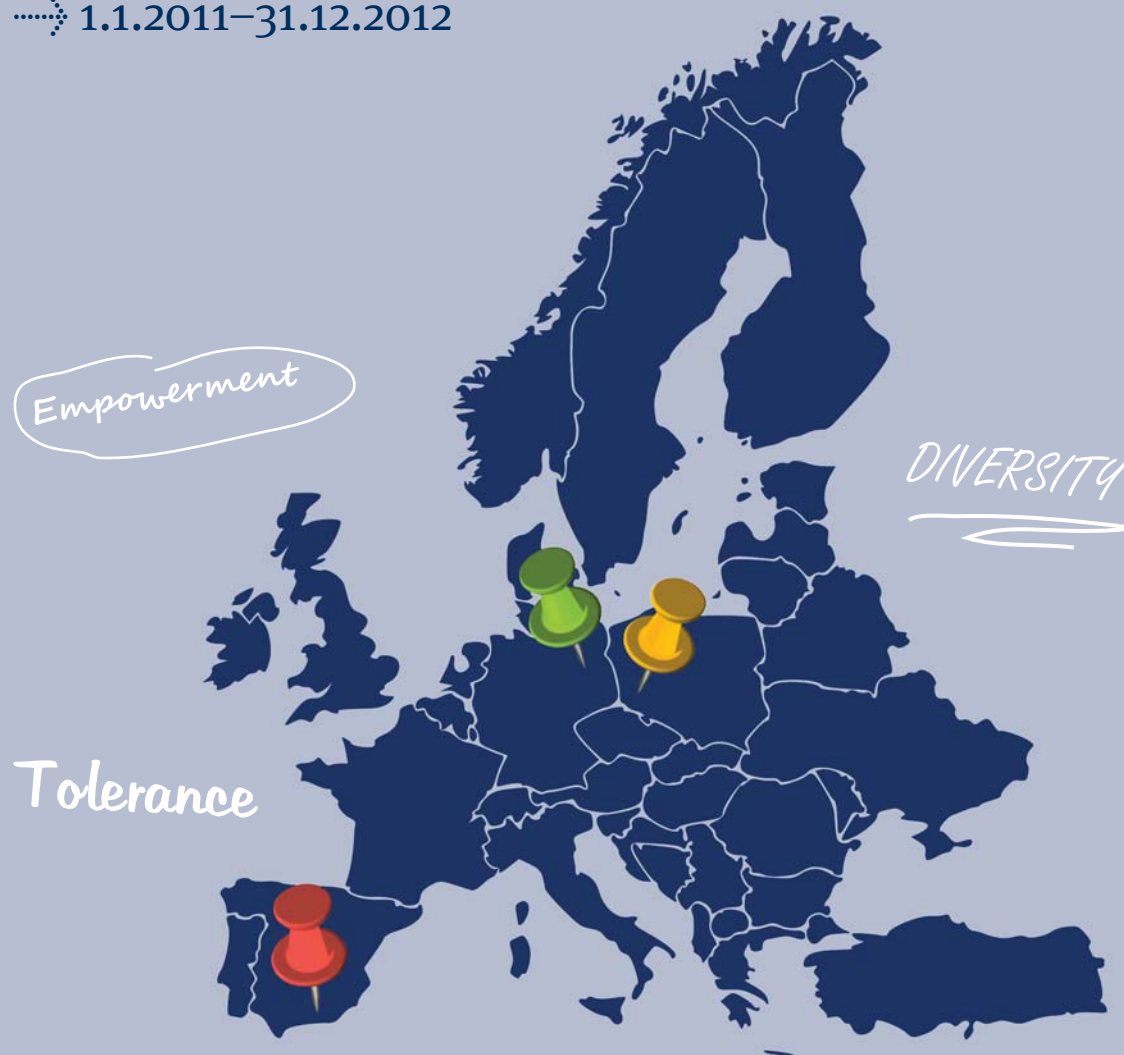


EDUCATION AGAINST DISCRIMINATION

Przeciwdziałanie dyskryminacji i empowerment na Dolnym Śląsku, w Andaluzji i Brandenburgii

Doświadczenia z międzynarodowej pracy projektowej oraz działań na płaszczyźnie lokalnej

→ 1.1.2011–31.12.2012



Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej



RAA
BRANDENBURG
Regionale Arbeitsstellen
für Bildung, Integration
und Demokratie

Opinie zawarte w niniejszym dokumencie odzwierciedlają jedynie stanowisko ich autorów. Komisja Europejska nie gwarantuje poprawności informacji umieszczonych w niniejszej broszurze oraz nie ponosi odpowiedzialności za ich wykorzystywanie.

Impressum:

Wydawca:



RAA Brandenburg

Stowarzyszenie na rzecz Demokracji i Integracji w Brandenburgii e.V. (Demokratie und Integration Brandenburg e.V.)

Benzstraße 11-12, 14482 Poczdam (Potsdam)

www.raa-brandenburg.de

wspólnie ze:



Stowarzyszeniem Intercultural life – Aktywna Edukacja na Rzecz Międzykulturowego Świata

www.intercultural-life.com

oraz:



Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej

Szkołą Wyższą Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy we Wrocławiu

www.swps.pl/wroclaw

Redakcja:

Silke van Kempen

Layout i skład:

VorSprung Design & Kommunikation, www.werbe-vorsprung.de

Tłumaczenie:

Katrin Alban, Magdalena Stojer-Brudnicka, Susana Gómez, Aleksandra Lipczak, Claudia Tribin, Regina Wendenburg

Korekta:

Marta M. Fernández, Maria Jarmoszuk, Silke van Kempen

Druk:

Reprotechnik Berlin/RT Reprotechnik.de GmbH, www.rt-reprotechnik.de,

cadberlin@reprotechnik.de

Ilustracje:

Grafika na str. 8: Stephan Ulrich, www.malman.com

Grafika na str. 11 & 13: Regina Wendenburg

Grudzień 2012



Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu „Education against Discrimination” – Antydyskryminacja i empowerment na Dolnym Śląsku, w Brandenburgii oraz Andaluzji. Projekt jest dofinansowany przez Komisję Europejską w ramach programu „Prawa podstawowe i obywatelstwo”, a także przez Pełnomocnika Kraju Brandenburgii ds. Integracji.

Spis treści

Edukacja przeciwko dyskryminacji ...❖ 3
Alfred Roos

Trzy organizacje partnerskie ...❖ 4

Praca na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji w europejskim porównaniu – retrospekcja projektu ...❖ 6
Dina Ulrich & Julia Vollmer

Koncepcje metodyczne w projekcie

CreaVideo – film krótkometrażowy jako sposób na wzmocnienie i refleksję procesów grupowych ...❖ 10
Katrin Alban & Regina Wendenburg

Betzavta ...❖ 13
Manuela Plizga-Jonarska

Koncepcja Anti-Bias ...❖ 14
Dina Ulrich

Działania lokalne w ramach projektu

Praca przeciwko dyskryminacji w kontekście kryzysu ekonomicznego w Andaluzji ...❖ 16
Katrin Alban

Ucząc się tolerancji: wartość, którą przekazuje się w praktyce ...❖ 22
Noemí González Carballés

Działania lokalne na Dolnym Śląsku na płaszczyźnie regionalnej i międzynarodowej ...❖ 24
Manuela Plizga-Jonarska

Wspieranie kultury przeciwdziałania dyskryminacji w Brandenburgii
Doświadczenia z pracy lokalnej w Brandenburgii ...❖ 29
Dina Ulrich

Feedback i podziękowania ...❖ 35
Obiri Mokini

Czy zmieniać dyskryminującą większość czy dyskryminowaną mniejszość? ...❖ 36
Dr. hab. Barbara Weigl, prof. APS

Autorki/Autorzy tekstów oraz współpracownicy projektu ...❖ 40



Alfred Roos

❖ Edukacja przeciwko dyskryminacji

Wśród niemieckiego społeczeństwa powszechnie obowiązuje opinia, że „podróże kształcą”. Kolejny, równie powszechny, przesąd mówi, że „edukacja pomaga przeciwdziałać dyskryminacji i uprzedzeniom”. Ani pierwsza, ani druga wypowiedź nie obowiązuje jednak bezwarunkowo. To, że Niemcy są „mistrzami świata w podróżowaniu” niestety wcale nie oznacza, że Niemcy równocześnie są „mistrzami świata w edukacji” albo, że są „mistrzami świata w akceptacji różnorodności”. Historia obala również przesąd o edukacji. Większość elity rządzącej w narodowosocjalistycznych Niemczech była dobrze wykształcona. Jednak ich „edukacja” nie uchroniła początkowo dyskryminowanych, a następnie prześladowanych ludzi. Wręcz przeciwnie.

Nasz projekt, opracowany i zrealizowany wspólnie z polskimi i hiszpańskimi partnerami, traktował o założeniach, które muszą zostać spełnione w ramach procesu edukacyjnego, by faktycznie udało się osiągnąć upragnione cele: **edukację przeciwko** dyskryminacji – albo – wyrażając tę myśl w sposób pozytywny – **edukację na rzecz** akceptacji różnorodności oraz jako *empowerment* dla ludzi, których dotyka dyskryminacja i którzy zostają wyłączeni z udziału w życiu społecznym.

I tak w ramach projektu wspólnie udaliśmy się w „edukacyjną podróż”, która pozwoliła organizacjom partnerskim oraz uczestnikom sformułować następujące wnioski:

- Warto (także dla własnej pracy u siebie w domu) dostrzec, jak w regionach partnerskich wygląda problem dyskryminacji: szczególnie które grupy są dotknięte dyskryminacją oraz jakie środki zostają przedsięwzięte, by walczyć z dyskryminacją i by stworzyć atmosferę otwartości na świat.
- Warto (także dla własnej pracy u siebie w domu) zaprezentować w regionach partnerskich własne strategie edukacyjne i metody, poddać je wspólnie krytycznej analizie i wspólnie zastanowić się nad możliwościami ich adaptacji.
- Wspólne opisywanie i refleksja nad sytuacją w regionach partnerskich umożliwia autorefleksję nad własną rzeczywistością i nad odpowiedziami, których udzielamy w celu jej zmiany.
- W końcu w ten sposób rozszerza się również i nasz zasób metod w walce ze społeczną dyskryminacją.

Wszystkie te działania można było zrealizować dzięki dofinansowaniu projektu ze środków Komisji Europejskiej i regionalnych podmiotów wspierających, dzięki gotowości do kooperacji organizacji partnerskich, dzięki zaangażowaniu w projekt naszych współpracowników oraz dzięki uczestnikom, którzy udzielali się w tym projekcie. Za to wszystkim bardzo serdecznie dziękujemy!

A czytelnikom życzę ciekawej lektury oraz motywacji do dalszej pracy w przeciwdziałaniu dyskryminacji.

Trzy organizacje partnerskie

Te trzy organizacje współdziałały w ramach projektu:

Stowarzyszenie „Intercultural Life“ – Aktywna Edukacja na Rzecz Międzykulturowego Świata

„Intercultural Life“ jest stowarzyszeniem działającym na polu edukacji nieformalnej. Zajmuje się wzmocnieniem partycypacji obywatelskiej i uwrażliwianiem na kwestie różnorodności kulturowej jako narzędzia rozwoju osobistego i grupowego.

Naszymi głównymi grupami docelowymi są: defaworyzowana młodzież i dorośli, ale także pracownicy socjalni, animatorzy społeczni i nauczyciele. Współpracujemy z ośrodkami edukacyjnymi, organizacjami pozarządowymi i administracją publiczną. W naszej pracy tworzymy warunki dla kreatywnego i długotrwałego procesu uczenia się, umożliwiającego jednostce rozwój umiejętności interpersonalnych, refleksję oraz działania prospołeczne.

W naszych działaniach opieramy się na edukacji interaktywnej, sprzyjającej współpracy oraz partycypacji i używamy metod ekspresji artystycznej – jak film, muzyka, teatr. Oferujemy warsztaty i seminaria szkoleniowe na poziomie lokalnym i międzynarodowym,

wsparcie dla inicjatyw i wymian młodzieżowych, a także doradztwo

w dziedzinie pracy z młodzieżą na arenie międzynarodowej. Jesteśmy organizacją koordynującą, goszczącą oraz wysyłającą w programie Wolontariatu Europejskiego (EVS). Należymy również do międzynarodowej sieci organizacji młodzieżowych i pracujących z młodzieżą, a także do sieci powstałej w ramach projektu Redes Interculturales (Sieci Międzykulturowe) w Andaluzji i Platformy Wolontariatu (Plataforma del Voluntariado) w Granadzie.



*Stowarzyszenie Intercultural life –
Aktywna Edukacja na Rzecz Międzykulturowego
Świata (Intercultural life)
www.intercultural-life.com
E-Mail: info@intercultural-life.com
C/Barrio bajo 16, 18328 Trasmulas/Granada, Hiszpania
Telefon i faks: +34 – 958 51 86 81*

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej (SWPS) WZ Wrocław

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej to nowoczesne centrum naukowo-dydaktyczne, które oferuje interdyscyplinarne studia społeczno-humanistyczne w Warszawie, Wrocławiu, Sopocie, Poznaniu

i Katowicach. Od 15 lat uczelnia jest jednym z najważniejszych



Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej



ośrodków studiów psychologicznych w kraju. Obecnie kształci około 13,5 tys. studentów. Uczelnia posiada uprawnienia do nadawania stopnia naukowego doktora w dyscyplinach: psychologia, kulturoznawstwo, socjologia i prawo oraz doktora habilitowanego w dyscyplinach psychologia i kulturoznawstwo. SWPS jest organizacją społecznie odpowiedzialną, m.in. realizuje projekty edukacyjne, w tym otwarte konferencje z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji, nauczania tolerancji i pokojowego rozwiązywania konfliktów (mediacje). Wydział Zamiejscowy SWPS we Wrocławiu powstał w 2004 r. W jego ofercie znajdują się studia na kierunkach: psychologia, psychologia dla magistrów, dziennikarstwo i komunikacja społeczna, grafika

oraz kilkanaście kierunków studiów podyplomowych. Zgodnie z oceną parametryczną dokonaną w 2010 r. przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego jest najlepszą jednostką naukową w grupie nauk społecznych w Polsce.

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej
Wydział Zamiejscowy Wrocław
www.swps.pl/wroclaw
E-Mail: sekretariat.wroclaw@swps.pl
ul. Ostrowskiego 30
53-238 Wrocław, Polska
Telefon: + 48 -71 750 72 60

RAA Brandenburg (Regionalna Agencja ds. Edukacji, Integracji oraz Demokracji)

Biura organizacji RAA Brandenburg działają od 1992 roku i od tego czasu udało im się zdobyć obszerne doświadczenie z zakresu szkoleń oraz doradztwa w szkołach oraz innych instytucjach działających na rzecz pomocy dzieciom i młodzieży, jak również w pracy z osobami zaangażowanymi w działania na rzecz integracji oraz w strukturach samorządowych. Stąd też biura agencji RAA Brandenburg proponują szeroki wachlarz ofert z zakresu działań na rzecz edukacji oraz integracji. Za pomocą regionalnych i ponadregionalnych projektów biura te wspierają integrację imigrantów i działają na rzecz społeczeństwa charakteryzującego się wzajemnym szacunkiem i akceptacją oraz stawiającego sobie za cel równoprawne uczestnictwo w życiu społecznym wszystkich ludzi. Mając na uwadze powyższe idee, biura te współpracują z państwowymi instytucjami, sieciami kontaktów, fundacjami oraz stowarzyszeniami w celu przezwyciężenia dyskryminacji i walki z uprzedzeniami, wspierają międzykulturowe oraz międzynarodowe spotkania i programy edukacyjne, jak również opracowują projekty

i materiały w dziedzinie edukacji na rzecz demokracji oraz międzykulturowego i globalnego uczenia się oraz edukacji historycznej i politycznej.

Praca biur RAA Brandenburg jest długofalowo finansowana ze środków: Biura Rzecznika ds. Integracji Kraju Związkowego Brandenburgii, Ministerstwa Edukacji, Młodzieży oraz Sportu kraju związkowego Brandenburgia, inicjatywy „Tolerancyjna Brandenburgia“, fundacji Freudenberg Stiftung oraz innych narodowych oraz międzynarodowych programów wspierających.



RAA Brandenburg/ Stowarzyszenie na rzecz Demokracji i Integracji w Brandenburgii e. V.
(RAA Brandenburg/ Demokratie und Integration Brandenburg e. V.)
www.raa-brandenburg.de
E-Mail: info@raa-brandenburg.de
Benzstraße 11-12, 14482 Poczdam, Niemcy
Telefon: +49 – 331 747 80 - 0

Julia Vollmer & Dina Ulrich

...❖ Praca na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji w europejskim porównaniu – retrospekcja projektu

Sytuacja wyjściowa

Ok. 6% osób żyjących w Brandenburgii wywodzi się ze środowisk migracyjnych. Większość z nich pochodzi z różnych państw Europy Wschodniej, z Federacji Rosyjskiej oraz z Wietnamu. Dla wielu imigrantów żyjących w Brandenburgii ksenofobia oraz dyskryminacja należą do codziennej rzeczywistości.

W Hiszpanii od 2000 roku znacząco wzrósł odsetek społeczeństwa imigrującego, do ponad 8% w Andaluzji w styczniu 2012 roku. Pochodzenie tych imigrantów jest bardzo zróżnicowane, przy czym największe grupy przyjezdnych pochodzą z Rumunii oraz Maroka. Wielu z nich znajduje się w bardzo ciężkiej sytuacji życiowej oraz zawodowej. Poza tym w Andaluzji, regionie na pograniczu Europy, mieszka wielu imigrantów, którzy przybyli do Europy z Afryki przepływając Morze Śródziemne w łodziach, ryzykując przy tym życie. Kolejną mniejszość etniczną w Andaluzji stanowią od stuleci osiadli tam Romowie, którzy to po dzień dzisiejszy dobrze się nie zintegrowali i często doświadczają dyskryminacji oraz wykluczenia społecznego.

Polska uchodzi za relatywnie homogeniczne państwo pod względem etnicznym, z bardzo małym odsetkiem imigrantów (poniżej 2%). Dyskryminacja ze względu na pochodzenie dotyka na Dolnym Śląsku głównie Romów. Jednak także dyskryminacja kobiet na rynku pracy, społeczna dyskryminacja homoseksualistów

oraz antysemityzm są często spotykane w życiu codziennym w Polsce – jak również w pozostałych regionach biorących udział w projekcie.

Wraz z rozpoczęciem implementacji dyrektywy unijnej dotyczącej równego traktowania, praca na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji nabrała nowego znaczenia w publicznej przestrzeni. Obok świadczenia pomocy i wsparcia dla osób poszkodowanych, konieczne jest uwrażliwienie obywateli oraz różnych organizacji i instytucji na problematykę dyskryminacji.

Grupy docelowe oraz cele

Projekt niniejszy był kierowany do osób pracujących w obszarze integracji imigrantów, w organizacjach działających na rzecz imigrantów oraz/lub w obszarze pracy antydyskryminacyjnej. Łącznie w całym projekcie wzięło udział po pięciu uczestników z każdego kraju.

Pierwszym celem projektu była zawodowa wymiana myśli na temat założeń i koncepcji pracy antydyskryminacyjnej oraz strategii empowermentu (wzmocnienia społecznego) praktykowanych w krajach biorących udział w tym przedsięwzięciu oraz podniesienie kwalifikacji jego uczestników w zakresie tych założeń i metod. By móc osiągnąć te cele, w każdym z trzech krajów partnerskich odbyło się spotkanie projektowe w postaci kilkudniowego seminarium. Spotkania te



Międzynarodowe seminarium w Hiszpanii/Almeria

służyły również budowie międzynarodowych i lokalnych struktur kooperacyjnych oraz ich wzmocnieniu, co także stanowiło kolejny ważny cel projektu.

Czwartym celem było wypróbowywanie każdorazowo w swoim kraju poznanych podczas międzynarodowych spotkań koncepcji, metod i strategii empowermentu i przeciwdziałania dyskryminacji oraz w razie konieczności dopasowywanie ich do specyficznych warunków lokalnych. Dlatego też pomiędzy międzynarodowymi seminariami we wszystkich trzech regionach biorących udział w projekcie odbywały się szkolenia oraz treningi dla kolejnych osób zaangażowanych w lokalną pracę antydyskryminacyjną. Szkolenia te, przy wsparciu ze strony osób pracujących przy projekcie, były samodzielnie inicjowane oraz częściowo także samodzielnie realizowane przez uczestników projektu.

Dodatkowo uczestnicy projektu mogli korzystać ze spotkań zraszających, doradztwa oraz coachingu¹.

Inicjatywy międzynarodowe

Wszystkie trzy międzynarodowe spotkania projektowe trwały każdorazowo pięć dni i były za każdym razem przygotowywane przez biorącą udział w projekcie organizację kraju goszczącego. Składały się one z intensywnego szkolenia oraz zwiedzania projektów lokalnych organizacji i działaczy angażujących się

w obszarze pracy antydyskryminacyjnej i integracyjnej. Wszystkie międzynarodowe seminaria były każdorazowo prowadzone w języku gospodarza i tłumaczone na pozostałe dwa języki (polski/niemiecki/hiszpański).

I. Międzynarodowe seminarium (Seddiner See, Brandenburgia / maj 2011)

Podczas trzydniowego szkolenia zaprezentowano 15 uczestnikom projektu koncepcję Anti-Bias³. W ramach tego seminarium uczestnicy pochylili się (w oparciu o własne doświadczenia) nad uprzedzeniami, dyskryminacją i społecznymi strukturami władzy. Podczas dwóch kolejnych dni miała miejsce prezentacja różnych projektów, które zajmują się tematyką dyskryminacji. Więcej na temat aktualnej pracy antydyskryminacyjnej w Brandenburgii uczestnicy projektu i osoby przy nim pracujące dowiedzieli się w Brandenburskim Biurze ds. Wyrównywania Szans przy Ministerstwie Pracy, Spraw Społecznych, Kobiet i Rodzin. Jedną z uczestniczek projektu, Astrid Tautz, przedstawiła pozostałej grupie jej działalność doradczą w Stowarzyszeniu Opferperspektive e. V. dla ofiar dyskryminacji o podłożu rasistowskim. Kolejny z uczestników, Obiri Mokini, zaprosił pozostałych uczestników do ośrodka dla osób ubiegających się o azyl w Belzigu, gdzie mieli oni możliwość porozma-



Międzynarodowe seminarium w Niemczech – uczestnik Obiri Mokini opowiada o projekcie „Drzewko Równości”

¹ Szczegółowe opisy lokalnych działań w poszczególnych regionach znajdują Państwo w artykułach: „Wspieranie kultury przeciwdziałania dyskryminacji w Brandenburgii”, „Praca antydyskryminacyjna w kontekście kryzysu ekonomicznego w Andaluzji” oraz „Działania lokalne na Dolnym Śląsku na płaszczyźnie regionalnej i międzynarodowej”.

² P. artykuł „Trzy organizacje partnerskie”.

³ P. artykuł „Koncepcja Anti-Bias”.

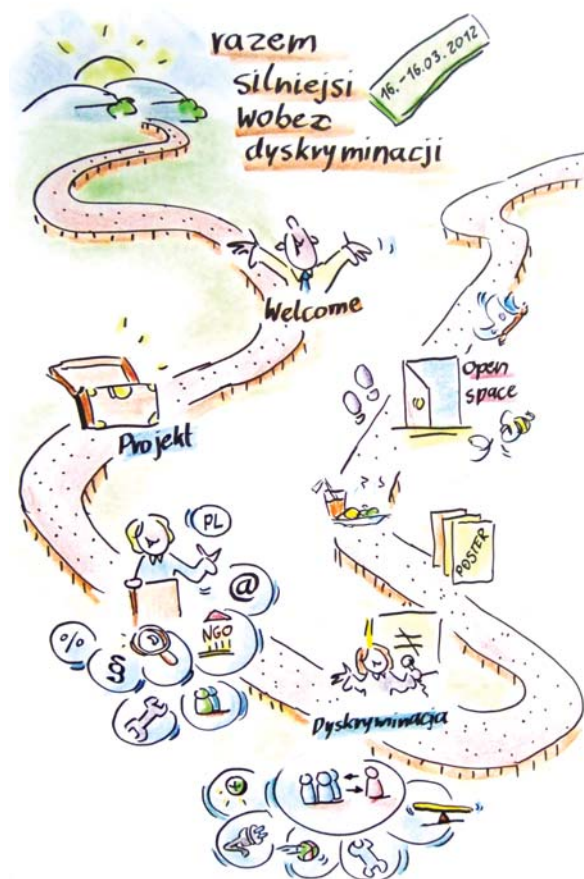
wiania z uchodźcami z różnych krajów świata. RAA Berlin zaprezentowała swój projekt „Mediacje szkolne dla Romów”, który spotkał się ze szczególnym zainteresowaniem ze strony uczestników z Polski i Hiszpanii.

II. Międzynarodowe seminarium (Almería, Andaluzja / październik 2011)

Podczas 2-go międzynarodowego seminarium w Andaluzji uczestnicy projektu poznali metodę CreaVideo⁴ jako koncepcję pracy antidyskryminacyjnej oraz empowermentu. Koncepcja ta dała uczestnikom projektu dużo przestrzeni do eksperymentowania oraz pozwoliła im wyrazić swoje uczucia i przemyślenia, dla większości w nowy i nietypowy sposób. Odwiedziny w Ośrodku dla Nieletnich Stowarzyszenia Mujeres Progresistas oraz w Związku Zawodowym Rolników SOC, jak również prezentacja Fundacji Secretariado Gitano poświęcona pracy z dziećmi romskimi, prezentacja Stowarzyszenia Red Utopía y Educación na temat pracy międzykulturowej w szkołach oraz marokańskiego Stowarzyszenia Asociación Marroquí para la Integración de los Inmigrantes, jak również wykład adwokat Alicii Teruel poświęcony ustawodawstwu antidyskryminacyjnemu dały uczestnikom projektu ogólny wgląd w problematykę obecnej sytuacji w Hiszpanii, a w szczególności w Andaluzji, jak również w koncepcję lokalnych działań na rzecz integracji.

III. Międzynarodowe seminarium (Krzyżowa/Wrocław, Dolny Śląsk / marzec 2012)

Na Dolnym Śląsku uczestnicy projektu mieli okazję poznać koncepcję Betzavta⁵. „Razem” lub „współistnienie” – polskie tłumaczenie hebrajskiego słowa »betzavta« – bardzo dokładnie opisuje cel tego szkolenia. Podczas seminarium uczestnicy projektu stawiali czoła szansom oraz trudnościom związanym



Przebieg polsko-niemiecko-hiszpańskiej konferencji „Razem silniejsi wobec dyskryminacji” we Wrocławiu widziany oczami Stephana Ulricha

z demokratycznym podejmowaniem decyzji, następnie odwiedzili we Wrocławiu Dzielnicę Wzajemnego Szacunku oraz Centrum Kultury i Edukacji Żydowskiej. Jedną z uczestniczek projektu, Marię Łój, zaprezentowała Integracyjną Świetlicę Środowiskową dla dzieci polskich i romskich oraz Centrum Kultury Romskiej na Brochowie. O tematyce edukacji dzieci i młodzieży bliżej rozmawiano w Młodzieżowym Centrum Informacji i Rozwoju. Zaraz po zakończeniu III międzynarodowego seminarium odbyła się dwudniowa konferencja pt. „Razem silniejsi wobec dyskryminacji”⁶, w ramach której odbyły się również warsztaty poświęcone metodom CreaVideo i Anti-Bias.

⁴ P. artykuł „CreaVideo – film krótkometrażowy jako sposób na wzmocnienie i refleksję procesów grupowych”.

⁵ P. artykuł „Betzavta”.

⁶ Bardziej szczegółowe informacje poświęcone konferencji znajdują Państwo w artykule „Działania lokalne na Dolnym Śląsku na płaszczyźnie regionalnej i międzynarodowej”.



Doświadczenia i wnioski

Jak pokazują opinie uczestników tego przedsięwzięcia zawarte w trzech artykułach koordynatorek projektu na temat działań lokalnych, wielu z nich uważało zawodową wymianę oraz poznanie nowych koncepcji i metod w zakresie empowermentu a także pracy antydyskryminacyjnej za ciekawe i wzbogacające. Krytyka dotyczyła przede wszystkim czasu, który uczestnicy mieli do dyspozycji i który uniemożliwiał pogłębioną konfrontację i pewne przyswojenie sobie poznanych metod. By w oparciu o te koncepcje móc solidnie pracować w roli multiplikatora w obszarze edukacji, należałoby w ramach kolejnego kroku, wziąć udział w bardziej obszernym cyklu szkoleń, niż było to możliwe i zaplanowane w ramach tego projektu⁷. Za korzystną dla osiągnięcia głębszego wglądu w różne przedstawiane koncepcje, uznano możliwość zaproszenia w ramach projektu „ekspertów” w dziedzinie poszczególnych metod z państw partnerskich, w celu wspólnego przygotowania i przeprowadzenia szkolenia we własnym kraju. Stwarzało to dobrą okazję do zdobycia, pod fachowym okiem prowadzących, większego doświadczenia z nowopoznanymi koncepcjami oraz metodami i do ich rozpowszechniania w ramach kolejnych inicjatyw.

Lokalne i międzynarodowe zrzeszenie się, jak i powstanie nowych sieci współpracy stanowiło ważne aspekty, które miały zostać wsparte poprzez projekt. Właśnie w tej kwestii pomiędzy poszczególnymi regionami biorącymi udział w projekcie istniały spore różnice. Podczas gdy na Dolnym Śląsku wszyscy uczestnicy pochodzili z jednego miasta i mogli się czasami nawet co tydzień spotykać, w Andaluzji oraz przede wszystkim w Brandenburgii odbywało się znacznie mniej lokalnych spotkań zrzeszających, jako że odległości pomiędzy miejscami zamieszkania uczestników były po prostu zbyt duże, by móc się regularnie spotykać. W jaki sposób kontynuowana jest praca po zakończeniu projektu w dobrze działającej sieci kontaktów polskich uczestników, także wspólnie z innymi lokalnymi działaczami, opisuje polska koordynatorka projektu Manuela Pliźga-Jonarska w swoim artykule „Praca lokalna na Dolnym Śląsku na płaszczyźnie regionalnej i międzynarodowej”. Także w Andaluzji powstały kolejne sieci współpracy, które są kontynuowane po zakończeniu projektu, jak np. współpraca pomiędzy Szkołą Wyższą Psychologii Społecznej we Wrocławiu i Uniwersytetem w Almerii.

Cel polegający na wypróbowaniu nowo poznanych koncepcji i metod we własnym kraju został osiągnięty poprzez organizację licznych inicjatyw na płaszczyźnie lokalnej. Próba łączenia prezentowanych koncepcji była częściowo podejmowana w ramach projektu: połączenie metod Anti-Bias i CreaVideo stworzyło dobrą okazję do rozmowy z młodzieżą na temat dyskryminacji⁸. Fakt, że zarówno metody Anti-Bias, jak i Betzavta, opierające się na doświadczeniu i skupiające się na zachodzącym procesie grupowym, dobrze ze sobą funkcjonują, potwierdził już berliński projekt „Silne dzieci tworzą szkołę” [niem. „Starke Kinder machen Schule”].⁹

Dopasowanie prezentowanych koncepcji do realiów poszczególnych krajów nie miało miejsca w ramach projektu. Pomimo tego uczestnicy projektu podejmują różnego rodzaju wysiłki w celu zintegrowania poznanych ćwiczeń i metod oraz doświadczeń z projektu z obszarem ich pracy, by w ten sposób móc wyostrzyć wzrok na zachowania dyskryminujące i by móc wspierać rozwój pełnego szacunku współistnienia oraz wyrównywania szans we własnym środowisku.

7 P. również wnioski hiszpańskiej Koordynatorki projektu (Artykuł: „Praca antydyskryminacyjna w kontekście kryzysu finansowego w Andaluzji”).

8 P. artykuł „Wspieranie kultury antydyskryminacji w Brandenburgii”, fragment „CreaVideo + Anti-Bias – Doświadczenie w Brandenburgii”.

9 W ramach projektu „Silne dzieci tworzą szkołę” (niem. „Starke Kinder machen Schule”) Stowarzyszenia FIPP e.V. (Instytut Szkoleniowski ds. Praktyk Pedagogicznych [niem. Fortbildungsinstituts für die pädagogische Praxis]) wsparcie otrzymało kilka berlińskich szkół. Osoby pracujące nad tym projektem stworzyły koncepcję łączącą metody Anti-Bias i Betzavta (p. www.fippev.de).

Koncepcje metodyczne w projekcie

Katrin Alban & Regina Wendenburg

... ❖ CreaVÍdeo – film krótkometrażowy jako sposób na wzmocnienie i refleksję procesów grupowych

Koncepcja CreaVÍdeo stanowi specyficzną formę użycia filmu krótkometrażowego jako narzędzia pracy w procesach edukacyjnych z grupami, którą opracowaliśmy w Stowarzyszeniu Intercultural Life. Opiera się ona na doświadczeniach zdobytych przez nas w ramach społecznych programów edukacyjnych z grupami defaworyzowanymi oraz z multiplikatorami na płaszczyźnie lokalnej oraz międzynarodowej.

Ważnym celem naszej pracy jest pomoc grupom znajdującym się w trudnym położeniu społecznym w zapewnieniu im dostępu do nowych mediów informacyjnych i komunikacyjnych, po to by ich głos był słyszalny w naszym społeczeństwie. Internet jest bardzo istotnym środkiem przekazu do walki z dyskryminacją oraz walki na rzecz wyrównywania szans. Podczas warsztatów i seminariów CreaVÍdeo nie koncentrujemy się jednak tylko na produkcji twórczej filmów i ich późniejszemu rozpowszechnianiu. Zachodzące procesy grupowe są dla nas również ważne.

CreaVÍdeo wyznacza sobie podwójny cel

Z jednej strony celem tej metody jest empowerment¹ grup znajdujących się w niekorzystnym położeniu społecznym, tzn. „samouzdolnienie“ i wzmocnienie się na poziomie indywidualnym i kolektywnym. Proces ten polega na uświadamianiu sobie własnej sytuacji, własnych umiejętności oraz zainteresowań, jako osoba oraz jako grupa społeczna, co pomaga danej jednostce wziąć własne życie w swoje ręce i mieć wpływ na to, co się dzieje w jej własnej społeczności i w społeczeństwie. Dzięki wspólnej produkcji twórczej grupy mogą wyrazić siebie, wymieniać się spostrzeżeniami w ramach swojej grupy i wspólnie stworzyć własny film i w ten sposób rozpowszechnić swoje przesłanie.

Metoda CreaVÍdeo daje Tobie możliwość bycia widzianą/-ym oraz słyszaną/-ym, gdy chcesz coś powiedzieć w naszym społeczeństwie.

¹ Zgodnie ze słownikiem Akcji Humanitarnych i Współpracy dla Rozwoju (Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo) słowo „empowerment“ można zdefiniować jako „proces, w ramach którego dane osoby umacniają swoje umiejętności, zaufanie, wizję oraz protagonizm jako grupa społeczna, by w ten sposób zainicjować pozytywne zmiany w swoim życiu, poprawić swoją sytuację.“

Filozofia empowermentu wywodzi się z teorii „educación popular“ (edukacji powszechnej), która rozwinęła się w latach 60-tych na podstawie pracy Paulo Freire. (...): www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/86



Z drugiej zaś strony w centrum uwagi znajduje się aspekt współpracy w grupie oraz refleksji nad sposobami podejmowania decyzji: podczas każdego seminarium CreaVÍdeo dąży się do osiągnięcia demokratycznego, niedyskryminującego i pełnego szacunku sposobu podejmowania decyzji. Każda osoba ma swoją przestrzeń oraz rolę do spełnienia w danej grupie produkcyjnej pracującej nad audiowizualnym dziełem, każda osoba jest potrzebna. W celu osiągnięcia możliwie największej równowagi, inkluzji oraz aktywnego zaangażowania wszystkich osób, omówione zostają układy sił w ramach własnej grupy oraz szanse na zaangażowanie się każdej osoby.

Produkcja dzieła w grupie w ograniczonym czasie stwarza możliwość powstania konfliktów, jak również pojawienia się zachowań dyskryminujących i wykluczających. A to znowu powoduje pojawienie się szansy na zastanowienie się nad własnym zachowaniem, uświadomienie go sobie, popracowanie nad nim i szansę na jego zmianę.

Grupy docelowe

Koncepcja CreaVÍdeo nadaje się do zastosowania z różnymi grupami młodzieży i dorosłych. W przypadku pracy z grupami znajdującymi się w trudnym położeniu społecznym, główna uwaga w procesie bardziej skupia się na wspólnej produkcji filmu krótkometrażowego niż na możliwości wyrażenia sobie czy na rozpowszechnianiu danego przesłania. Jeśli pracuje się z grupą o silniejszej pozycji społecznej i z większą ilością przywilejów w społeczeństwie, proces jest wtedy w większym stopniu nastawiony na dokonywanie refleksji nad demokratycznym i niedyskryminującym sposobem podejmowania decyzji. Niezależnie od tego, w obu przypadkach zachodzący proces ma podwójny cel i kształtuje się zgodnie z konkretnymi potrzebami grupy.

Jak można pracować za pomocą metody CreaVÍdeo?

By stworzyć audiowizualne dzieło za pomocą metody CreaVÍdeo nie jest potrzebna żadna wiedza wstępna. Powinno być wyraźnie widać, że nowe technologie informacyjne i komunikacyjne są dostępne dla wszystkich. Z tego też względu pracujemy bardzo prostymi narzędziami, takimi jak aparat fotograficzny czy aparat w telefonie komórkowym oraz komputerem z bezpłatnym programem do montażu filmu.

Do zadań trenerów należy zapewnienie przestrzeni pełnej zaufania, po to, by uczestnicy mogli się uczyć i swobodnie nawiązać ze sobą dialog. Powinni oni także wspierać grupę zarówno w kontekście pracy grupowej, jak również w kontekście produkcji audiowizualnego dzieła i to z zachowaniem celu, że wszystkie etapy procesu produkcji twórczej leżą w gestii samej grupy, czyli pomysły oraz przesłanie, scenariusz, samo kręcenie filmu, jego montaż i rozpowszechnianie. Trenerzy w poważny sposób powinni traktować grupę, jej potrzeby, pomysły oraz kreacje. Najważniejszą umiejętnością trenerów powinna być



CreaVÍdeo w akcji – rysunek Regina Wendenburg

zdolność do obdarzenia zaufaniem całej grupy oraz każdego z osobna wraz z jego umiejętnościami.

Podczas seminarium CreaVÍdeo produkcja twórcza stanowi tylko jedną część zachodzącego procesu. Więcej niż połowa czasu przeznaczona jest na inne aktywności związane z kształtowaniem dynamiki grupy:

Na początku seminarium realizowane są ćwiczenia z zakresu pedagogiki aktywnej, metod Anti-Bias² oraz Teatru Uciśnionych³ w celu stworzenia dobrej atmosfery w grupie oraz dobrej komunikacji pomiędzy uczestnikami oraz w celu rozwinięcia świadomości dla własnej sytuacji, równości szans oraz współdziałania.

Następnie uczestnicy proponują tematy dla swoich filmów video oraz tworzą grupy robocze zgodnie ze swoimi zainteresowaniami. Każda grupa formułuje swoje przesłanie i wyjaśnia, do kogo ma ono być skierowane. Trenerzy pozostawiają ten temat otwartym pozwalając grupie decydować. Może się zdarzyć, że pojawią się tematy, które nie będą się pokrywać pomysłami i oczekiwaniami trenerów. Muszą oni jednak wziąć na siebie to ryzyko i zaufać grupie, by faktycznie zostały opracowane te tematy, które najbardziej zajmują uczestników oraz najbardziej ich poruszają.

Jeśli w trakcie produkcji filmu w danej grupie powstaną konflikty, proces pracy zostaje wstrzymany, by móc wkroczyć w fazę refleksji oraz konstruktywnego poszukiwania rozwiązań dla tych konfliktów.

Dlatego konieczne jest, by trenerzy posiadali odpowiednie umiejętności.

W momencie ukończenia filmów video, jeszcze przed ich zaprezentowaniem, CreaVÍdeo przewiduje fazę refleksji nad procesem produkcji w ramach samych grup roboczych. Służy ona ocenie kooperacji oraz ról każdej pojedynczej osoby w ramach całej grupy oraz ma za cel uświadomienie sobie możliwych nierówności w podziale władzy w kontekście procesu podejmowania decyzji. W ramach przeprowadzanej również tematycznej ewaluacji zostaje omówione znaczenie tematu filmu dla osobistego życia uczestników, jak również pomysły, w jaki sposób mogą oni sobie w przyszłości z podobnymi sytuacjami radzić. Poza tym zostaje również zaplanowany sposób rozpowszechniania filmów, po to, by ich przesłania faktycznie zostały usłyszane.

Bardzo ważne jest, by pod koniec seminarium, po prezentacji filmów, przeznaczyć czas oraz stworzyć przestrzeń, po to, by uczestnicy mogli opowiedzieć o swoich uczuciach oraz z własnej perspektywy ocenić zdobyte doświadczenie. Produkcja dzieła audiowizualnego w grupie w celu zyskania posłuchu w społeczeństwie, jest często szczególnym doświadczeniem, które w wieloraki sposób porusza zaangażowaną osobę.

Seminarium CreaVÍdeo w idealnym przypadku powinno trwać od trzech do pięciu dni, a przynajmniej dwa pełne dni.

2 P. artykuł „Koncepcja Anti-Bias“ w tej dokumentacji.

3 Teatr Uciśnionych powstał w roku 1971 w Brazylii i miał do spełnienia konkretny cel, a mianowicie poruszyć kwestie lokalnych problemów.

„Teatr Uciśnionych to gra dialogu: wspólnie gramy i uczymy się. Każdy rodzaj gry musi mieć swoją dyscyplinę – jasne reguły gry, których musimy się trzymać. Jednocześnie w grach konieczna jest także kreatywność i wolność. Teatr Uciśnionych stanowi idealną syntezę pomiędzy antytezą dyscypliny a wolnością. Nie ma życia społecznego bez dyscypliny; nie ma życia bez wolności. (...) Dyscypliną naszych gier jest nasza wiara w to, że musimy każdej żywej istocie przywrócić prawo do życia w godności. Wierzymy, że wspólnie stanowimy więcej i jesteśmy lepsi, niż nam się wydaje. Wierzymy w solidarność.“ (Augusto Boal, założyciel Teatru Uciśnionych, Rio de Janeiro 2004): <http://www.theatreoftheoppressed.org> (International Theatre of the Oppressed Organisation).



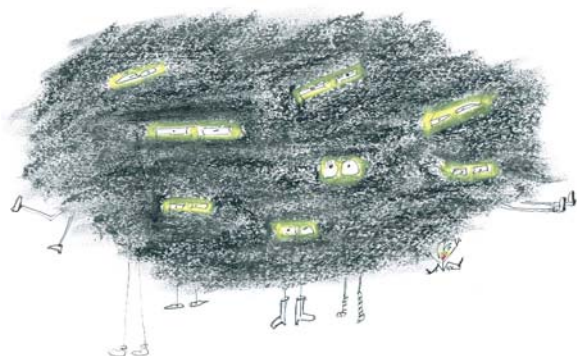
Manuela Plizga-Jonarska

❖ Betzavta

Program Betzavta został opracowany w Izraelu w latach 1987–1988 przez Uki Maroshek-Klarman z Instytutu ADAM – Institute for Democracy and Peace w Jerozolimie. Następnie rozpowszechnił się na inne kraje. Próba rozpropagowania metody także w Polsce została podjęta na początku lat 90-tych, niestety nie przyniosła zakładanych efektów z powodu zbyt małej wtedy jeszcze w Polsce otwartości na konfrontację z konfliktami. Do dziś metoda ta nie jest znana szeroko w Polsce. W Niemczech koncepcja została adaptowana w 1995 roku przez Centrum für angewandte Politikforschung (C•A•P) przy Uniwersytecie w Monachium we wsparciu z Fundacją Bertelsmann.

Celem programu jest umożliwienie zrozumienia systemu demokratycznego, jego sposobu działania, zalet oraz do nauki postaw demokratycznych. Można go wykorzystać nie tylko do pokazania politycznych, ale także psychologicznych aspektów podejmowania demokratycznych decyzji - w rodzinie, w pracy, w społeczności lokalnej lub innej grupie.

Uczestnicy szkolenia Betzavta mają okazję przyjrzenia się narzędziom pomagającym zauważyć własne zachowania, zrozumieć, ocenić je krytycznie, a następnie ulepszyć. Jest to nauka poprzez gry (*games based learning*), gdzie teoria dot. psychologicznych aspektów konfliktu jest prezentowana jako odpowiedź na pojawiające się w grze konflikty. Konflikty te są zatem wywoływane specjalnie, aby dać uczestnikom okazję do przyjrzenia się sobie w konkretnej sytuacji, pełnej prawdziwych emocji i potrzeb. Uczestnictwo w takich grach nie jest łatwe i wymaga otwartości. Jednakże pod okiem moderatora doświadczonego w pracy z grupami daje możliwość zrozumienia jak działają konflikty, a także nauczenia się kultury długotrwałego bycia ze sobą bez przemocy, pełnego szacunku i demokracji.



Dina Ulrich w oparciu o prace Rainera Spangenberg

... ❖ Koncepcja Anti-Bias

Anti-Bias to opracowana w USA koncepcja pracy antydyskryminacyjnej oraz edukacji międzykulturowej. Została opracowana na początku lat 80-tych XX wieku przez Louise Derman-Sparks oraz Carol Brunson-Philips dla edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej. Dalszy rozwój tej koncepcji, również w kontekście edukacji dorosłych, miał miejsce szczególnie w Republice Południowej Afryki po ustawowym zniesieniu apartheidu. Dopiero na początku lat 90-tych XX wieku, poprzez zainicjowaną przez Stowarzyszenie Inkota e. V. wymianę specjalistów z RPA, koncepcja Anti-Bias stała się znana również w Niemczech i od tego czasu jest tam stosowana w różnych obszarach pracy pedagogicznej (w edukacji przedszkolnej, w szkole, w ramach pozaszkolnej pracy z młodzieżą czy edukacji dorosłych).

Angielskie słowo „bias“ oznacza uprzedzenie, brak równowagi lub stronniczość. Koncepcja Anti-Bias wychodzi z założenia, że każdy posiada uprzedzenia. Wiele osób w spontaniczny sposób utożsamia „uprzedzenia“ i „dyskryminację“ ze złośliwymi i moralnie niegodziwymi, a nawet skrajnie prawicowymi wypowiedziami lub sposobami postępowania kierowanymi przeciwko ludziom innego pochodzenia lub koloru skóry. Koncepcja Anti-Bias skupia się jednak także na „subtelnych“ uprzedzeniach, oznakach stronniczości oraz brakach równowagi. Wszystkie formy dyskryminacji, czyli złego traktowania są brane pod uwagę, czy to ze względu na pochodzenie, kolor skóry, czy też ze względu na płeć, wiek, przynależność do danej klasy

społecznej, niepełnosprawność, religię bądź orientację seksualną.

Cele oraz założenia pracy Anti-Bias

Anti-Bias ma na celu dążenie do takich społecznych relacji, w których wszyscy ludzie – niezależnie od ich pochodzenia, koloru skóry lub innych znaków charakterystycznych ludzkiego ciała, religii, płci, orientacji seksualnej czy statusu społecznego – w równy sposób zasługują na uznanie, uczestnictwo w życiu społecznym oraz indywidualny rozwój. Podstawą wartości jest uznanie równości wszystkich ludzi w ich różnorodności. W ten sposób koncepcja Anti-Bias porusza się w obszarze pomiędzy respektowaniem istniejących różnic a nieakceptowaniem niesprawiedliwych zachowań.

Jednym z przyjmowanych przez Anti-Bias założeń jest przekonanie, że uprzedzenia oraz dyskryminacja nie stanowią (tylko) indywidualnego błędnego osądu, lecz są zakorzenione w społeczeństwie jako obrazy i ideologie i że w ten sposób są przyswajane. W ramach pracy Anti-Bias dochodzi do intensywnej, zorientowanej na doświadczanie, konfrontacji z władzą oraz dyskryminacją i to zarówno na płaszczyźnie indywidualnej, jak i społecznej. W ramach tej konfrontacji zostają opracowywane alternatywne sposoby podejmowania działań.¹

1 Informacje poświęcone wprowadzeniu do historii oraz podstawowym założeniom koncepcji Anti-Bias znajdują Państwo np. w pozycji Shantala Herdel (2007): *Was ist Anti-Bias? Ein Beitrag zur Methodenbox der Anti-Bias-Werkstatt*; można ją pobrać pod adresem: <http://www.anti-bias-werkstatt.de/resources/3+Was+ist+AB.pdf>.



Pola działania dla koncepcji Anti-Bias

Berliński projekt „Światy Dzieci” (niem. „*Kinderwelten*“) przyswoił w Niemczech koncepcję Anti-Bias do celów pracy pedagogicznej z małymi dziećmi i rozwinął ją jako metodę świadomej istniejących uprzedzeń edukacji i wychowania.² Świadoma istniejących uprzedzeń edukacja oraz wychowanie zwraca uwagę na stronniczość i mechanizmy, jakimi rządzi się wykluczenie społeczne, które to wstrzymują indywidualny rozwój dzieci i ich uczestnictwo w procesie kształcenia. Projekt „Światy Dzieci” wraz ze swoją koncepcją świadomej istniejących uprzedzeń edukacji i wychowania oferuje wypróbowane i dopracowane praktyczne metody inkluzyjnej edukacji w różnych placówkach dziennej opieki nad dziećmi.

Berlińskie Stowarzyszenie FiPP e.V. wraz ze swoim folderem Anti-Bias-Ordner (FiPP e.V. 2004) opracowało zbiór metod do pracy z dziećmi do wykorzystania w polu działania, jakim jest szkoła, oraz od roku 2004 do 2007 zgodnie z przyjętymi modelami testowało pracę Anti-Bias z uczniami szkół podstawowych w berlińskiej dzielnicy Marzahn-Hellersdorf. Praca ta była kontynuowana w latach 2007–2010 na podstawie projektu Stowarzyszenia FiPP e.V. „Silne dzieci tworzą szkołę” (niem. „*Starke Kinder machen Schule*“) w czterech berlińskich szkołach podstawowych, przy czym praca z dziećmi – na podstawie koncepcji Anti-Bias i programu Betzavta, jak również na podstawie praw dziecka sformułowanych w Konwencji Praw Dziecka ONZ – znajdowała się w centrum uwagi (FiPP e.V. 2010).

Wiele różnych podmiotów (nie tylko RAA Brandenburg) oferuje szkolenia z zakresu Anti-Bias dla nauczycieli oraz multiplikatorów pracujących z młodzieżą. Szkolenia różnego typu dla specjalistów w dziedzinie pedagogiki mają na celu „zmianę postawy” lub „uwrażliwienie” pojedynczych zaangażowanych osób, by mogły one

dostrzec istniejące braki równowagi oraz trudne sytuacje i by w ramach kolejnych kroków mogły wypracować strategie działania i poradzenia sobie z tym brakiem równowagi.

Zgodnie z koncepcją Anti-Bias można również organizować szkolenia, które będą wspierać międzykulturowe kompetencje oraz te, dotyczące różnorodności pracowników organów administracji publicznej w ramach ich rozwoju osobistego podczas procesu międzykulturowego otwierania się tych instytucji, jak również omawiać dyskryminację oraz sytuację grup mniejszościowych, zepchniętych na margines społeczny.³

Regionalne Biura Agencji na rzecz Edukacji, Integracji oraz Demokracji (RAA Brandenburg) od 2005 roku pracują za pomocą metod Anti-Bias w brandenburskich szkołach oraz placówkach świadczących dzienną opiekę nad dziećmi, jak również w obszarze pozaszkolnej edukacji młodzieży i dorosłych, jako że naszym zdaniem nadają się one idealnie, by przyczynić się do otwartego i pełnego szacunku obchodzenia się ze społeczną różnorodnością oraz lepszego uczestnictwa w życiu społecznym wszystkich ludzi w Brandenburgii (Spangenberg 2010: 221-225).

Literatura:

- Spangenberg, Rainer (2012): *Anti-Bias-Arbeit und Schulentwicklung – „Vorurteilsbewusste Pädagogik“ als Bezugspunkt inklusiver Schulentwicklung*. In: RAA Brandenburg (Hg.): *Demokratische Schulentwicklung begleiten. Erfahrungen, Anregungen, Herausforderungen*. Potsdam. S. 48-58.
- Spangenberg, Rainer (2010): *Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung – Erfahrungen aus der Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz in Brandenburger Kindertageseinrichtungen und Schulen*. In: Weiss, Karin/Roos, Alfred (Hg.): *Neue Bildungsansätze für die Einwanderungsgesellschaft. Erfahrungen und Perspektiven aus Ostdeutschland*. Freiburg im Breisgau. S. 221-234.

Pogłębiającą literaturę oraz strony internetowe poświęcone pracy Anti-Bias znajdują Państwo również pod:

- http://www.anti-bias-werkstatt.de/resources/Literaturliste_Anti-Bias.pdf
- www.kinderwelten.net

2 *Światy Dzieci* (niem. „*Kinderwelten*“), to projekt Instytutu ds. Wychowania Sytuacyjnego (niem. Institut für den Situationsansatz (ISTA)) realizowany przy pomocy Międzynarodowej Akademii ds. Innowacyjnej Pedagogiki, Psychologii i Ekonomii gGmbH na Wolnym Uniwersytecie w Berlinie (niem. Internationalen Akademie für innovative Pädagogik, Psychologie und Ökonomie (INA) gGmbH an der Freien Universität Berlin), będący kontynuowany po zakończeniu tzw. projektu modelowego 2010 w postaci specjalistycznego Biura ds. świadomej istniejących uprzedzeń edukacji oraz wychowania. Bardziej szczegółowe informacje oraz liczne materiały do pobrania znajdują Państwo pod <http://www.kinderwelten.net>.

3 O międzykulturowym otwieraniu się organów administracji publicznej traktuje następująca pozycja: Fleischer-Wetzel, Angela (2010): *Interkulturelle Öffnung von Verwaltungen. Eine (An-)Forderung für die Zukunftsfähigkeit märkischer Landschaften*. W: RAA Brandenburg (Wyd.): *Interkulturelle Beiträge* 41. Potsdam. Str. 20-26.

Działania lokalne w ramach projektu

Katrin Alban

❖ Praca przeciwko dyskryminacji w kontekście kryzysu ekonomicznego w Andaluzji

Uczestnicy projektu z Andaluzji:

- Pani Karima Ouald Alí i pani Sonia Expósito Marchal – wolontariuszka i prezeska Marokańskiego Stowarzyszenia na Rzecz Integracji Imigrantów (Asociación Marroquí para la integración de los inmigrantes) z Malagi.
- Pani Daniela Padua Arcos – profesorka na Uniwersytecie w Almerii i współzałożycielka Sieci Utopia i Edukacja (Red Utopía y Educación) w Almerii.
- Pani María Jesús Santos Morales – psycholożka i koordynatorka Federacji Kobiety na rzecz Postępu (oddział w Grenadzie, do czerwca 2012), założycielka Stowarzyszenia Kobiety na rzecz Różnorodności (Mujeres por la Diversidad) w Grenadzie
- Pani Noemí González Carballés – antropolożka kultury i pracownica socjalna

z doświadczeniem w pracy z imigrantami i więźniami w wielu organizacjach w Andaluzji, stażystka w dziale polityki migracyjnej rządu Andaluzji z siedzibą w Grenadzie (do listopada 2009)

- Pani Regina Wendenburg – prezeska Stowarzyszenie „Intercultural life – educación activa por un mundo intercultural“ (Intercultural Life – aktywna edukacja na rzecz wielokulturowego świata) w Trasmulas (Grenada).

W projekcie wzięli też częściowo udział:

- Pan Fernando Checa – edukator społeczny w ośrodku opiekuńczym dla młodzieży w Madrycie (do czerwca 2012)
- Pan Vincent Voisin – edukator społeczny i wolontariusz europejski (EVS) w Stowarzyszeniu Intercultural Life (do czerwca 2012).

1. Kontekst pracy antydyskryminacyjnej w Andaluzji

Aktualna sytuacja społeczno-ekonomiczna w Andaluzji miała ogromny wpływ na rozwój lokalnego wymiaru projektu. Poniżej skupię się na jej dwóch najważniejszych aspektach.

1.1. Imigracja

W przeciwieństwie do innych krajów europejskich, jak Niemcy lub Francja, masowa imigracja to stosunkowo nowy fenomen w Hiszpanii. Liczba imigrantów rosła tu w szybkim tempie od 2000 roku, dochodząc do 12,1% populacji w Hiszpanii¹ i 8,63% w Andaluzji w styczniu

¹ Wikipédia: *Inmigración en España (Imigracja w Hiszpanii)*, według danych Instituto Nacional de Estadística (Narodowego Instytutu Statystyki).



2012. Prawie połowę z nich stanowią obywatele krajów spoza Unii Europejskiej².

Według corocznego raportu Andaluzja i imigracja („Andalucía e inmigración“) z 2010 roku, opracowanego przez Andaluzjskie Obserwatorium Migracji (Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones), odsetek mieszkańców Andaluzji negatywnie oceniających zjawisko imigracji wzrósł z 34 % w 2005 do 58 % w 2011 roku.

1.2. Kryzys ekonomiczny

W ciągu ostatnich dwóch lat, kryzys w Hiszpanii osiągnął alarmujące rozmiary. Poziom bezrobocia wzrósł do 25 %, a wśród młodzieży przekracza on 50 %.³ Narasta społeczny niepokój, młodzi ludzie zmuszeni są emigrować w poszukiwaniu pracy, a wiele rodzin traci dach nad głową, ponieważ nie są w stanie spłacać kredytów za mieszkanie.

Spółeczność imigrantów odczuwa skutki kryzysu jeszcze dotkliwiej. Poziom bezrobocia w tej grupie wynosi 36,95 % (kwiecień 2012⁴). Badania przeprowadzone przez Fundację Sekretariat Romski (Fundación Secretariado Gitano) w 2011 roku pokazują, że z powodu kryzysu cierpi również szczególnie społeczność romska. Podczas gdy ogólny poziom bezrobocia w Hiszpanii podwoił się w ciągu ostatnich dwóch lat, w przypadku Romów jest ono prawie trzy razy wyższe niż przed dwoma laty (36 % w 2011 roku).

Kryzys ma również negatywny wpływ na pracę organizacji pozarządowych, które zajmują się integracją imigrantów i przeciwdziałaniem dyskryminacji. Wiele z nich nie jest w stanie kontynuować działalności z po-

wodu cięć budżetowych, inne nie są w stanie płacić pensji swoim pracownikom z powodu znacznych opóźnień w wypłatach subwencji. Wiele osób aktywnych na polu przeciwdziałania dyskryminacji straciło pracę, inne oczekują na wypłatę pensji z ostatnich miesięcy, nie wiedząc, czy i kiedy to nastąpi. Wśród stowarzyszeń, które były zmuszone zakończyć swoją działalność, znajduje się Andaluzjska Federacja Kobiet na rzecz Postępu (Federación de Mujeres Progresistas de Andalucía), czyli jedna z organizacji biorących udział w naszym projekcie, która zajmowała się pracą na rzecz integracji kobiet (ofiar przemocy na tle płciowym, więźniarek i byłych więźniarek, kobiet uprawiających prostytutkę itd.) oraz imigrantów.

1.3. Imigracja, kryzys i nasz projekt

Dla trójki naszych uczestników, opisana wyżej sytuacja wiąże się z brakiem bezpieczeństwa i stabilności ekonomicznej w wymiarze osobistym. Jedna z uczestniczek projektu z Grenady straciła pracę na początku projektu, a następnie wykonywała prace tymczasowe w Algeciras i Rondzie (Andaluzja). Dwoje innych zostało bez pracy w ciągu dwóch lat trwania projektu.

Z jednej strony kryzys i trudna sytuacja, w której znajdują się uczestnicy i organizacje, utrudniają proces popularyzacji i implementacji nowych metod pracy antydyskryminacyjnej oraz wzmocnienia społecznego (empowerment), poznanych podczas projektu. Z drugiej jednak strony, temat przeciwdziałania dyskryminacji jest dziś bardziej aktualny niż kiedykolwiek wcześniej, bo kryzys prowadzi do wzmożenia zachowań dyskryminacyjnych. Wiele organizacji społecznych wzywa obecnie do zwiększonych wysiłków na rzecz walki

2 Według danych rządu Andaluzji dostępnych w raporcie: *Compromisos 2008–2012, Seguimiento de los compromisos de Inversión*: www.juntadeandalucia.es/compromisos20082012/principal_medida.php?id_medida=92.

3 Zobacz: wiadomości na stronie Radiotelevisión Española www.rtve.es/noticias/el-paro-espana/ z dnia 22/10/2012.

4 *Desempleo e inmigración en España* (29 kwietnia 2012) na stronie: [El Mundo.com](http://ElMundo.com).

z dyskryminacją.⁵ Kryzys to również okazja do refleksji i zmian. Podczas naszych seminariów w ramach projektu „Education Against Discrimination“ zauważyliśmy istniejącą wśród uczestników energię, wolę i gotowość do szukania nowych dróg i rozwiązań.

W kolejnej części zastanowimy się nad tym, do jakiego stopnia projekt stał się ważną inspiracją w walce z dyskryminacją w Andaluzji na dłuższą metę.

2. Wpływ międzynarodowego szkolenia na uczestników z Andaluzji

Szkolenie, jakie otrzymali w ramach projektu, wywarło znaczący wpływ na uczestników projektu. Wszyscy potwierdzają, że dowiedzieli się czegoś ważnego na temat koncepcji i metod pracy antydyskryminacyjnej oraz że zdobyta wiedza przyda im się w kontekście zawodowym i osobistym, choć każdy ujmuje to w nieco inny sposób.



Projekt dostarczył mi bardziej globalnej wizji fenomenu migracji i dyskryminacji oraz podejścia do nich w różnych krajach. Było dla mnie ważne, że mogłam zobaczyć te problemy z różnych perspektyw.

(María Jesús Santos Morales)



To od uczestników projektu zależy upowszechnianie zdobytej wiedzy i inspiracji. Na przykład Daniela Padua Arcos korzystała z ćwiczeń z koncepcji Anti-Bias i Betzavta podczas zajęć, które prowadzi na uni-



Warsztaty CreaVideo dla kobiet – Grenada/Hiszpania

wersytecie oraz w czasie kongresu na temat edukacji, w którym wzięli udział multiplikatorzy z różnych środowisk edukacyjnych (muzeów, szkół, uniwersytetów). W tym przypadku, jedno z ćwiczeń Betzavta zostało wykorzystane, by poddać analizie kulturę demokracji. Uczestnicy przyjęli je z entuzjazmem.



Metodologia pomaga mi poddać transformacji moje otoczenie w stowarzyszeniu Utopía & Educación, a także na uniwersytecie.
(Daniela Padua Arcos)



Uczestnicy projektu z Andaluzji ocenili wszystkie zaprezentowane podczas międzynarodowych szkoleń metody i koncepcje jako bardzo interesujące i cenne w pracy na rzecz walki z dyskryminacją. Nie obyło się jednak bez krytycznych uwag, dotyczących na przykład braku fundamentów teoretycznych podczas szkolenia z metod Anti-Bias, trudności wynikających z zastosowania metody pracy z filmem krótkometrażowym w przypadku braku umiejętności technicznych oraz pytania, czy rzeczywiście rozsądne jest prowokowanie konfliktów podczas seminarium Betzavta, czy może to zahaczać o manipulację. Jeśli chodzi o wartość powyższych metod, oddajmy jednak głos samym uczestnikom:



Widzę możliwość zastosowania trzech metod, które poznaliśmy, na dwa sposoby. Można je użyć, by wzmocnić poczucie własnej wartości (empowerment) u indywidualnych osób, poprzez uświadomienie im istnienia słabych punktów

5 Wiele organizacji pozarządowych domaga się nowej ustawy o antydyskryminacji, bardziej kompletnej niż istniejąca, która koncentruje się przede wszystkim na środowisku pracy i dyskryminacji na tle płciowym. Prace nad nowym, szerszym projektem Ustawy o Równym Traktowaniu i Niedyskryminacji, podjęte przez socjalistyczny rząd w 2011 roku we współpracy z organizacjami pozarządowymi, zostały jednak zablokowane przez opozycję.



w samych sobie i uwrażliwieniu na szacunek dla słabości innych. Z drugiej strony, mogą być wykorzystane do pracy w grupie w celu rozwiązania konfliktu, gdzie punktem wyjścia jest uświadomienie uczestnikom istniejącego braku równowagi sił.

Tym, co najbardziej robi wrażenie w tych metodach jest fakt, że pozwalają dowiedzieć się więcej na swój własny temat. Dostarczają również narzędzi do diagnozy, jak działa grupa i jak pracować nad wyrównaniem układu sił – na poziomie bardziej indywidualnym w przypadku Anti-Bias oraz na poziomie grupy w przypadku Betzavta i pracy z filmem. (Noemí González Carballés)

Anti-Bias to bardzo interesujące narzędzie pracy antydyskryminacyjnej. Na początku miałam wątpliwości co do metody pracy z filmem, ale teraz myślę, że idealnie wpasowuje się ona w szerszą strategię dotyczącą przeciwdziałania dyskryminacji i rozwiązywania konfliktów. To, co wizualne, jest atrakcyjne. Betzavta to z kolei strategia oparta na refleksji, analizie i rozwoju osobistym oraz grupowym. Dotyka tego, co tkwi w nas najgłębiej i bardzo mocno porusza. (Daniela Padua Arcos)

przez Rząd Andaluzji projekcie Redes Interculturales (Międzykulturowe Sieci), promującym współpracę między organizacjami trzeciego sektora. Zajmują się one tematem migracji i wielokulturowości. W warsztatach wzięło udział 27 reprezentantów organizacji pozarządowych z całej Andaluzji.

Idea Anti-Bias wzbudziła duże zainteresowanie wśród uczestników szkolenia. Podobał im się zwłaszcza fakt, że to praktyczna i dynamiczna metoda oparta na doświadczeniu oraz to, że jest w niej miejsce na (auto)refleksję. Dla wielu istotne było jednak, aby metoda nie sprowadzała się jedynie do autorefleksji, ale miała też zastosowanie praktyczne, na przykład dotyczące przemian w organizacjach w kierunku otwarcia na wielokulturowość. Uczestnicy wyrazili pragnienie kontynuacji szkolenia, zwłaszcza w zakresie szkolenia multiplikatorów.

Metoda Anti-Bias nie jest niczym nowym, ale jest bardzo interesująca, bo łączy i zestawia ze sobą to, co jednostkowe, aby uzyskać pełny obraz. (uczestnik szkolenia w Andaluzji)

Seminarium szkoleniowe w Andaluzji było prowadzone przez panią Angelę Fleischer-Wetzel i panią Dinę Ulrich z RAA Brandenburg z Niemiec.

3. Lokalne seminaria i ich efekty

3.1. Koncepcja Anti-Bias

Pragnąc upowszechnić metodę Anti-Bias⁶ w Andaluzji, zorganizowaliśmy dwudniowe warsztaty we współpracy z wszystkimi organizacjami, które brały udział w naszym projekcie, a także w organizowanym

3.2. CreaVideo

Zastosowaliśmy metodę CreaVideo [pracę z filmem krótkometrażowym – przyp.] podczas cyklu warsztatów pod tytułem „Mujer 2.0 – el vídeo como herramienta de empoderamiento para las mujeres” (Kobieta 2.0 – film jako narzędzie wzmocnienia kobiet). W grupie znalazły się kobiety mieszkające z małymi dziećmi w mieszka-

6 Zobacz: artykuł o koncepcji Anti-Bias w tej publikacji.

niach należących do Fundacji Szkoła Solidarności Sierra Elvira (Escuela de Solidaridad de Sierra Elvira) w Grenadzie, dotknięte wykluczeniem społecznym lub nim zagrożone, zarówno imigrantki, jak i Hiszpanki. Fundacja była partnerem projektu, a finansował go Wydział Zatrudnienia Rządu Andaluzji. Z pomocy fundacji korzystają młode matki, które straciły pracę, mieszkanie, partnera i rodzinę a w niektórych przypadkach, były również ofiarami przemocy. Warsztat stworzył możliwość wymiany między uczestniczkami i dał im szansę zaprezentować wizję swojego życia w fundacji w formie wideoklipu. Wybrały właśnie ten temat, bo w przeszłości były ofiarami odrzucenia i dyskryminacji w swoim otoczeniu. Chciały pokazać innym, co oznacza dla nich życie w fundacji, wywołać zrozumienie i zaufanie. Praca nad filmem dostarczyła im więcej wiary w siebie, poczucia jedności w grupie i motywacji do stworzenia czegoś razem. Koordynatorka grupy uznała, że:



Najważniejszą częścią projektu była aktywizacja matek, pobudzenie ich do działania. Ruch generuje ruch i sprawia, że wszystko widzi się w jaśniejszych barwach.
(María Ángeles de la Torre Moreno)



Seminarium poprowadziły pani Regina Wendenburg i pani Katrin Alban ze Stowarzyszenia Intercultural Life, a jedną z uczestniczek była Noemí González Carballés.

3.3. Betzavta

Prof. Daniela Padua Arcos zorganizowała wraz z profesorkami Marią Jesús Márquez i Esther Prados dwudniowe seminarium na Uniwersytecie w Almerii na temat kompetencji związanych z kreatywnym

rozwiązywaniem konfliktów, oparte na metodzie Betzavta. Wzięło w nim udział 19 studentów, 3 pracownice socjalne z organizacji pozarządowych w Almerii, 2 uczestników programu Europejski Wolontariat (EVS) z Intercultural Life oraz jeden pracownik niezależny.

Doświadczenie okazało się bardzo ciekawe dla uczestników, otwierając przed nimi nowe perspektywy. Szczególnie pozytywnie ocenili możliwość zapoznania się z innowacyjną metodą, która pozwala na poznanie samego siebie i analizę własnego zachowania w sytuacji konfliktu, rozwój osobisty oraz dialog z innymi w atmosferze wzajemnego zaufania. Większość uczestników i uczestniczek orzekła, że ten sposób nauczania i uczenia się powinien być obecny na uniwersytecie i w szkole.



To seminarium jest bardzo ważne zarówno dla kształcenia profesjonalistów, jak i ludzi.
(uczestnik szkolenia Betzavta w Almerii)



Seminarium było prowadzone przez Manuełę Plizgę-Jonarską, polską koordynatorkę projektu i wykładowczynię Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej we Wrocławiu. W najbliższych tygodniach współpraca między uczelniami będzie kontynuowana w formie wymiany online między studentami z Polski i Hiszpanii na temat tolerancji i demokracji.

Oprócz tego, Red Utopía y Educación (Sieć Utopia i Edukacja) jest w trakcie przygotowywania publikacji, przy wsparciu Uniwersytetu w Almerii, na temat innowacyjnych koncepcji edukacyjnych, zatytułowanej „Educar con co-razón“ (Edukować z sercem i rozumem – *gra słów trudna do przetłumaczenia: corazón to serce, razón – umysł – przyp.*), w której znajdują się artykuły poświęcone CreaVÍdeo i Betzavta.



Ćwiczenie podczas szkolenia Betzavta – Uniwersytet Almeria w Hiszpanii

3.4. Inne rezultaty

Oprócz upowszechniania trzech wymienionych metod, Anti-Bias, CreaVÍdeo i Betzavta, międzynarodowy projekt stał się inspiracją dla innych ważnych inicjatyw na polu przeciwdziałania dyskryminacji. Zaprosiliśmy do Trasmulas niemieckiego uczestnika projektu i eksperta, Stephana Ulricha, aby przeprowadził szkolenie na temat graficznej wizualizacji procesów, a także polską uczestniczkę i ekspertkę, Małgorzatę Smolik-Wyczałkowską, by wygłosiła w Almerii wykład „Społeczność romska i edukacja – polskie doświadczenia“.

Wnioski

Biorąc pod uwagę aktualną sytuację w Andaluzji, znaczenie projektu i jego efektów dla lokalnej pracy na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji, wydaje nam się bardzo duże. Równocześnie trudności związane ze skuteczną implementacją jego rezultatów są ogromne.

Zaskoczyło nas to, że zaprezentowane koncepcje edukacyjne, nakierowane bardziej na refleksję niż na działanie, spotkały się z tak ogromnym zainteresowaniem, bo w gruncie rzeczy nie są pomyślane jako odpowiedź na naglące problemy społeczne i nie służą udzielaniu pomocy w sytuacjach wyjątkowych. Niemniej jednak, do głosu doszła potrzeba (auto)refleksji i pracy przy wykorzystaniu kreatywnych i aktywizujących metod, aby dotrzeć do ludzi i zmotywować ich do walki na rzecz współżycia bez dyskryminacji, poczynając od najbliższego otoczenia.

*Co znaczy dla mnie ten projekt?
To jak dostać wędkę zamiast ryby.
(Fernando Checa)*

Być może to uświadamiana sobie niemożność wpływania na politykę sprawia, że uczestnicy poszukują dróg i metod, które podkreślają znaczenie określonych zachowań w grupie. Ważnym odkryciem, którego dokonali nasi uczestnicy i uczestniczki, jest to, że w pierwszej kolejności musimy się

nauczyć podejmować decyzje w grupie w sposób prawdziwie demokratyczny oraz rozwiązywać konflikty w kreatywny i konstruktywny sposób, nie dyskryminując nikogo.

Jeśli chodzi o impuls metodologiczny, jaki zapewniły międzynarodowe szkolenia, zasiane nasiona przyniosły owoce. Otwartym pozostaje jednak pytanie, do jakiego stopnia jesteśmy w stanie zastosować zdobytą wiedzę w lokalnej pracy na dłuższą metę. Trudność polega na tym, że międzynarodowe szkolenia umożliwiają jedynie pierwszy kontakt z nowymi metodami. Kolejnym krokiem powinno być zorganizowanie cyklu szkoleń w każdym z krajów, aby przekazać wiedzę na ich temat w bardziej wyczerpujący sposób. Jeśli tak się nie stanie, efekty będą powierzchowne. W ramach naszej regionalnej sieci istnieje ogromne zainteresowanie szkoleniami dla multiplikatorów wszystkich trzech metod, ale spodziewamy się, że, w związku z kryzysem, nie będzie nam łatwo otrzymać lokalne lub regionalne subwencje na tego typu projekty. Najważniejszym wyzwaniem jest więc znalezienie kreatywnych rozwiązań, które pozwolą wykorzystać w długofalowy sposób energię i synergie, które powstały w ramach naszej sieci, zarówno na poziomie regionalnym, jaki międzynarodowym.

Noemí González Carballés

... ❖ Ucząc się tolerancji: wartość, którą przekazuje się w praktyce

Projekt „Education Against Discrimination“ dobiegł końca po całej serii emocji, wyjątkowych wrażeń i niezapomnianych przeżyć.

Na początku chciałam podkreślić bogactwo doświadczeń, wynikające ze zróżnicowania grupy, jeśli chodzi o pochodzenie, korzenie kulturowe, przynależność pokoleniową, reprezentowaną dziedzinę. Sprawilo ono, że każda aktywność miała podwójny wymiar: obiektywną naukę z jednej strony oraz unikalne doświadczenia związane z każdym kontekstem historycznym i sytuacją osobistą. Szczególnie ciekawie było usłyszeć coś pozornie oczywistego, jak wyznania w pierwszej osobie na temat konsekwencji drugiej wojny światowej czy transformacji społeczeństwa komunistycznego w kapitalistyczne ...

Choć wydaje nam się, że to rzeczywistość, którą znamy, nie przestaje ona być kulturowo odległa i zaczynamy rozumieć, że także nasza historia i codzienność mogą być odległe dla innych. Oprócz bogactwa w wymiarze międzyludzkim, bardzo cenne wydają mi się też narzędzia, które mieliśmy okazję poznać i które, na szczęście, nie mają terminu ważności, więc zostaną ze mną na zawsze. Identyfikuję te narzędzia na dwa sposoby:

1. Pierwsze to rezultat zastosowania ćwiczeń na mnie samej, czyli część doświadczalna. Dzięki udziałowi w grach i ćwiczeniach uświadomiłam

sobie, w jaki sposób postrzegam to, co zewnętrzne. Dzięki metodzie Ant-Bias zrozumiałam, że dyskryminujemy, mimo że uważamy samych siebie za tolerancyjnych. Ta wiedza na własny temat sprawia, że analizuję bardziej uważnie swoje zachowania, a także rozumiem to, w jaki sposób dyskryminują inni, nie będąc tego świadomymi. W przypadku pracy z filmem krótkometrażowym jako narzędziem wzmocnienia, dzięki pracy w grupie i ocenie istniejącej nierównowagi sił, zrozumiałam, że niezależnie od tego, jak dobre mamy intencje, nie wszyscy mamy taką samą pozycję i władzę w grupie, w związku z czym nie mamy takiego samego wpływu na efekt końcowy, nad którym wspólnie pracujemy.

Podczas pracy z metodą Betzavta uświadomiłam sobie natomiast, że kiedy pracuje się w grupie, mając do dyspozycji ograniczone środki (na przykład czas), podejmowane decyzje stają się mniej demokratyczne i pojawia się większa nierównowaga sił.

Gdyby nie te metody i związane z nimi ćwiczenia, negatywne zjawiska pojawiające się w grupach byłyby trudne do zidentyfikowania, a tym bardziej do skorygowania mimo zastosowania tych samych teorii, mających na celu uczenie i poszerzenie granic tolerancji.



2. Drugie to narzędzia do diagnozy sytuacji w grupie. Pozwalają poddać analizie wizję i poziom tolerancji, jaki posiada grupa oraz to, w jakie role wchodzi jej członkowie, kiedy pracują i podejmują decyzje, aby następnie przepracować negatywne skrzywienia, poszerzyć zakres tolerancji wobec Innego i wyeliminować:
- zachowania i postawy dyskryminujące
 - nierównowagę sił podczas podejmowania decyzji

Podsumowując, potencjał, jaki dostrzegam w tych metodach, polega na tym, że uczymy się, pracując przede wszystkim nad samoświadomością i samowiedzą. Popelniając błędy, możemy je naprawić

– najpierw w samych sobie, a później również w innych, korzystając z tych samych aktywności opartych na doświadczeniu.

Bardzo chciałabym kontynuować naszą międzynarodową współpracę, bo uważam, że nie ma lepszego sposobu, by stać się lepszymi pracownikami i osobami, niż dzielenie się doświadczeniami w grupie. Międzynarodowy wymiar to bardzo ważny czynnik: wiadomości, które przyswajamy są nowe, a wymiana zawiera element różnicy kulturowej, co czyni ją niezwykle stymulującą i wzbogacającą.

Dziękuję.

Manuela Plizga-Jonarska

❖ Działania lokalne na Dolnym Śląsku na płaszczyźnie regionalnej i międzynarodowej

Polscy uczestnicy projektu to trenerzy lub/i działacze w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji na Dolnym Śląsku. Ich praca związana z tą tematyką obejmuje od 20% do 100% czasu pracy. Są w wieku od 33 do 56 lat, 4 kobiety i 1 mężczyzna:

- 1) Maria Łój – nauczycielka wspomagająca edukację uczniów romskich we wrocławskich szkołach; trenerka wrażliwości kulturowej, antydyskryminacji i kultury romskiej; kierowniczką integracyjnej świetlicy środowiskowej w dzielnicy Brochów we Wrocławiu; założycielka i kierowniczka Międzyszkolnego Integracyjnego Zespołu Tancernego „TERNI ROMANI BACHT” oraz koordynatorka projektów unijnych POKL „Romano drom pe fedyr dzipen” i „Phagieras bariera”, realizowanych we Wrocławiu.
- 2) Małgorzata Smolik-Wycałkowska – trenerka antydyskryminacyjna, inicjatorka projektów antydyskryminacyjnych dla młodzieży, nauczycielka w świetlicy integracyjnej dla uczniów romskich, pedagog szkolna w Liceum Ogólnokształcącym nr XII im. Bolesława Chrobrego we Wrocławiu z ponad 700 uczniami w wieku 16-19 lat.
- 3) Dorota Kozak-Rybska – główna specjalistka ds. współpracy instytucjonalnej w Centrum Informacji i Rozwoju Społecznego (jest to jednostka Urzędu Miasta Wrocław). Jej działania to budowanie partnerstw do realizacji zadań publicznych oraz wdrażanie zasady subsydiarności. Jej działalność

z zakresu przeciwdziałania dyskryminacji to odnajdowanie i wzmacnianie partnerów w realizacji wspólnych zadań.

- 4) Sławomir Prusakowski – trener w zakresie rozwiązywania konfliktów i przeciwdziałania stereotypom oraz uprzedzeniom, jak również instruktor trenerów oraz grup; z wykształcenia psycholog, nauczyciel akademicki (pomoc psychologiczna).
- 5) Sylwia Jeziorska oraz Anna Galik – ze Stowarzyszenia na Rzecz Integracji Społeczeństwa Wielokulturowego NOMADA, które angażuje się m.in. w przeciwdziałanie dyskryminacji oraz prowadzenie prac badawczych mających na celu określenie skali zjawisk ksenofobii i rasizmu występujących we Wrocławiu.

Sylwia Jeziorska – prezeska i założycielka Stowarzyszenia NOMADA oraz koordynatorka grupy badawczej projektu przeciwko przemocy motywowanej nienawiścią SUKURS. W projekcie EAD do lipca 2011, następnie zastąpiła ją inna członkini stowarzyszenia, Anna Galik.

Anna Galik – politolożka, streetworkerka i członkini Stowarzyszenia NOMADA. Od 2 lat realizuje projekt SUKURS. Zajmuje się edukacją dotyczącą praw cudzoziemców w Polsce oraz wspiera jako asystentka rodzinna społeczność Romów rumuńskich koczujących we Wrocławiu.

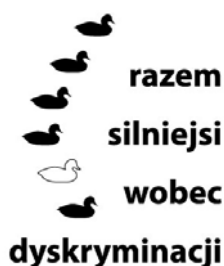
Podsumowując – polscy uczestnicy projektu to osoby bardzo zaangażowane – wprost lub pośrednio –



w działalność antydyskryminacyjną na Dolnym Śląsku, głównie w stolicy regionu, we Wrocławiu. Grupa była bardzo urozmaicona, zarówno pod względem wiekowym i zawodowym (trenerzy, nauczycielki, street-workerka, urzędniczka). Wszyscy mocno zaangażowali się w projekt i wspierali się nawzajem w zespole.

Krótkie podsumowanie działań lokalnych

Jednym z najważniejszych wspólnych wydarzeń organizowanych przez polskich uczestników była dwudniowa konferencja p.t. „Razem silniejsi wobec dyskryminacji” z udziałem ok. 80 osób, w tym gości z Niemiec i Hiszpanii. Celem konferencji była m.in. promocja idei Education Against Discrimination – przeciwdziałania dyskryminacji poprzez edukację, prezentacja partnerów i metod poznanych w Niemczech i Hiszpanii, przekazanie wiedzy dalej innym specjalistom z tego zakresu, wymiana doświadczeń osób i instytucji zajmujących się już przeciwdziałaniem dyskryminacji, podniesienie kompetencji specjalistów zajmujących się przeciwdziałaniem dyskryminacji oraz pracowników instytucji mających styczność z osobami dyskryminowanymi. Ponadto w ramach targów celem konferencji było wzmocnienie lokalnych działań w myśl zasady „razem silniejsi wobec dyskryminacji”. Z tej okazji zaprojektowane zostało specjalne logo konferencji.



Konferencja została uznana przez jej uczestników i organizatorów za sukces – głównie dzięki ciekawym wykładom i warsztatom specjalistów z Niemiec i Hiszpanii oraz dzięki możliwości spotkania osób, które zajmują się tą samą tematyką. W konferencji udział wzięły organizacje i instytucje zajmujące się przeciwdziałaniem dyskryminacji na Dolnym Śląsku,



Warsztaty ze studentami psychologii podczas zajęć „Ambasadorzy Tolerancji” we Wrocławiu

m.in. Związek Karaimów Polskich (jako współorganizator), Centrum Informacji i Rozwoju Społecznego (jako współorganizator), Komenda Wojewódzka Policji i inne.

Konferencja zawierała wykłady specjalistów – prof. dr hab. Barbara Weigl, „Dyskryminacja – czy zmieniać jednostkę/grupę dyskryminowaną, czy większość dyskryminującą?”, p. str. 36 w tej broszurze; dr Elżbieta Chromiec, „Polskie organizacje pozarządowe wobec problemu dyskryminacji”. Ponadto sesję posterową czyli prezentację projektów i partnerów, wymianę doświadczeń w formacie Open Space i giełdę kontaktów. W drugim dniu odbyły się cztery specjalistyczne warsztaty prowadzone przez naszych ekspertów z Polski, Niemiec i Hiszpanii, w tym z zastosowaniem metod Anti-Bias i CreaVideo. Konferencja została objęta patronatem Pełnomocnika Wojewody Dolnośląskiego ds. Mniejszości Narodowych i Etnicznych, Pana Dariusza Tokarza.

Ponadto, oprócz konferencji, nowo poznane metody pracy były wykorzystywane przez polskich uczestników w warsztatach, seminariach, wykładach z udziałem grup docelowych, takich jak: studenci psychologii, studenci studiów podyplomowych z negocjacji i mediacji, społeczność romska, dzieci, młodzież ze szkół średnich, trenerzy, policjanci, seniorzy, urzędnicy. W organizowanych przez nas wydarzeniach w ramach projektu na Dolnym Śląsku z zastosowaniem nowo poznanych metod udział

wzięło ponad 190 osób. Ponadto wiele metod przejętych zostało niejako przy okazji do codziennej pracy zawodowej, o czym świadczy wypowiedź jednej z uczestniczek:



Zastosowałam tę wiedzę w ramach rozwoju organizacji naszego stowarzyszenia. Po każdym seminarium opowiadałam moim koleżankom o moich doświadczeniach, np. jak ważne jest, by poprosić o więcej czasu podczas procesu podejmowania decyzji lub by podejmować decyzje w sposób demokratyczny. Mam wrażenie, że teraz bardziej zwracamy na to uwagę, żeby poświęcać więcej czasu na dochodzenie do konsensusu.

(Anna Galik)



Ocena projektu

Polscy uczestnicy – jak sami podkreślają – zyskali wiele dzięki udziałowi w projekcie EAD. Najlepiej ich oceny opisują wybrane przez nich skojarzenia i metafory tego, czym był dla nich projekt EAD:

Polscy uczestnicy oceniają merytoryczną zawartość projektu jako interesującą, ponieważ w większości przedstawione metody były im nieznane (dotyczy to przede wszystkim metody CreaVideo oraz Betzavta) i w ten sposób mieli oni możliwość nauczenia się czegoś nowego.



Dla mnie projekt ten jest tożsamy z takimi pojęciami jak „różnorodność pomysłów i ludzi” i pojęciem „wsparcie”. Bardzo dużo zyskałam dzięki temu, że Was poznałam, tutaj lokalnie. Również patrząc, jak wy pracujecie. Także, jak myślą inne osoby, z którymi nie jestem tego samego zdania (np. urzędnicy). Było dla mnie bardzo ciekawe i ważne móc spojrzeć na pewne problemy z innej perspektywy. Wcześniej Was nie znałam, a teraz mam więcej wsparcia na płaszczyźnie lokalnej. Dodaliście mi w ten sposób więcej poczucia bezpieczeństwa. Chciałabym się również zwrócić do Katrin i Nani, by nawiązać kontakt z organizacjami romskimi w Hiszpanii. Więc WSPARCIE i RÓŻNORODNOŚĆ!

(Ania)



Projekt ten bardzo wiele dla mnie znaczył prywatnie. Już bardzo dawno nie przebywałam w międzynarodowym towarzystwie. Dzięki temu projektowi poczułam się jak Europejka. Było to fantastyczne wrażenie i ważna motywacja, by odświeżyć moje kompetencje językowe i by otrzymać nowe bodźce do mojej pracy. Mój udział w projekcie mogłabym porównać do takiego obrazu, na którym to wchodzi do kalejdoskopu, jako kamyczek, i wspólnie z innymi kawałkami tworzymy kolorowe i stale zmieniające się wzory.

(Małgorzata)





Te metody pracy oraz postawy były mi bardzo bliskie. Projekt był do mnie idealnie przystosowany i ja również idealnie pasowałam do projektu. Dlatego też tak mocno się angażowałam. Uczestnictwo w projekcie otworzyło mnie poza tym także na języki. Dużo lepiej teraz rozumiem niemiecki i uczę się prywatnie hiszpańskiego. Z pomocą mojej nauczycieli języka piszę maile po hiszpańsku do dwóch hiszpańskich uczestników. Obraz: Projekt był dla mnie jak trąba powietrzna, który ciągnie mnie w górę i pomaga mi otworzyć ramiona. Wokół jest dużo słońca, babie lato, fruwające liście oraz taniec radości.
(Dorota)

Widzę tęczę, dużo radości oraz ciekawości.
(Sławek)

Poprzez ten projekt dowiedziałam się, że problemy wszędzie są takie same. I każde doświadczenie, i każde uczestnictwo w takich projektach utwierdza mnie stale w przekonaniu, że nie wszystko naraz można zdziałać. Że wszystko jest procesem. Nie możemy jednak po prostu beczynnienie stać, musimy działać, gdy komuś dzieje się krzywda z powodu jego przynależności etnicznej. I im więcej osób zostanie do tego przygotowanych poprzez udział w takich warsztatach, tym lepiej, gdyż wtedy będą one działać i reagować. Było to dla mnie zaskoczeniem, że inne osoby za granicą robią to samo, co ja i że można to robić na różne sposoby i w różnych miejscach. Był to jeden z najlepszych projektów, w których kiedykolwiek brałam udział. Obraz: Kwiatek z projektu w Niemczech – każdy z nas jest jednym płatkem, każdy jest inny, kolorowy, ale jest nas dużo i wspólnie tworzymy jedną całość. Nie możemy również dopuścić do tego, by odpadł jakiś płatek, trzymamy się razem. A im bardziej kolorowy kwiatek, tym jest ładniejszy.
(Maria)

Jako koordynatorka projektu uważam przede wszystkim następujące aspekty za sukcesy lokalnych działań na Dolnym Śląsku:

- Z wyjątkiem dwóch osób przed projektem EAD osoby te nie współpracowały ze sobą. Dzięki wspólnym wyjazdom na trzy międzynarodowe seminaria, lokalnym spotkaniom oraz przygotowaniom do wspólnych lokalnych przedsięwzięć w ramach projektu współpraca ta rozwinęła się i jest kontynuowana.
- Wszyscy uczestnicy stosują nowopoznane metody i inspiracje w swojej pracy oraz rozpowszechniają te metody dalej. Dwóch uczestników pisze m.in. wspólnie z innymi autorami podręcznik poświęcony pracy antydyskryminacyjnej w szkołach i poleca w nim ćwiczenia z nowo poznanych metod.

- Dzięki otwartości, zaangażowaniu oraz wiedzy uczestników projektu, jak również logistycznej bliskości, grupie udało się bardzo mocno rozwinąć jej współpracę na płaszczyźnie lokalnej. Na nowe wspólne projekty oraz szersze zastosowanie metod Anti-Bias, CreaVideo i Betzavta brakuje obecnie jednak środków finansowych.



Dina Ulrich

❖ Wspieranie kultury przeciwdziałania dyskryminacji w Brandenburgii

Doświadczenia z pracy lokalnej w Brandenburgii

W projekcie w Brandenburgii wzięło udział pięć osób. Osoby te pracują z różnymi grupami docelowymi oraz w różnych obszarach tematycznych: z młodzieżą z lub bez doświadczenia migracyjnego, w obszarze edukacji dorosłych, w zakresie integracji oraz w poradniach antydyskryminacyjnych:

- 1) Pani Solveig Reichwald – Kierownik Młodzieżowej Poradni Migracyjnej [niem. *Jugendmigrationsdienst*] w regionie Niederlausitz
- 2) Pani Irina Tschajkowskaja – Kierownik Młodzieżowej Poradni Migracyjnej [niem. *Jugendmigrationsdienst*] w regionie Oderland-Spree
Działalność Młodzieżowej Poradni Migracyjnej obejmuje przede wszystkim różne formy porad, pomoc indywidualną oraz skierowaną do całych grup dla młodych ludzi ze środowisk migracyjnych (www.jmd-portal.de).
- 3) Pani Astrid Tautz – Stowarzyszenie Opferperspektive e. V. – Doradca ds. dyskryminacji o podłożu rasistowskim w Brandenburgii (www.opferperspektive.de)
- 4) Pan Stephan Ulrich – niezależny mediator i trener w obszarze wizualizacji, zarządzania konfliktami, Anti-Bias oraz programu szkoleniowego dla młodzieży szkolnej z zakresu rozwiązywania konfliktów [niem. *Konfliktlotsenausbildung*] w szkołach w Brandenburgii (www.malmann.com)

- 5) Pan Obiri Mokini – dziennikarz oraz honorowy Przewodniczący Stowarzyszenia Campaign for Government of International Unity in Africa (Cagintua) e. V., działającego na rzecz szeroko rozumianego przeciwdziałania ucieczkom oraz zapobiegania ich przyczynom w Afryce (www.cagintua.de)

Posiadanie doświadczenia w pracy antydyskryminacyjnej nie stanowiło warunku koniecznego do udziału w niniejszym projekcie, jednakże niektórzy z uczestników mieli już wcześniej, przed projektem, zawodowo do czynienia z tematyką dyskryminacji.

Naszym celem było podniesienie kwalifikacji i zapewnienie wsparcia osobom zaangażowanym w pracę antydyskryminacyjną. Następnie mieli oni za zadanie – jako multiplikatorzy – sami zaplanować i zorganizować konkretne inicjatywy. Realizacja dwu- do trzydniowych szkoleń pogłębiających wiedzę i świadomość okazała się pomocna przy planowaniu aktywności na płaszczyźnie lokalnej, pozwoliła koncepcyjnie wesprzeć naszych uczestników w roli multiplikatorów w trakcie realizacji kursów doszkalających oraz innych inicjatyw w Brandenburgii.

W pierwszej części niniejszego artykułu krótko naszkicuję odbywające się w Brandenburgii kursy doszkalające, a w drugiej bardziej szczegółowo omówię jedno z wydarzeń, a mianowicie warsztaty dla młodzieży poświęcone filmom video.



Seminarium Anti-Bias, Strausberg/Niemcy

Wydarzenia z wykorzystaniem metod Anti-Bias

Większość kursów doszkalających, które zostały wspólnie z uczestnikami projektu opracowane oraz przeprowadzone w Brandenburgii w ramach pracy lokalnej, dotyczyła szkoleń przygotowanych na bazie metod Anti-Bias. Fakt ten wynika z tego, że to właśnie pierwsze seminarium kwalifikujące zostało poświęcone metodom Anti-Bias oraz z okoliczności, że koordynatorka projektu oraz pozostałe osoby pracujące nad tym projektem posiadały już wcześniej doświadczenia w pracy z metodami Anti-Bias i w ten sposób mogły lepiej koncepcyjnie wesprzeć uczestników projektu.

Seminaria pogłębiające wiedzę i świadomość

Pierwszym krokiem w celu zwalczania dyskryminacji jest rozwinięcie świadomości co do najróżniejszych form dyskryminacji oraz nierównego traktowania mających miejsce na różnych poziomach. I tak w Brandenburgii odbyło się kilka szkoleń z metod Anti-Bias dla różnych grup docelowych: dwudniowe seminarium dla młodych dorosłych pracujących z młodzieżą w kontekście międzynarodowym, trzy-

dniowe szkolenie dla współpracowników jednego ze stowarzyszeń działających na rzecz integracji oraz pracowników ośrodka dla osób ubiegających się o azyl, trzydniowe szkolenie dla pracowników Poradni Migracyjnej oraz czterodniowe seminarium dla pracowników administracji miejskiej. Administracja publiczna będąca również częścią społeczeństwa nie jest wolna od nierównego traktowania – poprzez swoje struktury, sposoby myślenia oraz działania. Konstrukttywne stawianie czoła temu fenomenowi stanowi istotny wkład w zakorzenienie kultury przeciwdziałania dyskryminacji w naszym społeczeństwie. Czterodniowe szkolenie pt. „Kompetencje międzykulturowe” dla pracowników administracji miejskiej dwóch sąsiadujących ze sobą miast przygranicznych: Gubina (PL) i Guben (DE) stanowiło pierwszy impuls dla dłuższego procesu międzykulturowego otwierania się tychże organów administracji publicznej, który ma być kontynuowany nawet po zakończeniu niniejszego projektu.

Wydarzenia z zastosowaniem metod empowermentu czyli metod wzmocnienia społecznego grup dotkniętych marginalizacją

Dla członków organizacji zrzeszających migrantów oraz działających na ich rzecz, jak również dla innych zainteresowanych obywateli odbyło się w ramach realizacji niniejszego projektu osiem spotkań informacyjnych pt. „Dyskryminacja – rozpoznać ją i się jej



*Takie spotkania powinno się organizować także dla miejscowej ludności.
(Uczestniczka spotkania informacyjnego „Dyskryminacja – rozpoznać ją i się jej przeciwstawić“)*





przeciwstawić“, w trakcie których m.in. przedstawiono niemiecką ustawę o równym traktowaniu [niem. *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*] oraz wspólnie z uczestnikami omówiono różne strategie działania przeciwko dyskryminacji.

We współpracy z Rzecznikiem ds. Integracji Miasta Frankfurt n. Odrą zorganizowano spotkanie pt. „Międzykulturowy dialog jako warunek dla osiągnięcia owocnej integracji“, którego celem było zarówno międzykulturowe otwarcie się organów administracji miejskiej, jak również wzmocnienie społeczne dla biorących udział w tym spotkaniu migrantów.

Kolejnym przykładem pracy za pomocą metod empowermentu w ramach naszego projektu jest zorganizowanie seminarium „CreaVideo – film video jako możliwość wyrażenia siebie“ dla młodych uchodźców. Inicjatywa ta została bardziej szczegółowo opisana w akapicie „CreaVideo + metody Anti-Bias“.

Ewaluacja – jakie długofalowe skutki przyniosła praca na płaszczyźnie lokalnej?

Wszyscy uczestnicy kończący projekt czują się wzmocnieni:



Uczestnictwo w tym projekcie poszerzyło naszą wiedzę oraz zwiększyło naszą siłę. Poza tym w ten sposób nasza organizacja zaprezentowała się światu zewnętrznemu.
(Obiri)



Poprzez ten projekt praca antydyskryminacyjna stała się mocnym fundamentem mojej postawy życiowej, która ma wpływ na wszystkie dziedziny mojego życia.
(Stephan)



Uczestnikom projektu udało się osiągnąć zamierzone cele i za pośrednictwem swoich propozycji szkoleniowych przyczynić się do rozwoju kultury przeciwdziałania dyskryminacji w Brandenburgii. Ponadto tematyka dyskryminacji pozostanie obecna w ich pracy zawodowej: obie kierowniczki Młodzieżowych Poradni Migracyjnych, Solveig i Irina, planują w przyszłym roku zorganizować seminaria dla młodzieży zajmującej się tematyką dyskryminacji. Uwrażliwienie na uprzedzenia oraz dyskryminację strukturalną stało się dla Stephana ważnym elementem prowadzonych przez niego w różnych sektorach gospodarki kursów doszkalających z kompetencji społecznych. Obecnie wbudowuje on także w koncepcję swoich programów szkoleniowych dla młodzieży szkolnej z zakresu rozwiązywania konfliktów pojedyncze ćwiczenia z metod Anti-Bias, by zwrócić młodzieży uwagę na problemy związane z wykluczeniem oraz mobbingiem.



Z mojego punktu widzenia jest to absolutnie konieczne, by w najbliższym czasie praca na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji na dobre zakorzeniła się w całej Europie (a jeszcze lepiej na całym świecie) i stworzyła możliwości oraz działania już wśród dzieci, tak aby wspierać świadome myślenie o istniejących uprzedzeniach. W zgodnej opinii z czołowymi badaczami zajmującymi się tematyką pokoju to właśnie to stanowi główny klucz do osiągnięcia pozbawionego przemocy wychowania.
(Stephan)





Warsztaty CreaVideo dla młodych uchodźców, Blossin/Niemcy

Wartościowym celem stowarzyszenia Cagintua e. V. jest przekazanie afrykańskim uchodźcom przebywającym w Niemczech wiedzy na temat obowiązujących w Niemczech zasad demokracji. Obiri organizuje spotkania poświęcone wzmocnieniu dla uchodźców, w których również tematyka dyskryminacji znalazła swoje stałe miejsce.

CreaVideo + metody Anti-Bias – doświadczenie w Brandenburgii

Nie tylko w ramach edukacji dorosłych, lecz także w pracy z dziećmi i młodzieżą założenia metod Anti-Bias bardzo dobrze się do tego nadają, by zając się tematem wykluczeń oraz dyskryminacji, pomóc w (lepszem) uświadomieniu sobie istniejących uprzedzeń i dokonać refleksji nad własnymi doświadczeniami z dyskryminacją, czyli by, ogólnie rzecz ujmując, wspierać kulturę przeciwdziałania dyskryminacji¹. Anti-Bias to metody skupiające się na praktycznych doświadczeniach oraz wymagające dużej refleksji. W przypadku wielodniowych seminariów dla grup młodzieży „długie siedzenie” oraz „słuchanie” były często wymieniane jako główne punkty krytyki.

CreaVideo² zapewnia natomiast dużo swobody, by móc pracować w ruchu i przestrzeni – o tym wiedziałam już z własnego doświadczenia z międzynarodowego seminarium w Hiszpanii. Z tego też powodu byłam bardzo ciekawa warsztatów „CreaVideo – film video jako możliwość wyrażenia siebie”, które to odbyły się w terminie 28-30.09.2012 w ośrodku spotkań młodzieży Jugendbegegnungsstätte Blossin. Warsztaty były realizowane przez dwie ekspertki z Hiszpanii, panią Reginę Wendenburg oraz panią Katrin Alban, które w ramach projektu przedstawiły pracę z filmem video jako metodę pracy antydyskryminacyjnej oraz metodę empowermentu. Warsztaty te były skierowane do 15 osób (młodzieży oraz młodych dorosłych z sponad dziesięciu krajów) ubiegających się o azyl i były prowadzone w trzech językach – w języku niemieckim, angielskim oraz częściowo także w języku suahili. Jako że nasze warsztaty mogliśmy rozpocząć dopiero w piątek późnym popołudniem, do dyspozycji mieliśmy w sumie dwa pełne dni seminaryjne.

Młodzież przyjęła wyzwanie i udała się na poszukiwania interesującego dla nich tematu na film video. Najpierw powstała lista z dziesięcioma najróżniejszymi tematami, o których następnie wspólnie rozmawiano w małych grupach oraz które kolejno skonkretyzowano. W drodze trzystopniowego procesu wyboru młodzież zdecydowała się na cztery tematy i stworzyła dla nich cztery małe grupy, które zajęły się produkcją filmów video:

1) Rasizm 2) Samobójstwo 3) Religia i 4) Korupcja³.

Przed rozpoczęciem produkcji filmów poruszono jeszcze temat władzy. Podczas ćwiczenia „Władza nad Tobą”, które zapewniało, również w ramach warsztatów pogłębiających lub uświadamiających, dobre wprowadzenie do tematyki władzy za pomocą

1 Projekt „Kinderwelten/ Świat dzieci”- INA gGmbH/ ISTA (Institut für den Situationsansatz/ Instytut ds. wychowania sytuacyjnego) – www.kinderwelten.net.

Projekt „Starke Kinder machen Schule / Silne dzieci tworzą szkołę” – FIPP e. V. – Fortbildungsinstitut für die pädagogische Praxis/ Instytut szkoleniowy ds. praktyk pedagogicznych – www.fippev.de.

2 P. artykuł Katrin Alban „CreaVideo - film video jako sposób na empowerment oraz refleksję partycypacyjnych procesów grupowych”.

3 Nazwy opracowywanych przez poszczególne grupy tematów.



metod Anti-Bias, młodzież wspólnie dyskutowała, czy władza jest czymś dobrym czy złym. W zadziwiający sposób w tej grupie młodzi ludzie stwierdzili, że pomimo wszystko władza jest czymś pozytywnym, gdyż można z jej pomocą wiele osiągnąć i spowodować wiele zmian.

Później, po prezentacji filmów, podczas rundy ewaluacyjnej wróciliśmy do tematu władzy: przez kogo, w jaki sposób i dlaczego były podejmowane decyzje w waszych małych grupach? Jedna z grup, składająca się z dwóch chłopaków i jednej dziewczyny, podała w tym momencie przykład świadomego oraz znowu pozytywnego obchodzenia się z władzą, jako że podczas tworzenia ich filmu rolę dyrektora przejęła należąca do ich grupy dziewczyna: „Ona była wśród nas sama i nie chcieliśmy, żeby czuła się samotna“ – w ten sposób chłopcy argumentowali podział ról w ich grupce.

Gdy zakończyła się faza przygotowawcza i młodzież rozpoczęła pracę nad produkcją swoich filmów video, uczestnicy dosłownie „odżyli“. Pomysły wręcz z nich tryskały, młodzież śmiała się i żartowała. Wracając jeszcze raz do samodzielnie przez młodzież wybranych tematów, następująca kwestia wydawała nam się początkowo paradoksalna: jak można podczas tworzenia filmów video dotyczących tych przecież nieśmiesznych tematów tak dużo się śmiać? Młodzież bez wątplenia dobrze się bawiła podczas seminarium.

Gdy jedna z grupek 20 minut przed kolacją niechący skasowała na komputerze i tym samym zniszczyła połowę swojego filmu, myśleliśmy, że jutrzejszego dnia podczas prezentacji będziemy mieli tylko trzy filmy do obejrzenia. „Nie, ja w sumie nie muszę dziś jeść kolacji“ powiedział wtedy jeden z młodych mężczyzn z tej grupki, po czym drugi zapytał, czy mogliby zatrzymać klucze do sali seminaryjnej do następnego dnia. Grupa ta nie grała tego wieczora w piłkę, tylko dobrowolnie do godziny 23:00 pracowała dalej nad swoim filmem, następnie wcześniej rano

punktualnie o 07:30 kontynuowała jego kręcenie, a godzinę przez rozpoczęciem seminarium jeszcze go montowała. Praca nad filmem stanowiła dla nich najwidoczniej bardzo istotną kwestię.

Mimo tak krótkiego czasu, jaki mieliśmy do dyspozycji wszystkim uczestnikom udało się zrealizować swoje pomysły oraz przedstawić swoje tematy w sposób poruszający i obrazowy. Przeważająca większość uczestników wypowiadała się bardzo pozytywnie na temat tego seminarium, oto kilka ich wypowiedzi:



*W każdym z tych filmów jest ukryty jakiś morał.
Jestem dumny. Myślę, że dobrze byłoby
pokazać te filmy innym.
(Uczestnicy warsztatów pt. „CreaVideo – film
video jako możliwość wyrażenia siebie“)*



Bez narzucania młodzieży tematów dla tego seminarium, trzy z czterech małych grup pracowały za pomocą swoich filmów nad tematami, które mają bezpośredni związek z tematem dyskryminacji („Racizm“, „Z religii nie robi się żartów – ona jest prawdą“, „Samobójstwo“⁴). Czwarty film „Corruption“ – po polsku: Korupcja – kończy się słowami „Power of money“ – po polsku: Siła pieniądza – i demonstrowa w pośredni sposób społeczne struktury, które dyskryminują w kwestii dostępu do rynku pracy dane osoby ze względu na ich status społeczny (Kończące film sformułowanie brzmiało „We should stop corruption, because corruption oppresses the poor!“ – „Powinniśmy zatrzymać korupcję, bo korupcja uciska biednych!“). Również inne seminaria i warsztaty dla młodzieży z wcześniejszych projektów stale potwierdzają, że tematyka wykluczenia i dyskryminacji jest zagadnieniem zajmującym i poruszającym młodzież, która jednak często nie znajduje miejsca na refleksję, czy to w szkole, w domu albo w swoim najbliższym otoczeniu.

4 Film ten traktuje o młodym uchodźcy, którego ojciec został zamordowany w trakcie wojny domowej, a który to sam próbuje popełnić samobójstwo, gdy jego wniosek o azyl zostaje odrzucony. Młodzież wyjaśnia: samotność w tej sytuacji może doprowadzić do myśli samobójczych.

CreaVideo + metody Anti-Bias? – Podsumowanie i przemyślenia do zastosowania podczas kolejnych seminariów z młodzieżą

Patrząc teraz już z perspektywy czasu na to (niestety) do tej pory tylko raz przeprowadzone seminarium, myślę, że połączenie tych dwóch metod – CreaVideo oraz metod Anti-Bias – stanowi dobrą podstawę do pracy z młodzieżą nad tematem dyskryminacji na płaszczyźnie emocjonalnej i poznawczej oraz do wzmocnienia ich działań w razie doświadczeń z dyskryminacją w przyszłości.

Wstęp do tych warsztatów realizowany za pomocą metod Anti-Bias może uwrażliwić młodzież na różne formy uprzedzeń, na wynikające z nich wzorce zachowań oraz różne wskaźniki dyskryminacji. Poza tym w pracy z grupami młodzieży ze środowisk migracyjnych byłoby jeszcze wskazane uświadomienie oraz uwrażliwienie ich także na inne wskaźniki dyskryminacji, czyli nie tylko na dyskryminację ze względu na pochodzenie, kolor skóry, czy język, po to, aby młodzież mogła wykształcić w sobie zrozumienie oraz empatię również dla innych form dyskryminacji.

Praca nad filmami oraz następująca po niej ewaluacja będą stanowić w seminariach tego typu fazę konfrontacji z faktycznymi sytuacjami dyskryminowania. Na zakończenie warto by także wprowadzić fazę poświęconą możliwym opcjom co do podjęcia konkretnych działań w zaprezentowanych na filmach przypadkach dyskryminacji. Można by posłużyć się następującymi pytaniami: W jaki sposób ja reaguję na dyskryminację? Do kogo mogę się zwrócić? W jaki sposób mogę interweniować, gdy jestem świadkiem nierównego traktowania?



*Dostrzegłam, że mamy w sobie bardzo dużo potencjału. Jesteśmy kreatywni. W ten sposób możemy stworzyć lepszy świat.
(Uczestnik warsztatów pt. „CreaVideo – film video jako możliwość wyrażenia siebie“)*



W zależności od składu oraz wielkości grupy warsztaty dla młodzieży tego typu powinny trwać przynajmniej trzy, a najlepiej od czterech do pięciu dni po sześć godzin. Tym samym dobrze nadają się one jako temat dla całego tygodnia projektowego dla grup szkolnych albo jako propozycja dla pozaszkolnej pracy z młodzieżą.

W przypadku takich warsztatów nie należy jednak bagatelizować wymagań technicznych, jakie one ze sobą niosą: każda mała grupa składająca się z trzech lub czterech uczestników musi mieć do dyspozycji komputer lub notebooka, jak również kamerę video, wzgl. aparat fotograficzny z funkcją video, koniecznie z opcją zapisywania nagrania w formacie avi. Niezbędne są również głośniki, statywy, reflektory, przedłużacze oraz ewent. przebrania dla aktorów.

Trud ten jednak zdecydowanie się opłaca: połączenie tych dwóch metod w jedną wspólną koncepcję jest bez wątpienia godne polecenia, by w ten sposób zabrać młodzież w kreatywną i pełną emocji podróż do utopijnego świata wolnego od dyskryminacji i by niniejszym przyczynić się w pewien sposób do kształtowania ich kultury przeciwdziałania dyskryminacji.



Obiri Mokini (w imieniu Stowarzyszenia Cagintua e. V.)

❖ Feedback i podziękowania

Stowarzyszenie Cagintua e. V. jest bardzo wdzięczne za to, że RAA Brandenburg umożliwiła jego współpracownikowi Obiriemu Mokini wzięcie udziału w unijnym projekcie „Education against Discrimination”. Fakt ten uważamy za akt docenienia naszej pracy.

W ramach tego projektu udało mi się nie tylko osobiście zdobyć wartościowe doświadczenie i wiele się nauczyć, lecz także przekazać pozyskane informacje, kontakty, itp. dalej do naszego Stowarzyszenia, wzgl. rozpowszechnić je także w regionie. Pomogło nam to w naszych kampaniach i inicjatywach zarówno na płaszczyźnie lokalnej, jak i ponadregionalnej. Jest to dla nas szczególnie ważne, jako że Stowarzyszenie Cagintua e. V., jako mała organizacja pozarządowa, prawie w ogóle nie może pozwolić sobie na promocję, a jeżeli już, to tylko poprzez nasze seminaria, konferencje i ulotki. Dlatego też tak istotne były dla nas owe międzynarodowe konferencje, kontakty i spotkania, które otworzyły przed naszym Stowarzyszeniem nowe perspektywy.

Również na płaszczyźnie lokalnej cały kontekst projektu miał pozytywny wydźwięk. W ramach organizowanej i realizowanej przez nas konferencji „Migranci i miasto Hennigsdorf” mogliśmy polegać na wsparciu i pomocy doradczej ze strony organizatora projektu RAA Brandenburg, a w szczególności dziękujemy Panu Steffenowi Kanis, pracującemu przy realizacji projektu, za jego cierpliwość, nawet w nieprzewidywalnie trudnych sytuacjach życiowych. Nasz udział w projekcie zarówno poszerzył naszą wiedzę i wzmocnił naszą siłę, jak również rozpowszechnił naszą organizację w Europie. Życzylibyśmy sobie, by projekty tego rodzaju były kontynuowane.

Chciałbym także przekazać serdeczne podziękowania dla wszystkich uczestników za to, że odwiedzili miejsce inicjatywy „Drzewka Równości” w Bad Belzig.

Dr hab. Barbara Weigl, prof. APS
Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie

... ❖ Czy zmieniać dyskryminującą większość czy dyskryminowaną mniejszość?

Psychologiczne przesłanki zmiany postaw społecznych

– Wyciąg z oryginalnego wystąpienia * –

Przyglądając się zjawisku dyskryminacji, jakkolwiek rozumianej, warto zastanowić się nad pytaniem, które stawia mi wielu praktyków chcących mu przeciwdziałać – czy należy skupić swoją energię na dyskryminującej większości czy dyskryminowanej mniejszości? Który kierunek obrać? Co należy uwzględnić planując strategie działań anty-dyskryminacyjnych i anty-uprzedzeniowych?

Psychologowie często dyskutują o prawie do wpływania na postawy innych ludzi i o etycznych granicach zmiany, którą można wywołać w człowieku przy użyciu procedur psychologicznych. Oddziaływanie psychologiczne jako leczenie odczuwanego subiektywnie dyskomfortu czyli psychoterapia nie budzą niczyich zastrzeżeń. Inaczej rzecz się ma z używaniem psychologicznej wiedzy dla wywołania wpływu społecznego. Tu wątpliwości budzi cel i intencja: czy oddziaływanie zakłada szacunek dla autonomii jednostki czy jest manipulacją?

Mniejszość, wyodrębniona wedle jakiegoś kryterium (najczęściej liczebnego, chociaż niekoniecznie) jest

zwykle znacząco słabsza od większości, a więc jest łatwym obiektem trwałego złego traktowania.

Asymetria postaw

Ciekawą obserwacją potwierdzoną wynikami badań społecznych jest szczególnie związek pomiędzy wykształceniem a otwartością wobec grup obcych. W grupach większościowych wykształcenie koreluje dodatnio z poziomem otwartości i deklaracjami o akceptacji mniejszości. Im bardziej wykształceni liderzy grup większościowych, tym większa jest ich gotowość do kontaktu i współpracy z przedstawicielami mniejszości.

Inna prawidłowość rysuje się w grupach mniejszościowych. Tam wykształcenie nie powoduje znaczącego wzrostu otwartości liderów na kontakt z dominującą większością. Wykształceni przedstawiciele mniejszości stają się często zdeterminowanymi obrońcami praw swojej wspólnoty. Budując pozycję swojej grupy świadomie podkreślają jej specyficzną

* Wyciąg z wykładu specjalisty wygłoszonego na konferencji „Razem silniejsi wobec dyskryminacji” (p. wyjaśnienia na str. 25).



tożsamość i poczucie odrębności. Skutkuje to niekiedy „syndromem obłożonej twierdzy”, utrudniającym nawiązanie kooperatywnego kontaktu w sytuacji niewielkiego nawet konfliktu obydwu grup.

Psychologiczne reguły modyfikacji postaw społecznych

Planując strategię działań anty-dyskryminacyjnych i anty-uprzedzeniowych można oprzeć się na kilku mechanizmach psychologicznych użytecznych przy próbach modyfikacji postaw.

Najbardziej znanym sposobem zmiany negatywnego stereotypu w kierunku obrazu bardziej neutralnego jest poszerzenie wiedzy o grupie obcej. Często (choć nie zawsze) negatywne postawy wobec innych są efektem braku informacji, nieznanomości, niezrozumienia. Obrazowe stwierdzenie „stereotypy tworzą się w pustce poznawczej” ma swoje ugruntowane podstawy. Stopniowe dostarczanie nowych, pozytywnych (niezgodnych z treścią negatywnego stereotypu) bądź neutralnych (obocznych, nie dotyczących istoty stereotypu) informacji poszerza i różnicuje obraz grupy obcej. Pozwala na bardziej wielowymiarowe myślenie o przedstawicielach obcej grupy, umożliwia (choć nie gwarantuje!) indywidualizację ocen i opinii. Stereotyp innej grupy można poprzez nowe informacje „rozcieńczyć” bądź osłabić zgodnie z regułą „kropla draży skałę”.

Innym, poznawczym zabiegiem jest powodowanie zmian w postrzeganiu relacji między grupami – własną i obcą. Poprzez różne zabiegi edukacyjne można zmniejszać wyrazistość różnic międzygrupowych, a także użyteczność negatywnych aspektów oceny grupy obcej. Komplementarnym zabiegiem angażującym zarówno mechanizmy poznawcze, jak emocjonalne jest podkreślanie podobieństw międzygrupowych oraz zwiększanie użyteczności wy-

branych, pozytywnych własności grupy mieszczących się w jej stereotypie (np. umiłowanie wolności – ważne w stereotypie Romów, a także innych narodowości). Opierając się na uwypuklaniu pozytywnych wymiarów lub cech można próbować też tworzyć poczucie nowej, wspólnej tożsamości grupowej.

Trzecią grupą strategii polepszających relacje międzygrupowe jest odwołanie się do pozytywnego kontaktu. Nie każdy kontakt między zwaśnionymi stronami może polepszyć relacje. Kontakt taki musi być starannie przygotowany. Czasami faza przygotowawcza trwa wiele tygodni i musi spełniać kilka, niezbędnych warunków. Powinno to być spotkanie odwołujące się do nadrzędnego celu lub zadania. Powinno zapewniać pozytywne konsekwencje emocjonalne wszystkim uczestnikom. Dobrze jest, gdy uczestnicy świadomie godzą się na spotkanie. Szczególnie ciekawe są konsekwencje kontaktu „personalizującego”, indywidualnego. Może się zdarzyć, że spotkanie osobiste przynosi uczestnikom satysfakcję, ale traktowane jest jako zdarzenie szczególne, wyjątek. Pozytywne przeżycie nie przynosi wtedy efektu międzygrupowego. Innym interesującym sposobem zastosowania „hipotezy kontaktu” dla polepszenia obrazu obcej grupy jest kontakt symboliczny, wyobrażeniowy. Zamiast aranżować rzeczywiste spotkania międzygrupowe, które często nie są możliwe lub bardzo trudne oraz kosztowne – można odwołać się do procedury wizualizacji i mechanizmu dostępności psychicznej. Doświadczenia edukacyjne autorki tekstu i wyniki eksperymentów laboratoryjnych potwierdziły skuteczność takich symbolicznych zabiegów dla polepszenia obrazu grup spostrzeganych uprzednio jako wrogie lub nieatrakcyjne.

Akcje afirmacyjne

W niniejszym fragmencie zajmę się ryzykiem związanym z tzw. akcjami afirmacyjnymi, tworzonymi

z myślą polepszania warunków życia grup o gorszym statusie. Idea działań systemowych, nastawionych na wyrównywanie szans rozwojowych lub zmniejszanie dyskryminacji wybranych grup społecznych jest oczywiście słuszną. Akcje afirmacyjne (przywileje przyznawane grupie dyskryminowanej lub jednostkom z powodu przynależności do tej grupy) wiążą się jednak z ryzykiem małej skuteczności, a nawet pogorszenia pozycji grupy lub jednostek, których dotyczą. Co niebezpiecznego może się zdarzyć? Po pierwsze, ustalona struktura społeczna i struktura władzy danej wspólnoty zostaje zewnątrznie, odgórnie naruszona, co może wywołać nowe napięcia wewnątrzgrupowe. Po drugie, grupa większościowa może potraktować akcje jako uzasadnienie i upewnienie się w postrzeganej dotychczas nierówności i „dowiedzionej” niepełnowartościowości grupy będącej podmiotem akcji afirmacyjnej. Kolejno, grupa mniejszościowa może obniżyć ocenę własnej wspólnoty, a nawet deprecjonować swoją grupę jako potrzebującą zewnętrznego wsparcia i pomocy. Silniejsi, dobrze funkcjonujący przedstawiciele grupy mniejszościowej mogą chcieć „wyprzeć się” własnej grupy, próbować odejść ze swojej społeczności. Tak więc, planując i wdrażając akcje afirmacyjne powinniśmy być świadomi powyższych zagrożeń.

Strategie pomocne mniejszościom w relacjach z przedstawicielami większości

Można sformułować kilka wskazówek pomocnych przedstawicielom i liderom dyskryminowanych mniejszości w rozmowach, negocjacjach, dochodzeniu swoich praw podczas kontaktów z przedstawicielami dominującej większości. Najważniejsze „sposoby”, to:

- uwypuklanie wyrazistości akceptowanej społecznie i kulturowo, pożądanego obrazu grupy własnej (przykładowo umiłowanie wolności u Romów)
- podkreślanie przez przedstawiciela mniejszości współzależności pomiędzy grupami mniejszościową i większością („*aby zmniejszyć napięcia musimy działać razem*“)
- zachęcanie życzliwych przedstawicieli większości do utożsamiania się z grupą mniejszościową (odwoływanie się do empatii rozmówcy, do prób „wejścia w cudzą skórę“)
- odwoływanie się do pozytywnego autowizerunku grupy większościowej („*taka jest Pani życzliwa*“, „*jest Pan naprawdę bezstronnym urzędnikiem*“)
- aktywizowanie uniwersalnych, uznanych wartości, np. poczucia sprawiedliwości, obowiązku
- asertywność, akcentowanie konieczności uzasadniania podejmowanych i dyskutowanych decyzji.



Konkluzje

Dyskryminacja napiętnowanych, wybranych jednostek i grup jest złem społecznym. Przeciwdziałanie różnym formom dyskryminacji może i powinno się odbywać na wielu płaszczyznach: politycznej, medialnej, edukacyjnej, duszpasterskiej, artystycznej i innych. Istnieje psychologiczna wiedza pozwalająca planować skuteczne działania anty-dyskryminacyjne. Działania te muszą się odwoływać do obydwu grup, dyskryminującej i dyskryminowanej. Przedstawiciele grupy skłonnej do uprzedzeń powinni uczyć się uwewnętrzniania norm nakazujących szacunek dla innych, empatii, zauważania podobieństwa innych ludzi do siebie, przyjmowania perspektywy grup odmiennych, negocjowania interesów i wartości, poszerzania wiedzy na temat różnorodności kultur, w tym grup stereotypizowanych. Grupy dyskryminowane muszą wypracowywać strategie utrwalania i pokazywania własnej wartości i siły, uznawać i ćwiczyć umiejętności komunikacyjne i mediacyjne, szukać sprzymierzeńców wśród przedstawicieli większości, znać i rozumieć normy oraz styl zachowania grupy większościowej.

Próby zmiany relacji pomiędzy zantagonizowanymi i nie ufającymi sobie grupami, bez udziału tych grup muszą być skazane na niepowodzenie.

... ❖ Autorki/Autorzy tekstów oraz współpracownicy projektu

Autorki/Autorzy tekstów w niniejszej publikacji:

Katrin Alban

Dyplomowana politolog specjalizująca się w politycznej edukacji dorosłych oraz pracy nad rozwojem zespołów, coach. Od 1995 roku niezależna trenerka i doradca w zakresie politycznej i międzynarodowej edukacji młodzieży i dorosłych, główne pola jej działalności to interkulturowe uczenie się, inkluzja, wsparcie procesów partycypacyjnych, komunikacja, jak również międzynarodowe zarządzanie projektami. Rozwinęła koncepcję „CreaVideo – film video jako sposób na empowerment oraz refleksję nad partycypacyjnymi procesami grupowymi”, wspólnie z R. Wendenburg. Koordynatorka projektu „Education against Discrimination” w Andaluzji (Hiszpania) z ramienia Stowarzyszenia Intercultural life.

Manuela Pliźga-Jonarska LLB

Trenerka mediacji, kompetencji międzykulturowych, mediatorka. Z wykształcenia prawniczka – studiowała w Polsce, Niemczech i Australii. Specjalizacja w rozwiązywaniu konfliktów, w tym rodzinnych i międzykulturowych, oraz nauczaniu tolerancji (m.in. ukończyła szkolenia dla trenerów Betzavta organizowane przez Centrum für angewandte Politikforschung przy Uniwersytecie w Monachium). Od 2007 nauczyciel akademicki w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej, gdzie prowadzi m.in. autorskie zajęcia „Ambasadorzy Tolerancji”, moduł „Mediacje międzykulturowe” oraz zajęcia na studiach podyplomowych z mediacji. Koordynatorka projektu „Education Against Discrimination” na Dolnym Śląsku (Polska) z ramienia SWPS.

Obiri Mokini

Dziennikarz, uchodźca polityczny z Afryki (Nigerii), obecnie honorowy Przewodniczący Stowarzyszenia Cagintua e. V. (Campaign for Government of International Unity in Africa) w Bad Belzig/Powiat Potsdam-Mittelmark, działającego na rzecz przeciwdziałania ucieczkom oraz zapobiegania ich przyczynom w Afryce (www.cagintua.de). Obiri Mokini od lat broni interesów i angażuje się w sprawy uchodźców oraz migrantów w Brandenburgii. Między innymi zainicjował posadzenie „Drzewka Równości” w Bad Belzig (p. sprawozdanie na stronie internetowej Stowarzyszenia Rady ds. Migracji i Integracji Kraju Związkowego Brandenburgii e. V.: www.migranten-in-brandenburg.de > Organisationen [Organizacje] > Cagintua e. V. > Aktivitäten [Działania] Uczestnik projektu „Education against Discrimination” 2010.



Noemí González Carballés

Absolwentka antropologii społecznej i kulturoznawstwa, pracownica socjalna, zajmowała się pracą z imigrantami w różnych instytucjach, między innymi: Instituto Municipal para la Formación y el Empleo (Miejskim Instytucie Kształcenia i Zatrudnienia) przy Urzędzie Miasta Grenady, przedstawicielstwie rządu Hiszpanii w Kadyksie, stowarzyszeniu Almería Acoge i ambasadzie Hiszpanii w Urugwaju. Specjalistka w zakresie gender i rozwoju na terenach wiejskich. Jest w trakcie pisania pracy doktorskiej, poświęconej gender, pokrewieństwu społecznemu i globalizacji. Uczestniczka projektu „Education against Discrimination”.

Alfred Roos

Dyplomowany politolog i teolog, od 2001 kierownik RAA Brandenburg, jak również od czasu jego powstania w 1997 roku przez 15 lat członek Zarządu i zastępca Przewodniczącego brandenburskiego Sojuszu Akcji Przeciwno Przemocy, Skrajnej Prawicy i Wrogości Wobec Obcych (Brandenburgisches Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit).

Dina Ulrich

Dyplomowana ekonomistka, ukończyła także studia podyplomowe Master of European Studies, mediatorka i trenerka Anti-Bias. Od 2006 pracuje w RAA Brandenburg; m.in. obecnie kierowniczką projektu „Empowerment i wsparcie partycypacji obywateli państw trzecich w niemieckich nowych krajach związkowych” („Empowerment und Partizipationsförderung für Drittstaatenangehörige in den neuen Bundesländern II - EmPa II”). Główne dziedziny jej merytorycznej pracy to praca antydyskryminacyjna, doradztwo i wsparcie projektów integracyjnych oraz kursy doszkalające z zakresu „Anti-Bias”, komunikacji międzykulturowej i konstruktywnego rozwiązywania konfliktów. Koordynatorka projektu „Education against Discrimination” w Brandenburgii (Niemcy) z ramienia RAA Brandenburg, jak również zastępca kierowniczki projektu Julii Vollmer, podczas jej urlopu wychowawczego.

Julia Vollmer

Dyplomowana pedagog, specjalizująca się w dziedzinie edukacji dorosłych i edukacji międzykulturowej, od 2009 roku pracuje w RAA Brandenburg przy różnych projektach na stanowisku kierownika projektów. Obszary jej merytorycznej pracy to międzykulturowe procesy edukacyjne i procesy integracyjne, współpraca z rodzicami w przedszkolach i żłobkach oraz praca antydyskryminacyjna. Posiada także dodatkowe kwalifikacje jako trenerka Anti-Bias. Kierowniczką projektu „Education against Discrimination”. Pomiędzy 10.2011 a 10.2012 na urlopie wychowawczym.

Dr hab. Barbara Weigl, prof. APS

Psycholog, naukowiec, działaczka społeczna, autorka licznych publikacji dotyczących przeciwdziałania dyskryminacji, w szczególności wobec Romów. Zainteresowania zawodowe: społeczna psychologia rozwoju; psychologiczne prawidłowości modyfikacji uprzedzeń i konfliktów międzygrupowych; psychoedukacja. Dyrektor Instytutu

Psychologii Stosowanej w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie. Redaktor naczelna czasopisma „Psychologia Wychowawcza”. Wielokrotnie wyróżniona, m.in. Wyróżnienie Niezależnej Fundacji Popierania Kultury Polskiej POLCUL za pracę na rzecz tolerancji w środowiskach edukacyjnych i wielokulturowych, Medal Zasłużony dla Tolerancji przyznany przez Fundację Ekumeniczną TOLERANCJA. Referentka podczas polsko-niemiecko-hiszpańskiej konferencji projektowej „Razem silniejsi wobec dyskryminacji” w dniach 15.-16.03.2012 we Wrocławiu.

Regina Wendenburg

Nauczycielka w dziedzinie środowiska i alternatywnej turystyki, od 1998 niezależna trenerka w zakresie interkulturowej i politycznej edukacji młodzieży, jak również kierowniczką międzynarodowych projektów edukacyjnych, Prezes Zarządu Stowarzyszenia Intercultural life w Grenadzie (Hiszpania). Główne obszary jej pracy merytorycznej to partycypacja młodzieży, empowerment grup znajdujących się w trudnych sytuacjach społecznych, rozwój terenów wiejskich i nowe media. Rozwinęła koncepcję „CreaVideo - film video jako sposób na empowerment oraz refleksję nad partycypacyjnymi procesami grupowymi”, wspólnie z K. Alban. Wsparcie koordynacji projektu „Education against Discrimination” w Andaluzji w Stowarzyszeniu Intercultural life.

Dalsi współpracownicy projektu

- **Axel Bremermann**, dypl. politolog, RAA Brandenburg. Wspierał projekt poprzez współorganizację i współrealizację wydarzeń na płaszczyźnie lokalnej w Brandenburgii.
- **Angela Fleischer-Wetzel**, pedagog społeczna, posiada dodatkowe kwalifikacje jako mediatorka, trenerka w zakresie edukacji dorosłych oraz trenerka Anti-Bias, RAA Brandenburg. Wspierała projekt poprzez współorganizację i współrealizację wydarzeń na płaszczyźnie lokalnej w Brandenburgii, jak również w zakresie redagowania sprawozdania ewaluacyjnego.
- **Steffen Kanis**, dypl. politolog, dypl. pedagog, referent ds. edukacji oraz prowadzący podczas międzynarodowych seminariów/spotkań oraz mediator. W okresie od 10.2011 do 08.2012 koordynator w Brandenburgii (Niemcy).
- **Silke van Kempen**, pedagog M.A., RAA Brandenburg. Wspierała projekt poprzez redakcję niniejszej broszury oraz współorganizację i współrealizację wydarzeń/inicjatyw.
- **Daniela Ibsch**, dypl. specjalistka ds. administracji publicznej, RAA Brandenburg. Wspierała projekt w zakresie zarządzania finansami oraz w sprawach personalnych.