



PIŁKA NOŻNA BEZ DYSKRYMINACJI

**Jak pracować z zawodnikami
nad przeciwdziałaniem
dyskryminacji**

ZESTAW MATERIAŁÓW
EDUKACYJNYCH



With the support from the
UEFA HatTrick Football and Social Responsibility Programme

Wydawca:

Polski Związek Piłki Nożnej
ul. Bitwy Warszawskiej 1920 r. 7
02-366 Warszawa
www.pzpn.pl oraz www.laczynaspilka.pl
Tel. +48 (22) 55 12 300
Fax +48 (22) 55 12 240
NIP 526-17-27-123

PIŁKA NOŻNA BEZ DYSKRYMINACJI

Jak pracować z zawodnikami nad przeciwdziałaniem dyskryminacji

ZESTAW MATERIAŁÓW EDUKACYJNYCH

WPROWADZENIE

CZYM SĄ NASZE MATERIAŁY?

Jest to zestaw działań edukacyjnych wspierających trenerów pracujących z dziećmi i młodzieżą. Celem pracy szkoleniowców jest budowanie otwartości oraz gotowości do przeciwdziałania i reagowania na dyskryminację na boiskach piłkarskich.

CO ZAWIERA ZESTAW MATERIAŁÓW?

Trzy bloki tematyczne:

- I. Wprowadzenie – budowanie podłoża pod współpracę w zespole/drużynie
- II. Budowanie świadomości i wiedzy nt. zjawiska stereotypizowania oraz uprzedzeń, dyskryminacji i wykluczenia
- III. Reagowanie na dyskryminację

Siedem aktywności

W zestawie zamieszczono siedem aktywności, które mogą być wykorzystane w trakcie treningu piłkarskiego lub jako edukacyjne wydarzenie towarzyszące treningom. Część z nich wprost porusza temat równości i antydyskryminacji i została oznaczona jako wariant z „antydyskryminacją wprost”. Pozostałe aktywności nie odnoszą się wprost do tematu (z zaznaczeniem, że to wariant bez „antydyskryminacji wprost”). W każdym bloku zamieszczono propozycje aktywności krótkich, do przeprowadzenia niejako „przy okazji” w trakcie treningu i aktywności rozbudowanych, wymagających oddzielnie przeznaczonego czasu.

	BLOK I: BUDOWANIE PODŁOŻA POD WSPÓŁPRACĘ W DRUŻYNIE	BLOK II: BUDOWANIE ŚWIADOMOŚCI I WIEDZY	BLOK III: REAGOWANIE NA DYSKRYMINACJĘ
Aktywność rozbudowana (30–45 min)	„Współpracujące bazy”	„Trzy portrety”	„Akcja – reakcja”
Aktywność krótsza (10-20 min)	„Energetyczne gole”	„Podzbiory”	„Nie tylko wokół własnej osi” i „Na aut”

CZEMU TO MA SŁUżyć?

Materiały pozwalają przeprowadzić aktywności, dzięki którym zawodnicy i zawodniczki:

- >> znają i rozumieją zjawisko dyskryminacji
- >> przejawiają niezgodę na dokuczanie i dyskryminację (słowną) w drużynie
- >> znają sposoby reagowania na dyskryminację

Zaproponowane ćwiczenia mają pomagać zawodniczkom i zawodnikom funkcjonować w grupie, oraz rozwijać się jako zespół i indywidualnie. Osoby o wzmocnionym poczuciu wartości i czujący się bezpiecznie w grupie potrafią dawać sobie wsparcie rówieśnicze, angażować i mobilizować się wzajemnie, nie tracą energii i uwagi na walkę z dyskryminacją i dokuczeniem. Dzięki temu wzrasta spójność grupy, zminimalizowane zostają tarcia i konflikty. Przekłada się to na atmosferę sprzyjającą efektywnej pracy i osiągnięciu lepszych wyników.

JAKIE AKTYWNOŚCI ZAWIERA ZESTAW MATERIAŁÓW?

Większość zaproponowanych aktywności wykorzystuje przestrzeń, ruch i zabawę po to, by można było je wpleść w trening piłkarski (wyjątkiem jest rozbudowane ćwiczenie o reagowaniu na dyskryminację). Aktywizujące metody grupowe są punktem wyjścia do przemyśleń i rozmów na tak trudne tematy, jak dyskryminacja i wykluczenie. Dlatego ważne jest, by poza samą aktywnością ruchową przeprowadzić całą sekwencję aktywności: łącznie z odsłuchaniem refleksji, wniosków i przekazaniem elementów wiedzy po ćwiczeniach.

JAK KORZYSTAĆ Z MATERIAŁÓW?

Zaproponowane aktywności można wykorzystywać:

- >> oddzielnie, jako pojedyncze ćwiczenia lub sekwencyjnie, jako serię zajęć budujących postawę, wiedzę i umiejętności
- >> wpleść w trening lub przeprowadzić oddzielne zajęcia
- >> tak, jak podano w scenariuszach lub po indywidualnych modyfikacjach
- >> jako interwencję/reakcję na zauważone w grupie zachowania dyskryminacyjne lub jako prewencję, by budować kompetencje pozwalające przeciwdziałać dyskryminacji

CO ZAWIERAJĄ POJEDYNCZE SCENARIUSZE AKTYWNOŚCI?

- >> tytuł aktywności
- >> typ zajęć – z antydyskryminacją wprost lub nie
- >> określenie przewidywanego czasu przeprowadzania
- >> cele
- >> wskazówki, jak przygotować się do działania
- >> opis przebiegu – etapy: przygotowanie/wprowadzanie w zadanie, przeprowadzanie, a następnie omówienie aktywności
- >> uwagi metodyczne – na co zwrócić uwagę, jak modyfikować działanie w zależności od różnych okoliczności.

BLOK I. WPROWADZENIE: BUDOWANIE PODŁOŻA POD WSPÓŁPRACĘ W ZESPOLE

AKTYWNOŚĆ: „Współpracujące bazy”

– wariant z i bez „antydiskryminacji wprost”

– praca nad zasadami grupowymi

– łączny czas trwania: 20 minut

– cele:

- >> wprowadzenie zasad współpracy w grupie jako zbudowanie gruntu pod atmosferę wolną od dyskryminacji i nierównego traktowania na treningach
- >> pokazanie, że aktywność każdego członka wpływa na to, co się dzieje w grupie, jest zauważana i doceniana

Przygotowanie

Stwórz cztery bazy – rozłóż w każdym z rogów sali gimnastycznej/boiska dużą kartkę papieru/plakat typu flipchart i kilka flamastrów/markerów. Na każdej kartce napisz temat przewodni, np.:

(1) zasady dobrej organizacji treningu

(2) zasady pomagające utrzymać dobre relacje między zawodnikami

(3) zasady pomagające budować dobre podejście do treningu

(4) zasady pomagające budować dobre relacje zawodnicy – trener

WARIANT Z „ANTYDISKRYMINACJĄ WPROST”

Do jednej z baz przyporządkuj zdanie: *Zasady pomagające utrzymać tolerancję i równe/dobre traktowanie wszystkich.*

ETAP 1.

Wprowadzenie w temat (5')

Rozpocznij od zebrania wszystkich na środku sali/boiska. Poproś byście razem wymyślili historię o najgorszym treningu piłkarskim świata. Spróbuj zachęcić do mówienia, co może pójść nie tak, co może się nie udać, jak będzie wyglądał anty-trening. Po krótkiej wymianie zdań i zbudowaniu czarnego scenariusza zapowiedz, że za chwilę będziecie pracować nad zasadami, które pozwolą współpracować tak, by treningi przebiegały lepiej niż w Waszym scenariuszu.

ETAP 2.

Przeprowadzenie przez zadanie główne (10')

- >> podzieli zawodników na cztery grupy i przydziel każdą z nich do innego plakatu
- >> przekaż zadanie: zawodnicy stojący w danej bazie mają wypisać jak najwięcej zasad dotyczących wyznaczonego tematu
- >> zachęć do mobilizacji i dynamiki poprzez wyznaczenie czasu na pracę:
 - >> zapowiedz, że każda z grup odwiedzi każdą bazę
 - >> na pracę nad jednym plakatem przeznaczone zostaną 2 minuty (lub inny zaproponowany przez trenera czas)
 - >> po sygnale (gwizdek, polecenie trenera, inny) grupa przemieszcza się do kolejnej bazy
 - >> grupa przy kolejnym plakacie nie dubluje zasad, ale po zapoznaniu się z już zapisanymi, dopisuje lub dorysowuje swoje
- >> omów plakaty: na zakończenie zbierz wszystkie i odczytaj ich treść na forum; dopytaj i zachęć do dopytywania, gdy któraś zasada nie jest zrozumiała. Staraj się docenić wszystkie zasady (chyba, że któraś byłaby anty-zasadą, niesprzyjającą przebiegowi treningu lub relacjom w grupie) i powiedz, że skoro są one na plakacie to znaczy, że były ważne dla kogoś w tej grupie. Podkreśl, że zaangażowanie, pomysł, wkład każdego zawodnika w przebieg treningu jest ważny.

ETAP 3.

Przeprowadzenie rankingu zasad i podpisanie kontraktu piłkarskiego (5')

- >> wybierz najważniejszych reprezentantów baz i najważniejsze zasady w każdej z kategorii (przy wariancie z „antydiskryminacją wprost” możesz dodać, że mają to być zasady, które zbudują dobrą atmosferę, gdzie nikt nie będzie nikomu dokuczał, dręczył i dyskryminował)
- >> poproś każdego zawodnika, by na poszczególnych plakatach wybrał jego zdaniem najważniejszą zasadę pomagającą budować dobre treningi i postawił przy niej kropkę; zsumujcie liczbę punktów przyznanych różnym zasadom i stwórz pierwszą ligę zasad (o największej liczbie punktów) podkreślając, że wszystkie inne zasady z plakatów zachowają moc i postaracie się nimi kierować podczas treningów
- >> zawrzyjcie kontrakt piłkarski dotyczący współpracy, podpisz się na dodatkowym plakacie i zbierz podpisy wszystkich zawodników

Uwagi:

- w młodszych grupach możesz dać więcej czasu, zachęcić do rysowania zasad
- możesz ustalić zasady, podając swój przykład dla każdego tematu
- możesz dodać zasady, których Twoim zdaniem brakuje

AKTYWNOŚĆ: „Energetyczne gole”

– wariant bez „antydiskryminacji wprost”

– dowartościowanie wszystkich zawodników i zawodniczek, także osoby dyskryminowanej

– łączny czas trwania: 10 min

– cele:

- >> budowanie spójności w grupie i równej pozycji/docenienia wszystkich
- >> wzmocnienie poczucia wartości i wysokiej samooceny u zawodników i zawodniczek
- >> ćwiczenie umiejętności dawania wsparcia rówieśniczego w różnych sytuacjach, w tym wobec dyskryminacji i wykluczenia

ETAP 1.

Wprowadzenie (2')

Poproś wszystkich, by stanęli w kole (może to być symbolicznie środek boiska). W jego środku postaw piłkę. Rozdaj wszystkim po kartce i po długopisie. Wyjaśnij, że każda kolejna osoba będzie stawać w środku koła, na miejscu piłki (może ją wziąć do rąk), a osoby wokół niej, przez 20 sekund mają za zadanie strzelać jej „gole” pozytywnych informacji. Przez 20 sekund mają podawać cechy charakteru, umiejętności, zdarzenia, za które ją lubią, podziwiają, cenią. Kolejne hasła powinny być podawane bez zastanowienia, szybko, spontanicznie.

ETAP 2.

Strzelanie pozytywnych goli (ok 5')

Przeprowadź ćwiczenie, podczas którego każda z osób będzie miała okazję znaleźć się w środku.

Zachowaj dynamikę wyzwalamą pozytywną energię w grupie. Gdy to niezbędne, podkreślaj atmosferę, dorzucając coś od siebie, ale nie rób tego za często. Oddaj inicjatywę grupie.

ETAP 3.

Podsumowanie i zamknięcie (2')

Osoba stojąca w środku, po wysłuchaniu opinii, zapisuje na kartce najbardziej trafionego „gola” – informację, z którą się zgadza. Poproś osobę, by zachowała kartkę na pamiątkę, na momenty gdy będzie jej trudno.

Podkreśl rolę każdego z członków zespołu w dawaniu sobie pozytywnego wsparcia, w różnych sytuacjach, w tym wobec dyskryminacji i wykluczenia.

UWAGI:

Ćwiczenie można przeprowadzać w różnych momentach życia grupy:

- (1) jako element integracyjny, rozwojowy, dla wzmocnienia więzi i w celu doenergetyzowania grupy
- (2) jako celową prewencję przed dokuczaniem i dyskryminacją, w celu budowania umiejętności dawania wsparcia rówieśniczego
- (3) jako dawanie wsparcia także w trudnych sytuacjach, gdy wiesz, że dochodzi do etykietowania, stygmatyzowania, dokuczania, gdy coś idzie nie tak w procesie grupowym, ale z różnych powodów nie decydujesz się na interwencję bezpośrednią

Tą prostą metodą interwencyjną możesz przeciwdziałać konfliktom, zanim dojdzie do eskalacji i konieczności wykluczenia z grupy.

Twoim zadaniem powinno być dopilnowanie, by odpowiednie wsparcie trafiło do osób narażonych na dyskryminację. Ważne będzie co podkreślisz w podsumowaniu, na co zwrócisz uwagę członków grupy.

BLOK II. BUDOWANIE ŚWIADOMOŚCI I WIEDZY NT. ZJAWISKA STEREOTYPIZOWANIA, UPRZEDZEŃ, DYSKRYMINACJI I WYKLUCZENIA

AKTYWNOŚĆ: „Trzy portrety”

- wariant z „antydyskryminacją wprost”
- wprowadzenie pojęć stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja
- łączny czas trwania: 45 min
- cele:
 - >> wyjaśnienie podstawowych pojęć z obszaru przeciwdziałania dyskryminacji
 - >> umożliwienie doświadczenia emocji, jakie odczuwa osoba etykietowana
 - >> zainicjowanie przemyśleń i dyskusji na temat tego, czym jest dyskryminacja (wykluczenie)

Przygotowanie

Przygotuj salę/boisko, przyklejając do ścian lub umieszczając w przestrzeni boiska trzy duże plakaty (kartki bloku flipchart) z nagłówkiem opisującym postacie. Opisy osób powinny znajdować się na górze plakatu, tak by pod nagłówkiem znalazło się miejsce na notatki z drugiej części ćwiczenia. Można skorzystać z opisów postaci przygotowanych jako materiały dodatkowe do tego scenariusza (zobacz/ wydrukuj sobie załącznik 1 – 3 opisy postaci na stronie A4, przed wykorzystaniem usuń loga lub inne elementy stron podręcznika) lub skonstruować własne, w oparciu o sylwetki znanych piłkarzy i piłkarek (staraj się modelować i role męskie jak i żeńskie).

ETAP 1.

Zaprezentowanie portretów i przeprowadzenie wyboru postaci (5')

- >> powiedz zebrany, że do drużyny mogą dołączyć nowe osoby i odczytaj treść plakatów z portretami lub poproś o odczytanie przez kogoś z zawodników (przy starszych grupach)
- >> zaproś wszystkich do przejścia się po sali/boisku, w celu zapoznania się z portretami
- >> zapowiedz, że niedługo do drużyny dołączy kilka osób, mających wysokie i zbliżone do siebie nawzajem zdolności piłkarskie, ale różniących się kilkoma dodatkowymi cechami opisanymi na plakatach
- >> poproś, by każda osoba wybrała z kim najbardziej chciałaby grać w drużynie i by stanęła przy wybranej osobie

ETAP 2.

Dyskusja nad „za i przeciw” (10')

- >> gdy zawodnicy i zawodniczki ustawią się przy wybranym portrecie, zapytaj kilka osób skąd taki wybór, jakie były „za”, czemu osoba zdecydowała się wybrać daną postać (można spytać wszystkich)
- >> jeśli nie wyjdzie to spontanicznie, spróbuj podpytać, czemu odrzucone zostały pozostałe osoby
- >> dopilnuj, aby unikać przekonywania, spierania się, oceniania wyborów; zadbaj o to, by osoby mogły swobodnie się wypowiedzieć i przedstawić argumenty „za”

- » podsumuj wiedzę: *jeżeli nie mamy za wielu informacji o innych osobach, nie znamy ich lub mało je znamy, posługujemy się tym, co nam się kojarzy i co się mówi na temat grup ludzi mających jakąś cechę (podajmy kilka przykładów z obserwacji wcześniejszego etapu ćwiczenia: jakie padały stereotypy na temat dziewczyn, chłopaków lubiących „dziewczęce” sporty/aktywności, osób niedowidzących, z niskim statusem finansowym itp.)*

UWAGI:

Spróbuj zapamiętać wypowiedzi, które odwołują się do generalizacji, stereotypów i uprzedzeń na temat osoby ocenianej przez pryzmat grupy, do której należy – przyda się na późniejszym etapie. Portrety zostały dobrane tak, by pokazywały przynależność do różnych grup społecznych. Dzieci będą zapewne odwoływać się do swoich skojarzeń, ukazując wobec jakich grup mają bardziej lub mniej przychylny stosunek.

Może się zdarzyć, że ktoś nie będzie chciał dokonać wyboru. Zachęcaj, ale nie zmuszaj do wypowiedzi, ewentualnie na koniec dopytaj, czemu dana osoba nie chciała stanąć przy żadnym portrecie.

ETAP 3.

Zjawisko etykietowania (20')

» Zbierz obiegowe opinie i stereotypy

- » starszych uczestników i uczestniczki aktywności podziel na trzy grupy i daj każdej z grup inną postać. Z młodszymi pracuj na forum, omawiając po kolei każdą postać i robiąc samemu notatki na plakacie
- » poproś, by wszyscy zastanowili się jakie zdania, obiegowe opinie, uproszczenia, stereotypy taka osoba mogłaby usłyszeć o sobie w polskim społeczeństwie – co o kimś takim się myśli? Każda przywołana opinia powinna na koniec tej części być zapisana na plakacie pod odpowiednią osobą

» Przemów za wybrane osoby

- » kiedy wypisywanie stwierdzeń się skończy, poproś wszystkich, by usiedli w jednym rzędzie lub położyli się w wygodnej pozycji na podłodze/trawie tyłem do Ciebie z zamkniętymi oczami
- » przeczytaj opisy osób (wszystkich, jednej lub dwóch – zależnie od czasu jaki masz) oraz przypisane do nich opinie i stereotypy. Odczytuj „portret” w pierwszej osobie (*Nazywam się..., jestem..., pracuję..., mam... [opis postaci], a ludzie wokół mnie bardzo często mówią o mnie, że.../postrzegają mnie jako.../spotykam się z tym, że myślą na mój temat tak... [dopisane opinie]*)

» Zbierz odczucia i wnioski z doświadczenia

- » użyj kilku pytań o odczucia (zadbaj, by mógł się wypowiedzieć każdy kto chce):
 - *Jak Wam było w tym doświadczeniu?*
 - *Jak się czuliście/czułyście słuchając wypowiedzi osób sportretowanych?*
- » użyj kilku pytań o refleksje:
 - *Wracając do etapu wypisywania opinii o osobach: skąd braliście/brałyście pomysły na swoje wypowiedzi, które zapisano na plakacie?*
 - *Jak Wam się przywoływało te opinie? Na ile są one znane, powszechne, często spotykane?*
 - *Jak takie opinie działają? Jakie mają konsekwencje dla osoby, wobec której są wypowiedzane?*

ETAP 4.

Podsumuj wiedzę i zaznacz najważniejsze informacje płynące z aktywności (5')

Postacie z portretów mogą być postrzegane przez ich cechy indywidualne lub grupowe. Niektóre osoby pokazane w ćwiczeniu należą do grup w jakiś sposób stygmatyzowanych, uważanych przez ludzi za „gorszych” (osoby z niepełnosprawnościami, ubogie, ze wsi, itp.). Gdy mamy mało czasu, informacji o osobie, mało ją znamy i nie chcemy/nie możemy poznać, bierzemy kilka prostych faktów pod uwagę i oceniamy na ich podstawie czy dana osoba sprawdzi się w zadaniu czy nie/będzie lubiana czy nie itp. To stereotyp wypełnia braki w wiedzy i próbuje pomóc zbudować naszą wiedzę o osobie. Ale jest to raczej „pseudo wiedza”, uproszczona i niepełna informacja.

Stereotyp

Uproszczona opinia, sąd, myśl o innej osobie, jako przedstawicielu grupy społecznej, oparta o wyobrażenie rozpowszechnione społecznie i przekazywane nawzajem.

Przykład: nie znam za dobrze Ewy, mało o niej wiem, ale uważam, że jest

Uprzedzenia

Uczucia wobec osoby jako reprezentanta poszczególnej grupy, niezależnie od tego, jak się ta osoba zachowuje.

Przykład: nie znam za dobrze Ewy, ale uważam że jest i za to nie lubię jej, mam wobec niej nie za dobre uczucia.

Dyskryminacja

Zachowanie wobec osoby, oparte nie o wiedzę o niej, ale o stereotypy i uprzedzenia, jakie wobec niej mamy.

Przykład: nie rozmawiam/nie zadaję się/nie biorę do zespołu Ewy, bo wiem o niej i czuję wobec niej

(przykłady możesz uzupełnić cytatami z ćwiczenia)

ETAP 5.

Prezentacja pełnych portretów (5')

- >> zaznacz, że kierowanie się uogólnionymi przekonaniem i stereotypami oraz budowanie zbyt uproszczonego, jednowymiarowego portretu osoby może pozbawić dostępu do bardzo cennej informacji o kimś, utrudnia poznanie całego jej potencjału i tego, co dla osoby charakterystyczne, niepowtarzalne
- >> odkryj przed uczestnikami, że przedstawione w ćwiczeniu trzy portrety zostały zbudowane na podstawie informacji z dzieciństwa i dalszego ciągu życiorysów realnych osób – znanych piłkarzy i piłkarki: Kamila Grosickiego, Roberta Lewandowskiego i Ewy Pajor
- >> opowiedz o osobach prezentowanych w tym ćwiczeniu, a po ich prezentacji poproś o uwagi, komentarze, odczucia osób uczestniczących

Można dodać, że osobą bardzo angażującą się w sprawy dzieci, ich ochrony i niedyskryminacji jest ROBERT LEWANDOWSKI, który w 2014 roku został Ambasadorem Dobrej Woli UNICEFU.

Więcej na:

www.unicef.pl

www.unicef.pl/O-nas/Nasz-zespol/Ambasadorowie-Dobrej-Woli-UNICEF/Robert-Lewandowski

AKTYWNOŚĆ: „Podzbiory”

– wariant bez „antydyskryminacji wprost”

– wprowadzenie do rozumienia zjawiska wykluczania z grupy

– łączny czas trwania: 20 min

– cele:

- >> wyjaśnienie podstawowych pojęć z obszaru przeciwdziałania dyskryminacji
- >> umożliwienie doświadczenia emocji, jakie odczuwa osoba odrzucana
- >> zainicjowanie przemyśleń i dyskusji na temat tego, czym jest wykluczenie (dyskryminacja)

Przygotowanie

Przygotuj samoprzylepne karteczki/naklejki (mogą to być etykiety biurowe) z różnymi oznaczeniami: kwadraty, trójkąty, koła, krzyżyki. Zadbaj, by dla każdego znalazło się po jednym oznaczeniu, ale przygotuj różne proporcje oznaczeń (w tym jedno tylko w jednym egzemplarzu), np. dla grupy dwunastoosobowej: 5 x kwadrat, 3 x trójkąt, 3 x krzyżyk, 1 x koło.

ETAP 1.

Wprowadzenie do aktywności (2')

- >> poproś by wszyscy ustawili się w jednym rzędzie tyłem do Ciebie, każdej osobie naklej na plecach po jednym oznaczeniu
- >> pojedynczo oznaczona (koło) nie może zostać *osoba o słabej pozycji w grupie, cicha, nieśmiała, a już na pewno nie osoba*, o której wiesz, że doświadczyła wykluczenia
- >> po naklejeniu wszystkich oznaczeń, przekaz zasady aktywności:
 - waszym zadaniem będzie odnalezienie osób, które mają takie samo oznaczenie jak Wy i stworzenie grup/podzbiorów;
 - w trakcie tego ćwiczenia nie wolno Wam się odzywać, musicie zrobić to zadanie bez słów;
 - wolno Wam się poruszać po całej sali/boisku

ETAP 2.

Tworzenie podzbiorów (3')

- >> gra trwa tak długo, aż powstaną podgrupy
- >> pilnuj zasady milczenia
- >> na początku pojedyncze osoby (może nawet wszyscy) mogą mieć problem ze znalezieniem sposobu komunikacji i tworzenia podgrup, nie podpowiadajmy jak sobie z tym poradzić; po chwili na to wpadną
- >> pozwól wszystkim się dobrać, ale daj też im czas na odrzucenie osoby pojedynczej (z oznaczeniem koła)

ETAP 3.

Zebranie odczuć i wniosków (10')

- >> spytaj o wrażenia i odczucia
- >> pomocne pytania:
 - *Jak Wam było w tej aktywności?*
 - *Jakie panowały nastroje? Czy u wszystkich? (zbierzmy różne punkty widzenia, dopilnujmy, by wypowiedziały się różne osoby, także osoba odrzucana – zazwyczaj osoba ta wypowiada się później, po jakimś czasie wycofania (często będącym krótkotrwałym efektem doświadczenia).*
 - *Jakie odczucia wywołało odnalezienie swojej grupy, a jak było bez grupy (czasowo lub gdy okazało się, że nie ma się swojej grupy)?*
 - *Jakie uczucia towarzyszyły odrzucaniu (dlaczego odrzucaliście), a jakie byciu odrzucanym?*

- >> dopytaj o wnioski wynikające z aktywności (opieraj się na obserwacjach tego, co osoby doświadczały i próbuj znajdować ogólniejsze prawidłowości, przy młodszych dzieciach podsuwaj więcej uwag i podsumowań, starszym dając szansę znalezienia odpowiedzi samodzielnie)
- >> pomocne pytania:
 - *Na podstawie czego ludzie tworzą grupy?*
 - *Po co tworzą grupy?*
 - *Co im daje grupa/czego brak bez grupy?*
 - *Jakie relacje/nastroje/nastawienie do siebie mogą pojawić się między grupami?*

ETAP 4.

Podsumowanie¹ nabytej wiedzy (3')

- >> przekaz podstawowe wnioski:

Ludzie tworzą przez całe życie różne grupy – samoistnie, spontanicznie lub na czyjeś wezwanie.

Grupa daje:

- >> poczucie przynależności i akceptacji
- >> solidarność i relacje
- >> poczucie bezpieczeństwa i wsparcie w trudnej sytuacji
- >> przewidywalność zachowań innych ludzi

Pomiędzy grupami powstaje podział na „MY”/„ONI” lub „SWOI”/„OBCY”.

Przynależność do grupy własnej ma przynosić zadowolenie z siebie i podwyższać samoocenę. Stąd motywacja do przypisywania własnej grupie pozytywnych cech (chcemy być członkami grup, które są lepsze) i cech negatywnych grupie obcej (nie chcemy należeć do grup o niższym statusie). W sytuacjach, w których jesteśmy niepewni własnej wartości lub tego czy nasze zachowanie jest odpowiednie, tożsamość grupowa może pomóc w zmniejszeniu tej niepewności.

Podział na „my” i „oni” jest silnie nacechowany:

- >> **faworyzowaniem własnej grupy** – bardziej lubię, cenię, mam lepsze zdanie o swoich oraz **obniżaniem wartości innych grup**, do których się nie przynależy – oni gorsi, słabsi, nie chcę tam przynależeć >> to podglebie dla uprzedzeń
- >> **przecenianiem różnic między grupą własną i obcą** (jesteśmy bardzo różni, każdy jest inny) oraz **niedocenianiem zróżnicowania wewnątrz grupy obcej** (wszyscy oni tacy sami) >> to podglebie dla stereotypów: gdy mało wiemy o innej grupie, przypisujemy ogólne, proste sądy i opinie (często stereotypowe)

¹ Wiedza z podręcznika trenerskiego: *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, pod red. Mai Branki, Dominiki Cieslikowskiej, Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010, str. 85 – 89.
Publikacja dostępna w Internecie: http://www.villa.org.pl/images/doc/EdukacjaAntydyskryminacyjna_ebook.pdf.

ETAP 5.

Zastosowanie wiedzy (2')

- >> porozmawiaj o tym, jak podobne doświadczenia, jak w tej aktywności, odnoszą się do rzeczywistości
- >> pomocne pytania:
 - *Co wspólnego ma gra z codziennością?*
 - *Jakie przykłady odzwierciedlające grę możecie podać w rzeczywistości? Jak to się odnosi do sportu/gier zespołowych/gry w zespole?*
 - *Czy kiedykolwiek byliście w podobnej sytuacji? W której roli: wykluczanego czy odwrotnej?*

BLOK III. REAGOWANIE NA DYSKRYMINACJĘ

AKTYWNOŚĆ: „Nie tylko wokół własnej osi”

- wariant bez „antydyskryminacji wprost”, sesja krótka
- budowanie systemu wsparcia pomiędzy zawodnikami i zawodniczkami, także w sytuacji dyskryminacji
- łączny czas trwania: 12 min
- cele:
 - >> budowanie spójności w grupie
 - >> ćwiczenie umiejętności dawania wsparcia rówieśniczego w różnych sytuacjach, w tym wobec dyskryminacji i wykluczenia
 - >> zainicjowanie tworzenia systemu sojuszników

ETAP 1.

Wprowadzenie (2')

- >> poproś wszystkich, by stanęli w kole
- >> niech każdy wybierze jedną osobę (można to zrobić po cichu, w myślach, wedle własnego wyboru) lub daj każdej osobie karteczkę z imieniem kogoś

ETAP 2.

Odwracanie uwagi od siebie (5')

- >> poproś zawodników i zawodniczek, by jak najszybciej trzykrotnie obiegli wybraną osobę

ETAP 3.

Podsumowanie (5')

- >> zwróć uwagę, że w tym ćwiczeniu chodziło zarówno o utrzymanie uwagi na sobie (dla własnego bezpieczeństwa), ale i na kimś innym (wybranym samodzielnie lub przydzielonym), że otaczaliście kogoś uwagą, ale też konkretnym działaniem
- >> dopytaj:
 - *Czy każdy miał kogoś, kto biegał wokół niego? dlaczego tak/dlaczego nie?*
 - *Jak się czuła osoba, która nie zauważyła, by ktoś ją okrążał?*
 - *Jak się czują inni, gdy dowiadują się, że ktoś z drużyny nie został okrążony?*
- >> porozmawiaj przez chwilę w grupie, w jakich sytuacjach zawodnicy i zawodniczki widzą potrzebę, by w drużynie przestać myśleć tylko o sobie, a skierować więcej uwagi na innych
- >> poproś o przykłady spontanicznego udzielania pomocy, a kiedy uczestnicy czuli się do tego zobligowani (przez kogo, dlaczego to robili); jeśli nie padną przykłady wykluczania, dokuczania, możesz o to dopytać
- >> podkreślaj, że dla wspólnej sprawy – dobrej atmosfery w drużynie, lepszych wyników ważna jest współpraca; czasem trzeba wesprzeć innych zawodników nie tylko z racji, że ich się lubi i wspiera spontanicznie, ale dla dobra grupy warto wspierać także pomimo antypatii, stereotypów, niechęci – szczególnie, gdy nikt inny nie otoczy ich wsparciem, a jesteście jedną drużyną

UWAGI:

Ćwiczenie należy wykonywać na dużej przestrzeni, bo może zrobić się spory chaos.

Zdecyduj na ile chcesz poruszać kwestie dokuczania i wsparcia sojuszniczego jakie można sobie dawać w sytuacji dokuczania, a na ile chcesz prowadzić rozmowę/wnioski na bardziej ogólnym poziomie.

AKTYWNOŚĆ: „Na aut”

– wariant z „antydiskryminacją wprost”, sesja krótka

– symboliczny gest niezgody na dyskryminujące komentarze

– łączny czas trwania: 10 min

– cele:

- >> budowanie spójności w grupie poprzez odreagowywanie kryzysów i konfliktów grupowych
- >> wzmocnienie normy niezgody na dokuczanie i dyskryminację słowną w drużynie
- >> ćwiczenie umiejętności radzenia sobie/odrzucania dyskryminujących komentarzy (wypowiedzanych i usłyszanych)

ETAP 1.

Wprowadzenie (2')

- >> rozdaj wszystkim po dużej kartce papieru i długopisie
- >> zachęć, by każdy napisał na niej wybrany dyskryminujący komentarz (jaki wypowiedział lub usłyszał – wobec siebie lub innej osoby)

ETAP 2.

Pisanie (5')

- >> daj każdemu kilka minut na zastanowienie i napisanie
- >> poproś, by po napisaniu wszyscy pogięli kartkę, robiąc z niej coś na kształt piłki

ETAP 3.

Na aut (3')

- >> zachęć wszystkich, by w symbolicznym geście wykopania swojej papierowej „piłki” poza granice boiska wyrzucili dyskryminację na aut
- >> opowiedz o innych piłkarskich działaniach wykopujących nienawiść, dyskryminację ze stadionów (przykłady w załączniku 2), zachęć do brania przykładu z piłkarzy i organizacji na całym świecie, którzy nie godzą się na nierówne, dyskryminujące zachowanie i chcą promować postawę Fair Play

AKTYWNOŚĆ: „Akcja – reakcja”

– wariant z „antydiskryminacją wprost”, sesja rozbudowana

– utworzenie banku reakcji na zachowania dyskryminacyjne

– łączny czas trwania: 30 min

– cele:

- >> ćwiczenie umiejętności analizowania sytuacji dyskryminacji
- >> wypracowywanie sposobów reagowania na dyskryminację

Przygotowania

Naszykuj:

- wydruki z opisami sytuacji – znajdziesz je w załączniku 3 (dwa lub cztery – zależnie na ile zespołów podzielisz grupę)
- plakat z pytaniami do analizy sytuacji i plakat z tytułem BANK POMYSŁÓW
- duże plakaty (typu blok flipchart) i mazaki

ETAP 1.

Pogłębianie rozumienia dyskryminacji

- >> podziel osoby na cztery lub dwa zespoły (zależnie od wielkości grupy z jaką pracujesz)
- >> rozdaj opisy sytuacji do przeczytania w zespołach lub przeczytaj je na głos na forum (dwie sytuacje – dla dwóch podgrup, przy czterech zespołach tę samą sytuację daj dwóm podgrupom). Możesz dodać element rysowania: rozdaj duże kartki papieru. Zespoły przygotowują szkic/rysunek momentu, na którym kończy się opis sytuacji
- >> zadanie polega na tym, by uzgodnić w zespołach odpowiedzi na kilka pytań:
 - *kto uczestniczy w tej sytuacji oraz co myślą i czują poszczególne osoby? (ze szczególnym uwzględnieniem, jak się czuła główna bohaterka/bohater tej historii)*
 - *dlatego tak się zachowują, o co im chodzi, na czym zależy?*
 - *na czym polega problem?*
 - *czy w danym przypadku doszło do dyskryminacji, czy nie?*
 - *jeśli tak, to z jakiego powodu (cecha); jeśli nie, to dlaczego tak uważacie?*

SYTUACJA 1

Marta dołączyła w ostatnim czasie do treningów piłkarskich dość stałej i dłużej ze sobą trenującej drużyny. Wiadomo, że chodzi do najtańszej podstawówki w okolicy i mieszka na blokowisku. Od samego początku jest traktowana w drużynie w sposób dla niej przykry. Po upływie dwóch tygodni doszło do tego, że koledzy i koleżanki za jej plecami zaczęli wypowiadać obraźliwe komentarze nawiązujące do jej sytuacji finansowej. W trakcie jednego z treningów Iza i Zośka pozwoliły sobie, za plecami trenera, żartować na temat ubóstwa Marty i jej obciachowych butów. Dowcipy dotarły do Marty i stojącej obok Kaśki.

SYTUACJA 2

Grupka zawodników stoi po treningu w szatni. Rozmawiają o tym, kto ich zdaniem powinien zostać kapitanem drużyny. Piotrek uważa, że sprawdziłby się Ihor – kolega, który w zeszłym roku przyjechał z rodzicami z Ukrainy. Twierdzi, że chłopak był dobrym kapitanem w Kijowie. Prawie wszyscy sprzeciwiają się pomysłowi, a Łukasz mówi, że Ukrainiec powinien wracać do siebie zamiast panoszyć się w obcym kraju. Tylko Paweł, stojący gdzieś w rogu szatni, nie odzywa się w tej sprawie.

- >> wysłuchaj odpowiedzi na forum (oglądając rysunki, jeśli zespoły przygotowywały)

ETAP 2.

Generowanie pomysłów

- >> zachęć, by wszyscy wrócili do swoich zespołów (rysunków) i przypomnieli sobie postaci, które były w otoczeniu dyskryminowanego bohatera/bohaterki sytuacji
- >> zadaniem zespołów będzie wymyślenie/wypisanie na plakatach konkretnych pomysłów: co mogą zrobić/powiedzieć (kluczowe zdania/słowa) konkretne osoby (świadkowie i osoba doświadczająca dyskryminacji)
- >> poprowadź odsłuchanie pomysłów na forum – jeśli masz możliwość, spisz odpowiedzi, budując bank pomysłów
- >> plakat z bankiem pomysłów powieś na ścianie sali/skopiuj i rozdaj na następnym treningu każdemu

ETAP DODATKOWY.

Rozwinięcie sesji dotyczącej reagowania: ćwiczenie reakcji na dyskryminację – drama ²

- » zachęć dwie/trzy osoby do przygotowania scenki na podstawie przeanalizowanej sytuacji, z uwzględnieniem zachowań/reakcji zaproponowanych w poprzednim kroku. Nie chodzi o to, by przedstawić sytuację idealną, w jakiej nie doszło do dyskryminacji, ale opisaną w scenariuszu z wszelkimi dyskryminującymi przejawami, z włączeniem reakcji i interwencji odnośnie poszczególnych przejawów
- » po odegraniu scenki zrób „stop-klatkę”: zapytaj osoby biorące udział w dramie o ich odczucia, refleksje oraz daj im możliwość powtórnego zmodyfikowania sytuacji, następnie sprawdź czy osoby obserwujące mają jakieś pomysły/inspiracje na zmiany, które pozwolą przećwiczyć inne reakcje i zachowania. Jeśli jest taka gotowość/potrzeba to „zmieniaj” osoby odgrywające scenkę, wszystkie naraz lub pojedyncze postacie. W ten sposób, powtarzając modyfikacje kilkakrotnie, różne osoby mają możliwość przećwiczenia reakcji, a osoby obserwujące widzą reakcje z innych poziomów
- » po każdej zmianie powtarzaj też element odsluchania i refleksji nad daną propozycją. Jeśli zachodzi potrzeba, pomóż w zbudowaniu asertywnego komunikatu, proponuj alternatywne ustalenia, dodawaj własne pomysły
- » po przeprowadzeniu tej części aktywności zadbaj o „wyjście z roli”: zaznacz, że każdy przebywał przed chwilą w kostiumie roli – przylegającym bardzo ściśle do ciała stroju, zachęć wszystkie osoby biorące udział w scenkach do ściągnięcia tych przylegających kostiumów i powrotu do swojej własnej osoby po pozbyciu się roli
- » zapytaj wszystkich o refleksje, odczucia i wrażenia, zaczynając od osób, które brały czynny udział w scenkach

² Więcej o ćwiczeniu reagowania na dyskryminację podczas szkolenia – dylematy, trudności, wyzwania, w Maja Branka (2013), *Reagowanie na dyskryminację – wyzwania trenerskie*, Tekst opracowany w ramach Specjalistycznej Szkoły Facylitacji Społecznej na rzecz Przeciwdziałania Dyskryminacji – poziom zaawansowany, Fundacja Fundusz Współpracy i Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej.

GDZIE SZUKAĆ WIĘCEJ INFORMACJI, WSKAZÓWEK I INSPIRACJI?

Polecana literatura:

- >> *Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny*, Podsiadło-Dacewicz Izabela (red.), CODN, Warszawa 2005.
- >> *Edukacja Antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, Branka Maja, Cieślukowska Dominika (red.), , wyd. Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2010.
- >> *Inspirator dla nauczycielek i nauczycieli*, Amnesty International, Warszawa 2016.
- >> *Kompas. Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą*, Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2005.
- >> *Kompasik. Edukacja na rzecz praw człowieka w pracy z dziećmi*, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA, Warszawa 2009.
- >> *Podręcznik świadomości genderowej*, Draginja Nadazdin, Maria Wróblewska,(red.), Stowarzyszenie Amnesty International, Warszawa 2006.
- >> *Prawa człowieka. Poradnik nauczyciela*, Katarzyny Koszewskiej (red.), CODN, Warszawa 2002.
- >> *Przeciwdziałanie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek*, Pawłęga M. (red.), Lambda, Warszawa 2005.
- >> *Równościowy język*, Amnesty International.
- >> *Wybierz różnorodność. Promowanie postaw antydyskryminacyjnych w organizacji, szkole i miejscu pracy*, Kaminska Anna (red), Stowarzyszenie Inicjatyw Niezależnych „Mikuszewo” 2007.

PORTALE o tematyce równościowej:

- >> www.rownosc.info
- >> www.bezuprzedzen.org
- >> www.niepelnosprawni.info

Wybrane organizacje zajmujące się przeciwdziałaniem dyskryminacji:

- >> Amnesty International Polska , www.amnesty.org.pl
- >> Helsińska Fundacja Praw Człowieka www.hfhr.pl
- >> Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa, www.ptpa.org.pl
- >> Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa, www.interwencjaprawna.pl
- >> Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, www.tea.org.pl



Polski Związek Piłki Nożnej
ul. Bitwy Warszawskiej 1920 r. 7
02-366 Warszawa
Tel. +48 (22) 55 12 300
Fax +48 (22) 55 12 240
e-mail: pzpn@pzpn.pl

**PIĘKA DLA
WSZYSTKICH**
Łączy nas piłka



With the support from the
UEFA HatTrick Football and Social Responsibility Programme