

Fundacja na Rzecz Dwujęzyczności



Scenariusz warsztatów integracyjnych

Jak się żyje razem, kiedy każdy ma rację?



Ministerstwo
Edukacji Narodowej

Projekt dofinansowany ze środków budżetu państwa, przyznanych przez Ministra Edukacji w ramach programu Nasze tradycje.

Autorka	Magdalena Bogusławska	
Grupa docelowa	młodzież i młodzi dorośli, uczestnicy warsztatów integracyjnych, w tym osoby z doświadczeniem migracji i uchodźstwa oraz osoby z lokalnej społeczności.	
Rodzaj zajęć, przedmiot	Zajęcia integracyjne	
Temat, tytuł	Jak się żyje razem, kiedy każdy ma rację?	
Słowa kluczowe	integracja międzykulturowa, konflikt i kompromis, komunikacja, język jako narzędzie relacji, frazeologizmy	
Krótki opis zajęć	Zajęcia integracyjne dla grup wielokulturowych, oparte na związkach frazeologicznych z publikacji <i>Między słowami</i> . Uczestnicy, pracując wspólnie na konkretnych przykładach językowych, analizują, w jaki sposób język opisuje i reguluje sytuacje niezgody, konfliktu oraz kompromisu w relacjach międzyludzkich. Celem warsztatu jest stworzenie przestrzeni do rozmowy o różnicy perspektyw oraz poszukiwaniu sposobów dochodzenia do porozumienia i współistnienia w grupie, w której każdy może mieć swoją rację.	
Czas trwania	90 – 120 minut	
Cele zajęć	CEL 1. Umożliwienie uczestnikom wspólnej refleksji nad tym, w jaki sposób język, a w szczególności związki frazeologiczne, opisuje i reguluje sytuacje niezgody, konfliktu i kompromisu w relacjach międzyludzkich. CEL 2. Rozwijanie umiejętności rozpoznawania różnych perspektyw widzenia sytuacji w grupie wielokulturowej oraz rozumienia, że odmienne punkty widzenia nie muszą prowadzić do konfliktu. CEL 3. Wspieranie uczestników w poszukiwaniu sposobów dochodzenia do porozumienia w sytuacjach, w których pojawiają się sprzeczne racje lub interesy.	
Kryteria sukcesu, efekty uczenia się	Po zajęciach uczestnicy: KS 1. wyjaśniają, jak wybrane przysłowia i związki frazeologiczne opisują lub regulują sytuacje niezgody, konfliktu i kompromisu w relacjach międzyludzkich, KS 2. wskazują różne punkty widzenia w tej samej sytuacji i wyjaśniają, dlaczego różnice zdań nie muszą prowadzić do konfliktu, KS 3. wskazują sposoby reagowania językowego, które sprzyjają podtrzymaniu relacji i rozmowy w sytuacji sprzecznych racji lub interesów.	Powiązanie z celami C 1. z KS 1. C 2. z KS 2. C 3. z KS 3.
Metody, techniki, formy pracy	dyskusja moderowana, praca w parach i małych grupach, analiza sytuacji, refleksja indywidualna	

STRUKTURA ZAJĘĆ

Aktywność	Czas trwania	Czynności osoby prowadzącej	Czynności uczestników	Niezbędne materiały i sprzęt
Wprowadzenie i integracja grupy	15 minut	Osoba prowadząca wita uczestników i krótko przedstawia temat warsztatu. Wyjaśnia, że celem zajęć jest wspólna refleksja nad tym, jak ludzie funkcjonują w grupie, gdy pojawiają się różnice zdań. Następnie zaprasza uczestników do krótkiej aktywności integracyjnej. Zadaje pytanie otwierające, np. <i>W jakich codziennych sytuacjach ludzie najczęściej upierają się przy swojej racji?</i> Ćwiczenie pozwala uruchomić doświadczenia wszystkich uczestników, pokazać, że temat dotyczy zarówno Polaków, jak i osób z innych kultur oraz stworzyć bezpieczną przestrzeń do dalszej pracy warsztatowej.	Uczestnicy podają przykłady z życia codziennego, a prowadzący zapisuje je na tablicy w formie haseł.	
Wprowadzenie materiału językowego	15 minut	Osoba prowadząca informuje uczestników, że będą pracować z wybranymi związkami frazeologicznymi z publikacji Między słowami, które odnoszą się do sytuacji niezgody, napięcia i kompromisu w relacjach międzyludzkich. Podkreśla, że celem pracy jest przyjrzenie się temu, jak te wyrażenia funkcjonują w relacjach między ludźmi i prezentuje (na kartach lub slajdzie) następujące związki frazeologiczne: • I wilk syty, i owca cała. • Dolewać oliwy do ognia. • Cicho jak makiem zasiał. • Chować głowę w piasek. • Być jak piąte koło u wozu. • Zamiatąć pod dywan. • Nie owijać w bawełnę. Osoba prowadząca upewnia się, że wszyscy rozumieją zarówno sens dosłowny, jak i metaforyczny frazeologizmów, w razie potrzeby wyjaśnia. Następnie zaprasza do pracy w parach. Każda para wybiera dwa frazeologizmy i odpowiada na pytanie: <i>W jakiej sytuacji między osobami z różnych kultur ktoś mógłby użyć tego powiedzenia?</i> Osoba prowadząca zaprasza pary do przedstawienia przykładów. Zapisuje je na tablicy w skróconej formie, dbając o to, by pojawiły się różne typy sytuacji (konflikt, napięcie, kompromis, unikanie rozmowy). Etap ten służy wspólnemu osadzeniu frazeologizmów w doświadczeniu uczestników i przygotowuje grupę do dalszej, pogłębionej pracy nad ich funkcją w komunikacji w kontekście trudnych sytuacji.	Uczestnicy zapisują po jednym przykładzie sytuacji do każdego frazeologizmu, a następnie prezentują je przed grupą.	Karty lub slajdy z frazeologizmami

Analiza funkcji frazeologizmów w relacjach międzyludzkich	20 minut	Osoba prowadząca mówi, że uczestnicy przyjrzą się teraz temu, jaką funkcję pełnią wybrane frazeologizmy w sytuacjach napięcia, braku zgody czy konfliktu, jak wpływają na daną sytuację i jaki mogą mieć wpływ na dalszy przebieg rozmowy. Podkreśla, że to samo powiedzenie może działać różnie w zależności od kontekstu, relacji między rozmówcami i sytuacji, w jakiej zostanie użyte. Łączy uczestników w małe grupy (3–4 osoby) i rozdaje im karty z frazeologizmami. Prosi, aby każda grupa wybrała trzy wyrażenia i omówiła je, odpowiadając na pytania: • <i>Co dzieje się między ludźmi, kiedy ktoś używa tego powiedzenia?</i> • <i>Czy przytoczenie danego przysłowia/idiomu może łagodzić napięcie, czy raczej je wzmacniać? Kiedy tak może się stać? Czy może zamykać rozmowę, czy zapraszać do dalszej rozmowy?</i> Osoba prowadząca krąży między grupami, pyta o konkretne sytuacje i pilnuje, aby rozmowa dotyczyła relacji i komunikacji, a nie ocen osób czy kultur. Po zakończeniu pracy w grupach zaprasza do omówienia wyników pracy na forum. Zapisuje na tablicy wnioski grup, porządkując je według kategorii (np. łagodzenie napięcia, eskalowanie, unikanie rozmowy, szukanie kompromisu). Następnie prosi uczestników, aby przeczytali zapisane hasła z poszczególnych kategorii. Zachęca do rozmowy na temat tego, co kategorie oraz zapisane obserwacje mogą nam powiedzieć o reakcjach ludzi w sytuacjach napięcia czy konfliktu. Jeśli obserwacje uczestników są zróżnicowane, osoba prowadząca podkreśla to, mówiąc, że to samo powiedzenie może być różnie rozumiane i pełnić odmienne funkcje w zależności od kontekstu, relacji między rozmówcami oraz doświadczeń uczestników. Jeśli natomiast wnioski są mało zróżnicowane i powtarzalne, osoba prowadząca nazywa to wprost i zaznacza, że grupa dostrzegła tylko część możliwych kontekstów użycia tych frazeologizmów. Następnie proponuje krótkie poszerzenie perspektywy, podając lub prowokując inne możliwe sytuacje, w których to samo powiedzenie mogłoby zadziałać inaczej (np. w innej relacji, przy innej hierarchii, w mniej lub bardziej formalnym kontekście). Zadaje pytania typu: <i>Czy odbiór danego frazeologizmu byłby inny, gdyby powiedział je przełożony, a inny, gdyby powiedział je kolega? Czy moment, w którym przysłowie lub idiom zostaje wypowiedziany, może zmieniać jego odbiór?</i> Następnie osoba prowadząca kieruje uwagę uczestników na kontekst grupy wielokulturowej. Zwraca uwagę, że różnice w interpretacji funkcji tych samych frazeologizmów mogą wynikać nie tylko z indywidualnych doświadczeń, lecz także z odmiennych norm komunikacyjnych i kodów kulturowych. Zachęca uczestników do refleksji, co może się zmienić w relacji, gdy wiemy, że druga osoba patrzy na sytuację inaczej, ale niekoniecznie przeciwko nam, w jaki sposób rozumienie różnych perspektyw może pomóc relacjom w grupie złożonej z osób z różnych kultur? Podsumowując, podkreśla, że rozpoznanie i nazwanie różnicy perspektyw jest pierwszym krokiem do uniknięcia eskalacji napięć i stworzenia przestrzeni do rozmowy, nawet wtedy, gdy nie ma pełnej zgody między rozmówcami.	Uczestnicy zapisują swoje obserwacje w (np. uspokaja, zaostrza konflikt, unika problemu, szuka kompromisu, itp.), następnie prezentują efekty swojej pracy na forum.	karty z zapisanymi frazeologizmami
---	-----------------	---	---	---

Wykorzystanie frazeologizmów w budowaniu porozumienia	20 minut	Osoba prowadząca łączy uczestników w pary lub małe grupy (3–4 osoby) i rozdaje opisy sytuacji problemowych (załącznik 1). Wyjaśnia, że zadaniem grup będzie przyjrzenie się konkretnej sytuacji z perspektywy komunikacji i relacji, a nie oceny bohaterów. Prosi uczestników, aby: • wskazali, który z poznanych frazeologizmów mógłby zostać użyty w danej sytuacji, • zastanowili się, czy ich użycie sprzyjałoby porozumieniu, czy raczej pogłębiało napięcie, • zaproponowali alternatywny sposób wypowiedzi, który mógłby zwiększyć szansę na rozmowę i współistnienie, nawet jeśli racje stron pozostają różne, • rozważyli, w jakim stopniu reakcje bohaterów wynikają z norm kulturowych, a w jakim z indywidualnych doświadczeń. Osoba prowadząca przypomina, że celem ćwiczenia nie jest znalezienie „idealnego rozwiązania”, lecz uświadomienie sobie, jak język może otwierać lub zamykać przestrzeń dialogu. Po zakończeniu pracy zaprasza grupy do zaprezentowania swoich propozycji, dopytując o kontekst, relacje między bohaterami case’ów i moment użycia danego sformułowania. Podkreśla, że znaczenie wypowiedzi zależy nie tylko od słów, lecz także od intencji, relacji i sytuacji, w której padają. Następnie osoba prowadząca podsumowuje ćwiczenie. Może powiedzieć m.in., że w wielu przedstawionych sytuacjach napięcie pojawiało się nie dlatego, że ludzie mieli odmienne racje, lecz dlatego, że ktoś czuł się niesłuchany, pomijany lub niezrozumiany; część reakcji językowych miała charakter obronny i była próbą ochrony własnej pozycji lub granic, a nie atakiem na drugą osobę; pojawiały się również przykłady pokazujące, że wycofanie się z rozmowy bywa sposobem radzenia sobie z trudnością, choć pozostawia problem nierozwiązany. Tutaj warto podkreślić, że język zawsze pełni określoną funkcję w relacji. Może zamykać rozmowę albo tworzyć przestrzeń do jej kontynuowania, nawet wtedy, gdy strony nie dochodzą do porozumienia. Nawiązując do kontekstu grupy wielokulturowej warto też zwrócić uwagę, że różnice w odbiorze tych samych wypowiedzi mogą wynikać z odmiennych doświadczeń, norm komunikacyjnych i oczekiwań. Świadomość tych różnic nie oznacza rezygnacji z własnej racji, lecz może pomóc w uniknięciu eskalacji napięcia. Funkcjonowanie razem w sytuacji, gdy „każdy ma rację”, polega nie na przekonywaniu innych do swojego punktu widzenia, lecz na podejmowaniu decyzji, jak chcemy rozmawiać i współistnieć mimo różnic.	Uczestnicy analizują swój <i>case</i>, zapisują obserwacje i przygotowują wypowiedź wspierającą porozumienie w analizowanej sytuacji, a następnie prezentują na forum. Na koniec słuchają podsumowania i – jeśli chcą – komentują je.	załącznik 1.
---	-----------------	---	--	---------------------

Praca refleksyjna: „Jedno zdanie, które zmienia kierunek rozmowy”	15 minut	Osoba prowadząca zaprasza uczestników do indywidualnej refleksji nad językiem, którego używają w sytuacjach różnicy zdań. Prosi, aby każdy zapisał zdanie, które mógłby lub mogłaby powiedzieć, gdy druga osoba ma inną rację, a jednocześnie zależy mu lub jej na podtrzymaniu relacji i uniknięciu eskalacji napięcia. Po zakończeniu pracy indywidualnej zaprasza chętne osoby do odczytania swoich zdań. W miarę potrzeb zapisuje wybrane wypowiedzi na tablicy, nazywając je „językowymi mostami” i zwraca uwagę na ich funkcję w relacji, a nie na ich poprawność czy skuteczność.	Uczestnicy pracują indywidualnie, zapisując swoje zdania. Chętne osoby dzielą się nimi na forum; pozostali słuchają.	
Podsumowanie	15 minut	Osoba prowadząca zaprasza uczestników do krótkiej refleksji, prosząc, aby każdy odpowiedział na pytanie: Co zabieram ze sobą z tego warsztatu? Po chwili dziękuje uczestnikom za obecność, uważność i zaangażowanie.	Uczestnicy dzielą się swoimi refleksjami lub, jeśli wolą, słuchają wypowiedzi innych.	
Metody monitorowania osiągnięć uczestników		Nie dotyczy.		
Lista ewentualnych dodatkowych źródeł, materiałów		Dostępne w sieci materiały edukacyjne i metodyczne dotyczące komunikacji międzykulturowej oraz pracy w grupach zróżnicowanych kulturowo według zainteresowań osoby prowadzącej i specyfiki grupy, z którą pracuje.		
Możliwe sposoby indywidualizacji pracy		dobrowolność wypowiedzi uczestników; możliwość pracy w różnych formach, elastyczny podział ról w grupie; dostosowanie języka i tempa pracy do potrzeb uczestników; indywidualne wsparcie prowadzącego w trakcie zajęć		
Jakie potencjalne trudności można napotkać, prowadząc zajęcia? Jak im zaradzić?				
Mogą pojawić się: opór uczestników wobec tematu, silne emocje, dominiowanie dyskusji przez pojedyncze osoby.		Można im zaradzić poprzez jasne ustalenie zasad dialogu, aktywne moderowanie dyskusji, pracę w małych grupach, porządkowanie pojęć na konkretnych przykładach oraz zapewnienie uczestnikom poczucia bezpieczeństwa i dobrowolności wypowiedzi.		

Załącznik 1.

KARTA 1.

Opis sytuacji: W centrum integracji trwają przygotowania do spotkania dla mieszkańców dzielnicy. Anna (Polska) odpowiada za organizację wydarzenia i zależy jej na jasno rozpisanym harmonogramie: oficjalne powitanie, prezentacje, a na końcu poczęstunek. Leila (Syria) proponuje bardziej swobodną formę bez oficjalnych przemówień, sztywnego planu, z muzyką, jedzeniem z różnych krajów i przestrzenią do nieformalnych rozmów. Podczas spotkania organizacyjnego dziewczyny dyskutują, każda strona przedstawia swoje argumenty. W końcu grupa ustala, że wydarzenie będzie miało dwie części: na początku krótką, oficjalną oraz luźniejszą, po przerwie. Po zakończeniu spotkania zarówno Anna, jak i Leila mają poczucie, że musiały zrezygnować ze swojej wizji. Wydarzenie może się odbyć, żadna z dziewczyn nie wychodzi z poczuciem przegranej, ale nie czuje pełnej satysfakcji z przyjętego rozwiązania.

KARTA 2.

Opis sytuacji: W międzynarodowej grupie studentów przygotowujących wspólną prezentację narasta napięcie wokół podziału pracy. Pavel (Czechy) uważa, że zrobił więcej niż pozostali i mówi o tym wprost. Amina (Maroko) odpowiada, że wszyscy mieli swoje zadania i nie ma sensu liczyć godzin. Rozmowa jest nerwowa, ale jeszcze kontrolowana. W pewnym momencie Kuba (Polska), który dotąd się nie odzywał, mówi półzartem: „No tak, jak zwykle – jedni ciągną wszystko, a inni tylko z tego korzystają”. Po tej wypowiedzi Amina podnosi głos, Pavel odpowiada coraz ostrzej, a rozmowa szybko przeradza się we wzajemne oskarżenia.

KARTA 3.

Opis sytuacji: Podczas spotkania grupy wolontariuszy złożonej z osób z różnych kultur działającej przy domu kultury, prowadząca grupę, Marta pyta, co uczestnikom przeszkadza we wspólnej pracy i co warto zmienić przed kolejnym projektem. Przy stole siedzą osoby z Polski, Ukrainy, Niemiec, Gruzji i Syrii, które od kilku miesięcy pracują razem przy wydarzeniach na rzecz integracji. Wcześniej, w rozmowach, kilka osób narzekało na chaos organizacyjny i brak jasnego podziału zadań. Po zadaniu pytania zapada cisza. Nikt nie podnosi wzroku. Jedna osoba zaczyna nerwowo przeglądać notatki, ktoś inny sprawdza telefon. Po chwili Marta powtarza pytanie, dodając, że to dobry moment na szczerą rozmowę. Cisza jednak trwa dalej. Choć widać napięcie i niepewność, nikt nie decyduje się zabrać głosu. Spotkanie toczy się dalej, ale temat, który dla wielu był ważny, nie zostaje poruszony.

KARTA 4.

Opis sytuacji: Międzynarodowe koło naukowe na uczelni przygotowuje się do organizacji konferencji. Pracami zespołu kieruje Janek, student z Polski. W grupie działa także Hiroshi, student z Japonii – bardzo zaangażowany, sumienny i dobrze przygotowany merytorycznie, choć coraz mniej pewny swojego miejsca w zespole. Jednym z najbardziej aktywnych członków koła jest Lucas, student z Francji, znany z bezpośredniego stylu komunikacji, ironii i ostrych żartów. Podczas spotkań i rozmów na wspólnym czacie Lucas komentuje pomysły Hiroshiego w sposób prześmiewczy. Rzuca uwagi w stylu: „Hiroshi, ty i ta wasza azjatycka hierarchia... U nas w Europie liczy się kreatywność, a nie siedzenie cicho!”. Wypowiedzi te padają publicznie. Dla Hiroshiego, wychowanego w kulturze, w której okazywanie szacunku jest bardzo ważne, takie komentarze są szczególnie dotkliwe. Zaczyna się wycofywać, rzadziej zabiera głos i przestaje zgłaszać własne propozycje. Atmosfera w zespole pogarsza się, członkowie koła oczekują od Janka reakcji. Janek widzi kpiące komentarze na czacie i dostrzega zmiany w zachowaniu Hiroshiego, jednak nie reaguje. Mówi, że wszyscy są dorośli i powinni sami się dogadać.

KARTA 5.

Opis sytuacji: Andrij jest uczniem pierwszej klasy liceum. Pochodzi z Ukrainy i od niedawna uczy się w Polsce. Choć formalnie należy do klasy, często ma poczucie, że jest w niej „na doczepkę”. Na przerwach Andrij zwykle stoi sam. Rozmowy toczą się szybko po polsku, a gdy próbuje się włączyć, pozostali uczniowie reagują zdawkowo. Nauczyciele zauważają, że nie zgłasza się na lekcjach i unika aktywności wymagających współpracy, jednak nie podejmują żadnych działań, uznając sytuację za „naturalny proces adaptacji”.

KARTA 6.

Opis sytuacji: Międzynarodowy zespół pracuje nad projektem dla ważnego klienta. Mateo, gestykulując przy opowiadaniu anegdoty, przypadkowo wylewa dużą kawę prosto na główną stację roboczą, na której zapisane są wszystkie pliki dotyczące projektu. Sprzęt robi krótkie spięcie i gaśnie. Okazuje się, że z powodu błędu w systemie kopia zapasowa nie zrobiła się automatycznie – praca wielu osób przepadła, a sprzęt jest do wyrzucenia. Mateo jest przerażony. W jego poprzedniej pracy w Hiszpanii relacje były bardzo rodzinne i błędy wybaczano, ale wie, że polski szef jest bezlitosny. Kasia i Paweł, mimo że są wściekli z powodu utraconej pracy, decydują się pomóc Mateo. Paweł mówi: „*Słuchajcie, jeśli powiemy prawdę, szef go zniszczy. Powiemy szefowi rano, że w budynku musiał być skok napięcia i serwer sam padł*”. Kasia dodaje: „*Dobra, zrobimy tak. Oficjalnie nikt z nas nie był przy tym obecny*”. Szef otrzymuje informację o wypadku technicznym i pokrywa koszty z ubezpieczenia firmy.

KARTA 7.

Opis sytuacji: Podczas godziny wychowawczej wychowawczyni odnosi się do narastających konfliktów w klasie. Mówi też wprost, że część uczniów wyklucza nowego kolegę z Ukrainy z pracy w grupach i ignoruje jego obecność. Wyraźnie zaznacza, że takie zachowania są formą przemocy rówieśniczej i nie będą tolerowane. Jej wypowiedź jest konkretna i stanowcza. Niektórzy uczniowie czują się zawstydzeni, inni zaskoczeni, bo wcześniej nikt nie nazywał sytuacji tak otwarcie. Po lekcji w klasie panuje napięta atmosfera, ale część uczniów zaczyna rozmawiać o problemie i wyciągać rękę do nowego kolegi.