



# Akceptacja

różnorodności kulturowej

wspominając • rozwijając • testując

# DOKUMENTACJA

## Podziękowania za wsparcie finansowe dla:

HESEN



Hessisches Ministerium  
für Wirtschaft, Energie,  
Verkehr und Wohnen

HESEN



Hessische Staatskanzlei –  
Staatsministerin für Bundes-  
und Europaangelegenheiten



WELTKIRCHE

im Bistum Limburg



Stadt  
Wien

Kultur

ZukunftsFonds  
der Republik Österreich

Komisja Edukacji  
Kościoła Ewangelickiego  
A.u.H.B. w Austrii



Projekt współfinansowany w  
ramach programu Unii Europejskiej  
„Erasmus+”

Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

# Akceptacja

różnorodności kulturowej



wspominając • rozwijając • testując

# Spis treści

05	I. Wstęp
06	II. Organizacje uczestniczące w projekcie: ich lokalizacje i kontekst działania
08	III. Akceptacja to więcej niż tolerancja
14	IV. Koncepcja projektu
16	V. Kultura otwartości to coś więcej – procesy uczestnictwa w przyjmowaniu uchodźców/uchodźczyń warsztaty w Neu-Isenburg/Dreieich 24 – 26 stycznia 2018
22	VI. Pamiętanie po europejsku: biograficznie – dialogowo – wspólnie warsztaty w Wiedniu 6 – 8 czerwca 2018
26	VII. Wsparcie osób z doświadczeniem migracyjnym w Polsce – teorie i praktyki warsztaty antydyskryminacyjne w Warszawie 15 – 17 listopada 2018
32	VIII. Impresje z warsztatów
34	IX. Poszukiwanie czynników warunkujących sukces – badania w perspektywie uczestniczącej i ewaluacja
39	X. Warunki powodzenia
43	Stopka redakcyjna Źródła danych satystycznych





## Wstęp

Szukanie to proces. Takim procesem jest również dialog. Niniejsza broszura dokumentuje europejski dialog dotyczący akceptacji różnorodności kulturowej i sposobów jej wspierania. W ten dialog zaangażowani byli pedagodzy, pedagodżki społeczni, nauczyciele, nauczycielki i multiplikatorzy, multiplikatorki z czterech krajów europejskich, którzy pracując w instytucjach państwowych i organizacjach pozarządowych mają wpływ na proces uczenia się osób dorosłych.

Konteksty funkcjonowania każdej organizacji uczestniczącej w projekcie – w odniesieniu do różnorodności kulturowej i strukturalnych warunków ramowych, wpływających na możliwości ich angażowania się w swoich krajach, znacznie się różnią. Jednocześnie imigracja osób z innych krajów jest tylko jednym z czynników wpływających na procesy zmiany społecznej, w kierunku większej różnorodności i pluralizmu. Akceptacja różnorodności jest wezwaniem do traktowania wszystkich ludzi z szacunkiem i respektowaniem ich indywidualności.

Projekt „Akceptacja różnorodności kulturowej – pamiętając, rozwijając, testując“ obejmował okres dwóch lat (2017 – 2019) a realizowany w jego ramach dialog przybierał różne formy: bezpośrednich spotkań w ramach warsztatów i spotkań międzynarodowych, spotkań z wykorzystaniem komunikatorów elektronicznych (skype) i bloga. Spotkania te stworzyły sieć wzajemnej komunikacji, nauki i poszukiwań.

Poszukiwaliśmy-łyśmy warunków sukcesu jakie powinny być uwzględnione w procesach uczenia się, w których można efektywniej wspierać akceptację dla różnorodności. Wyniki tych poszukiwań prezentujemy w niniejszej broszurze.

Oczywiście nie są to gotowe recepty gwarantujące sukces. Mamy świadomość, że uczenie się jest otwartym procesem związanym z pewną dozą zaszcoczenia. Nasze doświadczenia traktujemy zatem jako zachętę do dalszych poszukiwań i prób.

*Dr Monika Treber (zarządzająca projektem)*



## II. Organizacje uczestniczące w projekcie:

**Frankfurt nad Menem** (stan na rok 2019)

- populacja: **750.000**
- osoby z tzw. tłem migracyjnym: **384.000 (51%)**
- liczba uchodźców, uchodźczyń: **4.661 (0,62%)**

**Chrześcijańska Inicjatywa  
Międzynarodowego Uczenia się**

**Frankfurt n. Menem  
Offenbach**

we współpracy z

**Diakonią w regionie  
Offenbach – Dreieich – Rodgau**

obszar pracy z uchodźcami/  
uchodźczyniami

**Powiat Offenbach** (stan na rok 2018)

- populacja: **354.092**
- osoby z tzw. tłem migracyjnym: **106.229 (ca. 30%)**
- liczba uchodźców, uchodźczyń: **5.258 (1,49 %)**

**Akademia Ewangelicka Wiedeń**

**Wiedeń** (stan na rok 2018)

- populacja: **1.888.776**
- w tym z tłem migracyjnym : **759.564**
- osoby otrzymujące wsparcie i ubiegające się o azyl **19.340**

Źródła danych statystycznych str. 43  
mapa: R. Schneider

# ich lokalizacje i kontekst działania



**Białystok**

**Warszawa**

## Stowarzyszenie gdwunastych, Białystok

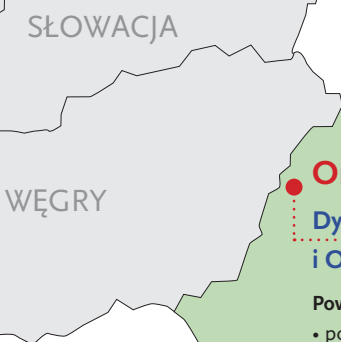
**Białystok i województwo Podlaskie** (stan na rok 2017)

- populacja Białystok: **297.288**
- populacja województwo Podlaskie: **1.187.587**
- w tym osoby z poza UE (czasowe pozwolenie na pobyt) Województwo Podlaskie w tym Białystok: **3.082**

## Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie (MSCDN)

**Warszawa i Mazowsze** (stan na rok 2017)

- populacja Warszawy: **1.764.615**
- populacja województwo Mazowieckie: **5.384.617**
- w tym z poza UE (czasowe pozwolenie na pobyt) Województwo Mazowieckie z Warszawą: **ok. 64.000**



**Oradea**

## Dyrekcja Generalna ds. Społecznych i Ochrony Dzieci w powiecie Bihor, Oradea

**Powiat Bihor** (stan na rok 2011)

- populacja: **575.398**
- mniejszości etniczne: **138.213 węgierska, 34.640 romska, 735 niemiecka**
- inne mniejszości: **35.565**  
(ukraińska, rosyjska, serbska, żydowska, polska, bułgarska, turecka)
- uchodźcy, uchodźczynie (od 2014): **7**



### III. Akceptacja to więcej niż tolerancja

*Akceptacja i tolerancja to postawy absolutnie niezbędne w społeczeństwach charakteryzujących się różnorodnością. Nie są to jednak pojęcia identyczne. „Akceptacja“ oznacza aprobatę, docenianie, przyjmowanie - odnosi się więc do aktywnego podejścia; z kolei „tolerowanie“ oznacza w pewnym sensie pasywne godzenie się. Pomiędzy tymi dwoma terminami istnieje luka, którą można uzupełnić przez edukację.*

Co w takim razie mogą zrobić organizacje zajmujące się edukacją dorosłych, aby wspierać postawy akceptacji?



Takie pytanie zadała sobie organizacja pozarządowa „Chrześcijańska Inicjatywa Międzynarodowego Uczenia się“ (CIL) latem 2016 roku, mając w tle niedawne ruchy migracyjne do państw Unii Europejskiej. Przyjęcie dużej liczby imigrantów, imigrantek do społeczeństwa powiązane jest z pytaniem, w jaki sposób można wspierać i upowszechniać postawy akceptacji wśród przyjmującej populacji. Jako Stowarzyszenie CIL byliśmy świadomi-me jakim wyzwaniem może być kształtowanie dialogu we wspieraniu akceptacji, poprzez edukację polityczną. Dialogu, który jednocześnie będzie miał charakter europejski. Po przeprowadzeniu europejskich konsultacji, jesienią 2016 r. powstała koncepcja projektu:

**Rozpoczynamy poszukiwania ...**

## „Akceptacja różnorodności kulturowej – pamiętając, rozwijając, testując“

który realizowaliśmy-łyśmy w latach 2017-2019, wspólnie z organizacjami partnerskimi z Austrii, Polski, Niemiec i Rumunii.

My – czyli:

**Chrześcijańska Inicjatywa Międzynarodowego Uczenia się (CIL e.V.)**,  
z siedzibą we Frankfurcie nad Menem, organizacja  
koordynująca, we współpracy z **Diakonią Offenbach-Dreieich-Rodgau**

*we współpracy z organizacjami partnerskimi:*

**Akademią Ewangelicką w Wiedniu**

**Mazowieckim Samorządowym Centrum Doskonalenia Nauczycieli  
w Warszawie (MSCDN)**

**Stowarzyszeniem gdwunastych w Białymstoku**

**Dyrekcją Generalną ds. Społecznych i Ochrony Dzieci w powiecie Bihor,  
Oradea**



Uczestnicy, uczestniczki warsztatu nr 1

## Jakie były cele projektu?

W dwuletnim procesie/dialogu poznaliśmy-łyśmy nowe koncepcje oraz wymieniliśmy-łyśmy się praktycznymi doświadczeniami, wypróbowanymi i przetestowanymi metodami. Założyliśmy-łyśmy, że w przypadku zmiany postaw wobec różnorodności kulturowej szczególnie ważne są trzy aspekty: pamięć doświadczeń historycznych z przyjmowaniem uchodźców, uczodźczyń; doświadczenia zdobyte na miejscu (tam gdzie pracują poszczególne organizacje) i łączenie ich z podejściem partycypacyjnym oraz konfrontacja z własnymi uprzedzeniami (tzw. unconscious biases).



Warsztat w Warszawie – spotkanie poza słowami ... i wiele pytań

## Nasz cel

Identyfikacja „warunków sukcesu“ dla partycypacyjnych i podlegających refleksji historycznej form pracy wspierających akceptację.

## Jak wyglądała nasza praca – elementy procesu

Cztery elementy determinowały przebieg procesu w projekcie: grupy robocze, trzy warsztaty europejskie, półtortowy blog służący wymianie i ewaluacji oraz międzynarodowe spotkania zespołu projektowego.



## Grupy robocze

Każda organizacja partnerska stworzyła grupę roboczą obejmującą od 3 do 9 osób. Członkowie, członkinie grup roboczych to aktywni-ne nauczyciele, nauczycielki, pracownicy socjalni, wychowawcy, wychowawczynie, wolontariusze, wolontariuszki angażujący-ce się w pracę z uchodźcami, uchodźczyniami w organizacjach partnerskich.

## Warsztaty

W roku 2018 odbyły się trzy warsztaty europejskie, poświęcone aspektom „partycypacji“, pracy z pamięcią i przeciwdziałaniu dyskryminacji. Na każdy międzynarodowy warsztat grupy robocze wysłały od 3 do 7 członków, członkiń. Dodatkowo na poszczególne warsztaty zapraszane były osoby indywidualne. W ramach warsztatów uczestnicy, uczestniczki prezentowali-ły własne doświadczenia i koncepcje pracy, wypróbowane i przetestowane metody pracy biograficznej oraz edukacji antydyskryminacyjnej.

## Blog

W czasie między **warsztatami** członkowie i członkinie grup roboczych spotykali-ły się w celu przygotowania i kontynuacji realizowanych działań. Zamieszczali-ły też wyniki ewaluacji z warsztatów na specjalnym do tego celu przeznaczonym półrocznym blogu. Wpisy na blogu były każdorazowo tłumaczone i udostępniane członkom i członkiniom grup roboczych, w trzech językach projektu – niemieckim, polskim i rumuńskim.

## Międzynarodowe spotkania zespołu zarządzającego projektem

Koordynatorzy i koordynatorki organizacji partnerskich spotkali-ły się każdorazowo przy okazji warsztatów oraz dodatkowo na dłuższe spotkanie ewaluacyjne w Oradei. W przerwach między spotkaniami konsultowali-ły się ze sobą w ramach regularnych „konferencji Skype“.

## Motywacje organizacji partnerskich do uczestnictwa w działaniach

### Warszawa

*„MSCDN prowadzi szkolenia i projekty mające na celu skłonić nauczycieli, nauczycielki, dyrektorów, dyrektorki do refleksji nad problematyką tolerancji i akceptacji wobec różnorodności kulturowej. Naszą motywacją do przystąpienia do projektu było poszerzenie naszych umiejętności i wiedzy w zakresie strategii działań antydyskryminacyjnych i efektywniejszego włączania dzieci, młodzieży oraz ich rodzin w życie pluralistycznego społeczeństwa.“*

### Wiedeń

*„W ramach tzw. grupy ds jakości w konsorcjum ewangelickich instytucji edukacyjnych, do których należy Akademia Ewangelicka w Wiedniu, zobowiązaliśmy-tyśmy się do promowania pluralizmu i wspierania zrozumienia przekonań etycznych i kulturalnych oraz różnych form życia poprzez oferty edukacyjne. Transnarodowa wymiana i tworzenie sieci kontaktów to dobra okazja do promowania wzajemnego zrozumienia i współpracy na poziomie europejskim oraz do wymiany nowych metod i podejść.“*

## Oradea

*„Interesował nas rozwój kadry pracującej z różnymi grupami społecznyymi. Zespoły wielokulturowe będą w przyszłości coraz powszechniejszą formą pracy. Jednak różne style pracy obejmujące: strategie rozwiązywania problemów, zarządzanie czasem lub zarządzanie spotkaniem, muszą najpierw zostać zidentyfikowane, a następnie skoordynowane.“  
(Dyrekcja Generalna ds. Społecznych i Ochrony Dzieci, Oradea)*

## Białystok

*„Naszą pierwotną motywacją jako Stowarzyszenia gdwunastych, było nawiązanie współpracy międzynarodowej z organizacjami o podobnym do naszego profilu działania: prawa człowieka, zrównoważony rozwój, edukacja równościowa, antydyskryminacyjna, międzykulturowa oraz zdobycie europejskiej perspektywy, nie tylko lokalnej. Będąc wówczas małą, lokalną organizacją z kilkuletnim stażem chcieliśmy-chciałyśmy też porównać sobie kontekst działania i poddać analizie nasz status jako ngo. Chcieliśmy-chciałyśmy też zdobyć doświadczenie w pracy z migrantami, migrantkami, uchodźcami, uchodźczyniami, ponieważ zaczęły-by być beneficjentami, beneficjentkami naszych działań, jako mieszkańcy, mieszkanki Białegostoku.“*

# Akceptacja różnorodność

wspominając • rozwijając • te

## Zespół projektowy

kierowanie, moderacja & ewaluacja;  
koordynatorzy, koordynatorki w organi-  
zacjach partnerskich

**Wars**

Kultura o  
to coś

**Wars**

Pami  
europ

8 – 10 czerwca 2018  
Wiedeń

Grupa robocza  
**Warszawa**

**Wars**

Wars  
antydiskry

Grupa robocza  
**Frankfurt/  
Dreieich**

Grupa  
robocza  
**Wiedeń**



# ci kulturowej

estując

**zjazd 1**  
tworzący  
więcej

24 – 26 stycznia  
2018  
Neu-Isenburg/  
Dreieich

**BLOG**  
miejsce  
na pytania,  
komentarze  
i informacje zwrotne

**zjazd 2**  
ć po  
pejsku

**SKYPE**  
do komunikacji  
zespołu projektowego

**zjazd 3**  
zjazdy  
yminiacyjne

15 – 18  
listopada  
2018  
Warszawa

Grupa  
robocza  
**Oradea**

Grupa  
robocza  
**Białystok**



## Kultura otwartości to coś więcej – procesy uczestnictwa w przyjmowa- niu uchodźców, uchodźczyń

Warsztat w Neu-Isenburg/Dreieich,  
24 – 26 stycznia 2018

*„Wygląda to tak, jakby ktoś otworzył okno – a powietrze nabrało świeżości“ – takim okrzykiem reaguje grupa z Białegostoku na doniesienia o przyjmowaniu uchodźców, uchodźczyń w Neu-Isenburg w Niemczech. „Można pozazdrościć“, zwłaszcza w obliczu negatywnych reakcji na takie sytuacje w Polsce. Jednak czy rzeczywiście w regionie powietrze nabiera świeżości, tak jak twierdzi grupa? Czy też taki okrzyk symbolizuje trochę za bardzo wyidealizowane wyobrażenie sytuacji?*

W samym roku 2015 do regionu Renu-Menu przybyło ok 10 000 uchodźców i uchodźczyń (ok. 75.000 do landu Hesja). Kolejnym krokiem było ich rozdzielanie pomiędzy poszczególne gminy w regionie, gdzie osoby te otrzymały zakwaterowanie w zbiorowych ośrodkach zakwaterowania (tzw. *Gemeinschaftsräumen*). Sytuacja ta miała wpływ na zmianę warunków panujących w sąsiedztwie. Obywatele i obywatelki reagowali różnie – część z nich okazywała pomoc, zaangażowanie, lecz pojawiały się także irytacja, obawy a często także postawy odrzucenia. Mimo, iż ludność regionu Renu-Menu już od dawna była bardzo wymieszana etnicznie, to przybycie tak wielu nowych osób w tak krótkim czasie było wyzwaniem.

Podczas warsztatów w Neu-Isenburg/Dreieich (niedaleko Frankfurtu nad Menem) zastanawialiśmy-łyśmy się, jak udało się w tych gminach przyjąć 2000 uchodźców, uchodźczyń, jakie osoby były w ten proces zaangażowane i czego się w tym czasie nauczyły.



Naszymi rozważaniami kierowała teza: **akceptacja powstaje przez uczestnictwo**. Obywatele i obywatelki zaangażowani-ne w integrację uchodźców, uchodźczyń mają wpływ na zmianę postaw z tym związanych w swoim otoczeniu. Są jednocześnie uczącymi i tymi, którzy mogą stymulować uczenie się innych w swoim środowisku społecznym. Jednak jakich warunków wymaga takie uczenie, aby było skuteczne na poziomie indywidualnym i instytucjonalnym? Jaki może być jego wpływ na środowisko zewnętrzne?

## Warszaty z CIL?

Od wielu lat CIL organizuje międzynarodowe projekty oparte na dialogu, które mają przyczynić się do lepszego zrozumienia kwestii sprawiedliwości i solidarności. Istotną zasadą naszej pracy w zakresie dialogu jest zrozumienie procesu uczenia, się opartego na uświadamianiu i dzieleniu się wiedzą. Jest to uczenie się oparte na rozpoznawaniu, dowidywaniu się i badaniu, wspólnie z ludźmi o bardzo różnych zawodach, kontekstach i doświadczeniach. Ukazywanie różnych perspektyw to integralna część procesu edukacyjnego, mającego na celu lepsze zrozumienie całości.



Praca z piramidą uczestnictwa



Wprowadzenie Moniki Treber

## Co zrobiliśmy? Najważniejsze informacje

W ramach wykładu wprowadzającego zaprezentowany został model tzw. piramidy uczestnictwa, objaśniający poszczególne etapy procesu partycypacji. Osoby uczestniczące podzieliły się swoim rozumieniem procesu partycypacji i wykorzystały model do weryfikacji swojej praktyki postępowania.

W kolejnym etapie skierowaliśmy-łyśmy swoją uwagę na region i odwiedziliśmy-łyśmy miejsca, w których uchodźcy, uchodźczynie (muszą) przebywać aby otrzymać wsparcie. Wizyta w kościele Hugenotów i Muzeum Historii Lokalnej pokazały, jak bardzo formacyjna dla kształtowania się obrazu odwiedzanego miasta jest pamięć o wypędzeniach i przyjmowaniu nowoprzybyłych.



W „Cafe-bez granic“



Co jest ważne podczas towarzyszenia uchodźcom, uchodźczyniom

Rozmawialiśmy z osobami reprezentującymi wspólnoty kościelne, z miejskim komisarzem ds. integracji, z osobami wspierającymi uchodźców, uchodźczynie, z osobą prowadzącą kawiarnię „Cafe-bez granic“ i z osobami, które ją odwiedzają. Podczas kolacji w ośrodku, w którym przebywało ok. 70 uchodźców, uchodźczyń zaskoczyła nas życzliwość i duma afgańskich kobiet, które ugotowały dla nas kolację.

W sąsiedztwie ośrodka znajdował się katolicki dom kultury, osoby pracujące

tam jako pedagodzy społeczni z Diakonii Offenbach-Dreieich-Rodgau, wykorzystując metodę gry z podziałem na role zapoznali-ty nas z codziennym życiem w ośrodku oraz informowali-ty o irytacji, przeszkodach i sukcesach swojej pracy.

Osoby mieszkające w ośrodku, podczas spotkań w małych grupach opowiadały o swoich doświadczeniach z przybyciem do niego i swoich marzeniach. Goście z różnych krajów europejskich pytali też o sytuację prawną i wyposażenie placówki. W ramach raportu okresowego porównywali oni zaobserwowaną sytuację z warunkami panującymi w ich krajach.

## Aspekty metodologiczne



W muzeum miejskim: wystawa „być tutaj“ Opowieści o doświadczeniach osób wspierających

Warsztaty zostały zaprojektowane jako rekonstrukcja procesu uczenia się tzw. „Community Learning“, w celu wspierania akceptacji. „Community Learning“ łączy pracę społeczną z edukacją. Włącza w ten proces także nieformalne procesy uczenia się, które mają miejsce, gdy ludzie angażują się we wspólne działania w celu poprawy swoich konkretnych sytuacji życiowych. Proces ten definiuje przestrzeń publiczną razem z jej obiektami, strukturami jako miejsce nauki, docenia zasoby i potoczną wiedzę obywateli i obywaterek.

Uczestnicy, uczestniczki warsztatów zostali zaproszeni do zbadania i refleksji nad procesami i doświadczeniami związanymi z przyjmowaniem uchodźców, uchodźczyń w regionie Neu-Isenburg/Dreieichenhain z perspektywy „możliwości uczenia się” jakie one oferują. W ramach refleksji odkryte w ten sposób możliwości uczenia się i impulsy mogą sprzyjać przemyśleniu i reinterpretacji wcześniejszych wzorców.









Gra z podziałem na role w zbiorowym ośrodku zakwaterowania



Europejski festyn sąsiedzki – wszystko w bieli

## Rozwijanie akceptacji - co odkryliśmy-łyśmy?

- ✚ Koncepcja „Community Learning” zwróciła naszą uwagę na konieczność społecznego osadzenia takich inicjatyw i ich powiązania z otoczeniem.
- ✚ Ważne jest, by połączyć zaangażowanie prywatne i publiczne, zidentyfikować różne podmioty gotowe do współpracy (stowarzyszenia, inicjatywy obywatelskie, zgromadzenia kościelne, instytucje społeczne) oraz by zyskać poparcie i sieć kontaktów.
- ✚ Liderzy i liderki, przypominający o wcześniejszych doświadczeniach związanych z przyjmowaniem uchodźców, uchodźczyń i ich wcześniejszą integracją, mogą odegrać znaczącą rolę w umacnianiu słuszności obecnego zaangażowania.

-  Wsparcie musi odnosić się do konkretnych problemów. To z kolei umożliwia partycypację. Im bardziej transparentne zadanie, tym bardziej wzrasta otwartość i skłonność do pomocy.
-  Procesy partycypacyjne mają dość znaczny potencjał do wywoływania poczucia irytacji. Pomocne może być wówczas spojrzenie na wszystko z dystansem. Nie mniej ważne są jednak stabilne warunki materialne, prawne i polityczne.
-  Niepewność co do perspektywy dalszego pobytu i troska o krewnych sprawia, że uchodźcy, uchodźczynie są niejako „uwięzieni“. Otwartość na różnorodność wymaga bezstresowych (społecznie bezpiecznych) warunków życia.
-  Jednocześnie, przeszkody w komunikacji, takie jak język i ograniczony czas, utrudniają poznanie i wzajemne zrozumienie się oraz ograniczają uczestnictwo i akceptację. W tym procesie dają też o sobie znać nasze własne uprzedzenia i oczekiwania, obecne w codziennym życiu.
-  Istotne są też konsultacje społeczne i transparentność tych procesów – ważne jest aby „nic nie ukrywać“, jednocześnie gwarantując przestrzeń do wyrażania obaw i innych opinii.
-  Język tworzy rzeczywistość, gdy imigranci i imigrantki stają się „nowymi obywatelami i obywatelkami.“

#### Literatura przedmiotu i linki (niem.):

Straßburger, Gaby/Rieger, Judith (red.): **Partizipation kompakt. Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe.** Weinheim i Basylea 2014. <http://www.partizipationspyramide.de/>

Milena Riede (2017): **Brückenbau und Demokratieförderung durch Gemeinwesenarbeit in heterogenen Nachbarschaften.** W: sozialraum.de (9) wydanie 1/2017. <https://www.sozialraum.de/brueckenbau-und-demokratieforderung-durch-gemeinwesenarbeit-in-heterogenen-nachbarschaften.php> (dostęp: 25.09.2019)

Werner Höbsch/Wilfried Marxer (red.): **Community Education – Stark durch Bildung.** Bendorf (LI) i Brühl (D) 2017. [https://www.liechtenstein-institut.li/contentionist/o/contentionistUniverses/397/rsc/Publikation\\_downloadLink/Community\\_Education\\_Marxer\\_Web\\_o6072017.pdf](https://www.liechtenstein-institut.li/contentionist/o/contentionistUniverses/397/rsc/Publikation_downloadLink/Community_Education_Marxer_Web_o6072017.pdf) (dostęp: 21.01.2018)



## Pamiętanie po europejsku: biograficznie – dialogowo – wspólnie

6 – 8 czerwca w Wiedniu

### Dlaczego w ogóle metoda pracy z pamięcią ?

„Nie ma jednej pamięci lecz różnorodność głosów. Niektóre z nich przebijają się na powierzchnię, inne toną w głębi ... ale tylko po to aby później znowu pojawić się na powierzchni.“ Ten cytat jednego z uczestników odzwierciedla jeden z najważniejszych ciągów myślowych, który odegrał kluczową rolę w koncepcji tego warsztatu: myśl, że różnorodność społeczna przejawia się również w pamięci członków, członkiń danego społeczeństwa.

W ramach tych warsztatów postawiliśmy pytanie **jak metoda pracy z pamięcią może przyczynić się do wspierania akceptacji różnorodności kulturowej.**

Metoda pracy z pamięcią koncentruje się na jednostce. Mnogość wspomnień podkreśla jednocześnie wielość doświadczeń danego społeczeństwa. Naszym oczekiwaniem było to, aby praca z pamięcią przełamwała statyczną koncepcję kultury i pomogła doświadczyć różnorodności społecznej. Zeuropeizowana kultura pamięci może objąć także historyczne doświadczenia ucieczki i wypędzenia i uznać je jako pamięć ogólnoeuropejską. Zgodnie z założeniem, że ze wspólnej przeszłości, patrzymy na wspólną odpowiedzialność w teraźniejszość i przyszłość.

### Dlaczego Akademia Ewangelicka w Wiedniu?

Zasadniczym punktem ciężkości oferty edukacyjnej Akademii Ewangelickiej w Wiedniu jest obszar edukacji politycznej (*Politische Bildung – niem*). W swoich działaniach wykorzystuje ona także szereg metod pedagogicznych



związanych z kulturą pamięci. Warsztaty w Wiedniu były dla Akademii Ewangelickiej okazją do utrwalenia doświadczeń w dziedzinie dialogu międzykulturowego i międzyreligijnego oraz do refleksji i wymiany wypróbowanych i sprawdzonych metod pracy, w obszarze pamięci z europejskimi organizacjami partnerskimi uczestniczącymi w projekcie.



Haft – typowy dla Oradea



Na cmentarzu żydowskim przy ulicy Seegasse

## Co zrobiliśmy-łyśmy? Najważniejsze informacje

Warsztat pokazał różnorodność metod w ramach pracy z pamięcią w edukacji dorosłych. Uczestnicy i uczestniczki z czterech krajów europejskich wymienili-ły poglądy na temat regionalnych form pamięci.

W szczególności jeden z wykładów spotkał się z krytyczną refleksją o kulturach pamięci publicznej – opisując je jako sporne punkty, zbiorowego dyskursu o pamięci.

Projekt – Współcześni-sne świadkowie i świadkinie historii, pokazał w jaki sposób instytucje zajmujące się kształceniem dorosłych, mogą przyczynić się do dokumentowania i zachowania historii życia wcześniejszych pokoleń.



Warsztat – dziennik

Podczas spaceru po mieście, uczestnicy i uczestniczki zwiędzili-ły miejsca pamięci o narodowym socjalizmie w Wiedniu.

W trakcie późniejszych rozmów dokonywane były porównania różnych form pamięci o narodowym socjalizmie, obecnych w krajach organizacji partnerskich uczestniczących projekcie.

W ramach warsztatów wprowadzających uczestnicy i uczestniczki testowały metodę narracji biograficznej w grupie dyskusyjnej. W ten sposób opowiedzieli-ały i usłyszeli-ały historie z różnych regionów pochodzenia uczestników i uczestniczek.

Jedna z uczestniczek warsztatów odniosła się także do Herstorii jako kolejnej metody pracy z pamięcią, wrażliwej na różnorodność społeczną. Dotyczy ona również perspektyw uczestnictwa kobiet, mniejszości i innych dyskryminowanych grup.

## Metoda pracy pamięcią w kształceniu dorosłych. Krótki opis metody działania grupy dyskusyjnej

- ✚ Narracja biograficzna otwiera przestrzeń do przedstawienia własnej historii życia i osobistych doświadczeń.
- ✚ Narracja wymaga wrażliwych i bezpiecznych ram.
- ✚ Otwarta forma narracji pozwala opowiadającym na samodzielne decydowanie o tym, co uważają za ważne.
- ✚ Postawa uczestników i uczestniczek powinna charakteryzować się akceptacją.

- 🧩 W środowiskach wielojęzycznych należy zadbać o dobre i płynne tłumaczenie, aby narracje nie były zanadto przerywane.

## Spostrzeżenia

- 🧩 Praca z pamięcią może wspierać zrozumienie między ludźmi, a tym samym akceptację różnorodności kulturowej.
- 🧩 Narracje łączą przeszłość z teraźniejszością i sprawiają tym samym, że pamięć ożywa.
- 🧩 Pojawiające się w rozmowie, wzajemne oddziaływanie irytacji i empatii może zachęcać do opowiedzenia własnych historii i odniesienia ich do tego, co właśnie zostało usłyszane.
- 🧩 Dzięki temu procesowi możliwe jest powiązanie doświadczeń historycznych z sytuacją bieżącą dnia codziennego i porównanie ścieżek życiowych.
- 🧩 Wspomnienia biograficzne tworzą wspólne punkty odniesienia. Wspierają one wzajemne porozumienie i mogą być wykorzystywane w różnych okolicznościach. Nadają się one również do zastosowania w działaniach międzynarodowych i międzykulturowych.

### Literatura przedmiotu i linki (niem.):

Aleida Assmann, **Kollektives Gedächtnis**. Beitrag auf der Homepage der Bundeszentrale für Politische Bildung: <http://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/geschichte-und-erinnerung/39802/kollektives-gedaechtnis?p=all> (dostęp: 06.02.2019)

Hans Karl Peterlini, **Gedächtnis der Lebenswelt. Migration und Erinnerungskultur – von kanonisierten Wissensbeständen zu geteilter sozialer Erinnerung**. Beitrag in: Die Österreichische Volkshochschule. Magazin für Erwachsenenbildung: <http://magazin.vhs.or.at/magazin/2016-2/260-dezember-2016/schwerpunkt-flucht-migration-bildung/gedaechtnis-der-lebenswelt/> (dostęp: 06.02.2019)

**Erwachsenenbildung und Migration – Ankommen. Weiterkommen? Flucht, Asyl und Bildung**. Ausgabe 31 des Magazin erwachsenenbildung.at: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/17-31/meb17-31.pdf> (dostęp: 06.02.2019)



## Wsparcie osób z doświadczeniem migracyjnym w Polsce – teorie i praktyki

Warsztaty antydyskryminacyjne  
15 – 17 listopada w Warszawie

### Na czym tak naprawdę polega praca antydyskryminacyjna?

Czy jest to tylko świadomość istnienia różnic? Ludzie są nieskończenie różni. Indywidualna mieszanka nawyków, wartości, umiejętności i predyspozycji, czyni wszystkich wyjątkowymi. Jednocześnie każda próba normalizacji wiąże się z wykluczeniem i niesie ze sobą ryzyko dyskryminacji.

Stereotypy i uprzedzenia funkcjonują w każdej kulturze, ugruntowują podział na „*swoi - obcy*“, są tym samym przyczyną różnych form dyskryminacji, często także przemocy. W konsekwencji skutkują wykluczeniem społecznym, łamaniem praw człowieka, utrudniają budowanie różnorodności kulturowej.

Edukacja antydyskryminacyjna uwrażliwia na istnienie nieuświadomionych stereotypów i uprzedzeń. Proces ten wymaga zastosowania odpowiednich metod i ram gwarantujących bezpieczeństwo.

Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli (MSCDN) i Stowarzyszenie gdwunastych (gdwunastych) zorganizowały wspólnie warsztaty antydyskryminacyjne, które odbyły się w siedzibie Ośrodka MSCDN w Warszawie. Celem warsztatów było przetestowanie metod wykorzystywanych w edukacji antydyskryminacyjnej, jak też prezentacja i omówienie możliwości prawnych, w zakresie wsparcia osób i instytucji pracujących z grupami wielokulturowymi w Polsce.

*„Przeczytaj wszystkie książki,  
jakie można znaleźć na temat  
tych, którzy różnią się od ciebie.“*

*Jane Elliott, amerykańska  
działaczka antydyskryminacyjna*

*„Czym jest dyskryminacja?”*



## Dlaczego stowarzyszenie gdwunastych (gd)?

Stowarzyszenie gdwunastych edukacją antydyskryminacyjną zajmuje się od 10 lat. Głównie w Białymstoku i województwie podlaskim, gdzie prowadzi warsztaty antydyskryminacyjne dla szkół: kadry pedagogicznej i młodzieży. Istnieje też nieformalna grupa edukatorów i edukatorek, z którą gdwunastych dzieli się swoją wiedzą i doświadczeniem. We wszystkich działaniach gdwunastych uwzględniana jest perspektywa równościowa i antydyskryminacyjna.

## Dlaczego Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli (MSCDN) ?

Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie (MSCDN) zapewnia nauczycielom i nauczycielkom oraz innym pracownikom i pracownikom oświaty niezbędne przygotowanie do realizacji zadań i celów edukacji międzykulturowej.

## Najważniejsze punkty programu

W ramach spotkania projektowego osoby uczestniczące doświadczyły wyzwań związanych ze wspieraniem różnorodności kulturowej. Zarówno na poziomie osobistym – w spotkaniu z własnymi uprzedzeniami, stereotypami podczas testowania metod – jak też przy poznawaniu organizacji działających na rzecz społeczeństwa obywatelskiego w sferze publicznej.

Zajęcia integracyjne „spotkanie poza słowami“ pomogły zintegrować osoby uczestniczące z czterech krajów i podkreśliły znaczenie komunikacji niewerbalnej. Z kolei podczas gry z podziałem na role można było przekonać się „jak to jest być z mniejszości“. Podczas spotkania z nauczycielami i nauczycielkami w szkole podstawowej w Warszawie osoby uczestniczące dowiedziały się o podstawowych i konkretnych przykładach działań, na rzecz integracji dzieci cudzoziemskich, a spacer z przewodniczką pokazał wielokulturową historię Warszawy.



**Mental Mapping**








**Jakie pojęcie byłoby tutaj najwłaściwsze?**

Rozmowy z przedstawicielami i przedstawicielkami Pełnomocników Praw Człowieka Sejmu RP, Fundacji Ocalenie i Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej (FRS), dały wgląd w niepewną sytuację prawną i finansową organizacji pracujących na rzecz osób z doświadczeniem migracyjnym w Polsce.






## Zasady i metody pracy antydyskryminacyjnej<sup>1</sup>

-  Edukacja antydyskryminacyjna to świadome działanie podnoszące wiedzę, umiejętności i wpływające na postawy, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz wspieranie równości i różnorodności
-  Rozwija wiedzę na temat mechanizmów dyskryminacji i wykluczenia, w tym zwraca uwagę na relacje władzy, np. w układzie: większość – mniejszość.
-  Uwzględnia wszystkie przesłanki dyskryminacji: m.in. płeć, kolor skóry, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religię lub światopogląd (a także wyznanie lub bezwyznaniowość), stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), wiek, orientację seksualną, status społeczny i ekonomiczny.
-  Buduje kompetencje przeciwdziałania dyskryminacji, rozwija wiedzę na temat grup dyskryminowanych oraz ruchów emancypacyjnych, wzmacnia grupy i osoby dyskryminowane na zasadach włączania i upodmiotowienia.
-  Wykorzystuje twórcze metody oparte na doświadczeniu, w celu promowania całościowego uczenia się.

1) Na podstawie definicji Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej.

## Wspieranie akceptacji – wymaga kreatywności i integracji

-  „... *Kreatywność przejawia się zwykle w jakiejś formie obserwowanego zachowania, polegającego na produkcji nowych i wartościowych wytworów, przy czym wytworem może być samo zachowanie.*“ (Edward Nęcka)  
Osoba kreatywna to osoba zdolna do twórczego, nieschematycznego myślenia, tworzenia nowych rozwiązań, sposobów działania, zdolna je wymyślać i skutecznie wdrażać. Kreatywność sprawia, że człowiek może reagować na wyzwania bardziej elastycznie, dzięki czemu lepiej radzi sobie w sytuacjach wymagających i kryzysowych.

-  Integracja w dokładnym tłumaczeniu oznacza scalać, czyli „tworzyć całość”. Polega na wzajemnym szacunku, poznawaniu siebie oraz współpracy. Może zachodzić pomiędzy osobami w każdym wieku oraz pomiędzy różnymi grupami społecznymi. Warunkiem udanej integracji jest otwartość i elastyczność, która pozwala człowiekowi dostosować się do nowych, zmieniających się układów i środowisk społecznych oraz zrozumieć odmienność.
-  **Kluczowe dla wspierania zarówno kreatywności jak i integracji są: relacja, działanie, cel i akceptacja.** Organizując przestrzeń do działań twórczych, budujemy postawy otwartości w doświadczaniu szeroko rozumianej inności. Kształtujemy umiejętności przechodzenia od reakcji do interakcji z innym człowiekiem. Skłaniamy do bezpośredniego dialogu, chęci poznania i zrozumienia i w konsekwencji do integracji, współpracy i współdziałania, a co za tym idzie akceptacji.

## Spostrzeżenia

Warsztaty zorganizowane wspólnie przez dwie organizacje, pokazały niebagatelne znaczenie współpracy między instytucjami samorządowymi a organizacjami pozarządowymi. Ważną strukturą mogącą przeciwdziałać dyskryminacji jest sektor publiczny. Niewystarczająca współpraca w tym zakresie skutkuje wybiórczym zaangażowaniem w temat różnorodności kulturowej. Sprzyja rozproszeniu informacji na temat sytuacji osób pochodzących z innych krajów i przebywających w Polsce.

Potrzebne są działania na rzecz wspólnych standardów działań integracyjnych i antydyskryminacyjnych, pomiędzy wszystkimi sektorami organizacji pozarządowych, samorządowych czy edukacyjnych (szkoły) – oparte na neutralnych wartościach.

Prezentowanie zaskakujących (innych) perspektyw i przypominanie o doświadczeniach historycznych związanych z różnorodnością, jest ważne dla przeciwdziałania wykluczającym narracjom etniczno-narodowym. Uświado-

mienie sobie rzeczywistej wielokulturowości w historii kraju, może sprzyjać zmianom w podejściu do różnorodności.

Działania antydyskryminacyjne dotyczą delikatnych kwestii związanych z wartościami i postawami. Stąd też dbałość o rzetelne tłumaczenie w wielojęzycznym i międzykulturowym środowisku jest szczególnie ważne.

Aby otworzyć się i „pozwolić“ sobie na dzielenie się z innymi, trzeba zagwarantować poczucie bezpieczeństwa. Wsparciem w tym zakresie mogą być metody pracy indywidualnej jak i grupowej skupiające się nad zagadnieniami związanymi z wartościami.



Kreatywna współpraca



Wszystkimi zmysłami

*„Polityka państwa odgrywa ogromną rolę – obecnie państwo w Polsce nie jest otwarte na wspieranie różnorodności. Nawet jeśli istnieją deklaracje w tym zakresie, mają one często fasadowy charakter i ich znaczenie jest zmniejszone, co utrudnia budowanie postaw otwartości na różnorodność. Takie podejście podważa znaczenie działań w tym obszarze i dodatkowo wzmacnia negatywne postawy wśród części społeczeństwa. Jednocześnie świadomie pomija się tematy historyczne i takie, które ukazują różnorodność i wieloaspektowość polskiej historii.“ (komentarz z warsztatów)*

## Impresje z warsztatów









## Poszukiwanie czynników warunkujących sukces – badania w perspektywie uczestniczącej i ewaluacja

Niniejszy projekt skonstruowany został jako proces poszukiwawczy – mający dać odpowiedź na pytanie o to jakie czynniki wspierają akceptację różnorodności kulturowej? Koncepcja projektu zakładała też, że w proces poszukiwania odpowiedzi na te i inne pytania powinny być zaangażowane wszystkie osoby biorące udział w projekcie, (w tym osoby będące w grupach roboczych i w zespole projektowym).

Każdy z trzech warsztatów można rozumieć jako swego rodzaju próbę znalezienia odpowiedzi na pytania jakie czynniki związane z partycypacją, oparte na refleksji historycznej czy pokazujące i uwrażliwiające na dyskryminację, są szczególnie sprzyjające w zakresie wspierania akceptacji różnorodności. Chodzi tutaj o warunki ramowe związane z otoczeniem, które może stwarzać szczególnie sprzyjające warunki do uczenia się, poszerzania wiedzy i doświadczeń.

Bywa, że w powyższym podejściu jednoznaczna ocena stopnia powodzenia nie zawsze jest możliwa, co odróżnia je od eksperymentów badawczych w naukach przyrodniczych, gdzie jest to bardziej jednoznaczne. Między innymi dlatego, że na obserwacje i oceny w rzeczywistości społecznej wpływ mają różne perspektywy. Osoby które uczą mogą oczywiście oszacować kiedy i w jakim zakresie ich praca dydaktyczna jest dobra ale osoby uczone mogą mieć na ten temat zupełnie inne zdanie. Wpływ na te oceny mają także doświadczenia, wynikające z odmiennych kultur i kontekstów uczenia się.

Określenie czynników warunkujących sukces, wymaga więc wzięcia od uwagę różnych perspektyw i zadbania o transparentność metarefleksji. W naszych działaniach podejmowaliśmy-łyśmy starania w celu wyjaśnienia i zrozumienia tych perspektyw; starając się zidentyfikować czynniki ryzyka (przeszkody) oraz czynniki ochronne i wspierające.



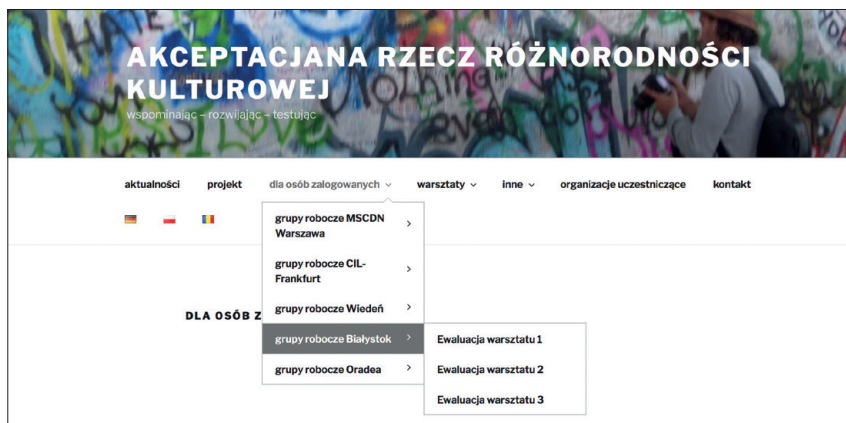
Zespół zarządzający projektem uzgodnił koncepcję oceny, która dokładnie uwzględniała te kwestie. Składała się ona z dwóch form:

1. ewaluacji warsztatów w grupach roboczych organizacji partnerskich i ich publikacji na blogu oraz na stronie internetowej projektu,
2. oceny całego procesu, mającej formę procesu definiowania czynników warunkujących sukces – na zakończenie fazy warsztatowej (kwestionariusz ankiety).

## Podsumowanie grup roboczych

Sześć tygodni po każdym europejskim warsztacie grupy robocze przekazywały swoje podsumowanie liderce projektu. Każdorazowo były to odpowiedzi na te same trzy pytania:

- a) Jakie czynniki wspierające różnorodność kulturową mieliśmy-łyśmy okazję poznać i zaobserwować? Jakie czynniki utrudniające ten proces były szczególnie widoczne?
- b) Czego doświadczyliśmy-łyśmy w zakresie warunków kontekstowych różnorodności kulturowej w kraju przyjmującym?
- c) Jak mogę powiązać zdobytą wiedzę i doświadczenia z moimi zasobami?



strona internetowa projektu

## Opinie z ewaluacji

### Z podsumowania warsztatu 1

*„Być może tylko niewielka część nadaje się do bezpośredniego wykorzystania w innym kraju (u nas). Z pewnością nauka jest możliwa dzięki obserwowaniu innych działań (w Niemczech), a konkretne przykłady mogą z pewnością służyć jako inspiracja, ale konieczna jest adaptacja do specyficznych warunków danego kraju i środowiska ...“*

### Z podsumowania warsztatu 2

*„Doświadczaliśmy, tego, że jeśli pewne aspekty związane z dynamiką funkcjonowania grupy międzykulturowej nie zostają odpowiednio zwerbalizowane, to blokują chęć otwierania się i upubliczniania własnych historii.*

*W tych opowieściach można było wyczuć projekcje i wskazania (o ofiarach, sprawcach, sprawczyniach, zwycięzcach, zwyciężczyniach, przegranych) związane z historycznymi uwikłaniami krajów pochodzenia uczestników, uczestniczek ...“*

### Z podsumowania warsztatu 3

*„Warsztaty antydyskryminacyjne wyraźnie pokazały, że kształtowanie się uprzedzeń jest wyraźnie ludzką cechą, której nie można tak poprostu zbagatelizować. Tym ważniejsza staje się refleksja nad własnym kompleksem uprzedzeń, tak aby mieć większą świadomość ich istnienia. Naszym zdaniem metody przedstawione w trakcie warsztatów nadają się do tego celu bardzo dobrze.“*

### Z ogólnego podsumowania projektu

*„Odpowiedź, którą znalazłem-łam podczas tych spotkań, była taka, że my, jako istoty ludzkie, nie możemy postrzegać siebie bez uwzględnienia swojej przeszłości i zrozumienia, że jest ona integralną częścią nas samych. Im lepiej to zrozumiemy i zaakceptujemy, tym bardziej możemy szanować i empatyzować doświadczenia innych. Dzięki różnorodności grup roboczych, byliśmy-fysmy w stanie odkryć rozmaite sposoby rozumienia, odkrywania i integrowania doświadczeń historycznych i kulturowych oraz odkryć wspólny język, dzięki któremu możemy nawiązywać kontakt z ludźmi o zupełnie innych doświadczeniach.“*

## Ocena całego projektu i jego wyników

Cel projektu sformułowany został na początku jako określenie tzw. „czynników warunkujących sukces“ – związanych z trzema wymiarami: partycypacji, pracy z pamięcią i edukacji antydyskryminacyjnej. Jeśli wspieranie akceptacji ma się powieść, zakładamy, że właśnie te trzy aspekty wymagają szczególnej uwagi.

Na zakończenie warsztatów w Warszawie wszyscy-tkie uczestnicy, uczestniczki zostali-ły poproszeni-ne o wypełnienie kwestionariusza, w którym mogli-ły przedstawić swoją ocenę czynników wspierających różnorodność kulturową na tle doświadczeń zdobytych w projekcie.

*Uczestnictwo wspiera akceptację różnorodności kulturowej, jeżeli:*

*Osoby które uczą (kadra) ...*

*Osoby które są uczone ...*

*Warunki ramowe ...*

*Metody nauczania ...*

*Metoda pracy z pamięcią (niem. Erinnerungsarbeit) wspiera ...*



**to co można stwierdzić**

Odpowiedzi z kwestionariuszy zostały skondensowane i opisane w formie opracowania. W dyskusji podsumowującej międzynarodowego zespołu projektowego podjęto decyzję, że wyniki poszukiwań czynników warunkujących sukces we wspieraniu akceptacji różnorodności kulturowej powinny być opublikowane w formie „rekomendacji“.



## Warunki powodzenia

Uczestnictwo, praca z pamięcią i edukacja antydyskryminacyjna to aspekty wspierania akceptacji różnorodności kulturowej.

Jeśli wspieranie akceptacji ma być skuteczne, to zwrócenie uwagi właśnie na te trzy aspekty jest szczególnie istotne. Doświadczenia i ewaluacja z projektu pokazują jednocześnie, że powyższe aspekty mają swoje konsekwencje na wielu poziomach projektowania procesów uczenia się:

### Poziom osób które uczą (kadra)

Partycypacja wiąże się z pewną konkretną postawą kadry. Powinniśmy doceniać i pozyskiwać do współpracy te osoby, które przyjmują postawę akceptującą i otwartą. Wiąże się z tym także wymóg dostosowania się do różnych grup ludności oraz elastyczność i metodyczność pracy. Należy rozpoznać i uwzględnić kompetencje i zasoby osób które uczymy. Jednocześnie kadra powinna stawiać siebie w roli osób uczonych i wspierać postawy uczestniczące. W tym modelu potrzebna jest cierpliwość i przyjęcie procedury tzw. małych kroków, umożliwiającej czasami nawet krok wstecz.

Stosując z kolei metody pracy z pamięcią i narracji biograficznej, sukces zależy w znacznym stopniu od zagwarantowania bezpiecznych ram metodycznych. Ci, którzy uczą muszą zapewnić te ramy poprzez pełną szacunku, zachęcającą i empatyczną postawę. Ich zadaniem jest stworzenie warunków umożliwiających wyrażenie wszystkich perspektyw, gwarantując bezstronność i brak oceniania. Osoby prowadzące powinny jednocześnie być w stanie panować nad emocjami osób uczestniczących i zachowywać granicę między metodą pracy z pamięcią a terapią.

W edukacji antydyskryminacyjnej osoby które uczą powinny być świadome swoich własnych uprzedzeń i być gotowe zakwestionować i zmieniać swoje poglądy. Swoją postawą powinny jednocześnie wyrażać świadomość



## Warsztat 1 – spotkania i kontakty

i szacunek dla różnych punktów widzenia. Powinny stwarzać takie sytuacje edukacyjne, które pomogą rozpoznawać mechanizmy dyskryminacji. Unikając jednocześnie wywoływania poczucia wstydu i być wrażliwym-ą na pojawiające się emocje.

### Poziom osób, które są uczone

Ciekawość, zainteresowanie i chęć do nauki to cechy które powinny mieć wszystkie osoby, które chcemy przekonać do akceptacji różnorodności. Pracę należy realizować tak, aby możliwe było pozytywne doświadczenie własnej zmiany w tym procesie. Ważne jest też tworzenie możliwości do uczestniczenia w działaniach i wyrażania swojej opinii oraz generalnie łatwość dostępu do tych procesów. W tym wszystkim istotna jest także przestrzeń na wyrażenie niezadowolenia, rozczarowania czy strachu. Jednocześnie bardzo ważne są dobrowolność i tolerancja pomyłek.

Dzielenie się doświadczeniami biograficznymi przynosi efekt w momencie, kiedy osoby które są uczone mają odwagę otworzyć się i zanurzyć w (swojej) przeszłości. Stworzenie atmosfery zainteresowania i szacunku dla wiedzy biograficznej dodatkowo zachęca do opowiadania historii.

Ważnymi warunkami edukacji antydyskryminacyjnej są także dobrowolność, otwartość i motywacja do zmian. Jeśli pojawi się zaufanie to wzrosną także otwartość na inne perspektywy i gotowość do samokrytyki.



## Poziom warunków ramowych

Otwartość na różnorodność kulturową wymaga stabilnych warunków ramowych o charakterze strukturalnym i materialnym. Strukturalne warunki ramowe to: zasady demokracji, profesjonalne wsparcie w rozwiązywaniu konfliktów, jasny, prawnie zabezpieczony zakres uczestnictwa, elastyczność w sytuacjach wymagających dopasowania się. Wymagania materialne uczestnictwa to zabezpieczenie podstawowych potrzeb i przynajmniej minimalne wsparcie finansowe podejmowanych działań i struktur je realizujących, także na poziomie państwa.

Szczególnie narracja biograficzna wymaga odpowiedniej ilości czasu oraz przyjaznej, otwartej atmosfery. Każda osoba będąca w grupie powinna mieć możliwość opowiedzenia swojej historii. Należy także uwzględnić istnienie barier językowych, możliwych do usunięcia poprzez prostotę komunikatów, lecz bez ich upraszczania i pośrednictwo osób tłumaczących. Kiedy zapewnimy poczucie bezpieczeństwa to powstają warunki do otwartego dialogu.

Edukacja antydyskryminacyjna wymaga otoczenia w którym nie ma presji, w którym zdobywa się doświadczenia, a doświadczenie łączy się z informacją.

**Rozmowy z mieszkańcami, mieszkankami zbiorowych ośrodków zakwaterowania**



## Poziom metod

Warunki do nauki w zakresie wspierania akceptacji różnorodności kulturowej wymagają wysokiego stopnia różnorodności metodologicznej. Powinny one odnosić się do sytuacji, kontekstów i potrzeb grup docelowych w sposób różnorodny i elastyczny a jednocześnie umożliwiać holistyczne uczenie się, w znaczeniu doświadczania i przeżywania. Stosowane metody powinny umożliwiać różnorodność środków wyrazu i być czułe na odmienne kulturowo otoczenie i zwyczaje. Ważne jest też, aby opierały się one na postawach i przekonaniach.

Metody nauczania powinny wspierać umieszczanie konkretnych narracji w kontekstach historycznych. Jednocześnie trzeba wskazywać na wartość innych narracji, jako równorzędnych, obok już uznanych, oficjalnych narracji historycznych, jak np. herstoria – która uwzględnia perspektywę udziału kobiet, mniejszości i grup dyskryminowanych. Moderowanie narracji o charakterze strukturyzującym nie może zakłócać toku narracji. Moderacja powinna też uwzględniać różnice indywidualne, różnorodność grupy i kompetencje opowiadających.

Jest istotne aby stosowane metody umożliwiały empatię, wczucie się w sytuację osoby dyskryminowanej, jednocześnie powinny mieć one aktywizujący, prosty i niezbyt inwazyjny charakter oraz zachęcać do refleksji.

*Dr Monika Treber, streszczenie i redakcja*

### **Czy pojęcia „osób które uczą (kadra)“ i „osób, które są uczone“ są właściwe?**

*Kwestia ta była wielokrotnie podnoszona podczas intensywnych dyskusji dotyczących oceny działań niniejszego projektu. Zdecydowaliśmy-łyśmy się jednak użyć tych terminów w brzmieniu jak powyżej aby pokazać, że ich użycie w taki sposób może wywoływać irytację i że można zakwestionować jednoznaczność takiego ich rozumienia. Ważne jest aby pokazać możliwość zamiennego korzystania z tych pojęć i podkreślenia, że osoby które uczą mogą być jednocześnie tymi, które są uczone i odwrotnie. Lecz jednocześnie nie każdy-a funkcjonuje we wszystkich sytuacjach jednocześnie jako osoba uczona i ucząca. Powyższy zabieg wydaje się nam zasadny także w kontekście dyskursu dotyczącego warunków, jakie powinno spełniać otwarte społeczeństwo, wspierające różnorodność kulturową.*

# Stopka redakcyjna

## Wydawczyni:

Christliche Initiative Internationales Lernen e.V.  
(Chrześcijańska Inicjatywa Międzynarodowego Uczenia się – CIL)  
Vilbelerstr. 36 • 60313 Frankfurt nad Menem  
Tel. 069-284924 • Fax 069-295104  
E-Mail: [info@cil-frankfurt.de](mailto:info@cil-frankfurt.de) • [www.cil-frankfurt.de](http://www.cil-frankfurt.de)  
Strona projektu: <http://kulturelle-vielfalt.eu>

## Organizacje współwydające:

- Akademia Ewangelicka, Wiedeń ([akademie@evang.at](mailto:akademie@evang.at))
- Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie (MSCDN) ([warszawa@mscdn.edu.pl](mailto:warszawa@mscdn.edu.pl))
- Stowarzyszenie gdwunastych, Białystok ([kontakt@gdwunastych.org](mailto:kontakt@gdwunastych.org))
- Dyrekcja Generalna ds. Społecznych i Ochrony Dzieci w powiecie Bihor, Oradea ([dgaspcbh@rdsor.ro](mailto:dgaspcbh@rdsor.ro))

**Redakcja:** Martina Barth • Anna Kozicka • Dr Beata Rola • Ildiko Szanto •  
Dr Monika Treber (ViSdP) • Georg Winkler • Dr Sylwester Zagulski

**Tłumaczenie:** Dr Sylwester Zagulski

**Zdjęcia:** Regina Schneider • Emilia Oksentowicz • Stefanie Eichhorn

**Grafika-Design:** Regina Schneider

## Źródła danych statystycznych str. 3:

- [https://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=2811&\\_ffmpar\[\\_id\\_inhalt\]=7524](https://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=2811&_ffmpar[_id_inhalt]=7524)
- <https://www.kreis-offenbach.de/Kreis/Zahlen-Fakten/Bev%C3%B6lkerung>
- <https://www.wien.gv.at/statistik/pdf/jjb-2018-0512-menschen.pdf>
- <https://www.fluechtlinge.wien/export/sites/fluechtlinge/downloads/FSW-FaktenFluechtlinge.pdf>
- <http://warszawa.wyborcza.pl/warszawa/7,54420,24566752,skad-przyjezdza-cudzoziemcy-do-warszawy-mamy-najnowsze-dane.html>
- <https://udsc.prowly.com/46205-200-tys-cudzoziemcow-z-waznymi-zezwole-ni-mi-na-pobyt-czasowy>
- [https://www.citypopulation.de/php/romania-bihor\\_d.php](https://www.citypopulation.de/php/romania-bihor_d.php)



Christliche Initiative Internationales Lernen e.V.  
Chrześcijańska Inicjatywa Międzynarodowego Uczenia się (CIL)  
Vilbelerstr. 36  
60313 Frankfurt nad Menem  
Tel. 069-284924 • Fax 069-295104  
E-Mail: [info@cil-frankfurt.de](mailto:info@cil-frankfurt.de)  
[www.cil-frankfurt.de](http://www.cil-frankfurt.de)

## Organizacje partnerskie



E-Mail: [akademie@evang.at](mailto:akademie@evang.at)  
<http://evang-akademie.at/>



E-Mail: [warszawa@mscdn.edu.pl](mailto:warszawa@mscdn.edu.pl)  
<http://warszawa.mscdn.pl/>



E-Mail: [kontakt@9dwunastych.org](mailto:kontakt@9dwunastych.org)  
<http://9dwunastych.org/>



E-Mail: [dgaspdbh@rdsor.ro](mailto:dgaspdbh@rdsor.ro)  
<http://www.dgaspbihor.ro/>