanie?
- Czy zmieniliście zdanie? Jeśli tak, to dlaczego?
- Czy łatwo, czy trudno przyszła im zmiana zdania?

→ Abstrakcyjne uogólnienie (10 minut)

Na tym przykładzie wyjaśniamy, w jaki sposób najlepiej sformułować pytania do sesji dialogowych.

Odpowiednie stwierdzenia odnoszące się np. do wybranych problemów społecznych należy przygotować z wyprzedzeniem – warto je dobrze przemyśleć i zaplanować. Stwierdzenia powinny być proste, krótkie, odnosić się do wybranego tematu, zawierać w sobie dylemat oraz wywoływać reakcję emocjonalną. W stwierdzeniach należy unikać form przeczących (utrudnia to zajęcie właściwego miejsca przez uczestników).

Przykładowe stwierdzenia:

- Marsze równości to dobra lekcja tolerancji.
- Młode osoby powinny uczyć się od starszych.
- Stałość w poglądach jest zaletą.
- Każdy powinien dbać o zachowanie tradycji przodków.
- Religia ogranicza wolność.
- Przynależność do wspólnoty jest ważniejsza od poczucia niezależności.
- Związki osób tej samej narodowości są lepsze niż mieszane.
- Aborcja jest zawsze czymś złym.

Stwierdzenia celowo są ogólne i kategoryczne – pozwala to na ujawnienie niuansów w ich rozumieniu podczas ćwiczenia. Podczas omówienia często okazuje się, że osoby, które stanęły w innych kątach, wiele rzeczy postrzega bardzo podobnie.

Ćwiczenie można adaptować do różnych tematów, grup i potrzeb. Pozwala w pogłębiony sposób omówić różne aspekty i niuanse danego tematu oraz wiążące się z nim dylematy.

→ Aktywne eksperymentowanie (10 minut)

Łączymy osoby w grupy trzyosobowe i prosimy je o opracowanie kilku tematów, na które chciałyby prowadzić dialog. Tematy te zostaną w sali i mogą zostać wykorzystane w późniejszych etapach cyklu edukacyjnego.

▶ Aktywne słuchanie¹⁴

Cel ćwiczenia: trening uważności w słuchaniu.

Czas trwania: 40 minut

→ Konkretne doświadczenie (10 minut)

Łączymy osoby w pary. Każda osoba w parze ma za zadanie opowiedzenie drugiej o tym, „Z czego jest dumna/dumny?”. W tym zadaniu dużą rolę odgrywa czas. Każda osoba ma pięć minut (można przygotować licznik czasu, klepsydrę lub stoper).

→ Refleksyjna obserwacja (10 minut)

Osoby wracają do kręgu. Aby łatwiej było im dzielić się wrażeniami z rozmowy, zadajemy pytania:

- Jak czuliście/czuliście się w tym ćwiczeniu? Jak osoby mówiące, a jak słuchające?
- Co sprawiało, że słuchało się dobrze?
- Co utrudniało słuchanie?
- Co ułatwiało opowiadanie?
- Co utrudniało opowiadanie?

→ Abstrakcyjne uogólnienie (10 minut)

Wspólnie wypracowujemy listę dobrych praktyk słuchania. Zapisujemy odpowiedzi na arkuszu papieru i wieszamy go na ścianie tak, aby cały czas był widoczny.

→ Aktywne eksperymentowanie (10 minut)

Wracamy do rozmowy w parach. Odpowiadamy sobie wzajemnie na pytanie, co sprawia, że czujemy się wysłuchane/wysłuchani? Jakie reakcje pozawerbalne, jakie słowa, zdania, inne działania/czynności?

¹⁴ Opracowanie własne na podstawie materiałów zawartych w podręczniku *Dialog i transformacja konfliktu*, Nansen Center for Peace and Dialogue, https://www.zrozumdrugiego.pl/zrozumdrugiego/static/podrecznik_interaktywny.pdf.

► Różne poziomy słuchania¹⁵

Cel ćwiczenia: uświadomienie, że odbiór komunikatu może odbywać się na różnych poziomach.

Czas trwania:
40 minut

→ Konkretnie doświadczenie (10 minut)

Zapraszamy osoby do połączenia się w czteroosobowe grupy. Każda z osób w grupie będzie miała wyznaczoną rolę.

Zadaniem pierwszej osoby będzie opowiedzenie pewnej emocjonalnej historii, która wydarzyła się niedawno w jej/jego życiu, otoczeniu. Pozostałe trzy osoby otrzymują zadanie słuchania ze szczególną uwagą na jedną z trzech warstw komunikatu:

- fakty,
- emocje,
- potrzeby.

Jedna osoba słucha zwracając uwagę na fakty, druga na usłyszane/zaobserwowane emocje, trzecia wsłuchuje się w szczególny sposób w potrzeby. Informujemy osoby, że mogą notować to, co zauważyły, bo wnioski będą przydatne podczas omówienia.

→ Refleksyjna obserwacja (10 min)

Na tym etapie wszystkie osoby wracają do kręgu, a osoby prowadzące zadają pytania pogłębiające refleksję:

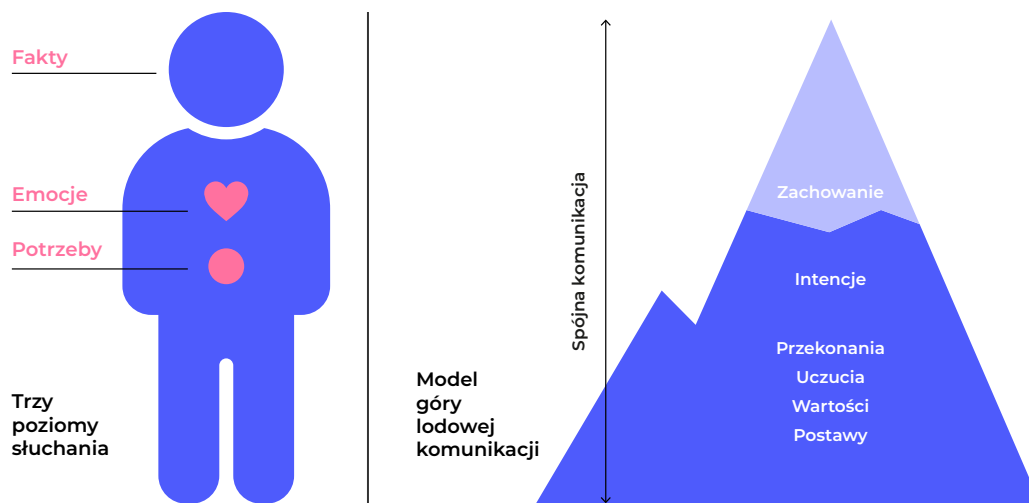
- Jak czuliście/czuliście się w tym ćwiczeniu (ogólnie)?
- Jak miały się osoby, które opowiadały?
- Jak słuchało się faktów?
- Czy fakty były „obiektywne”?
- Jak słuchało się emocji?
- Czy odczytane emocje zgadzają się z odczuciami osób mówiących?
- Czy łatwo, czy trudno odczytywać emocje?
- Jak słuchało się potrzeb?
- Czy łatwo jest wyłapać potrzeby podczas krótkiej wypowiedzi?
- Czy mamy doświadczenie we wsłuchiwanie się w potrzeby innych osób?

→ Abstrakcyjne uogólnienie (10 minut)

Uświadomienie, że słuchamy na różnych poziomach (model ludzika), z których w tym ćwiczeniu wyodrębniliśmy fakty (głowa ludzika), emocje (serce ludzika) i potrzeby (brzuch ludzika). Można tutaj zrobić odniesienie do modelu piramidy potrzeb sygnalizując, że potrzeby bywają różne, natomiast silne emocje są najczęściej sygnałem naszych niezaspokojonych potrzeb.

¹⁵ Opracowanie własne na podstawie materiałów zawartych w podręczniku *Dialog i transformacja konfliktu*, Nansen Center for Peace and Dialogue, https://www.zrozumdrugiego.pl/zrozumdrugiego/static/podrecznik_interaktywny.pdf.

Przedstawiamy także, jak wygląda model góry lodowej komunikacji.



→ Aktywne eksperymentowanie (10 minut)

Osoby wracają do swoich grup i przygotowują wspólnie listę dobrych praktyk mówienia tak, aby to, co wypowiadamy było usłyszane zgodnie z naszymi intencjami.

▮ Kartka Papieru¹⁶

Cel ćwiczenia: uświadomienie różnic percepcyjnych tego, co słyszemy.

Czas trwania:
30 minut

→ Konkretnie doświadczenie (5 minut)

Rozdajemy kartki papieru formatu A4. Prosimy osoby siedzące w kręgu o to, aby trzymając kartki przed sobą zamknęły oczy i w milczeniu, nie zadając pytań wykonywały instrukcje osoby prowadzącej. Osoba prowadząca powie, kiedy można otworzyć oczy.

Instrukcja:

- złóż kartkę, którą trzymasz w ręku na pół,
- złóż prawy górny róg,
- powtórz tę czynność sześć razy.

Kiedy zobaczysz, że osoby skończyły już składać kartkę i siedzą nieruchomo, poproś, by otworzyły oczy, rozłożyły kartkę i przyjrzały się powstałym zagięciom.

¹⁶ Opracowanie własne na podstawie ćwiczenia ze składaniem kartki papieru z warsztatu komunikacyjnego bazującego na założeniach komunikacji bez przemocy.

→ Refleksyjna obserwacja (10 minut)

- Zadajemy pytania pomocnicze:
- Co widzisz? Pokaż innym osobom efekt swojej pracy.
- Co widzisz u osoby obok?
- Czy Wasze kartki się różnią? Dlaczego?
- Dlaczego jeden prosty komunikat może być usłyszany i zrozumiany na tak różne sposoby?

→ Abstrakcyjne uogólnienie (10 minut)

Prosimy grupę o to, by na podstawie wniosków z tego konkretnego doświadczenia wspólne spisała zasady efektywnej i skutecznej komunikacji. Jedna osoba zapisuje wnioski na tablicy.

→ Aktywne eksperymentowanie (5 minut)

Znów rozdajemy kartki papieru i pytamy, czy jest osoba, która chciałaby, biorąc pod uwagę wypracowane wnioski, spróbować przeprowadzić to ćwiczenie tak, by wszystkie osoby złożyły kartkę w ten sam sposób. W zależności od tego, ile czasu chcemy poświęcić na to ćwiczenie, dajemy grupie możliwość krótkiego lub nieco dłuższego eksperymentowania.

Planowanie Pytań¹⁷

Cel ćwiczenia: trenowanie umiejętności stawiania otwierających, włączających pytań.

Czas trwania:
60 minut

→ Konkretnie doświadczenie (20 minut)

Osoby dobierają się w pary. Każda z par wybiera temat do dialogu spośród wcześniej przygotowanych na kolorowych kartkach. Tematy są przygotowane w podobny sposób, jak w ćwiczeniu „Cztery Kąty” – są oparte na opozycji, wywołują emocje, mogą być w pewnym względzie kontrowersyjne. Zadaniem każdego duetu jest przygotowanie pytań do wybranego tematu. Informujemy, że pytanie służy pogłębieniu wiedzy. Pytając chcemy jak najwięcej dowiedzieć się o poglądach każdej ze stron. Sformułowane pytania zapisują na kartkach papieru albo w notesach, będą one potrzebne w dalszej części ćwiczenia.

→ Refleksyjna obserwacja (20 minut)

Wracamy do kręgu i pytamy osoby o doświadczenie tego ćwiczenia:

- Jak czuliście/czuliście się w tym ćwiczeniu?
- Co było łatwe, a co trudne?

¹⁷ Opracowanie własne.

- Czy ktoś chce się podzielić zapisanymi pytaniami (zarówno z jednej, jak i drugiej strony)?
- Jakie kryteria brałyście/braliście pod uwagę formułując pytania?
- Czy próbowaliście/próbowaliście „wejść w buty” osoby pytanego?
- Czy możecie przypomnieć sobie ze swojego doświadczenia złe/krzywdzące pytania? Dlaczego odebrałyście/odebraliście je negatywnie?
- Co sprawia, że pytanie zamyka, zamiast otwierać?

→ Abstrakcyjne uogólnienie (10 minut)

Osoba trenerska opowiada o dobrych praktykach dotyczących formułowania pytań. Szczególną uwagę poświęca pytaniom, które zawierają w sobie pewną, często bazującą na stereotypie lub wyobrażeniu, tezę.

Dobre praktyki to m.in.:

- dostosowanie języka do stylu rozmówcy;
- wcześniejsze przygotowanie merytoryczne oraz wstępne sformułowanie pytań;
- określenie celu rozmowy (zrozumienie, a nie przekonanie do czegoś);
- neutralny, włączający język;
- prosta forma, nie należy pytać o zbyt wiele rzeczy na raz;
- uważność na reakcje rozmówcy;
- świadoma decyzja dotycząca wyboru rodzaju pytań (pytania otwarte i zamknięte).

Wspólnie wyciągając wnioski z poniższego doświadczenia, tworzymy plakat z zasadami tworzenia dobrych pytań.

→ Aktywne eksperymentowanie (10 minut)

Pary wracają do swoich pytań i przyglądają się im jeszcze raz. Czy coś należy w nich zmienić zgodnie z zasadami, które zostały sformułowane na forum? Czy są pytania, które w ogóle nie powinny zostać zadane? Jak je zmienić, aby zamiast wycofywać nakłaniały do odpowiedzi?

▮ Linia podziałów¹⁸

Cel ćwiczenia: uświadomienie, że linie podziałów są płynne, a ludzie należą do różnych grup w różnych sytuacjach. Przedstawienie modelu akulturacji ze szczególną uwagą wartości płynące z integracji.

Czas trwania:
60 minut

→ Konkretno doświadczenie (30 minut)

Zachęć grupę do proponowania nazw dwóch grup opartych na opozycji, które często uwydatniają się w naszych rozmowach, np. kobiety czy mężczyźni, starsi czy młodszy,

¹⁸ Opracowanie własne.

spędzający wakacje nad morzem czy spędzający je w górach, pijący chętniej kawę czy herbatę, wielbicieleki/wielbiciele kotów *versum* psów. Oczywiście podziały mogą być dużo bardziej poważne, np. podział na osoby wierzące i niewierzące – wszystko zależy od decyzji i propozycji grupy. Gdy na tablicy znajdzie się więcej niż pięć propozycji podziałów, poproś osoby, by wstały.

Przyklej na podłodze długą linię z taśmy malarskiej tak, aby podzieliła salę na dwie części. Przy końcu taśmy ustaw tablicę z zapisanymi nazwami grup. Przeczytaj jedną z propozycji i poproś osoby, by stanęły z odpowiedniej strony taśmy. Zaznacz, że to, jak bardzo oddalają się od środka Sali (to znaczy od linii) może obrazować to, jak bardzo radykalne są w swoich przekonaniach/wyborach. Można także stać na środku. Zachęcaj osoby do dzielenia się argumentacją, dlaczego stanęły w tym, a nie innym miejscu. Zasygnalizuj, że zmiana miejsca i strony sali jest w każdym momencie możliwa. Powtórz sytuację kilka razy tak, by unaocznic dynamikę przepływów osób między grupami.

→ Refleksyjna obserwacja (10 minut)

Poproś osoby, aby usiadły na krzesłach, w kręgu. Zachęć do refleksji zadając pytania:

- Jak czułyście/czuliście się w tym ćwiczeniu?
- Jakie emocje mu towarzyszyły?
- W jakich przypadkach linie podziałów były ostre, a w jakich płynne?
- Czy zmieniałyście/zmienialiście swoją pozycję? Dlaczego?
- Czy czułyście/czuliście związek z daną grupą? Dlaczego tak, dlaczego nie?

→ Abstrakcyjne uogólnienie (10 minut)

Prezentacja filmu-eksperymentu społecznego *All that we share (Wszystko, co nas łączy)*, który obala linie tradycyjnych podziałów.

Przedstaw model akulturacji i omów w kontekście niebezpieczeństw separacji i marginalizacji. Wyjaśnij pojęcie integracji i asymilacji ze szczególną uwagą na to, że to, do czego dążymy poprzez dialog, poznanie się i przenikanie między różnymi grupami, służy właśnie społecznym procesom integracyjnym.

		Co zrobić z bagażem dziedzictwa mojej rodzinnej kultury?	
		Zachować	Odrzucić
Jak postąpić wobec kultury kraju osiedlenia?	Przyswoić	INTEGRACJA	ASYMILACJA
	Odrzucić	SEPARACJA	MARGINALIZACJA

→ Aktywne eksperymentowanie (10 minut)

Praca indywidualna. Zachęć osoby do refleksji o tym, w przypadku jakich grup integracja jest łatwiejsza, a kiedy trudna. Można posłużyć się przykładami grup zapisanych na tablicy w pierwszej części szkolenia.

▶ Zaplanuj dialog¹⁹

Cel ćwiczenia: przygotowanie do sesji dialogowych.

Czas trwania: 60 minut

→ Konkretnie doświadczenie (30 minut)

Łączymy osoby w trzy–czteruosobowe grupy. Każda z nich wybiera jeden z zaproponowanych wcześniej tematów do prowadzenia dialogu. Jej zadaniem jest zaplanowanie takiego spotkania, biorąc pod uwagę pytania pomocnicze:

- Dla kogo? (kto weźmie tym spotkaniu udział)
- Gdzie? (odpowiednie miejsce, przestrzeń)
- Jaka forma? (jak będzie przebiegał dialog, czy wymaga obecności osoby wspierającej, jeśli tak, to w jakim zakresie)
- Przebieg/Scenariusz (jak rozmowa się zacznie, jakie pytania mogą zostać zadane, jak spotkanie powinno się zakończyć)

Zaznacz, że osoby mogą liczyć na wsparcie osób prowadzących i powinny zgłaszać się ze wszystkimi wątpliwościami/pytaniem. Gdy każda grupa skończy pracę nad swoim tematem, dokonuje krótkiej prezentacji swojego planu.

→ Refleksyjna obserwacja (10 minut)

Zapytaj osoby, jak im było w tym ćwiczeniu. Czy było coś, co sprawiało trudność, co to było? Jak sobie z tym poradziły/poradzili? Czy potrzebna była większa liczba informacji, jeśli tak, to jakich?

→ Abstrakcyjne uogólnienie (15 minut)

Zbierając doświadczenia wszystkich grup, tworzymy wspólny plakat „Jak stworzyć dobre warunki i sprzyjający klimat do prowadzenia dialogu”?

→ Aktywne eksperymentowanie (5 minut)

Grupy wracają do swoich planów dialogowych i przyglądają się im krytycznie pod kątem wypracowanych dobrych standardów. Zaznaczają czerwonym kolorem miejsca, które wymagają przemyślenia/zmiany/dopracowania.

¹⁹ Opracowanie własne.

Konflikt

Podjmując tematy związane z analizą i transformacją konfliktów polecamy materiały i ćwiczenia opisane bardzo dobrze i szczegółowo, wraz z materiałami pomocniczymi, w podręczniku *Dialog i transformacja konfliktu* Nansen Center for Peace and Dialogue, który znajduje się w wolnym dostępie pod linkiem:

W szczególności polecamy przetestowane w grupie międzypokoleniowej i ujęte w naszych scenariuszach warsztatów ćwiczenia z Podręcznika *Dialog i transformacja konfliktu*:

- **Król i królowa** (Rozdział 4, s. 42–43)
- **Skojarzenia dotyczące konfliktu** oraz **Rodzaje konfliktów** (Rozdział 5, s. 47–49)
- **Mapowanie konfliktu** (Rozdział 6, s. 55–57)
- **Cebula – stanowiska, interesy, potrzeby** (Rozdział 6, s. 58–60)
- **Style zachowań w sytuacjach konfliktowych** (Rozdział 6, s. 62–64)



Dialog facylitowany – wprowadzenie²⁰

Cel ćwiczenia: trening umiejętności wspierania procesu dialogowego.

Czas trwania: 60-65 minut

→ Konkretnie doświadczenie (40 minut)

Prosimy osoby o połączenie się w grupy tak, jak podczas analizy i mapowania konfliktów oraz o przypomnienie sobie materiału dotyczącego stanowisk, interesów, potrzeb osób–stron konfliktu, a także tematów konfliktów, które były przez nich mapowane. Jeśli to możliwe,

²⁰ Opracowanie własne na podstawie materiałów zawartych w podręczniku *Dialog i transformacja konfliktu*, Nansen Center for Peace and Dialogue, https://www.zrozumdrugiego.pl/zrozumdrugiego/static/podrecznik_interaktywny.pdf.

odwołujemy się do map i cebulek przygotowanych przez grupę w przeszłości. Powrót do tych przykładów może pomóc grupie lepiej odnaleźć się podczas bieżącego doświadczenia. Jeśli jednak grupa nie może odnieść się do analizy konfliktu, którą dokonała w przeszłości, wybiera inny temat konfliktu, który jest jej zrozumiały i w jakimś aspekcie bliski.

Osoby w ramach grupy dzielą się na role tak, aby stać się potencjalnymi stronami konfliktu. Jedna osoba w grupie przyjmuje pozycję bezstronną i jej zadaniem będzie czuwanie nad tym, by rozmowa osób o przeciwstawnych poglądach odbywała się bezpiecznie i efektywnie.

Każda z grup prezentuje krótkie etiudy ukazujące próby prowadzenia sytuacji dialogowych.

→ Refleksyjna obserwacja (10 minut)

Omówienie odbywa się w kręgu po prezentacji wszystkich trzech etiud. Jest to dopiero wprowadzenie, które ma pozwolić „poczuć” sytuację dialogową i różne role na własnej skórze. Należy poinformować grupę o tym, że mimo iż na tym etapie nie ma zbyt wiele czasu ani na dialog, ani na informację zwrotną, to będzie na to czas podczas kolejnych etapów warsztatów.

→ Abstrakcyjne uogólnienie (10 minut)

Podczas dialogu staramy się, aby osoby uczestniczące osiągnęły wzajemne zrozumienie (odwołanie do definicji dialogu), poprawiły i rozwinęły swoje relacje oraz zaplanowały wspólne działania. Osoby facylitujące dialog powinny odznaczać się następującymi cechami lub przynajmniej powinny starać się je w sobie kształtować:

- **Cechy osoby facylitującej/wspierającej dialog:**
okazywanie empatii · bezstronność · cierpliwość · dyscyplina · ciekawość · elastyczność · decyzyjność · umiejętność wprowadzania zmian w miarę postępu procesu
- **Nadrzędne cele dialogu:**
 - osiągnąć wzajemne zrozumienie
 - poprawić/rozwinąć relacje
 - zaplanować wspólne działanie

Materiały prezentujące cechy osoby facylitującej oraz cele dialogu wieszamy w widocznym miejscu. Będą nam one towarzyszyły podczas kolejnych spotkań i sesji dialogowych.

→ Aktywne eksperymentowanie (5 min)

Praca domowa: analiza własnych cech osobowości pod kątem tych przydatnych w roli osoby facylitującej. Które według własnej samooceny są wystarczająco silne, a które potrzebują jeszcze wzmocnienia?

Dialog facylitowany na dany temat – Jak to zrobić?²¹

Cel: trenowanie dialogu.

Czas trwania: 70 minut

→ Doświadczenie (30 minut)

Dana grupa, która będzie prowadziła dialog wybiera konkretny temat. Dzieli się na role tak, że powstają dwie przeciwstawne sobie podgrupy oraz jedna osoba bezstronna wspierająca proces. Każda z grup przygotowuje się do prowadzenia dialogu.

Dochodzi do realizacji dialogu z kluczową rolą osoby facylitującej. Scenariusz takiego dialogu zakłada:

- przywitanie,
- przedstawienie tematu sporu,
- przedstawienie stron,
- umożliwienie każdej ze stron wypowiedzi,
- zachęcenie do słuchania, w razie potrzeby parafrazowanie, powtarzanie tego, co zostało usłyszane,
- podsumowanie wniosków,
- zamknięcie spotkania.

→ Refleksja i informacja zwrotna (30 minut)

Na tym etapie osoby biorące udział w doświadczeniu dają i otrzymują informację zwrotną dotyczącą własnych odczuć oraz celów dialogu według kolejności:

- najpierw dzielą się swoimi odczuciami osoby, które brały udział w dialogu, w szczególności osoba facylitująca,
- później wypowiadają się osoby obserwujące,
- po osobach obserwujących osoby trenerskie,
- na końcu mogą odnieść się do tego, co usłyszały osoby biorące udział w dialogu.

→ Przypomnienie zasad dawania informacji zwrotnej (zasady powinny cały czas znajdować się w widocznym miejscu; 10 minut)

Jak udzielać informacji zwrotnej?

- mów od siebie (komunikat: ja – ja czuję, ja widzę, ja słyszę)
- nazywaj własne emocje
- zwracaj się bezpośrednio do drugiej osoby
- używaj konkretów
- unikaj uogólnień
- reaguj bezpośrednio na zaistniałą sytuację
- nie oceniaj

²¹ Opracowanie własne na podstawie materiałów zawartych w podręczniku *Dialog i transformacja konfliktu*, Nansen Center for Peace and Dialogue, https://www.zrozumdrugiego.pl/zrozumdrugiego/static/podrecznik_interaktywny.pdf.

Cechy osoby facylitującej/wspierającej dialog:

okazywanie empatii · bezstronność · cierpliwość · dyscyplina · ciekawość · elastyczność
· decyzyjność · umiejętność wprowadzania zmian w miarę postępu procesu

Cele dialogu:

- osiągnąć wzajemne zrozumienie
- poprawić/rozwinąć relacje
- zaplanować wspólne działanie

Po zakończeniu tego doświadczenia następuje kolejne, z udziałem następnej grupy, uwzględniające wnioski z poprzednich tur oraz wypowiedziane informacje zwrotne.

▶ SŁOIK-AKWARIUM, czyli miejsce, do którego można wrzucać pomysły/potrzeby na rozmowę z psychologką/psychologiem

Podczas trwania całego cyklu warsztatów stał duży słoik, do którego osoby uczestniczące mogły wrzucać anonimowo kartki z zapisanymi tematami do poruszenia z osobą ekspercką w zakresie psychologii/psychoterapii.

Tematy zgłaszane przez osoby uczestniczące na osobne sesje (indywidualne lub grupowe):

- Dlaczego słowa ranią?
- Trauma i dziedziczenie traum.
- Skrypty rodzinne – co to takiego?
- Myślenie generacyjne, teorie pokoleń.
- Gerontologia, uczenie się w starości.





Rozdział 5

Przykładowe
scenariusze spotkań
warsztatowych dla grup
międzypokoleniowych



Opis praktyki

Cykl warsztatów **Dialogi Pokoleń** składał się z dziewięciu spotkań, z których większość odbywała się w dwudniowych blokach.

Każde spotkanie trwało pięć godzin, wliczając w to jedną dłuższą przerwę i dwie krótsze.

Ponadto odbywały się indywidualne i grupowe spotkania online z psycholożką, która pomagała wyjaśnić zgłaszane wątpliwości z pozycji eksperckiej. Dostępność takiej osoby dobrze wpływała na dobrostan psychiczny osób uczestniczących.

Poniższe scenariusze stanowią ustrukturyzowany i sprawdzony materiał do pracy dialogowej w grupach międzypokoleniowych oparty na naszym doświadczeniu. Dlatego jest zaplanowany w pięciu blokach tematycznych, które w większości (oprócz ostatniego) liczą po dwa spotkania.

BLOK I

Poznajmy się, rozmowa o tym, kim jesteśmy

SPOTKANIE 1 (proponowany czas: 15:00–20:00 – 5 godz.)

- 15:00–15:30** Przedstawienie i wprowadzenie do tematu
Dialogi Pokoleń – co to takiego?
Osoby edukatorskie – kilka słów o sobie i o indywidualnych motywacjach
Klucz pokoleniowy i dialog – wyjaśnienie, dlaczego?
- 15:30–16:20** Zapoznanie się
Rundka na otwarcie: Historia Imienia
Oczekiwania/Obawy – Balon
- 16:20–17:00** Ustalenie bezpiecznych zasad warsztatowych
Spisanie kontraktu
- 17:00–17:10** Przerwa
- 17:10–17:50** Uwaga w słuchaniu
Ćwiczenie „Aktywne słuchanie”
- 17:50–18:20** Przerwa
- 18:20–19:00** Jak słuchamy i czego słuchamy
Ćwiczenie „Różne poziomy słuchania”
- 19:00–19:45** Wprowadzenie do dialogu
- 19:45–20:00** Podsumowanie dnia
Rundka na zamknięcie: Z czym kończę dzisiejszy warsztat?

SPOTKANIE 2 (proponowany czas: 15:00–20:00 – 5 godz.)

- 15:00–15:30** Rundka na otwarcie
- 15:30–16:00** Rozgrzewka ze słuchania
Ćwiczenie „Kartka Papieru”
- 16:00–17:10** Tożsamość indywidualna
Ćwiczenie „Kwiat Tożsamości”
- 17:10–17:40** Przerwa
- 17:40–18:50** Tożsamość zbiorowa
Ćwiczenie „Gwiazda Tożsamości”
- 18:50–19:00** Przerwa
- 19:00–19:30** Wartości
Ćwiczenie „Dialog o Wartościach”
- 19:30–20:00** Rundka podsumowująca

BLOK II**Obrazy w głowie****SPOTKANIE 3 (proponowany czas: 15:00–20:00 – 5 godz.)**

- 15:00–15:30** Rundka na otwarcie
- 16:30–17:45** Wymiana poglądów
Ćwiczenie „Cztery kąty” (przykładowe stwierdzenia użyte do ćwiczenia):
- Marsze równości to dobra lekcja tolerancji.
 - Stałość w poglądach jest zaletą.
 - Osoby starsze nie rozumieją współczesnego świata.
 - Związki osób tej samej narodowości są lepsze niż te mieszane.
- 17:45–18:15** Przerwa
- 18:15–19:15** Czym jest stereotyp
Ćwiczenie „Wizualna Biografia”
- 19:15–19:30** Przerwa
- 19:30–20:00** Rundka na zamknięcie

SPOTKANIE 4 (proponowany czas: 15:00–20:00 – 5 godz.)

- 15:00–15:30** Rundka na otwarcie: Z czym zaczynam w odniesieniu do wczoraj?
- 15:30–16:30** Dyskryminacja
Ćwiczenie „Maszyna Dyskryminacji”
- 16:30–16:40** Przerwa
- 16:40–17:30** Myślenie uwarunkowane kulturowo, etnocentryzm
Ćwiczenie „Mapa Świata”

- 17:30–18:00 Przerwa
- 18:00–18:40 Niebezpieczeństwo jednego kontekstu
Pokaz filmu: *Niebezpieczeństwo pojedynczej historii*
(ang. *The danger of a single story*) – wykład Chimamanda Ngozi Adichie
Swobodna dyskusja po filmie
- 18:40–18:50 Przerwa
- 18:50–19:40 Rozmowa na temat stereotypów, trening informacji zwrotnej
Ćwiczenie „Nigdy więcej nie chcę słyszeć, że...”
- 19:40–20:00 Z czym kończę?

BLOK III

Punkty styku, punkty starcia – konflikt

SPOTKANIE 5 (proponowany czas: 15:00–20:00 – 5 godz.)

- 15:00–15:30 Rundka na otwarcie
- 15:30–16:40 Grupy i podziały
Ćwiczenie „Linia podziałów”
- 16:40–16:50 Przerwa
- 16:50–18:10 Kody kulturowe, pułapki oceny
Ćwiczenie „Król i królowa”
- 18:10–18:20 Przerwa
- 18:20–19:20 Konflikt
Skojarzenia dotyczące konfliktu
Rodzaje konfliktów
- 19:20–20:00 Rundka na koniec, plan na kolejny dzień

SPOTKANIE 6 (proponowany czas: 15:00–20:00 – 5 godz.)

- 15:00–15:30 Rundka na otwarcie
- 15:30–17:00 Analiza konfliktów
Ćwiczenie „Mapowanie Konfliktu”
- 17:00–17:30 Przerwa
- 17:30–18:30 Strony konfliktu: stanowiska, interesy, potrzeby
Ćwiczenie „Cebula – stanowiska, interesy, potrzeby”
- 18:30–18:40 Przerwa
- 18:40–19:20 Jak się zachowujemy podczas konfliktu?
Ćwiczenie „Style zachowań w sytuacjach konfliktowych”
- 19:20–20:00 Rundka na koniec, zebranie tematów do dialogu do kapelusza

BLOK IV

Dialog z osobą wspierającą – ćwiczenia

SPOTKANIE 7 (proponowany czas: 15:00–20:00 – 5 godz.)

- 15:00–15:30 Rundka na otwarcie
- 15:30–15:45 Przypomnienie tego, co było (powtórka materiału, w szczególności definicji dialogu i jego cech)
- 15:45–16:45 Jak pytać?
Ćwiczenie „Planowanie Pytań”
- 16:45–17:15 Przerwa
- 17:15–18:15 Projektowanie dialogu
Ćwiczenie „Zaplanuj Dialog”
- 18:15–18:30 Przerwa
- 18:30–19:30 Wprowadzenie do roli osoby facylitującej wspierającej dialog
Ćwiczenie „Dialog facylitowany – wprowadzenie”
- 19:45–20:00 Rundka na koniec, zapowiedź dialogowania

SPOTKANIE 8 (proponowany czas: 15:00–20:00 – 5 godz.)

- 15:00–15:30 Rundka
- 15:30–16:40 Dialog facylitowany na przykładowy temat:
Rezygnacja z jedzenia mięsa – tak, czy nie?
- 16:40–17:10 Przerwa
- 17:10–18:10 Dialog facylitowany na przykładowy temat:
Embardo na rosyjską kulturę – tak, czy nie?
- 18:10–18:20 Przerwa
- 18:20–19:20 Dialog facylitowany na przykładowy temat:
Czy osoby uchodźcze utrudniają nam życie?
- 19:20–19:30 Przerwa
- 19:30–20:00 Rundka na koniec

BLOK V

Dialog w praktyce, zakończenie, świętowanie

SPOTKANIE 9 (proponowany czas: 15:00–20:00 – 5 godz.)

- 15:00–15:30 Rundka na początek
- 15:30–16:40 Dyskusja facylitowana na temat: Pokój za wszelką cenę?
Gdzie są granice dialogu?

- 16:40–17:10 Przerwa
- 17:10–18:40 Gra jako przykład dialogu
Democracy cake
- 18:40–19:00 Przerwa
- 19:00–20:00 Ostatnia rundka na zamknięcie i świętowanie



Rozdział 6

Przydatne kontakty
i źródła informacji

6

Zainteresowało Cię podejście dialogowe i chcesz dowiedzieć się więcej na temat dialogu i jego zasad, aby samodzielnie rozpocząć podobne działania? W tej części prezentujemy listę przydatnych źródeł i stron internetowych, gdzie można znaleźć więcej informacji, a także dużo korzystnych materiałów.

O dialogu po polsku

W naszych działaniach bazujemy na podejściu norweskiej organizacji Nansen Center for Peace and Dialogue. Ich strona internetowa wraz z materiałami w języku angielskim jest dostępna tutaj: <https://nansen.peace.no>. Nansen Center przeszkoliło w Polsce ponad 100 facylitatorów dialogu w ramach projektu *Wyłącz ego, zrozum drugiego*. Na stronie projektu można pobrać polskojęzyczną wersję publikacji Nansen Center *Dialog i transformacja konfliktu – podręcznik dla trenerów i trenerek*, a także inne publikacje i badania. Podręcznik *Dialog i transformacja konfliktu* zawiera m.in. scenariusze sesji warsztatowych na temat komunikacji, dialogu, tożsamości, kultury i etniczności, rozumienia i analizy konfliktu, a także roli facylitatorki i facylitatora dialogu.

Warto zapoznać się z materiałami przygotowanymi przez Fundację Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego. W ramach projektu *Rozmowy przy wspólnym stole* powstał podręcznik prowadzenia spotkań w bibliotekach. Można go pobrać tutaj. Znajdziecie tam opis celów i założeń spotkań dialogowych w bibliotekach, praktyczne wskazówki dotyczące organizacji takich spotkań, przykładowe scenariusze oraz informacje o technikach pracy moderatora. FRSI realizuje obecnie projekt *Jak rozmawiać?*, w ramach którego powstają kolejne ciekawe materiały (w tym m.in. badania i model budowania dialogu).

Fundacja Nowej Wspólnoty organizuje dialogi wspólnotowe na trudne tematy w różnych miejscach w Polsce oraz online. Na jej stronie można zapoznać się z przydatnymi materiałami w rozdziale *Wiedza*, przejrzeć *podsumowania przykładowych spotkań dialogowych*, a także zgłosić chęć udziału w takim spotkaniu.

Przykłady inicjatyw dialogowych (źródła angielskojęzyczne):

Projekt *Peace Sofas* European Network for Non-violence and Dialogue z wystawą poświęconą rozmowom osób o odmiennych poglądach wokół wybranego tematu.

Dzień Dialogu w Niderlandach – cykliczna inicjatywa pozwalająca na spotkanie się i wspólną rozmowę mieszkańców reprezentujących różne grupy w społeczeństwie tego kraju.

American Dialogue Project – projekt, w ramach którego osoby o odmiennych poglądach mogą wziąć udział w rozmowie telefonicznej prowadzonej przez facylitatora.

A coś o działaniach międzypokoleniowych lub pracy z seniorami?

Przede wszystkim polecamy stronę programu *Seniorzy w akcji* Towarzystwa Inicjatyw Twórczych ę. W zakładce *Strefa wiedzy* znajdziecie przykłady modelowych projektów. Warto skorzystać też ze *Strefy wiedzy* na głównej stronie organizacji.

Przydatne mogą być też materiały projektu *Siłownia pamięci*, realizowanego przez Fundację Stocznia. Znajdziecie tam poradnik oraz przykłady ćwiczeń koncentracji i pamięci dla osób starszych.

Do refleksji może również skłonić artykuł Ewy Wiśniewskiej *Starsi i młodzi w dialogu międzypokoleniowym*, opracowany do udostępnienia w Internecie przez Muzeum Historii Polski

W kierunku poznania międzykulturowego (ale też międzypokoleniowego) od Amnesty International rekomendujemy film **4 minuty: spojrzenie ponad granicami**: „20 lat temu, psycholog Arthur Aron odkrył, że cztery minuty patrzenia sobie w oczy potrafi zbliżyć do siebie ludzi. Wykorzystując to odkrycie, postanowiliśmy przeprowadzić prosty eksperyment, podczas którego uchodźcy oraz Europejczycy usiedli naprzeciw siebie i spojrzeli sobie w oczy. Najważniejsze bowiem jest danie sobie czasu, żeby się lepiej zrozumieć i poznać”. Look *Beyond Borders – 4 minutes experiment*.

A ponadto:

Materiały Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych
pożyteczne w kontekście dialogu:

Prowadzenie szkoleń z perspektywy porozumienia bez przemocy (NVC)

Karty Konwersacji Międzypokoleniowych

Instrukcja | Karty

Baza publikacji STOP

Polecamy także planszowe gry edukacyjne oparte o ideę dialogu:

Talia kart Ja Ty – gra służąca pogłębianiu relacji (<https://taliajaty.pl/>).

Democracy Cake – rozmowy o demokracji.

Dialog *Działaj, graj, zmieniaj kraj!*.

O osobach, które stworzyły ten program:

Katarzyna Komar-Macyńska – edukatorka dialogowa i antydyskryminacyjna, koordynatorka projektów społecznych i kulturalnych, social media managerka, dziennikarka. Inicjatorka działań międzypokoleniowych, oraz innych, nastawionych na dialog polsko-ukraiński. Od 24 lutego 2022 współtworzy Społeczny Punkt Pomocy Ukrainie w Przemyślu.

Natalia Kertyczak – trenerka i koordynatorka projektów w Fundacja Edukacja dla Demokracji. Odpowiada za działania adresowane do aktywistów_ek społecznych i samorządowców m.in. w Ukrainie oraz za działania dotyczące edukacji obywatelskiej oraz dialogu.

Igor Horków – absolwent Szkoły Liderów PAFW, Przewodniczący Przemyskiego Oddziału Związku Ukraińców w Polsce, edukator antydyskryminacyjny i wielokulturowy, koordynator działań Domu Ukraińskiego w Przemyślu i Społecznego Punktu Informacyjnego Pomocy Ukrainie w Przemyślu.



Rozdział 7

Zdjęcia z warsztatów
Dialogi Pokoleń





Zdjęcia z warsztatów Dialogi Pokoleń

Rozdział 7



Dialogi pokoleń – podręcznik













Projekt „Dialogi Pokoleń” został realizowany przez Związek Ukraińców w Polsce Oddział Przemysł w ramach Programu „GENERATOR INNOWACJI. SIECI WSPARCIA 2” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Operator Projektu: PCG Polska Sp. z o. o., ul. Fabryczna 17, 90-344 Łódź, www.pcgpolska.pl Partner Projektu: Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „e”, ul. Mokotowska 55 m. 50, 00-542 Warszawa www.e.org.pl/



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Towarzystwo
Inicjatyw
Twórczych



GENERATOR
INNOWACJI
SIECI
WSPARCIA²



Związek
Ukraińców
w Polsce

DOM
UKRAIŃSKI
W PRZEMYSŁU

Projekt graficzny całości oraz skład: Andrij Fil

Zdjęcia: Adam Jaremkó

Redakcja: Katarzyna Seń - Tyrsa Sp. z o.o.