

Fundacja na Rzecz Dwujęzyczności



Scenariusz warsztatów integracyjnych

Między słowami, między nami.



Ministerstwo
Edukacji Narodowej

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

Autorka	Magdalena Bogusławska	
Grupa docelowa, w tym wiek uczestników (jeśli istotne)	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	Między słowami, między nami.	
Słowa kluczowe	odmienność, integracja, różnorodność	
Krótki opis zajęć		
Czas trwania	90 – 120 minut	
Cele zajęć	CEL 1. Budowanie empatii i zrozumienia międzykulturowego. CEL 2. Uświadomienie mechanizmów stereotypizacji. CEL 3. Wzmacnianie postawy dialogu i odpowiedzialności społecznej. CEL 4. Integracja grupy.	
Kryteria sukcesu, efekty uczenia się	Po zajęciach uczestnicy: KS 1. rozpoznają i opisują emocje, potrzeby oraz perspektywę osób z innych kręgów kulturowych w analizowanych sytuacjach, KS 2. identyfikują stereotypy i uprzedzenia oraz odróżniają fakty od opinii i uogólnień w przykładach z życia codziennego, KS 3. wyjaśniają mechanizm powstawania stereotypów oraz wskazują ich konsekwencje dla danej osoby i jej relacji społecznych, KS 4. stosują język dialogu, unikając oceniania i etykietowania oraz formułują wypowiedzi z poszanowaniem odmiennych perspektyw, KS 5. proponują adekwatne sposoby reagowania na uprzedzenia i wykluczenie w codziennych sytuacjach społecznych, KS 6. współpracują w zróżnicowanej kulturowo grupie, uczestniczą aktywnie w dyskusjach.	Powiązanie z celami C 1. z KS 1. C 2. z KS 2., KS 3. C 3. z KS 4., KS 5. C 4. z KS 6.
Metody, techniki, formy pracy	praca w grupach zróżnicowanych kulturowo, dyskusja moderowana, analiza sytuacji, ćwiczenia empatyzujące i refleksyjne	

STRUKTURA ZAJĘĆ

Aktywność	Czas trwania	Czynności osoby prowadzącej	Czynności uczestników	Niezbędne materiały i sprzęt
Wprowadzenie i integracja grupy	15 minut	Osoba prowadząca wita uczestników, przedstawia się oraz krótko omawia temat i cel zajęć, podkreślając ich integracyjny i dialogowy charakter. Następnie wspólnie z grupą ustala zasady pracy, takie jak wzajemny szacunek, poufność, prawo do odmowy wypowiedzi oraz brak oceniania. Prowadzący inicjuje krótkie ćwiczenie wprowadzające, które sprzyja integracji grupy oraz wprowadza uczestników w temat różnorodności i doświadczeń międzykulturowych. W przypadku grupy, która już się zna, osoba prowadząca podkreśla, że zajęcia wymagają uważności, otwartości i gotowości do spojrzenia na znane relacje z nowej perspektywy. Połączcie się w pary. Czy znacie powiedzenie <i>wejść w czyjeś buty</i>? Porozmawiajcie przez kilka minut o tym, co ono dla was oznacza. Zastanówcie się, dlaczego w relacjach między ludźmi – także z różnych kultur – czasem trudno jest „wejść w czyjeś buty”. Następnie spróbujcie wspólnie sformułować jedną myśl lub skojarzenie, którym chcecie się podzielić na forum.	Uczestnicy w parach rozmawiają o tym, jak rozumieją ideę „wchodzenia w czyjeś buty” w relacjach międzyludzkich, w tym w kontekście różnic kulturowych. Wspólnie formułują jedną myśl, skojarzenie lub wniosek wynikający z rozmowy, a następnie chętne pary dzielą się swoimi refleksjami na forum grupy.	Najtrafniejsze wnioski można zapisać na flipcharcie.

Praca w grupach	15 minut	Osoba prowadząca łączy uczestników w grupy. Rozdaje grupom karty z wybranymi frazeologizmami oraz krótkimi opisami sytuacji społecznych. Przekazuje uczestnikom następujące polecenie: <i>Każda grupa otrzymała frazeologizm oraz krótki opis sytuacji z życia codziennego. Przeczytajcie je uważnie i zastanówcie się, w jaki sposób dany frazeologizm może opisywać mechanizm oceniania lub stereotypizacji w tej sytuacji. Spróbujcie odpowiedzieć na pytania: co zostało uproszczone, co wyolbrzymione i jakie mogą być skutki takiego myślenia. Przygotujcie krótkie podsumowanie do omówienia na forum.</i> Po zakończeniu pracy w grupach następuje omówienie na forum. Przedstawiciele poszczególnych grup prezentują swoje podsumowania, a osoba prowadząca moderuje dyskusję, porządkuje wypowiedzi uczestników oraz zwraca uwagę na wspólne mechanizmy stereotypizacji pojawiające się w analizowanych sytuacjach. Ćwiczenie pozwala uświadomić sobie, że stereotypy i uprzedzenia nie powstają wyłącznie z jawnej niechęci, lecz często wynikają z uproszczeń, wyolbrzymień, braku wiedzy oraz niesprawdzonych założeń. Analiza sytuacji pokazuje, w jaki sposób język i gotowe schematy myślenia wpływają na ocenianie innych osób oraz jak łatwo drobne zdarzenia mogą zostać zinterpretowane w sposób krzywdzący. Uczestnicy dostrzegają, że podobne mechanizmy powtarzają się w różnych kontekstach społecznych, niezależnie od osób czy sytuacji. Osoba prowadząca podsumowuje pracę grup, zwracając uwagę na wspólne elementy pojawiające się w analizowanych sytuacjach, takie jak pochopne uogólnienia, wyolbrzymianie pojedynczych zdarzeń, przypisywanie intencji bez sprawdzenia faktów oraz unikanie konfrontacji z własnymi ocenami. Prowadzący podkreśla, że frazeologizmy nie tylko opisują te mechanizmy, ale także pokazują, jak głęboko są one zakorzenione w codziennym języku i myśleniu. Na zakończenie prowadzący zaznacza, że świadomość tych mechanizmów jest pierwszym krokiem do zmiany sposobu komunikacji oraz do bardziej odpowiedzialnego i empatycznego reagowania w relacjach z innymi, co stanowi punkt wyjścia do kolejnego etapu zajęć.	Uczestnicy są połączeni w trzy, czteroosobowe grupy. Słuchają instrukcji, ewentualnie zadają pytania, a następnie wykonują polecenie – dyskutują, formułując wspólne wnioski. Po zakończeniu pracy w grupach następuje analiza na forum – przedstawiciele grup prezentują swoje wnioski.	Załącznik 1.
-----------------	----------	---	---	--------------

Porządkowanie pojęć	10 minut	Osoba prowadząca nawiązuje do wniosków z poprzedniego ćwiczenia, podkreślając, że analizowane sytuacje i frazeologizmy ujawniają powtarzalne mechanizmy oceniania innych. Następnie porządkuje pojęcia, wyjaśniając różnicę między stereotypem, uprzedzeniem i dyskryminacją. Wyjaśnia, że kiedy mówimy o stereotypach, mamy na myśli uproszczony obraz osoby lub grupy, który powstaje na podstawie pojedynczych informacji, zasłyszanych opinii albo powtarzanych schematów myślenia. Stereotyp nie musi być od razu wrogi, często jest skrótem myślowym, który porządkuje rzeczywistość, ale jednocześnie ją zniekształca. Uprzedzenie pojawia się wtedy, gdy do tego uproszczonego obrazu dołączają emocje i ocena, na przykład niechęć, lęk lub przekonanie, że ktoś jest gorszy. Uprzedzenie wpływa na to, jak się zachowujemy wobec innych: jak mówimy, jak reagujemy albo jak kogoś traktujemy. I stąd już blisko do dyskryminacji, czyli zachowań, w wyniku których ktoś zostaje potraktowany w sposób odmienny (niekorzystny, krzywdzący) niż inni w podobnej sytuacji. Można wyróżnić m.in. dyskryminację ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, przekonania, niepełnosprawność, wiek czy orientację seksualną. Wiele opinii mających charakter uogólnień dotyczy całych grup osób, takich jak np. Polacy, uchodźcy, Romowie, kibice czy osoby starsze, mimo że opiera się na jednostkowych doświadczeniach. Oto przykłady takich uogólnień i stereotypowych opinii. 1. Imigranci nie są wykształceni. 2. Imigranci zabierają Polakom pracę. 3. Uchodźcy nie chcą się integrować. 4. Uchodźcy są roszczeniowi. 5. Seniorzy nie radzą sobie z nowymi technologiami. 6. Młodzież jest roszczeniowa. 7. Dzisiejsza młodzież nie szanuje autorytetów. 8. Kobiety są zbyt emocjonalne. 9. Mężczyźni nie angażują się w obowiązki domowe. 10. Ludzie z małych miejscowości nie są otwarci na różnorodność. 11. Kibice są agresywni. 12. Urzędnicy są leniwi. Następnie prowadzący prosi, aby uczestnicy wybrali z listy poniżej jedno zdanie i zastanowili się, czy to zdanie jest tylko stereotypem (myśl), kiedy mogłoby stać się uprzedzeniem (emocją), jakie działanie mogłoby być już dyskryminacją.	W trakcie wyjaśnienia uczestnicy słuchają, odnoszą się do podanych przykładów oraz – jeśli mają taką potrzebę – zadają pytania doprecyzowujące. Na koniec uczestnicy pracują z jednym wybranym stereotypem i dzielą się na forum swoimi refleksjami.	
----------------------------	----------	---	---	--

Rozmowa moderowana	10 minut	Prowadzący zaprasza uczestników do podzielenia się przykładami stereotypów z własnego doświadczenia, zaznaczając, że wypowiedzi nie wymagają ujawniania szczegółów osobistych. Mówi: <i>jeśli macie na to gotowość, spróbujcie podać przykłady sytuacji z waszego doświadczenia, w których spotkaliście się ze stereotypem albo sami oceniliście kogoś na podstawie uproszczonego założenia</i> . Osoba prowadząca moderuje rozmowę, dba o bezpieczną atmosferę, nie dopuszcza do oceniania wypowiedzi i – w razie potrzeby – parafrazuje, koncentrując się na mechanizmach, a nie na osobach. Prowadzący zaznacza podobieństwa między przywoływanymi przykładami oraz wskazuje, w jaki sposób stereotypy mogą przechodzić w uprzedzenia i działania dyskryminacyjne.	Uczestnicy dzielą się przykładami na forum.	
Praca z językiem	15 minut	Osoba prowadząca nawiązuje do wniosków z poprzedniego ćwiczenia, podkreślając, że świadomość mechanizmów stereotypizacji jest ważna, ale niewystarczająca, jeśli nie przekłada się na sposób komunikowania się i reagowania w codziennych sytuacjach. Prowadzący wskazuje, że język może zarówno utrwalać uprzedzenia, jak i je osłabiać. Następnie prowadzący przekazuje uczestnikom polecenie: <i>Wróćcie do grup i sytuacji, które analizowaliście na początku warsztatów. Zastanówcie się, jak można byłoby zareagować w danej sytuacji w sposób, który nie pogłębia stereotypów, lecz otwiera przestrzeń do dialogu. Spróbujcie sformułować jedną lub dwie wypowiedzi, które pokazują postawę dialogu i odpowiedzialności społecznej, np. pytanie zamiast oceny lub komentarz oparty na faktach</i> . Osoba prowadząca moderuje dyskusję, zwracając uwagę na różnice między językiem oceniającym a językiem dialogu oraz podkreślając znaczenie drobnych, pozytywnych reakcji. Ćwiczenie pozwala uczestnikom przećwiczyć alternatywne sposoby komunikacji oraz wzmocnić poczucie sprawczości w sytuacjach społecznych wymagających reagowania na uprzedzenia.	Uczestnicy pracują w tych samych co wcześniej grupach, formułując propozycje reakcji i wypowiedzi. Następnie chętne grupy prezentują swoje przykłady na forum.	
Prezentacja efektów pracy grup	15 minut	Prowadzący prosi, aby każda grupa zaprezentowała wypracowane rozwiązania.	Osoba wybrana przez grupę dzieli się najważniejszymi wnioskami wypracowanymi podczas pracy zespołowej.	

Podsumowanie	15 minut	Osoba prowadząca podsumowuje warsztaty, nawiązując do wszystkich wcześniejszych etapów zajęć. Podkreśla, że język nie jest jedynie neutralnym narzędziem opisu rzeczywistości, lecz ma realny wpływ na sposób myślenia o innych, kształtowanie postaw oraz podejmowane działania. Zwraca uwagę, że stereotypy często zaczynają się od uproszczonych uogólnień, które, jeśli nie są uświadomione, mogą przerodzić się w uprzedzenia, a następnie w zachowania dyskryminacyjne. Prowadzący akcentuje, że świadome używanie języka oraz reagowanie na krzywdzące uogólnienia jest jednym z kluczowych elementów odpowiedzialności społecznej. Następnie osoba prowadząca zaprasza uczestników do krótkiej rundy podsumowującej, zadając pytanie: z jaką jedną myślą, zdaniem lub refleksją na temat języka i stereotypów wychodzę z dzisiejszych zajęć? Osoba prowadząca dba o atmosferę szacunku i bezpieczeństwa, nie komentuje wypowiedzi oceniająco, a na zakończenie dziękuje uczestnikom za zaangażowanie i udział w warsztatach.	Uczestnicy dzielą się swoimi refleksjami na forum lub – jeśli wolą – słuchają wypowiedzi innych.	
Metody monitorowania osiągnięć uczestników	Nie dotyczy			
Lista ewentualnych dodatkowych źródeł, materiałów	https://poland.representation.ec.europa.eu/system/files/2022-01/wokol_dyskryminacji_suplement_materialy_educacyjne_2019.pdf [dostęp:12.12.2025] https://rpo.pomorskie.eu/wp-content/uploads/2023/01/Stereotypy.pdf [dostęp:12.12.2025] https://open.icm.edu.pl/items/a5aa8cae-32c3-45c3-a7b7-85992d7147c9 [dostęp:12.12.2025]			
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 trudności takie jak opór uczestników wobec tematu, silne emocje, dominowanie dyskusji przez pojedyncze osoby, mylenie pojęć stereotypu, uprzedzenia i dyskryminacji oraz tendencja do oceniania i sporów zamiast refleksji.			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. Frazeologizm: robić z igły widły

Opis sytuacji: W grupie krąży opinia, że jedna osoba „zawsze sprawia problemy”, bo kilka razy spóźniła się na spotkania. Z czasem drobne spóźnienia zaczynają być przedstawiane jako dowód braku zaangażowania i złej woli, mimo że nikt nie sprawdził przyczyn tej sytuacji.

KARTA 2. Frazeologizm: przyganiał kociół garnkowi, a sam smoli

Opis sytuacji: Członkowie grupy krytykują nową osobę za to, że słabo zna zasady obowiązujące w danym miejscu, choć sami często ich nie przestrzegają lub interpretują je bardzo swobodnie.

KARTA 3. Frazeologizm: z dużej chmury mały deszcz

Opis sytuacji: W mediach społecznościowych pojawia się wiele alarmujących opinii o pewnym wydarzeniu lub inicjatywie, przedstawianych jako poważne zagrożenie dla porządku i relacji w lokalnej społeczności. Komentarze są emocjonalne i oparte na powtarzanych hasłach, a nie na sprawdzonych informacjach. Po pewnym czasie okazuje się, że wydarzenie przebiegło spokojnie i nie przyniosło zapowiadanych negatywnych konsekwencji.

KARTA 4. Frazeologizm: chować głowę w piasek

Opis sytuacji: W grupie pojawiają się nieprzyjemne komentarze na temat niektórych osób, ale większość uczestników udaje, że tego nie słyszy, uznając, że lepiej się nie wtrącać.

KARTA 5. Frazeologizm: być jak piąte koło u wozu

Opis sytuacji: Jedna z osób w grupie rzadko jest zapraszana do wspólnych działań. Nikt jej otwarcie nie wyklucza, ale jej obecność jest ignorowana.

KARTA 6. Frazeologizm: zamykać pod dywan

Opis sytuacji: Po konflikcie w grupie lider decyduje, aby nie wracać do tematu, mimo że część osób czuje się pominięta, niesprawiedliwie potraktowana, oceniona.