

Stowarzyszenie Praktyków Dramy STOP-KLATKA



Drama wzmocnienia

Metoda dramy w edukacji antydyskryminacyjnej i obywatelskiej

Redakcja merytoryczna

Małgorzata Winiarek-Kołodziej

Redakcja językowa

Paulina Cyłka

Projekt i skład

Kamil Pikora, www.kamilpikora.pl



Drama wzmacnia jest objęty licencją Creative Commons Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe.

ISBN 978-83-931433-3-7

Wydawca

Stowarzyszenie Praktyków Dramy STOP-KLATKA

www.stop-klatka.org.pl

stowarzyszenie@stop-klatka.org.pl

Droga Czytelniczko, Drogi Czytelniku!

Oddajemy w Wasze ręce publikację, w której dzielimy się naszym doświadczeniem w pracy metodą dramy w obszarze budowania społeczeństwa obywatelskiego i przeciwdziałania dyskryminacji w szkole. Autorkami artykułów są trenerki dramy, ekspertki tematyczne oraz uczestnicy i uczestniczki projektów „Dramowa Akademia Antydyskryminacyjna” oraz „Dramowa Akademia Wolontariacka”.

W pierwszej części książki opisujemy podstawy naszej pracy: na jakiej metodzie i jakich wartościach się opieramy, jak rozumiemy dramę. Drugą stanowią artykuły dotyczące zjawiska dyskryminacji w środowisku szkolnym oraz sposobów rozpoczęcia pracy metodą dramy w szkole. Trzecia część publikacji to prezentacja naszych doświadczeń w pracy z młodzieżą i dorosłymi w budowaniu społeczeństwa obywatelskiego. Ostatnia zawiera przykładowe scenariusze warsztatów dramowych opracowane przez uczestników i uczestniczki realizowanych przez nas projektów obywatelskich i antydyskryminacyjnych.

Pierwszy raz w 13-letniej historii Stowarzyszenia zamieszczamy w książce gotowe narzędzia dramowe oraz fragmenty scenariuszy warsztatów. Zdecydowaliśmy się na to z uwagi na dynamicznie rozwijający się rynek osób pracujących dramą w Polsce – praktyków i trenerów dramy jest coraz więcej. Zwiększa się również liczba osób chcących nauczyć się pracy tą metodą. Coraz częściej kierowane są do nas prośby o podzielenie się naszymi własnymi doświadczeniami wykorzystania dramy w pracy z różnymi grupami. Zaprezentowane scenariusze zostały stworzone w odpowiedzi na potrzeby konkretnych grup warsztatowych, z którymi pracowali ich autorzy i autorki. Drogi Czytelniku i Droga Czytelniczko, sięgając po nie, przede wszystkim kierujcie się celem własnych zajęć oraz potrzebami grupy, z którą pracujecie. Mamy nadzieję, że staną się one inspiracją oraz drogowskazem dla Was.

Zapraszamy do lektury!

Małgorzata Winiarek-Kołucka,
Agnieszka Buśk,
Marta Hamerszmit

Zarząd Stowarzyszenia Praktyków Dramy STOP-KLATKA

Spis treści

Wstęp	3
O metodzie dramy stosowanej	5
Drama wzmacnia Małgorzata Winiarek-Kołucka	6
Wprowadzenie do improwizacji Agnieszka Buśk	10
Teatr Obrazu i Teatr Forum w pracy warsztatowej Aleksandra Chodasz	19
Ewaluacja warsztatu dramowego w praktyce Marta Hamerszmit, Dominika Tokarczyk	28
Drama w przeciwdziałaniu dyskryminacji	37
O dyskryminacji w szkole słów kilka Dominika Cieślukowska	38
Jak zacząć pracować dramą w edukacji antydyskryminacyjnej Martyna Markiewicz	46
Dramowa Akademia Antydyskryminacyjna – więcej niż projekt Olga Stobiecka-Rozmiarok	52
Drama w pobudzaniu aktywności obywatelskiej	57
Kształtowanie postaw obywatelskich a drama Agnieszka Buśk, Katarzyna Dzieciotłowska	58
Tutoring a uczenie dramy i działania obywatelskie Agnieszka Buśk, Anna Cieśluk	68
Dwa kroki do aktywnego obywatela – struktura młodzieżowych projektów obywatelskich Agnieszka Buśk, Katarzyna Dzieciotłowska	76
Dramowa Akademia Wolontariacka uważnie uczy dramowych działań Anna Cieśluk, Małgorzata Winiarek-Kołucka	80
Scenariusze zajęć dramowych	85
Warsztat dramowy w praktyce – fragmenty scenariuszy Marta Hamerszmit, Beata Rainko	86
Scenariusze dramowych warsztatów antydyskryminacyjnych	107
Zespół merytoryczny publikacji	130

0 metodzie dramy stosowanej



Drama wzmocnienia

Drama pozwala oprzeć się na doświadczeniach [uczestników zajęć dramowych – przyp. red.] i dać im głębszą wiedzę nie tylko o nich samych, ale i o tym, co to znaczy być człowiekiem; pomaga im zrozumieć społeczeństwo, w którym żyją (...).

Dorothy Heathcote, nauczycielka akademicka, nauczycielka dramy

Budowanie społeczeństwa obywatelskiego i przeciwdziałanie dyskryminacji wymagają uświadamiania oraz edukacji obywateli i obywaterek w obydwu obszarach. Drama stosowana jest metodą, która sprzyja tym procesom. Z jednej strony daje osobom uczestniczącym w działaniach dramowych możliwość zrozumienia i nazwania różnego rodzaju mechanizmów funkcjonujących w społecznościach, z drugiej – rozwoju empatii i wrażliwości społecznej, z trzeciej zaś zwiększenia poczucia sprawczości w życiu.



Jak to się dzieje? Jaką dramą pracujemy w Stowarzyszeniu Praktyków Dramy STOP-KLATKA? Na te pytania odpowiada niniejszy artykuł. Przykłady zastosowania dramy w obydwu obszarach znajdą Czytelnicy i Czytelniczki w kolejnych artykułach niniejszej publikacji.

Drama stosowana (ang. applied drama) jaką pracujemy, to interaktywna metoda pracy z grupą wykorzystująca naszą naturalną umiejętność wchodzenia w role. Uczestnicy i uczestniczki wchodzą w świat fikcji, w którym mogą poczuć emocje towarzyszące danym postaciom, lepiej zrozumieć przedstawiony problem i poszukać jego rozwiązań. Wykorzystywane w dramie improwizacje pozwalają przeżyć doświadczenie w bezpiecznych warunkach, w tzw. płaszczu roli, bez ponoszenia realnych konsekwencji swoich działań, ale z możliwością wyciągnięcia z nich wniosków. Szukanie strategii pozwala wzmocnić poczucie sprawczości swoich działań.

Drama to ani teatr, ani psychodrama

Gdy osoby uczestniczące w działaniach dramowych słyszą, że zapraszamy je do udziału w dramie, często mówią: *Ale ja nie umiem odgrywać scen, Nie jestem dobrym aktorem.*

Odpowiadamy wówczas: *To dobrze, bo tego na zajęciach nie potrzebujemy.* Drama nastawiona jest na proces wchodzenia w role i odkrywania w niej nowego świata, a nie na artystyczny efekt pracy aktora, jak to ma miejsce w teatrze. Nie ma w niej reżysera – osoba prowadząca dramę daje uczestnikom i uczestniczkom przestrzeń do eksploracji świata fikcji w wybrany przez nich sposób. Stają się oni aktorami i widzami, nie ma tutaj wyraźnego podziału na scenę i widownię. W dramie pracujemy w świecie fikcyjnym, na poziomie edukacyjnym. W psychodramie za to wchodzimy w role samych siebie – wcielamy się w realne sytuacje życiowe a co za tym idzie, uczestniczymy w terapii. Oba procesy dramowe, edukacyjny i psychoterapeutyczny, wymagają od prowadzących odpowiednich kompetencji oraz kontraktu z grupą.

Warto pamiętać o tych różnicach między dramą, teatrem i psychodramą, zarówno w przygotowaniu, jak i prowadzeniu działań dramowych. W przygotowaniu – odpowiednio określając cel edukacyjny, dobierając świat fikcyjny, pytania do omówienia i podsumowania. W prowadzeniu – wyjaśniając różnice osobom uczestniczącym oraz odpowiednio, czyli edukacyjnie, prowadząc proces dramowy.

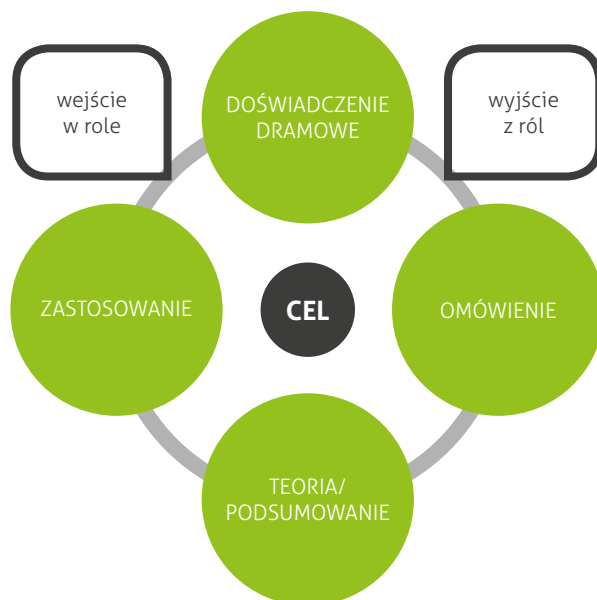
W czasie warsztatów edukacyjnych lub dłuższych działań projektowych uczestnicy i uczestniczki biorą udział w wielu procesach: uczenia się danego tematu (proces merytoryczny), rozwoju osobistego oraz relacyjnym (budowania relacji z grupą) i ewentualnie innych, w zależności od rodzaju działań. Każdy z tych procesów odbywa się według określonych zasad – edukacyjny proces dramowy również. Aby wydobyć jego moc, zadbaj o kilka ważnych elementów.

1. Pamiętaj o zachowaniu struktury warsztatu dramowego

Opierając się na strukturze działań dramowych stworzonej przez Gavina Boltona, rozpoczynamy pracę na warsztacie dramowym od zbudowania grupy (poznania się, integracji, poznania oczekiwań i potrzeb grupy, zakontraktowania się). Następnie przechodzimy do ćwiczeń wprowadzających do dramy – rozgrzewek, dzięki którym grupa zaczyna jeszcze lepiej czuć się ze sobą, ale też umożliwiających każdej z osób uczestniczących przejście swojego indywidualnego procesu uczenia się bycia w roli i jej eksplorowania – od tworzenia postaci stereotypowych i teatralizacji ich zachowań do świadomego wchodzenia w rolę, budowania postaci i testowania nowych rozwiązań¹. Jeśli grupa jest już gotowa, przechodzimy do pracy na danym problemie-potrzebie.

2. Wykorzystaj cykl Kolba

Warsztaty dramowe opieramy o cykl Kolba – zarówno całe zajęcia, jak i poszczególne ich moduły. Uczestnicy po odbyciu w świecie fikcji doświadczeniu omawiają je, a następnie szukają przełożenia na swoje życie – zastosowania zdobytych wiedzy i umiejętności w swoim świecie. Dzięki temu prowadzący angażuje osoby o różnych stylach uczenia się (zarówno słuchowców, wzrokowców, jak i kinestetyków) oraz stwarza przestrzeń do zastosowania zdobytych kompetencji w praktyce².



¹ Więcej o roli rozgrzewek oraz przykładowe ćwiczenia w wydanej przez Stowarzyszenie Praktyków Dramy STOP-KLATKA książce *Drama łączy* oraz w scenariuszach warsztatów dramowych na stronie 107 niniejszej publikacji.

² Przykłady wykorzystania cyklu Kolba w warsztatach dramowych opisane są w artykule *Warsztat dramowy w praktyce*, na stronie 86.

3. Odpowiednio dobierz świat fikcyjny do potrzeb grupy

Świat fikcyjny, na którym pracujemy w dramie, powinien być dobrany do potrzeb i problemów grupy, z którą pracujemy. Również taki, który jest znany jej uczestnikom, aby mogli eksplorować temat, a nie wyobrażenia związane z danym środowiskiem lub rolą (chyba, że taki jest cel zajęć).

4. Wychodź z roli

Każde doświadczenie dramowe kończ rytuałem wyjścia z roli. Pozwoli to uczestnikom i uczestniczkom na jasne rozdzielenie świata fikcji i rzeczywistości, pozostawienie emocji i przeżyć związanych z daną rolą w świecie fikcji oraz skupienie się na omówieniu tego doświadczenia.

5. Bądź otwarty na grupę

Przyglądaj się i badaj, jak poszczególne ćwiczenie dramowe działają na grupę, jak ona się zachowuje i jakie w związku z tym są jej potrzeby. Jeśli coś idzie nie po Twojej myśli, zatrzymaj się nad tym i omów to z osobą, z którą współprowadzisz warsztat, z innym praktykiem dramy lub superwizorem dramy.

6. Uważnie praktykuj dramę i wzmacniaj świat

Członkowie i członkinie Stowarzyszenia, absolwenci naszych kursów oraz programów rozwojowych od lat pracują dramą według powyższych zasad. Docierają do grup, które potrzebują wsparcia: zablokowanej i mało aktywnej społeczności młodzieży w mniejszych miejscowościach, osób dyskryminowanych w klasie czy grupie rówieśniczej, dorosłych którzy potrzebują wsparcia w pracy z dziećmi lub młodzieżą itp. Nasze doświadczenia pokazują, że uważna praktyka dramowa – gdy bierzemy pod uwagę potrzeby grupy, ale też kompetencje, doświadczenie i ograniczenia osób prowadzących – wzmacnia świat. Buduje w nas m.in. poczucie otwartości na różnorodność, wrażliwość społeczną, rozwój kompetencji społecznych i poczucie sprawstwa.

Zapraszam Czytelników i Czytelniczki do zgłębiania działania dramy poprzez lekturę dalszej części publikacji oraz osobistego udziału w kursach i procesach dramowych.

³ Potwierdzają to również wyniki międzynarodowych badań nad dramą DICE. Więcej o badaniach na stronie www.dramanetwork.eu [dostęp: 10.11.2015].



Agnieszka Buśk

Wprowadzenie do improwizacji

– karty ról i stymulatory.

Praktyczne wskazówki z notatnika trenera

Jedną z dróg, jaką może iść z grupą trener lub trenerka dramy, jest improwizacja w świecie fikcji. Aby była ona efektywna i angażująca osoby uczestniczące, kluczowe jest wprowadzenie ich w tę fikcję. W poniższym artykule, na bazie swoich dziesięcioletnich doświadczeń z dramą, opisuję dwie sprawdzone techniki: karty ról i stymulatory – obydwie umożliwiając wejście na drogę improwizacji.

Karty ról

Wyobraź sobie osobę przygotowującą się do castingu. Otrzymuje ona opis roli, jaką za chwilę przyjdzie jej odegrać, czyta go, a następnie na bazie swojej twórczo-



ści, dotychczasowych doświadczeń i wyobrażeń kreuje postać. Jeśli spojrzeć na wybrane warsztaty dramowe okiem obserwatora, można odnaleźć w nich nieco podobny proces. Osoby uczestniczące siedzą bądź stoją w dwójkach naprzeciwko siebie, każda para ma identyczny zestaw opisów – tzw. kart ról. Uczestnik lub uczestniczka, czytając opis swojej roli, dowiaduje się kim jest, w jakiej sytuacji się obecnie znajduje, kim dla niego lub dla niej jest ta druga osoba i jakie są okoliczności ich spotkania¹. Po przeczytaniu, na znak trenera, wszystkie dwójki ustawiają się w stop-klatce pokazującej to spotkanie oraz ich pierwszą reakcję. Następnie trener uruchamia akcję, czyli równoczesną improwizację wszystkich par na sali. W tym właśnie momencie obserwator zauważyłby istotną różnicę między castingiem a dramą. W dramie uczestnicy nie odgrywają ról scenicznych, oni w tych rolach po prostu są – eksplorują zaproponowany świat fikcji. Nie grają przed komisją dla oceny ich zdolności aktorskich, ale doświadczają w rolach różnych życiowych sytuacji, aby rozwijać swoje kompetencje.

Im większe zaangażowanie uczestników w eksplorowanie roli i sytuacji w świecie fikcji, tym większa jest baza do rozwijania ich kompetencji (późniejszego wyciągania wniosków ze zdobytego w roli doświadczenia). Kluczowe zatem z perspektywy trenera jest zaprojektowanie ról tak, by zachęcały, motywowały do improwizacji. Poniżej przedstawiam kilka aspektów, na które warto zwrócić uwagę, konstruując zarys dwóch zależnych od siebie ról.

✔ Postaci z którymi osoby uczestniczące będą w stanie się utożsamić

Czynników umożliwiających utożsamienie się z postacią może być wiele, np. podobny wiek, sytuacja życiowa, system wartości. Ważne jest tu słowo „podobny” – nie identyczny, ale zbliżony, pozostawiający przestrzeń na odkrywanie perspektywy postaci. Profil postaci zbyt zbliżony do osobistego życia osób uczestniczących może spowodować, że zajęcia przerodzą się w psychodramę. Drama ma stwarzać sytuacje edukacyjne, nie terapeutyczne – stąd tak ważne jest wyważenie i dopasowanie ról do grupy docelowej warsztatów. Z kolei zbyt odległe role powodują, że uczestnikom i uczestniczkom trudno jest się w nie wcielić, nie wchodzą w ogóle na poziom ich eksplorowania².

¹ Przykładowe karty ról z zaznaczonymi składowymi opisów znajdują się na stronie 13.

² www.publio.pl/files/samples/1d/fb/15/48965/Drama_w_nauczaniu_demo.pdf str. 23 [dostęp: 10.11.2015] lub więcej w: G. Bolton, *Towards a Theory of Drama in Education*, London 1979.

✔ Konflikt/problem

To meritum dramy, a co za tym idzie, także kart ról. Aby osoby biorące udział w improwizacji w pełni się w nią zaangażowały, muszą mieć ku temu motywację. W realnym świecie obcy sobie ludzie szybciej wejdą w interakcję, jeśli łączą ich jakieś nieporozumienie, konflikt, wspólny problem. Niejasności w relacjach międzyludzkich uruchamiają emocje, ludzie zaczynają działać. Dwie obce sobie osoby siedzące obok siebie w autobusie prędzej rozpoczną rozmowę o tym, że jedna z nich przycisnęła tej drugiej płaszcz niż np. o tym, że autobus przyjechał punktualnie i dzięki temu nie spóźnią się dziś do pracy. Ten sam mechanizm działa w świecie fikcji, więc trener lub trenerka, projektując go, po wyborze postaci dobiera do nich konflikt, w który są uwikłane. To, jak silny jest konflikt, determinuje zaangażowanie w improwizację. Korzystając z Koła konfliktu Christophera Moore'a³ najlepiej wybrać konflikt danych bądź interesów. Sytuacja, w której trudno przewidzieć rozwiązanie bądź dojście do z pozoru prostego rozwiązania, okazuje się być bardziej skomplikowana, wciąż uczestników w świat fikcji. Ułatwia odcięcie się od tego, kim jestem na co dzień, na rzecz bycia w pełni daną postacią.

✔ Równość stron

Innym czynnikiem wpływającym na to, że role są atrakcyjne dla osób wcielających się w nie, jest poczucie równości w doświadczanej sytuacji. Ważne jest, aby konstruując konflikt, skupić się na takim jego rodzaju, który pozwoli uniknąć sytuacji, w której wina jest tylko i wyłącznie jednostronna. Kiedy osoba przygotowująca się do rozwiązania konfliktu ma poczucie równych szans, ma większą motywację do dalszego działania.

✔ Opis na bazie faktów, zdarzeń

Sytuacja, w której osoba ma możliwość samodzielnego odbioru opisanej roli, a następnie improwizowania według tego, co sama czuje, umożliwia jej pełne zaangażowanie się w fikcyjną sytuację. Opis roli w karcie, którą otrzymuje uczestnik czy uczestniczka warsztatów, powinien być tworzony na bazie opisu zdarzeń, konkretnych sytuacji, bez nazywania emocji jakie ma finalnie odczuwać postać. Interpretacja opisu i wygenerowanie nastawienia należy już do osoby uczestniczącej – ona samodzielnie nadaje znaczenie przeczytanym faktom i samodzielnie buduje nastawienie do drugiej strony konfliktu. Dzięki temu w improwizacji możemy potem obserwować szereg różnorodnych postaw i reakcji.

✔ Wspólny punkt startowy do improwizacji

W przypadku dwóch kart dotyczących tego samego konfliktu, jednak przedstawiających go z punktu widzenia różnych osób, istotne jest, aby każda ze stron miała jasno opisany moment, w którym się spotykają i mają zacząć rozmowę. Określenie tego momentu powinno być dokonane w sposób uniemożliwiający np. miniecie się czy niepodjęcie rozmowy, bo w kartach ról o tę rozmowę właśnie chodzi. Proces wprowadzania w rolę poza przeczytaniem ich opisu często rozpoczyna stop-klatka (nieruchomy obraz) spotkania dwóch stron – opisany w kartach moment nawiązania kontaktu powinien ułatwić osobom odgrywającym jego wyobrażenie a następnie ustawienie się w pozycjach przedstawiających go.

Konstruuując takie karty samodzielnie, pamiętaj o grupie, dla której je tworzysz, oraz o celu jaki chcesz osiągnąć przy ich pomocy. Zwróć uwagę na to, czy język, którym je piszesz, będzie zrozumiały dla odbiorców i adekwatny do bohaterów. Po ich opracowaniu spójrz na tekst pod kątem potencjalnych błędów stylistycznych, literówek itp. Jeżeli korzystasz z przygotowanych przez kogoś kart, pamiętaj, aby przyjrzeć się im pod kątem potrzeb grupy, w której będziesz ich używać i w razie konieczności dostosuj je, mając na uwadze przede wszystkim rozwój uczestników oraz edukacyjny wymiar zajęć dramowych. W moim przypadku zwieńczeniem procesu tworzenia kart ról jest ich „przetestowanie” wśród zaufanych osób – innych trenerów, czasem przyjaciół. Ich perspektywa pomaga mi w ostatecznym dopracowaniu narzędzia.

Poniżej znajdują się przykładowe karty ról⁴ skierowane do dzieci ze szkoły podstawowej wraz z zaznaczonymi głównymi składowymi opisów postaci. Przykładowy scenariusz całych zajęć w oparciu o karty ról znajdziesz na stronie 100.

Ania Kowalska, 9 lat

Kim jest postać

Kim jest druga strona

Konflikt

Sytuacja, okoliczności w jakich znajduje się postać

Punkt startowy

Chodzisz do III klasy szkoły podstawowej. Twoją najlepszą przyjaciółką jest Karolina, jesteście w jednej klasie, a po lekcjach często spędzacie razem czas. Bardzo lubisz się z nią bawić, koleżanka często zaprasza Cię do siebie do domu.

Karolina zaproponowała Ci, żebyście wybrały się w sobotę z jej mamą do centrum handlowego. Chciałaby kupić nowy plecak, który zobaczyła w Waszej ulubionej gazetce. Bardzo lubisz chodzić z Karoliną na zakupy, musiałaś jednak odmówić, ponieważ w ten weekend Ciebie i Twoich rodziców ma odwiedzić wujek Staszek, który jest marynarzem i rzadko go widzujesz.

⁴ Karty ról stworzyły Kamilla Gryszel i Beata Rainko do prowadzonych przez siebie zajęć dramowych w ramach Klubu Praktyka Dramy.

Wujek zrobił Ci niespodziankę – w prezencie dostałaś od niego plecak z wyposażeniem dokładnie taki jak ten z gazetki, który chciała kupić Karolina. Plecak jest super, ma dużo fajnych kieszeni i jest w Twoim ulubionym kolorze.

Następnego dnia rano spakowałaś się i poszłaś do szkoły. Nie mogłaś się doczekać, aż pokażesz nowy plecak Karolinie. Pomyślałaś, że będzie ekstra, jeśli udało jej się go kupić w weekend i będziecie miały takie same. Po drodze spotkałaś inne koleżanki z klasy, które zaczęły podziwiać Twój nowy tornister. Zobaczyłaś, że Karolina też idzie do szkoły. Zaczęłaś ją wołać, ale ona minęła Was i pobiegła prosto do szkoły.

Zostawiłaś koleżankom swój nowy plecak, żeby mogły go dokładnie obejrzeć, i pobiegłaś szukać Karoliny. Kiedy weszłaś do szkoły, zobaczyłaś, że siedzi na ławce. Podchodzisz porozmawiać...

Karolina Malinowska, 9 lat

Kim jest postać

Kim jest druga strona

Konflikt

Sytuacja, okoliczności w jakich znajduje się postać

Punkt startowy

Chodzisz do III klasy szkoły podstawowej. Twoją najlepszą przyjaciółką jest Ania, jesteście w jednej klasie, a po lekcjach często spędzacie razem czas. Przeważnie spotykacie się u Ciebie w domu, bo mieszkasz bliżej szkoły.

Ostatnio w Waszej ulubionej gazetce widziałaś super plecak i chciałaś go kupić za pieniądze, które odłożyłaś w skarbonce. Poprosiłaś Anię, żeby poszła z Tobą i Twoją mamą na zakupy. Zależało Ci na tym, żeby pójść do centrum handlowego z przyjaciółką – razem najlepiej Wam się robi zakupy, to Wasza tradycja. Ania powiedziała jednak, że w weekend nie może, bo przyjeżdża do niej jakiś wujek.

Mama chciała w sobotę zebrać Cię do sklepu, ale postanowiłaś, że w poniedziałek ustalisz z Anią inny dzień, kiedy razem wybieriecie się na zakupy. W poniedziałek rano spieszysz się do szkoły, żeby jak najszybciej się umówić z Anią. Widzisz ją, jak stoi przed szkołą z innymi koleżankami z klasy, więc kierujesz się w ich stronę. Gdy jesteś już blisko, widzisz, że Twoja przyjaciółka coś im pokazuje. Jest to plecak z Twojej ulubionej gazetki. Właśnie ten, który Ania miała Ci pomóc znaleźć w centrum handlowym w sobotę.

Postanowiłaś je szybko ominąć i pójść prosto do szkoły. Zdążyłaś usiąść na ławce w korytarzu i widzisz, że przed Tobą jest już Ania...

Osoba prowadząca przychodzi na warsztaty z zestawem przedmiotów, które powiązane ze sobą tworzą historię. Obiekty umieszcza na przykład w torbie, plecaku czy pudełku należącym do bohatera fikcyjnej historii. Osoby uczestniczące, wyjmując kolejne przedmioty, tworzą hipotezy na temat tego, czyje są rzeczy oraz co wydarzyło się w życiu tej osoby. Odkrywają konflikt czy problem, by następnie wcielić się w rolę i szukać rozwiązań. Świat fikcji, do którego zaprasza osoba prowadząca przy pomocy kilku przedmiotów, to pole do eksplorowania życia głównego bohatera lub bohaterki danej historii, osób go lub ją otaczających oraz okoliczności w jakich się znajdują. Uczestnicy i uczestniczki poprzez improwizacje zgłębiają historię, motywy działań poszczególnych postaci oraz analizują różne możliwe rozwiązania, by później przenieść je do realiów swojego życia⁵.

W ramach projektu Dramowa Akademia Antydyskryminacyjna przygotowaliśmy nauczycieli i nauczycielki z czterech regionów Polski do wdrażania metody dramy i edukacji antydyskryminacyjnej w swoich szkołach. Na zakończenie projektu osoby uczestniczące tworzyły własne scenariusze dramatycznych zajęć antydyskryminacyjnych. Technika, która cieszyła się największym zainteresowaniem wśród nich, były właśnie stymulatory. Blisko 90% scenariuszy, które powstały i w większości były zrealizowane potem w klasach, opierało się na tej technice⁶.

Poniżej zamieszczam przykładowy spis przedmiotów umożliwiających zaproszenie do świata fikcji. Autorką zestawu jest Olga Stobiecka-Rozmiarnek, trenerka dramy z Wielkopolski. Celem ćwiczenia jest przeciwdziałanie przemocy rówieśniczej w Internecie:

- ⊙ skórzany tornister przyozdobiony filcowym kwiatkiem,
- ⊙ dzienniczek kontaktu z rodzicami,
- ⊙ piórnik,
- ⊙ dwa wydruki zrzutów ekranu pokazujących wpisy na portalu Facebook,
- ⊙ telefon komórkowy z sms-ami,
- ⊙ dyplom za udział w warsztatach filcowania,
- ⊙ korale filcowe,
- ⊙ czasopismo „Victor” z zakładką dotyczącą stypendium.

⁵ Przykładowy scenariusz warsztatów oparty na technice stymulatorów znajduje się na stronie 108.

⁶ Przykłady scenariuszy nauczycielek znajdują się na stronie 107.

Z perspektywy osoby prowadzącej kluczowe są dwa etapy: przygotowanie zestawu przedmiotów oraz poprowadzenie procesu wchodzenia grupy w świat fikcji za pomocą stymulatorów. Patrząc z tej perspektywy, umieściłam poniżej kilka wskazówek z podziałem na każdy z etapów.

O czym warto pamiętać...

...kiedy tworzysz stymulatory

✔ Przedmioty powinny być różnorodne (zbyt dużo podobnych przedmiotów, np. wydruków czy zeszytów może być zniechęcające bądź nudne dla grupy). Ważne, aby każdy z przedmiotów wprowadzał konkretną informację, ewentualnie potwierdzał wcześniejsze dane. Po przygotowaniu całego zestawu warto jeszcze sprawdzić, czy wszystkie daty są ze sobą spójne, czy język który pojawia się w zestawie oraz przedmioty pasują do bohatera lub bohaterki oraz sytuacji, jaką opisujemy.

✔ Starajmy się, aby przedmioty były w miarę możliwości zaczerpnięte z realnego świata (np. jeśli wkładamy bilet, to warto by był on prawdziwy a nie spreparowany) – ten aspekt często zwiększa motywację grupy do poznawania historii.

✔ Poza główną postacią powinni być też inni bohaterowie i bohaterki – dzięki temu jest większa przestrzeń do wyboru ról, wcielania się w nie i eksplorowania historii.

✔ Zadbajmy, żeby w historii znalazł się ewidentny konflikt lub problem – to jest motorem napędowym do szukania rozwiązań.

...kiedy wprowadzasz grupę w świat fikcji

✔ Trzeba zaznaczyć na początku, że historia nie jest prawdziwa, ale mogłaby się wydarzyć. W ten sposób trener lub trenerka podkreśla, że zaprasza do świata fikcji. Dzięki temu sformułowaniu zmniejsza się potencjalna blokada osób uczestniczących przed przeglądaniem cudzych rzeczy (zdarza mi się słyszeć takie stwierdzenia w trakcie ćwiczenia ze stymulatorami, wtedy wracam do tego zdania z początku).

✔ Warto samemu z ciekawością odkrywać historię wspólnie z grupą – osoba prowadząca w ten sposób buduje atmosferę tajemniczości podczas ćwiczenia. Często przekłada się to na większe zaangażowanie grupy.

✔ Nie naprowadzajmy grupy na historię, lecz dajmy jej przestrzeń do wspólnego analizowania. Podpowiadanie, presja odczytania jednej właściwej historii lub przekierowywanie hipotez na inne wątki może powodować wycofanie uczestników oraz zburzyć atmosferę tajemniczości i wspólnego odkrywania historii.

✔ **Pamiętajmy, aby zestaw przedmiotów dawał przestrzeń do interpretacji własnej uczestników. Jednoznaczna, oczywista historia często mniej angażuje ze względu na brak wyzwania w zadaniu.**

Kiedy prowadzimy w Stowarzyszeniu szkolenia z zakresu metody dramy lub konsultujemy scenariusze początkujących praktyków dramy, często pojawiają się pytania dotyczące techniki stymulatorów. Poniżej zamieszczam cztery z nich, pojawiające się najczęściej, wraz z odpowiedziami.

Skąd czerpać inspirację do tworzenia historii?

Zarys historii, który jest bazą do tworzenia zestawu przedmiotów, powinien być ściśle związany z problemem w grupie warsztatowej, jaki osoba prowadząca chce poruszyć w trakcie zajęć. Kształt narracji można zatem stworzyć samodzielnie bądź skorzystać z opisów przypadków znalezionych w Internecie, gazetach czy zasłyszanych w trakcie rozmów. Mając na uwadze edukacyjny a nie psychoterapeutyczny aspekt dramy, zważajmy, aby nie była to osobista historia żadnego z uczestników czy uczestniczek zajęć (dotyczy to również osoby prowadzącej).

Czy przedmioty wkłada się tylko do plecaka lub pudełka?

Odpowiadając na to pytanie, mogę powiedzieć, że w tym przypadku ograniczeniem jest tylko nasza wyobraźnia. Kluczowa z punktu widzenia zaangażowania grupy w historię jest spójność obiektów z przedmiotem, w którym są one umieszczone oraz profilem postaci, do której należą. Jeśli jest to historia ucznia – może być to plecak, jeśli urzędniczki – damska torebka, jeśli sportowca – torba treningowa, osoby będącej w podróży – walizka itp. Konsultując pomysły na warsztaty początkujących praktyków dramy, wcielaliśmy w życie także mniej konwencjonalne pomysły na stymulatory, np. biurko z przedmiotami umieszczonymi w szufladach, z laptopem i segregatorem położonymi na blacie.

Skąd będę wiedzieć, że historia jest możliwa do odkrycia, ale też niezbyt prosta?

Tutaj, podobnie jak w przypadku kart ról, warto przygotowany zestaw stymulatorów sprawdzić z zaprzyjaźnionymi osobami – tak by obejrzały przedmioty i podały hipotezy, które im przychodzą do głowy. Warto również zwrócić uwagę na wiek grupy docelowej i, jeśli to możliwe, pod tym kątem dobrać także grupę testującą.

W jakich sytuacjach edukacyjnych warto sięgnąć po tę technikę?

Po stymulatory można sięgnąć, przygotowując na przykład zajęcia rozwojowe czy profilaktyczne, podczas których uczestnicy i uczestniczki ćwiczą określone umiejętności. Inną okazją to zajęcia diagnostyczne, w trakcie których osoby uczestniczące, projektując swoje doświadczenia, tworzą szczegóły historii. Technika ta przydatna jest także podczas zajęć szkolnych – doskonale sprawdza się na lekcjach historii bądź języka polskiego⁷. W Stowarzyszeniu stosujemy ją również jako wprowadzenie do interaktywnego spektaklu⁸.

Dlaczego wprowadzenie w świat fikcji jest tak ważne – krótkie podsumowanie

To, jak dużo wniosków pojawi się wśród osób uczestniczących w warsztatach dramowych, w dużej mierze zależy od tego, jak głęboko wejdą w role, a idąc za tym, co w tych rolach przeżyją. Zadaniem trenerki lub trenera jest między innymi wprowadzenie ich do świata fikcji i przeprowadzenie ich przezeń. O ile samo towarzyszenie grupie w określonej fikcji ściśle wiąże się z pracą na procesie, to przygotowanie kart ról czy stymulatorów jako „zaproszeń” do tego świata odbywa się przed warsztatem. Staranność ich przygotowania owocuje później w trakcie zajęć. Warto o tym pamiętać, projektując warsztaty.



⁷ Przykład zastosowania stymulatorów na lekcji języka polskiego www.youtube.com/watch?v=YFWLAVXJTP4

⁸ Przykłady projektów w oparciu o interaktywne spektakle wraz ze stymulatorami można znaleźć na stronie Stowarzyszenia: www.stop-klatka.org.pl/subst-reorientacja/ oraz www.stop-klatka.org.pl/spoko/

Teatr Obrazu i Teatr Forum w pracy warsztatowej

Teatr Obrazu i Teatr Forum to metody stworzone przez Augusto Boala. Mogą służyć do pogłębiania rozumienia pojęć i problemów, ale też do poszukiwania rozwiązań. Istotą ich stosowania jest osiągnięcie pozytywnej zmiany – osobistej lub społecznej. W niniejszym artykule stawiam sobie za cel przybliżenie tytułowych metod oraz zainspirowanie Czytelniczek i Czytelników do poszerzania wiedzy o nich i do wykorzystywania Teatru Obrazu i Teatru Forum w warsztatowej pracy z grupami. Obie z metod można zastosować w działaniach w wielu obszarach tematycznych, ale tu skupię się przede wszystkim na edukacji antydyskryminacyjnej¹.

¹Przykłady wykorzystania metod w edukacji obywatelskiej i antydyskryminacyjnej znajdują się m.in. w scenariuszach na stronie 107.

Na czym polega magia obrazów

Obrazy (ang. images)² powstają z ciał uczestniczek i uczestników warsztatów i są niewerbalną i nieruchomą reprezentacją zjawiska, problemu, sytuacji czy emocji. Do wyrażenia swoich skojarzeń i emocji związanych z tematem używa się tylko ciała. I pomimo tego, a może właśnie dlatego, obrazy mówią tak wiele. Ludzie unieruchomieni w obrazach, nie mogąc używać słów, uwypuklają swoje gesty i mimikę, żeby przekazać więcej. Pokazując wiele, jednocześnie nie czują się z tym niekomfortowo, ponieważ nie muszą nazywać tego, co przeżywają. Inne osoby z grupy zajmują się w tym czasie tworzeniem własnych obrazów, a nawet jeśli patrzą, to interpretują obrazy po swojemu, nie wiedząc, co dokładnie autorzy lub autorki mieli na myśli i jaką część samych siebie odkryli w obrazach.

Często okazuje się, że obrazy wielu osób przygotowywane na ten sam temat, ale równolegle, kiedy uczestnicy i uczestniczki zajęć nie widzą procesu przygotowań, są do siebie bardzo podobne lub wręcz takie same. Boal mówił, że takie obrazy są już nie tylko reprezentacjami „psychologicznymi”, a „społecznymi”. Ukazują one, w jaki sposób dane zjawiska, na przykład przemoc czy hierarchia w rodzinie, wpływają na daną społeczność³. Transformacja obrazów pojedynczych osób może więc nie tylko pomagać tym osobom, ale też stopniowo wpływać na rozwiązywanie problemów społecznych.

Boal często pracował obrazami z grupami osób doświadczających podobnych trudności życiowych. Prowadził zajęcia między innymi dla kobiet, które dzięki obrazom układanym z własnych ciał mogły zobaczyć i przetransformować swoje podejście do kobiecości, swoją rolę w rodzinie i związku. Możliwość oglądania obrazów innych kobiet, które miały podobne doświadczenia, dawała im poczucie wspólnoty. Z kolei wspólne poszukiwanie rozwiązań pozwalało korzystać z mądrości grupy – mądrości umysłów, serc, ale też ciał, które potrafią dawać podpowiedzi. Na taki właśnie efekt liczyliśmy z Martyną Markiewicz, wprowadzając do naszych warsztatów obrazy dotykające tematyki dyskryminacji.

Skąd wiadomo, co pokazać w obrazie

Obrazy mogą być odzwierciedleniem sytuacji problemowych zaproponowanych przez osobę prowadzącą i opisanych na kartce. W ten sposób pracowaliśmy z mło-

dzieżą w programie Hominem Quaero⁵ – grupy otrzymywały realne przypadki dyskryminacji z tzw. *Brunatnej księgi*⁴. Dzięki wcielaniu się w role sprawców i osób doświadczających dyskryminacji młodzież mogła lepiej zrozumieć emocje i postawy każdej ze stron. Dowiadując się, że sytuacje te miały miejsce w Polsce, młodzi ludzie mogli się przekonać, że akty dyskryminacji są realnym problemem, na który warto reagować.

Sytuacje przekazywane grupom do odzwierciedlenia w obrazach mogą być też tworzone na potrzeby konkretnych warsztatów. Na podstawie własnych doświadczeń, literatury, badań związanych z tematem naszego szkolenia czy projektu. Ważne jest jednak to, że nie mogą opisywać problemów faktycznie występujących w danej grupie. Nie powinny „wywoływać do tablicy” konkretnych osób, na przykład doświadczających wykluczenia w klasie lub sprawiających trudności wychowawcze. Co innego, gdy grupa ma wolność wybrania tematu i sytuacji i sama zgłosi dany problem lub pokaże przedstawiający go obraz. Jeśli prowadzący lub prowadząca mają z grupą zawarty kontrakt na głębszą, psychoedukacyjną pracę, czują się kompetentni w danym temacie oraz mają czas i przestrzeń, mogą go z grupą przepracować. Mogą też wykorzystać wiedzę zdobytą o grupie i jej problemach do stworzenia z nią Teatru Forum lub zaplanowania innych działań (np. z udziałem specjalistów), które pomogą jej członkom i członkiniom poszukać rozwiązań.

Tak więc osoba prowadząca może dać kilkuosobowym zespołom wolność tworzenia obrazów na temat dowolny lub bardzo szeroki, jak np. dyskryminacja. Grupa zazwyczaj pokaże nam obraz zgodny z tym, co jest dla niej aktualne, nad czym chce pracować. Jednak im więcej pola oddajemy grupie, tym więcej rzeczy może nas zaskoczyć. Może się zdarzyć, że nie będziemy na to gotowi – merytorycznie, emocjonalnie lub czasowo. Dlatego osobom, które rozpoczynają pracę trenerską lub dramową i nie czują się komfortowo w tak zwanej pracy na procesie, rekomenduję tworzenie opisów sytuacji na kartkach. Zwykle komunikaty te są krótkie i na tyle zawężone, że osobie prowadzącej łatwo jest przewidzieć temat i kierunek, w jakim pójdzie praca z grupą.

Przykładowe opisy sytuacji problemowych opracowane na potrzeby projektu „Dramowa Akademia Antydyskryminacyjna”⁶:

Trzynastoletni chłopiec interesuje się baletem, kilka razy w tygodniu po lekcjach uczęszcza na zajęcia tańca. Wie o tym nauczyciel wychowania fizycznego, który systematycznie to komentuje i wyśmiewa. Tata chłopca przychodzi do nauczyciela, żeby z nim porozmawiać na ten temat.

⁴ Program prowadzony przez Stowarzyszenie Praktyków Dramy STOP-KŁATKA w warszawskich szkołach średnich w latach 2007-2010.

⁵ Marcin Kornak, *Brunatna księga 1987-2009*, Stowarzyszenie „NIGDY WIĘCEJ”, Collegium Civitas 2009,

www.ksiega.nigdywiecej.org/brunatnaksiega.pdf [dostęp: 10.11.2015].

⁶ Autorstwo: Aleksandra Chodasz i Martyna Markiewicz

Grupa gimnazjalistek stoi na szkolnym korytarzu. Rozmawiają o tym, która z nich będzie kandydowała na przewodniczącą klasy. Jedna z dziewcząt proponuje Nataszę, koleżankę która w zeszłym roku przyjechała z rodzicami z Ukrainy; mówi, że Natasza była już przewodniczącą klasy i na pewno się sprawdzi. Pozostałe uczennice się sprzeciwiają, a ta, która proponowała Nataszę, chociaż chce ją bronić, nie odzywa się.

Dwunastoletnia Kasia pochodzi z ubogiej rodziny. Ma komórkę, ale to stary model bez dostępu do Internetu. Od dwóch miesięcy nie ma też dostępu do Sieci w domu, bo tata stracił pracę i rodzice przestali płacić rachunki. Kasia od kilku dni szykowała się na urodziny jednej z koleżanek z klasy, Magdy. Dziś był planowany dzień imprezy. Przyszła do domu koleżanki, dzwoni do drzwi. Otwiera jej Magda i dziwi się, dlaczego dziewczyny nie było wczoraj, przecież – mówi – jej brat Krzysiek pisał wszystkim na Facebooku, że impreza jest przełożona. Kasia nie przyznaje się, że nie miała jak odebrać wiadomości.

Na zakończenie opisu sytuacji proponuję dodać instrukcję, która może brzmieć mniej więcej tak:

Przedstawcie zdjęcie-kwintesencję tej rozmowy. Uzgodnijcie między sobą, kto oprócz głównych bohaterów i bohaterów w niej uczestniczy oraz kto co myśli i czuje, jakie są motywy i potrzeby każdej z postaci.

Sytuacje opisane w ten sposób pozostawiają wolność, kto w jaką rolę się wcieli. Dają też możliwość zaproponowania przez grupę dodatkowych postaci. Kiedy ostatnio pracowałam z grupą z wykorzystaniem ostatniej z przedstawionych wyżej historii, ważną rolę odegrała mama Magdy i Krzyśka, która w procesie poszukiwania rozwiązań tłumaczyła swoim dzieciom, że warto mieć oczy szeroko otwarte i dostrzegać problemy innych, nawet jeśli głośno o nich nie krzyczą. Była to bohaterka całkowicie wymyślona przez grupę nauczycielek, z których większość jest matkami. Do rozwiązania problemu wybrały więc postać, z jaką się identyfikują. Tak często dzieje się w dramie i na tym polega jej siła edukacyjna. Kiedy ludzie odgrywają postaci podobne do nich samych, łatwiej przyswajają nowe zachowania lub skuteczniej utrwalają sobie to, czego być może na co dzień nie stosują, ale w głębi duszy wiedzą, że jest to dobre i potrzebne. Warto o tym pamiętać, kiedy tworzymy głównych bohaterów naszych historii, zarówno do Teatru Obrazu, jak i do Teatru Forum.

Jak pracować z obrazem problemu

Przedstawienie problemu i długie przyglądanie się mu często sprawiają, że dojrzenia on w umysłach i ciałach ludzi, a rozwiązania nasuwają się same. Jednak oso-

ba prowadząca musi w tym pomóc i poprzez pracę z obrazem problemu wydobyć jak najwięcej informacji o nim. Przydatne jest tu umiejętnie zadawanie pytań bohaterom, kiedy stoją nieruchomo w obrazach albo gdy posadzimy wybraną z osób na tak zwanym **gorącym krześle**. W drugiej sytuacji wszyscy, także osoby wcześniej zaangażowane w tworzenie obrazu z daną postacią, mogą **zadawać pytania**. Takie- mu dokładniejszemu przepytaniu można poddać na przykład kogoś, kto odgrywa sprawcę przemycy czy dyskryminacji. Nieczęsto w życiu mamy szansę spytać złodzieja, dlaczego ukradł albo dowiedzieć się od rasisty, jakie to uczucie pobić kogoś, kogo się nawet nie zna. Na edukacyjnych zajęciach dramowych nie siedzą przed nami prawdziwi złodzieje i rasiści, ale osoby wczuwające się w ich role. Często dość trafnie oddają stan ich emocji i umysłów, ich przeszłość, motywy i plany. Ciekawe jest, że wyzwaniem dla trenera lub trenerki (albo nauczyciela czy nauczycielki) nie jest zwykle to, że osoby te nie potrafią się wczuć w sprawców, ale fakt, że widzowie błyskawicznie przechodzą od pytań do ocen, od krytyki do agresji. A osoba prowadząca zajęcia musi pozostać na straży bezpieczeństwa uczestniczek i uczestników i przypominać, że rolą grupy nie jest ocenianie i dawanie rad, lecz zbieranie informacji. Złość i poczucie niesprawiedliwości mogą zostać dobrze wykorzystane, ale nie do atakowania osób odgrywających sprawców, lecz do znajdowania rozwiązań.

Wiedzę ukrytą w obrazach możemy też wydobywać za pomocą osób, które stoją za plecami bohaterów i mówią za nich to, co przypuszczają, że mówiliby, gdyby odzywali się w tych sytuacjach. Odciążamy w ten sposób tych, którzy pokazują nieruchomo problem, ale też angażujemy większą część grupy. Możemy też udzielać głosu poszczególnym osobom i prosić je, aby wypowiadały na głos swoje myśli i odczucia. Jeśli sytuacja nie jest stop-klatką przemycy, możemy ożywić obraz i pozwolić uczestnikom i uczestniczkom w rolach odegrać krótką improwizowaną scenę. Z tego sposobu korzystam, kiedy chcę się szybko i wprost dowiedzieć, jaki dokładnie problem pokazuje grupa. Często od razu przechodzę do poszukiwania rozwiązań przez zaproszenie chętnych uczestnika lub uczestniczki warsztatu, którzy obserwowali sytuację z zewnątrz, do zmiany biegu wydarzeń. Wkracza on lub ona w przestrzeń stworzoną przez grupę odgrywającą daną sytuację, wciela się w jedną z postaci i ma możliwość zachować się inaczej. Na przykład świadek czy świadkini dyskryminacji, zamiast stać przestraszonym czy przestraszona i udawać, że niczego nie widzi, podnosi głowę i mówi: „To nie jest fair, nie rób tego!”. Z kolei odgrywająca czy odgrywający sprawcę reaguje na to z pozycji swojej roli, pozostając w niej. Na umownej scenie możemy przetestować pomysły wielu widzów na alternatywne zachowania bohaterek i bohaterów oraz znaleźć wiele rozwiązań, nie oceniając, które z nich jest właściwe czy najlepsze.

W opisany wyżej sposób możemy wykorzystać w czasie warsztatu podstawowy mechanizm Teatru Forum. Aktorami i widzami będą uczestnicy naszego warsztatu.

Scenariusz powstanie na tym samym spotkaniu co rozwiązania – stworzą je ci sami ludzie. Po wyjściu każdej z osób z ról pozostanie omówienie wszystkiego, co się wydarzyło i zastanowienie się lub przećwiczenie jak zdobyte umiejętności i wiedzę zastosować w życiu. Tak zrealizujemy cały cykl edukacyjny, który pozwoli się odnaleźć w dramie nie tylko tym, którzy lubią doświadczać, ale też tym, którzy lubią analizować rzeczywistość, myśleć i dyskutować⁷.

Co jednak zrobić z problemem, kiedy już wiemy, o co w nim chodzi i chcemy dalej pracować nad nim z wykorzystaniem obrazów a nie scen, które dla wielu osób, szczególnie niemających wcześniej do czynienia z dramą, są trudniejsze? Możemy poprosić grupę o obraz sytuacji poprzedzających problem, prowadzących do niego. Poruszamy się wówczas w obszarze profilaktyki i korzystamy z tego, że w dramie możemy cofnąć czas, zrobić tak zwaną retrospekcję i przyrzeć się temu, co ludzie mogliby zrobić, by nie dopuścić do powstania problemu. W edukacji antydyskryminacyjnej często tego typu praca prowadzi do odkrycia przez grupę, że warto reagować na najmniejsze przejawy nietolerancji. Gdy jednak w środowisku uczestniczek i uczestników naszego warsztatu problem już się zaognił i chcemy doskonalić umiejętności konstruktywnego reagowania czy też interweniowania? Tu z pomocą przychodzi nam Teatr Obrazu. Sekwencja działań wygląda pokrótce tak:

- ⊙ grupa wykonuje i eksploruje obraz problemu;
- ⊙ grupa wykonuje i eksploruje obraz sytuacji idealnej, w której przedstawiony wcześniej problem jest całkowicie rozwiązany;
- ⊙ grupa prezentuje przejście od problemu do rozwiązania; może ono być realizowane w kilku obrazach pokazujących momenty kluczowe dla transformacji rzeczywistości realnej w idealną.

Kolejność prezentowania obrazów jest właśnie taka jak wyżej. Dopiero kiedy grupa pokaże rozwiązanie, jakkolwiek nieprawdopodobne by ono było w sytuacji konfliktu, silnych emocji, poczucia krzywdy i innych problemów, może zacząć zastanawiać się nad tym, jaki krok zrobić bezpośrednio po wystąpieniu problemu oraz co zrobić dalej i dalej, aż do całkowitego rozwiązania.

Co może nas zaskoczyć

Z jednej strony możemy powiedzieć, że praca obrazami jest bardzo łatwa. Nie musimy pisać ludziom scenariuszy, a oni mogą robić, co chcą i jak chcą. Sami decydują, jak staną, co odpowiedzą na pytanie. Nie muszą się ruszać, nie potrzebują mieć zdolności aktorskich i doświadczenia dramowego. Dadzą radę. Z drugiej jednak strony

musimy być przygotowani na to, że zdarzyć się może dosłownie wszystko. Pomaga wyrobienie w sobie nawyku spokojnego podejścia do tych zdarzeń i nieoceniać ich jako trudnych czy negatywnych. Uczestnicy i uczestniczki zajęć mogą na początku nie wiedzieć, co odpowiadać. Kiedy, stojąc w obrazie, ustyszą: *Co robisz?*, powiedzą *Stoję w rozkroku. W porządku. Może nie była to odpowiedź, której się spodziewałaś czy spodziewałeś. Możesz naprowadzić osobę treścią kolejnego pytania*” *Widzę, że masz podniesioną prawą rękę, a tuż przed tobą stoi osoba z opuszczoną głową. Co chcesz zrobić?*. Możesz też powiedzieć wszystkim w instrukcji, że reprezentują pewne postaci i chcesz, aby odpowiadali na pytania jako te postaci, jakby nimi byli. Im prościej się komunikujesz z grupą, bez używania nazw technik dramowych tylko po prostu mówiąc, co chcesz, żeby ludzie zrobili, tym łatwiej im będzie się odnaleźć na Twoim warsztacie.

Inną często powtarzającą się sytuacją jest śmiech osób stojących w obrazach lub tych przyglądających się im – widzowi. Nawet jeśli sytuacja jest poważna i wymaga powagi. Kiedy przypomnisz sobie, że śmiech jest często reakcją na napięcie, łatwiej Ci będzie podejść do niego ze zrozumieniem. Możesz uspokoić i nastroić grupę własnym poważnym nastawieniem do tematu, które pokażesz poprzez ton głosu, pochylenie się nad osobą, która doświadcza problemu, przez ciszę. Możesz też kolejnym razem przedłużyć czas przygotowania grupy do wejścia w temat poprzez gry i ćwiczenia zwane często w dramie rozgrzewkami. Znajomość gier, chociażby tych, których szereg opisał Boal w swojej słynnej na całym świecie książce *Gry dla aktorów i nieaktorów*⁸, może nam też pomóc, by wprowadzić grupę w rytm dramy, w jej proste zasady, we wchodzenie w role i wychodzenie z nich, otwieranie się na nowe, na sięganie po własną kreatywność i inne potencjały. Po serii odpowiednio dobranych gier i ćwiczeń co prawda mamy mniej czasu, ale grupa szybciej i głębiej wchodzi w temat zajęć. Chętniej też otwiera się podczas omówień, dzieląc się swoimi przeżyciami i refleksjami, co podnosi edukacyjną wartość spotkania.

Podczas pracy obrazami może też zaskoczyć Cię sytuacja przeciwna do opisanej wyżej – ktoś bardzo głęboko wczuje się w temat i odgrywaną przez siebie rolę. Może to oznaczać, że sytuacja dotknęła go osobiście. Warto wówczas zastosować zamianę ról lub wykorzystać technikę, która nie ekspozuje osoby przeżywającej właśnie osobisty problem i pomoże jej łagodnie powrócić do tu i teraz. Istotne w takiej sytuacji jest też przeprowadzenie rytuału wyjścia z ról, być może ze specjalnym działaniem dla tej osoby oraz takie poprowadzenie omówienia, aby wszyscy czuli się bezpiecznie. Często pomaga samo zauważenie sytuacji, wyjaśnienie grupie, że drama może działać w taki sposób, może poruszać emocje i budzić skojarzenia. Zdecydowanie odradzałabym otwieranie sytuacji do dyskusji i dopytywanie tej osoby na forum grupy co się stało, z jakimi osobistymi sytuacjami skojarzyła jej się rola. W moim poczuciu, jeśli mówimy o warsztacie edukacyjnym a nie terapii, byłoby to przekraczanie granic.

⁸ A Boal, *Gry dla aktorów i nieaktorów*, przeł. Maciej Świerkocki, Wydawnictwo Cyklady, Drama Way Fundacja Edukacji i Kultury, Warszawa 2014.

Ilekróć zdarzy się na warsztacie sytuacja, co do której nie jesteś pewna czy pewny, że sobie poradziłeś lub poradziłaś, warto opowiedzieć o tym koleżance lub koledze, którzy prowadzą podobne zajęcia albo skorzystać z superwizji. Zastosowanie dramy ma to do siebie, że daje nam i osobom uczestniczącym w naszych warsztatach tym więcej satysfakcji i pozytywnych efektów, im bardziej jesteśmy otwarci na doskonalenie siebie i swojego warsztatu pracy.

Można prościej, można odważnie

Obrazy mogą służyć nie tylko do przedstawiania złożonych sytuacji, ale też do analizowania pojęć, takich jak współpraca, konflikt czy dyskryminacja. Nawet jeśli jesteśmy doświadczonymi praktykami bądź trenerami dramy, możemy sięgać do prostych sposobów pracy jak wizualizacja pojedynczego słowa.

Poniżej przedstawiam przykładowy przebieg modułu warsztatowego.

- Osoba prowadząca dzieli grupę na kilkuosobowe zespoły, z których każdy ujmuje swoje wyobrażenie podanego zagadnienia w nieruchomym obrazie.
- Obrazy są kolejno oglądane i interpretowane – widzownia, mówiąc, co widzi, pogłębia swoje rozumienie zagadnienia.
- Osoby pozostające w nieruchomych obrazach i w swoich rolach odpowiadają na pytania. Zadaje je osoba prowadząca, która może też otworzyć taką możliwość dla widzowni.
- Osoby z zespołu, który prezentował obraz, wychodzą z ról i przechodzimy do oglądania i analizy kolejnych obrazów.
- Rozmowę o danym zagadnieniu przeprowadzoną w sposób dramowy porządkujemy w tradycyjny sposób. Siadamy w kole i omawiamy odczucia, spostrzeżenia i refleksje grupy. Na tablicy możemy zapisywać kluczowe dla tematu naszego warsztatu zagadnienia, np. definicje czy wnioski.

Obrazy mogą też być tworzone jednoosobowo. Jedno z takich ćwiczeń, które poznałam podczas treningu Teatru Forum prowadzonego przez Sandy Ackerman, polegało na tym, że grupa stała w kole a osoba prowadząca wywoływała kolejno hasła, np. szczęście, radość, nauczyciel, dziecko itd. Po każdym z haseł uczestniczki i uczestnicy robili krok do wnętrza koła i zastygali w pozie wyrażającej ich skojarzenia z da-

nym słowem. Wszyscy robili to jednocześnie. Nikt nie miał czasu, by rozglądać się na boki. Mógł przeżywać pojawiające się w ciele emocje lub inne wrażenia. Dla pogłębienia odczuć osoba prowadząca może stosować zawołanie „więcej!”. Wówczas każda z osób pogłębia obraz, który stworzyła. Ćwiczenie to zmodyfikowaliśmy z Martyną Markiewicz, by popracować na rolami, jakie pełniimy w społeczeństwie i nad tematem tożsamości, który jest kluczowy podczas treningu antydyskryminacyjnego. Poprosiliśmy osoby z grupy, by każda wypisała na kartkach role, z którymi się utożsamia. Kartki zostały zebrane a następnie były losowane i odczytywane. Osoby w kole pokazywały swoje interpretacje usłyszonej roli. Na przykład kiedy padło słowo „mężczyzna”, kilka osób pojedynczo pokazywało swoje skojarzenie z tym hasłem. Każdy miał szansę zobaczyć, jak może być postrzegany przez innych. Ale też, idąc głębiej w tematykę antydyskryminacyjną, jak stereotypowo postrzega role, z którymi się nie utożsamia i jak wiele niuansów widzi w rolach, do których jest mu blisko. To tylko jeden z przykładów na to, że warto znać wiele ćwiczeń i gier dramowych oraz być odważnym i tworzyć własne ich zastosowania i modyfikacje, aby lepiej służyły celom prowadzonych przez nas zajęć.

Stworzone przez siebie metody modyfikował sam Augusto Boal. Był człowiekiem wrażliwym, aktorem, reżyserem teatralnym, ale też społecznikiem i politykiem. Kiedy poczuł silniejszą potrzebę wpływu na rzeczywistość, został na jedną kadencję burmistrzem Rio de Janeiro. W tym okresie poruszał problemy miasta w krótkich przedstawieniach i zapraszał mieszkańców na scenę, by zbierać pomysły na rozwiązania. Następnie wraz z grupą specjalistów tworzył projekty ustaw, które udoskonalały życie jego mieszkańców⁹. Był to jeden z ciekawszych, moim zdaniem, sposobów wykorzystania Teatru Forum, który zresztą doprowadził do stworzenia nowej, coraz popularniejszej dziś, metody Teatru Legislacyjnego.

⁹To specyficzne zastosowanie Teatru Forum Augusto Boal opisał w książce *Legislative Theatre: Using Performance to Make Politics*.



Marta Hamerszmit, Dominika Tokarczyk

Ewaluacja warsztatu dramowego w praktyce

Praca dramą z grupą wymaga uważności i refleksji – a więc ewaluacji. W zależności od skali działań, potrzeb i możliwości, może być ona prowadzona przez samego trenera lub trenerkę, przez innego członka lub członkinię zespołu projektowego lub przez osobę z zewnątrz, która ewaluacją zajmuje się zawodowo. W Stowarzyszeniu korzystamy z każdego z tych modeli; najważniejsze jest dla nas, by systematycznie podejmować refleksję nad prowadzonymi przez nas działaniami. W niniejszym artykule dzielimy się swoją wiedzą, doświadczeniem i wskazówkami dotyczącymi prowadzenia ewaluacji warsztatów dramowych.

Co daje ewaluacja?

Ewaluacja pozwala:

- 🕒 sprawdzić, czy osiągamy zakładane rezultaty prowadzonych działań;
- 🕒 identyfikować mocne i słabe strony podejmowanych działań, ulepszać to, co robimy i działać bardziej efektywnie, podejmować bardziej świadome decyzje doty-



częce przyszłych działań;

- 🕒 optymalnie zarządzać tym co mamy, rozpoznawać zmiany, jakie zachodzą w środowisku, identyfikować nowe możliwości, jakie płyną z dotychczasowych działań i nowe zagrożenia;
- 🕒 nazywać i pokazywać innym rezultaty prowadzonych przez nas działań, inspirować.

Ze względu na tę różnorodność celów ewaluacja służyć może zarówno osobom prowadzącym zajęcia, uczestnikom, osobom zarządzającym daną organizacją czy instytucją, jak i osobom zajmującym się promocją. Przed zaplanowaniem ewaluacji warto doprecyzować jej cel i określić osoby, które zamierzają z niej korzystać. Pozwoli to na dobór odpowiednich narzędzi i uzyskanie wyników w zakresie odpowiadającym celowi.

Jak planować rezultaty projektu?

Wstępem do dobrej ewaluacji jest rzetelne **badanie potrzeb** i zdefiniowanie rezultatów planowanego działania. Pozwala ono m.in. zrozumieć to, co członkowie i członkinie danej grupy już wiedzą i co umieją, czego potrzebują, jak chcą te nowo nabyte kompetencje wykorzystywać w przyszłości. Warto zebrać przy tej okazji przykłady konkretnych sytuacji i zachowań, które pojawiają się w grupie w sytuacjach problemowych – zebrany materiał pomoże później tworzyć adekwatny świat fikcji¹. Badanie potrzeb można przeprowadzić w formie wywiadu (z uczestnikami i/lub osobą odpowiedzialną za daną grupę), ankiety, obserwacji. Zachęcamy, by planując rezultaty, które chcemy dzięki warsztatowi osiągnąć, wziąć pod uwagę m.in.:

- 🕒 wyniki analizy potrzeb,
- 🕒 czas trwania warsztatu lub wielkość projektu,
- 🕒 tematykę warsztatu,
- 🕒 wiek osób uczestniczących.

Co można osiągnąć poprzez warsztat dramowy?

Czy możemy oczekiwać, że ktoś w ciągu trzygodzinnego warsztatu zmieni zupełnie swoje nawyki? Niekoniecznie. Ale czy może ktoś wyjść z warsztatu zadowolony,

¹ Więcej o zasadach tworzenia świata fikcji w artykułach Małgorzaty Winiarek-Kotuckiej *Drama wzmacnia*, s. 6 oraz Agnieszki Buśk *Wprowadzenie do improwizacji – karty ról i stymulatory. Praktyczne wskazówki z notatnika trenera*, s. 10.

z nową wiedzą, określonymi umiejętnościami i motywacją? Oczywiście!

Warsztat dramowy zbudowany według cyklu Kolba w skrócie opiera się na przeżyciu przez uczestników i uczestniczki konkretnych sytuacji fikcyjnych, następnie dokonaniu refleksji nad nimi, usystematyzowaniu zdobytego doświadczenia i podjęciu decyzji jak je wykorzystać. Podczas gdy stopień przyswojenia nowej wiedzy łatwo można sprawdzić przy pomocy testów, to uchwycenie zmian na poziomie umiejętności, postaw, inspiracji na przyszłość i długotrwałych zmian wymaga bardziej rozbudowanych metod, takich jak obserwacja uczestnicząca, wywiady grupowe czy indywidualne.

W Stowarzyszeniu, ewaluując warsztaty, często korzystamy z modelu Kirkpatricka². Zakłada on, że efektywność warsztatu zależy od poznania oczekiwań i nastawienia uczestników do podejmowanych tematów. Istotne w tym modelu jest również podkreślenie, że rezultaty należy dopasowywać do przygotowanego wcześniej scenariusza warsztatu. Przedstawiamy cztery poziomy modelu Kirkpatricka z pytaniami, na które powinna odpowiadać ewaluacja oraz narzędziami, które możemy wykorzystać w ich uzyskaniu:



Osiągnięcie rezultatów na danym poziomie uwarunkowane jest osiągnięciem etapu wcześniejszego (jeśli osoby uczestniczące nie zaangażowały się w warsztat dramowy, to mało prawdopodobne jest, aby rozwinęły nowe umiejętności, a tym bardziej – by potem je zastosowały). Prowadzący zajęcia ma największy wpływ na poziom reakcji i uczenia się. Poziom zastosowania i wyników można ocenić dopiero po upływie czasu, a osiągnięcie go zależy od wielu innych czynników tj. postawy wychowawcy klasy, szefa. Pisząc scenariusz, warto jednak mieć na uwadze również dwa ostatnie poziomy, gdyż zastosowanie nabytych umiejętności w praktyce, poza warszatem, nadaje mu sens. Doświadczenie Stowarzyszenia wskazuje, że z warsztatu uczestnicy korzystają najwięcej, gdy z założenia ćwiczą po nim nowo nabyte kompetencje, np. organizując akcję dla społeczności lokalnej, przeprowadzając wywiady zgodnie z poznanymi zasadami, realizując opracowane scenariusze warsztatów dramowych – tak jak w projektach *Dramowa Akademia Antydyskryminacyjna* i *Dramowa Akademia Wolontariacka*.

Inspiracje do prowadzenia ewaluacji podczas warsztatów dramowych

W Stowarzyszeniu narzędzia ewaluacyjne do warsztatów dramowych dostosowujemy do wieku uczestników i uczestniczek. Poniżej opisujemy wnioski z prowadzonych przez nas ewaluacji w różnych grupach wiekowych.

W przypadku pracy z dziećmi warto zastosować aktywne narzędzia: ćwiczenia, rysunki, wywiady lub obserwację. Dzieci potrzebują bardzo konkretnych pytań – na ogólne, abstrakcyjne trudno im odpowiadać. Np. gdy podczas jednego z warsztatów dzieciom zadano pytanie: *Czy znasz wszystkie osoby z grupy?*, jedna z dziewczynek zapytała: *Ale czy to znaczy, że znam imiona wszystkich czy że się z nimi kumpluję?* W ewaluacji warsztatów z gimnazjalistami poza powyższymi formami można stosować ankiety. Jeśli się na nie zdecydujemy, to zachęcamy do zamkniętych pytań na skali – w przypadku pytań otwartych możemy otrzymać więcej żartów niż znaczących odpowiedzi. W przypadku młodzieży ze szkół ponadgimnazjalnych oraz dorosłych ankieta jest dobrym narzędziem pozwalającym zbadać stopień osiągniętych rezultatów. Przygotowując ankietę, należy jednak pamiętać, aby nie przekraczała dwóch stron. Wyniki warto uzupełnić wywiadami – pozwoli nam to pogłębić wybrane zagadnienia, dopytać uczestników bezpośrednio o te wyniki, których interpretacja nie jest dla nas jasna. Jeśli chcemy zbadać opinię seniorów, to najtrafniejszą metodą wydaje nam się wywiad. Seniorzy chętnie dzielą się w ten sposób opiniami o warsztacie, odczuciami. Jeżeli zdecydujemy się na ankiety – ważne, by były one krótkie i drukowane większą czcionką.

W przypadku krótkich jednorazowych warsztatów zachęcamy, by wpleść elementy ewaluacji w jego podsumowanie. Poniżej umieszczamy kilka przykładów takich działań. Część z nich pochodzi z naszej własnej praktyki, część – z działań wolontariuszy i wolontariuszek Stowarzyszenia. Zachęcamy do przekształcania ich, dostosowywania do zakładanych rezultatów i metaforyki warsztatu, jednocześnie zwracając uwagę na grupę odbiorców.

Trzęsienie ziemi (rundka)

Czas trwania: 5-10 min

Opis: Uczestnicy i uczestniczki siedzą w dwóch równolicznych rzędach naprzeciwko siebie, ale krzesel jest o jedno mniej niż osób. Osoba, która nie ma krzesła, wygłasza zdanie odpowiadające na jedno z pytań:

Co dobrego wynoszę z warsztatu? Co mnie pozytywnie zaskoczyło? Czego ciekawego się dowiedziałem?

Wszystkie osoby, które się z tym zdaniem zgadzają, wstają i próbują usiąść na jednym ze zwolnionych miejsc (siada również osoba, która wypowiedziała zdanie). Nie wolno zająć ponownie miejsca, z którego się wstało. Osoba, która została bez krzesła, wygłasza kolejne zdanie.

Rundka z planem na kartce

Czas trwania: ok. 20 min

Opis: Osoby uczestniczące mają 5 minut, by spisać na kartce czego się nauczyły, jakie mają pomysły na przekazanie innym tego, czego doświadczyły lub jak wykorzystać zdobytą wiedzę i umiejętności w swoim codziennym życiu. Po upływie wskazanego czasu każda z osób dzieli się swoimi zapiskami z innymi uczestnikami (możemy wprowadzić ograniczenie czasowe – 2 minuty na prezentację każdej osoby).

Rundka z rzucaniem włóczki

Czas trwania: 10 min

Opis: Uczestnicy stają w kręgu. Chętna osoba dostaje kłębek włóczki i odpowiada na pytanie: „Co biorę dla siebie z dzisiejszego warsztatu?“, następnie chwytając kawałek sznurka i rzuca do kolejnej osoby. W ten sposób powstaje sieć. Na końcu kłębek wraca do prowadzących, którzy podsumowują warsztat. Mogą nawiązać do sieci, którą uczestnicy zbudowali między sobą.

Wybieranie przedmiotów (rundka)

Czas trwania: 15 min

Opis: Wszyscy siedzą w kole, każdy z uczestników wybiera sobie przedmioty (tyle, ile chce) wedle zasady:

- ⊙ kasztan – coś co mi się podobało podczas warsztatu,
- ⊙ długopis – co było dla mnie nowe, czego się nauczyłem lub nauczyłam,
- ⊙ zakrętka – coś co wykorzystam w swoim życiu lub pracy.

Każdy opowiada, dlaczego wybrał akurat te obiekty. Przedmioty można dostosować do metaforyki warsztatu (mogą to być np. różnokolorowe guziki, liście odmiennych kształtów, różnego rodzaju cukierki).

Rzut kostką

Czas trwania: 15 min.

Opis: Na dużej kartce zapisane są początki zdań:

1. Czuję/czułam się dobrze, kiedy...
2. Na warsztatach podobało mi się....
3. We współpracy ważne jest... [zdanie dotyczące wiedzy i świadomości zdobywanych podczas warsztatu – w tym przykładzie dotyczył on współpracy]
4. Dziś nauczyłam/nauczyłem się...
5. Na warsztatach nie podobało mi się...
6. Umiejętności zdobyte na warsztacie wykorzystam w...

Uczestnicy kolejno rzucają dużą papierową kostką. Liczba wyrzuconych oczek odpowiada zdaniu, które mają dokończyć.

Kosz balonowy – ewaluacja graficzna

Czas trwania: 15 min

Opis: Rysujemy kosz balonowy na dużym arkuszu. Prosimy uczestników, by na karteczkach wypisali:

1. to, co im ułatwiało korzystanie z warsztatu,
2. to, co biorą dla siebie z warsztatu,
3. to, co im utrudniało korzystanie z warsztatu.

Prosimy, by pierwsze karteczki przykleili na balonie, drugie na koszu, trzecie – na workach z balastem. Odczytujemy wypowiedzi z wszystkich kartek na głos i porządkujemy je, przyklejając podobne treści obok siebie.

Łódka – ewaluacja graficzna

Czas trwania: 10 min

Opis: Rysujemy łódkę na dużym arkuszu. Prosimy uczestników, by na jednych karteczkach napisali, co było dla nich ciekawe, a na drugich – co było według nich nudne. Te pierwsze karteczki „wkładają” na statek, te drugie – wrzucają „za burtę”. Odczytujemy wszystkie kartki na głos i porządkujemy je, przyklejając podobne treści razem.

Obrazek do uzupełnienia

Czas trwania: 5 minut

Opis: Na początku warsztatu o różnorodności uczestnicy dostają obrazek, na którym przedstawione są grupa osób siedząca w kole i jedna osoba poza kręgiem. Nad grupą jest dymek, w którym uczestnicy mają wpisać to, co mówi ona do osoby znajdującej się na zewnątrz. Na koniec warsztatu uczestnicy dostają ten sam obrazek do uzupełnienia.

Tak/nie/nie wiem

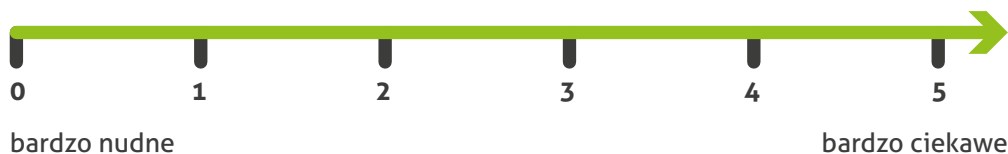
Czas trwania: 10-15 minut

Opis: Do przeprowadzenia takiej ewaluacji potrzebne są trzy kartki z napisami: „tak”, „nie wiem/i tak i nie/obojętne” oraz „nie”, które kładzie się w różnych miejscach sali. Przygotowujemy sobie również arkusz, na którym wypiszemy zdania dotyczące zakładanych rezultatów, np. „Podczas warsztatu dowiedziałem/dowiedziałam się, co oznacza U w komunikacie FOU”. Zadaniem uczestników jest ustawienie się przy kartce zawierającej zgodną z ich odczuciami odpowiedź. Naszym – zliczenie przy każdym zdaniu, ile osób stoi przy danym komunikacie.

Przykłady z ankiet odpowiadające modelowi Kirkpatricka:

🕒 Poziom reakcji

Twoim zdaniem, zajęcia były: (zaznacz kółkiem odpowiednią liczbę)



🕒 Poziom uczenia się

Na ile każde z poniższych zdań odnosi się do Ciebie? Zaznacz, wstawiając krzyżyk (1= zdecydowanie nie, 2= raczej nie, 3=trudno powiedzieć, 4=raczej tak, 5=zdecydowanie tak).

Zdanie	1	2	3	4	5
Wiem, jak mogę wspierać swoją społeczność lokalną.					
Wiem, w jakich sprawach mogę prosić o wsparcie władze lokalne.					

🕒 Poziom zastosowania

Napisz, jak wykorzystasz nabyte w czasie trwania projektu wiedzę i umiejętności w podejmowaniu działań na rzecz Twojej społeczności lokalnej.

Drama jest badaniem?

Nasz artykuł skupiał się na tym, jak ewaluować skuteczność warsztatów dramatycznych. Możemy jednak również potraktować sam warsztat dramowy jako sposób na prowadzenie badania społecznego. Jego uczestnicy są wtedy zarówno badanymi, jak i współbadaczami – działają, obserwują, nazywają to, czego doświadczają i co widzą, zauważają prawidłowości, związki przyczynowo-skutkowe, wyciągają wnioski. Takie działania mogą pomóc zarówno lepiej zrozumieć daną grupę i jej poszczególnych członków (ich przekonania, postawy, stereotypy, nawyki, utarte schematy działania), jak i tworzyć hipotezy na temat struktur i relacji panujących danym w społeczeństwie (np. struktur władzy, mechanizmów dotyczących dyskryminacji, uzależnień) oraz poszukiwać sposobów ich przemiany. Takie „badanie” trudno jednak wystandaryzować według akademickich wymogów nauki. Czy jednak to umniejsza jego znaczenie?

Chcesz dowiedzieć się więcej?

Poniżej przedstawiamy listę publikacji dostępnych w Internecie (stan na 20.09.2015 r.), które zawierają praktyczne informacje dotyczące ewaluacji projektów. Zachęcamy do zapoznania się z nimi!

🕒 Ewaluacja w pracy metodą projektu

🔗 www.erasmusplus.org.pl/wp-content/uploads/2014/02/pajp_iv_ewaluacja_w_pracy.pdf

W publikacji znajdziemy informacje o tym, jak tworzyć narzędzia ewaluacji (w tym ankiety) oraz praktyczne przykłady ich zastosowania w projektach edukacyjnych i młodzieżowych.

🕒 Wprowadzanie zmiany: przewodnik po ewaluacji partycypacji obywatelskiej na poziomie centralnym

🔗 www.partycypacjaobywatelska.pl/wp-content/uploads/2014/03/Making-difference_ostateczna-wersja-tlumaczenia.pdf

Z przewodnika dowiemy się, jak prowadzić ewaluację procesów partycypacyjnych, by to ona nam służyła.

🕒 Ewaluacja interwencji publicznych

🔗 www.rszarf.ips.uw.edu.pl/ewalps/teksty/olejniczak_podrecznik.pdf

Ewaluacja interwencji publicznych dostarcza informacji o kryteriach ewaluacji wykorzystywanych przy badaniu projektów oraz perspektywie zamawiającego i wykonawcy w procesie ewaluacji.

Drama

w przeciwdziałaniu dyskryminacji





O dyskryminacji w szkole słów kilka

– opis zjawiska, przykłady i elementy skutecznej
reakcji na dyskryminację

Niedawno mój znajomy zamieścił na swoim profilu w portalu społecznościowym taką informację:

Zagadka edukacyjna:

King Kong, Stoik, Pulpet, Budda, Goryl.

Co łączy te słowa?¹

Czy Wy – Czytelnicy i Czytelniczki – z dużym prawdopodobieństwem związani ze szkołą, znacie odpowiedź?



Jego znajomi pospiesznie odpowiedzieli kilkoma raczej żartobliwymi i mało trafnymi przypuszczeniami. Mnie nie było do śmiechu, gdy czytałam te określenia, świadoma czym zajmuje się kolega. To edukator równościowy, pracujący często w szkołach z kadrą i młodzieżą. Sama, wykonująca podobny zawód, nie miałam wątpliwości, że chodzi o przezwiska, jakich używają uczniowie i uczennice względem swoich rówieśników i rówieśniczek oraz osób pracujących w szkole. Każdy i każda z nas moglibyśmy zapewne dodać do tej listy arsenal dodatkowych, zasłyszanych, a może i używanych przez siebie, słów. Jak świat światem, tak przezwiska i ksywki były elementem szkolnej rzeczywistości, przyzna to pewnie 70-, 50-, 30- i 8-latek. Nie jest to jednak żadna z chlubnych tradycji czy rytuałów szkolnych. Czas się im wyraźnie przeciwstawić i z nimi skończyć. Dlaczego? – pewnie zaraz odezwą się głosy, że to „wiele hałasu o nic”, „robienie burzy w szklance wody” itp. Znam reakcje oporu i niezgody na sprzeciw wobec dyskryminującego języka ze szkoleń, konferencji, dyskusji w życiu zawodowym i prywatnym, ale mimo to stanę po stronie osób gotowych pracować nad językiem i zachowaniami werbalnymi na rzecz kształtowania równości w tym obszarze.

Przejawy dyskryminacji



Już ponad 60 lat temu psycholog Gordon Allport, profesor Uniwersytetu Harvarda, zauważył i opisał zjawisko eskalacji przejawów uprzedzeń w społeczeństwie. Publikując Skale Uprzedzeń, znaną także jako Piramida Allporta, chciał podkreślić niezbywalną cechę uprzedzeń: narastanie ich siły oddziaływania i szkód społecznych jakie czynią.

Najbardziej powszechnym przejawem uprzedzeń i dyskryminacji są właśnie przezwiska, żarty, obelżliwe komentarze, poniżające, lżące i obraźliwe akty słowne wypowiedane wobec kogoś ze względu na jego faktyczną lub domniemaną cechę². Przyzwolenie na ich używanie bardzo często prowadzi do eskalacji i pojawienia się bardziej drastycznych przejawów dyskryminacji – izolacji, separacji, segregacji.

² *Dyskryminacja w szkole – obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*, pod red. K. Gawlicz, P. Rudnickiego, M. Starnawskiego, Warszawa 2015.

W środowisku szkolnym może mieć ona różny charakter. Wymienię tylko kilka przykładów, bo każda osoba czytająca ten tekst zna pewnie to zjawisko ze szkoły jako miejsca pracy lub miejsca uczęszczania:

- ⊙ izolacja społeczna – brak wchodzenia w kontakt na lekcjach czy przerwach z konkretnymi osobami ze względu na to kim są; określone miejsca czy ławki dla osób z mniejszości etnicznych lub narodowych, uboższych lub wyodrębnionych na podstawie innych wyznaczników; segregacyjne praktyki, takie m.in. jak tworzenie klas dla uczniów i uczennic spoza miejscowości, w której mieści się szkoła lub dzieci z „trudnościami edukacyjnymi”, inne pory wydawania posiłków dla młodzieży korzystającej z dofinansowania socjalnego, czasem nawet na innego rodzaju talerzach (plastikowych a nie ceramicznych), wreszcie wycieczki szkolne i płatne formy wspólnego spędzania czasu przez uczniów i uczennice; podobne zjawiska mają miejsce także wśród grona pedagogicznego i osób pracujących w szkole, bo czy pracownicy administracji, odpowiedzialni za porządek, żywienie i inne obszary, biorą udział w imprezach szkolnych równie często i na równych prawach jak nauczyciele i nauczycielki?
- ⊙ izolowanie osób od różnych zadań, funkcji i możliwości – np. do samorządów szkolnych wybierani są uczniowie i uczennice o... wyższym statusie materialnym, „lepszemu” pochodzeniu społecznym i rodzinnym, bardziej reprezentatywnym wyglądem itp. – przyjrzyj się kolejnym rocznikom w swojej szkole i składom samorządów szkolnych: jakie trendy w obsadzaniu funkcji w samorządach dostrzegasz?

Jakie inne przejawy izolacji miały lub mają miejsce w Twojej szkole?

Według Allporta kolejnym piętrem piramidy są konkretne przejawy nierównego traktowania i dyskryminacji, czyny, akty prowadzące do nierównej sytuacji pewnych osób. Czytając raport na temat dyskryminacji w szkole³, dowiadujemy się, że są to np. zalecenie nauczycielki by konkretna uczennica, Romka, nie mogła na lekcji siedzieć, ale musiała tylko stać lub klęczeć (co miało ją nauczyć jakiś pożądaných, zdaniem nauczycielki, zachowań); przeprowadzenie lekcji na temat orientacji seksualnej pod tytułem „Homoseksualizm – choroba czy przeznaczenie”; niedopuszczenie dziewczynki do zajęć piłki nożnej; skierowanie na lekcji wychowania fizycznego chłopca o orientacji homoseksualnej do szatni dla dziewcząt; stosowanie innych kryteriów oceny zachowania i wyników w nauce dla dzieci należących do różnych grup narodowych i etnicznych; brak lekcji etyki, uroczystości szkolne związane z religią katolicką (pielgrzymki, msze święte, akademie, jasełka itd.) i świętami narodowymi; niedostępność budynku czy miejsc wyjazdów, utrudnienia w transporcie osób z niepełnosprawnościami ruchowymi, normatywność podręczników (czyli wszechobecność norm grupy większościowej w treściach książek i materiałów dydaktycznych – stosowanie, pod-

leganie, utrwalanie norm grupy dominującej) oraz brak reprezentantów i reprezentantek grup mniejszościowych w podręcznikach i wiele innych. Na pewno, niestety, możesz przywołać własne przykłady.

A co z aktami przemocy psychicznej, fizycznej, seksualnej? Tak – to też mogą być zachowania z obszaru dyskryminacji, o różnym natężeniu: od tzw. „końskich zalotów”, zaczepki i szturchnięć po nękanie, pobicia, zgwałcenia itp. Jeśli do użycia jakiejkolwiek formy przemocy dochodzi dlatego, że osoba jej doświadczająca jest przedstawicielką lub przedstawicielem konkretnej lub domniemanej grupy społecznej (jest gejem, dziewczynką, osobą z niepełnosprawnością, ma niższy status ekonomiczny, dojeżdża do szkoły z daleka, mieszka w „gorszej” dzielnicy, pochodzi z mniejszości religijnej, narodowej lub każdej innej) to mówimy wtedy o przemocy motywowanej uprzedzeniami. Allport wyróżnił ją, umieszczając na kolejnym piętrze swojej piramidy. Wiemy, że takich zachowań jest mniej niż nienawistnych komentarzy, izolacji, konkretnych działań o podłożu dyskryminacyjnym, ale z drugiej strony są one często drastyczniejsze i prowadzące do bardziej dramatycznych konsekwencji. W środowisku szkolnym trudniej je zidentyfikować i na nie zareagować, bo bywają wynoszone poza szkołę (do bójk, przemocy dochodzi nieraz po lekcjach, poza terenem szkoły, coraz częściej poza przestrzeń realną, czyli w Internecie). Wykorzystanie nowych technologii do nękania (cyberprzemoc) przyniosło nieznaną dotąd zasięg dokuczliwości – spowodowało, że przemoc może trwać całą dobę, nawet za zamkniętymi drzwiami przestrzeni prywatnej, własnego pokoju czy kąta, który kiedyś był azylem, miejscem odpoczynku i odreagowania dla wielu osób doświadczających dyskryminacji. Internet umożliwia także szybkie powiększanie się grona nękanących.

Najokrutniejszym przejawem dyskryminacji i uprzedzeń jest eksterminacja. Allport miał na myśli działania grup mających władzę, służące eliminacji konkretnych grup mniejszościowych. Przywołał w opisie swojej piramidy ludobójstwa w Stanach Zjednoczonych wobec Pierwszych Ludzi Ameryki, w Niemczech wobec Żydów, konflikty w Ruandzie i na Bałkanach. Ale to, że uprzedzenia i dyskryminacja niepowstrzymane na wcześniejszych etapach prowadzą do niezawinionych śmierci, widzimy także na pojedynczych przykładach zabójstw i samobójstw. Historia zna, niestety, przypadki osób zamordowanych ze względu na cechy swojej tożsamości, na które nie miały one wpływu, jak pochodzenie, kolor skóry, wiek, płeć, orientacja seksualna i inne. W 1993 r. Stephen Lawrence został brutalnie zamordowany na londyńskiej ulicy, gdy czekał na przystanku autobusowym. Był bystrym uczniem, osiemnastolatkiem szczególnie uzdolnionym matematycznie i artystycznie. Miał pomysł na własny biznes, który mógłby dobrze się rozwijać. Był też czarny. Grupa białych rasistów zabiła go pchnięciami noża. Mało brakowało, by policja umorzyła sprawę ze względu na brak dowodów. Jedynie dzięki nieustającym staraniom jego matki, prawdopodobnie jedynej osoby, która niezmiennie wierzyła w niezawinioną śmierć syna, po 20 latach schwytano i osadzono dwóch morderców, którzy dopuścili się czynu motywowanego rasistowskimi uprzedzeniami.

Kto, jeśli w ogóle ktoś, poniesie odpowiedzialność za śmierć Dominika Szymańskiego z Bieżunia? Czternastolatek powiesił się w pierwszych dniach wakacji 2015 r., bo nie mógł znieść sytuacji, jakiej doświadczał w szkole. Bliskie mu osoby mówią, że był szykanowany, poniżany zarówno przez kolegów i koleżanki, jak i przez osoby z grona nauczycielskiego – za wygląd odstępujący od normy męskości, za zachowanie i dbałość o siebie niemieszczące się w kanonie zachowań typowych dla swojej płci, za domniemywaną i/lub przypisywaną orientację homoseksualną. W trakcie przygotowywania tego artykułu sprawa jest jeszcze świeża, prokuratura bada wszystkie okoliczności, ale rodzina i bliscy nie mają wątpliwości co do tego, że śmierć chłopca jest konsekwencją dyskryminacji, jakiej doświadczał właśnie w szkole.

Garść teorii i uporządkowanie haseł

Dyskryminacja oznacza niewłaściwe, wybiórcze, krzywdzące, nieuzasadnione i niesprawiedliwe traktowanie poszczególnych jednostek z powodu ich przynależności grupowej⁴. Uważam, że najważniejszym elementem tej czy każdej innej definicji dyskryminacji jest to, że do zjawiska, o jakim piszę, dochodzi ze względu na cechę tożsamości osoby, jej przynależność grupową, **to kim jest lub z kim się utożsamia, a nie ze względu na to jaka jest, jakie ma cechy charakteru, jak się zachowuje, co robi.** Nie każde niemile, niefajne, niemądre zachowanie wobec kogoś jest dyskryminacją. Dokuczanie, przezywanie, izolacja czy nawet poszturchiwanie i nękanie osoby za to, że jest niemila, nielubiana, ma nietrafione poczucie humoru, zrobiła komuś innemu coś irytującego czy urągającego, są zachowaniami negatywnymi, nieaprobowanymi społecznie, które powinny spotkać się z reakcją niezgody, ale **nie są** to zachowania dyskryminacyjne. Oczywiście, będąc nauczycielką czy nauczycielem, należy mieć wzmoczoną uważność i refleksyjność przy analizowaniu sytuacji – pewne zachowania danej osoby mogą być pochodną tego, jak jest traktowana z racji swej tożsamości: młoda dziewczyna może być agresywna, wchodząca łatwo w bójki i za to nielubiana, ponieważ pochodzi z rodziny o niższym statusie ekonomicznym, jest zła i sfrustrowana swoją sytuacją i być może odpowiada agresją na to, co ją spotyka⁵. Ale takie same zachowania: agresja, pobudzenie, nadwrażliwość mogą nie wynikać z sytuacji rodzinnej czy społecznej, a być cechami osobowości niecieszącymi się aprobatą środowiska i prowadzącymi do wrogiego, ale niemotywowanego uprzedzenia, nastawienia innych.

Jak pokazują przykłady, dyskryminacja w szkole może być **intencjonalnym czy świadomym, jak i bezrefleksyjnym lub nawykowym czy nieświadomym zachowaniem.** W przypadku przepisów prawa odnoszących się do dyskryminacji (np. na rynku pracy) podkreślono jednak, że intencjonalność i świadomość bądź jej brak nie są czynnikami ważnymi z punktu widzenia kwalifikacji czynu. Innymi słowy, niezależnie czy

do dyskryminacji doprowadzono świadomie i celowo, czy nie, nie ma to znaczenia dla oceny takiego postępowania. W analizie przypadków i kwalifikowania ich jako dyskryminacji liczą się konsekwencje dla osoby doświadczającej nierównego traktowania ze względu na posiadaną cechę tożsamości.

Zachowania dyskryminacyjne mogą mieć charakter **bezpośredni lub pośredni**. Mogą to być sytuacje wprost uderzające w osobę lub grupę osób (jak na przykład zorganizowanie wycieczki nie na każdą kieszeń czy szydzenie z konkretnej osoby) lub z pozoru neutralne czy nawet pozytywne, a w sposób pośredni uderzające w osoby ze względu na jakąś ich cechę lub jej brak (zagwarantowanie prawem dodatkowych lekcji języka ojczystego np. ukraińskiego, co wydaje się działaniem pozytywnym i modelowym, jednakże z których korzystać mogą tylko dzieci pochodzenia ukraińskiego z mniejszości narodowych i etnicznych, ale nie o migranckim statusie prawnym – wykluczenie i dyskryminacja ze względu na status prawny danych Ukraińca i Ukrainki).

Za dyskryminację mogą być odpowiedzialne konkretne osoby: uczące się w szkole, pracujące w niej, ale i w inny sposób z nią związane, jak na przykład rodzice, organ prowadzący, ministerstwo edukacji, ustawodawca... Dlatego mówimy o dyskryminacji w podziale na **sytuacje dyskryminacyjne** (działania konkretnej osoby lub grupy osób wobec innej osoby lub grupy) i **struktury dyskryminacyjne** (niewidoczne i nieuświadamiane zjawiska, mechanizmy, normy, które tworzą atmosferę w szkole, w tym elementy „ukrytego programu nauczania”, czyli pozadydaktyczne przekazy i konsekwencje uczęszczania do szkoły niezapisane w oficjalnych programach)⁶. Innymi słowy, dyskryminacja może mieć **charakter personalny** (gdy do nierównego traktowania dochodzi między konkretnymi osobami lub grupami osób), **instytucjonalny** (kiedy w instytucji funkcjonują praktyki, reguły, normy dyskryminujące) lub **systemowy** (gdy normy społeczne i przepisy prawa obowiązującego w szkole różnicują dyskryminująco poszczególne grupy i ich reprezentantów lub reprezentantki).

Praktyka szkoleniowa i dane z badań pokazują, że osoby związane ze środowiskiem szkolnym (uczniowie i uczennice, kadra pedagogiczna, osoby zarządzające placówkami, inni pracownicy i pracownice) intuicyjnie potrafią przywołać sytuacje związane z dyskryminacją, szczególnie te w obszarze bezpośrednich, osobistych relacji między ludźmi. Nie do końca identyfikowalne są tzw. struktury dyskryminacyjne. Osoby badane podają jako przykłady różne akty wyszydzania, wyzywania, wyśmiewania, czyli akty przemocy werbalnej, izolację i segregację, wywyższanie się, faworyzowanie czy protekcjonalne traktowanie przez osoby o wyższym statusie społecznym. Te są przywoływane, ponieważ intuicyjnie kategoryzowane są jako zachowania społecznie źle oceniane, niewłaściwe, moralnie naganne. Najczęściej rozumiana jest ich destrukcyjna moc. Nie są jednak kojarzone z uprzedzeniem – rasistowską, seksistow-

⁶ *Dyskryminacja w szkole – obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań*, pod red. K. Gawlicz, P. Rudnickiego, M. Starnawskiego, Warszawa 2015.

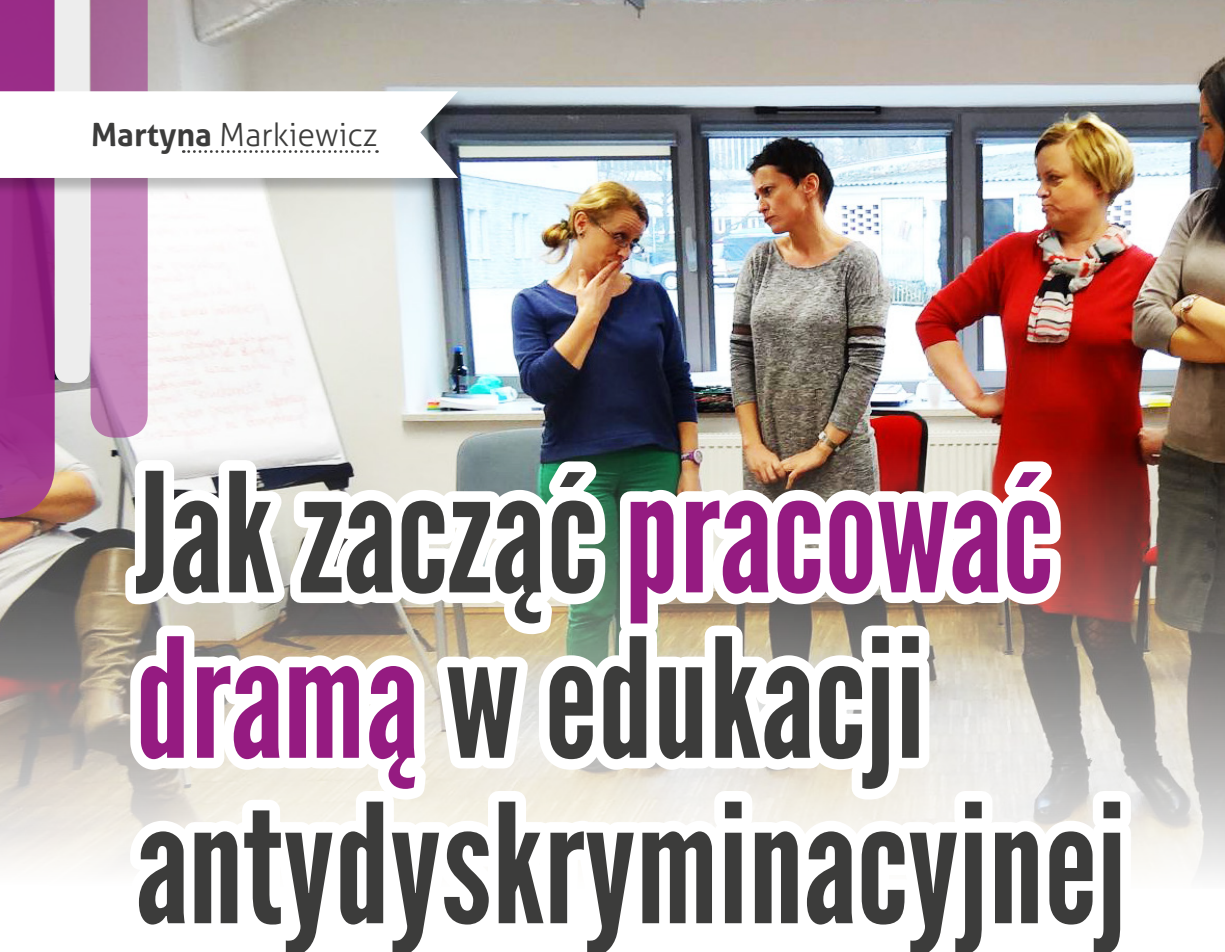
ską, homofobiczną, romofobiczną, islamofobiczną, czy opartą o inne uprzedzenia – motywacją. Łańcuch zależności między stereotypami, uprzedzeniami i dyskryminacją rzadko w ogóle jest zauważany czy opisywany.

Do najczęściej przywoływanych cech, które predysponują w środowisku szkolnym do nierównego traktowania, należą: niski status ekonomiczny (samo określenie „bieda” jest już stygmatyzujące, jest przezwiskiem w szkole⁷) i „odstępstwa” od norm związanych z wyglądem i zachowaniem tradycyjnie rozumianych ról płciowych (szczególnie trudno jest w szkole chłopcom i mężczyznom odstępującym od kanonu tradycyjnej męskości czy tzw. „niemęskim”, którym często w ślad za tym przypisywana jest orientacja homoseksualna).

Jak widać z powyższych przykładów, definicji i danych badawczych – dyskryminacja w szkole, w swoich różnych odstonach i skali, jest obecna, a świadomość tego faktu staje się coraz bardziej powszechna. Wszystkie osoby związane ze środowiskiem szkolnym pytają jednak, co z tym zrobić!

Reagowanie na dyskryminację

Odpowiedzialność za przeciwdziałanie i reagowanie na dyskryminację leży po stronie osób kształtujących system szkolny i gron pedagogicznych oraz pozostałych pracowników i pracownic szkoły. Uczniowie i uczennice przynajmniej do braku umiejętności obrony siebie i innych przed dyskryminacją. Nie posiadają odpowiedniej władzy, która jest czynnikiem znacznie ułatwiającym podjęcie działania i zwiększającym jego skuteczność wobec nierównego traktowania. Z jednej strony ustawodawca powinien kształtować system w taki sposób, by nie tworzyć przestrzeni łatwych do zagospodarowania przez niepożądane struktury i zachowania. Z drugiej – kadra szkoły powinna nie tylko upowszechniać modelowe zachowania, osobiście wystrzegając się działań o charakterze dyskryminacyjnym, ale także aktywnie przeciwstawiać się takim zachowaniom, niezależnie od ich formy czy przyczyny. Obecne prawo zobowiązuje szkoły do prowadzenia działań antydyskryminacyjnych (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 7 października 2009 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego; Dz.U. z 2009 r., nr 168, poz. 1324), jednak raport z badań prowadzonych nad dyskryminacją ukazuje, że przedsięwzięcia w tym temacie zarówno w opinii osób prowadzących badanie, jak i badanej kadry szkolnej nie wpływają na niwelowanie czy zmniejszanie skali dyskryminacji⁸. Z jednej strony problem jest bowiem niedostrzegany lub otrzymuje niski priorytet w oczach osób odpowiedzialnych za organizację zajęć w szkole, co skutkuje fasadowymi działaniami antydyskryminacyjnymi prowadzonymi na potrzeby sprawozdawczości. Z drugiej strony brak świadomości, wiedzy i umiejętności na temat omawianego zjawiska przynosi przedsięwzięcia niskiej jako-



Jak zacząć pracować dramą w edukacji antydiskryminacyjnej

Szkoły od niedawna mają obowiązek prowadzenia edukacji antydyskryminacyjnej¹ – to ostateczny argument dla tych, których nie przekonują inne. Przy okazji moich spotkań z nauczycielami i nauczycielkami wolę nie używać tego uzasadnienia, ale zwracam uwagę na to, ile korzyści niesie za sobą prowadzenie takich działań. Podkreślam, że to właśnie na szkole leży ciężar wychowywania w przekonaniu, że dyskryminacja, przemoc motywowana uprzedzeniami i mowa nienawiści są czymś niedopuszczalnym. Wskazuję, że edukacja antydyskryminacyjna nie jest niczym nowym, bo już od kilku lat w podstawie programowej znajdują się odpowiednie zapisy². Wolę pokazywać, jak ważne jest stworzenie atmosfery otwartości, w której każdy uczeń i uczennica będą się czuli bezpiecznie i komfortowo.

Sylwia Zabrocka

Ta tematyka jest bardzo potrzebna w szkole, ponieważ zauważamy, że zjawisko dyskryminacji jest obecne i sami uczniowie nieraz mówią, że dobrze, iż podejmujemy w końcu jakieś działania w tym obszarze.

¹Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dn. 10. maja 2013 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie nadzoru pedagogicznego (Dz. U. z 2013 r., poz. 506) jednym z wymagań państwa wobec szkół jest prowadzenie działań antydyskryminacyjnych obejmujących całą społeczność szkoły lub placówki.

²Na przykład: „Szkoła podejmuje odpowiednie kroki w celu zapobiegania wszelkiej dyskryminacji.” Podstawa programowa kształcenia ogólnego dla szkół podstawowych wprowadzona Rozporządzeniem MEN z dnia 23 grudnia 2008 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół i wprowadzana stopniowo do systemu edukacji od 2010 roku.



W projekcie *Dramowa Akademia Antydyskryminacyjna (DAA)* zaproponowałyśmy nauczycielkom i nauczycielom wykorzystanie metod dramatycznych w prowadzeniu działań antydyskryminacyjnych w szkołach. Poniżej przedstawiam argumenty za tym, dlaczego właśnie takie połączenie uważamy za szczególnie efektywne i wyjaśniam, w jaki sposób rozpocząć taką praktykę.

Dlaczego warto używać dramy w edukacji antydyskryminacyjnej

Drama zaprasza osobę uczestniczącą do świata fikcji. W dramie pracujemy na historiach, które nie są prawdziwe, ale mogłyby się wydarzyć. W ten sposób powstaje bezpieczna przestrzeń do dzielenia się różnymi przeżyciami i refleksjami. Z mojego doświadczenia wynika, że w edukacji antydyskryminacyjnej jest to szczególnie ważne – osoby uczestniczące mogły być dotknięte przez dyskryminację, ale mogą też uświadomić sobie, że w wielu przypadkach to one dyskryminowały. Drama, dzięki przeniesieniu się do innego, równoległego świata fikcji, daje możliwość spojrzenia z dystansu na te doświadczenia oraz pomaga złagodzić ból i dyskomfort związany ze świadomością bycia osobą dyskryminującą. W różnych ćwiczeniach dramatycznych to bohater lub bohaterka w roli doświadczają dyskryminacji, to on lub ona są świadkami takich zachowań, to on lub ona dyskryminują. To, co się dzieje w świecie fikcji, nie jest moją historią, ale mechanizmy, które są pokazane, mogą odnosić się do tego, co wcześniej przeżyłam lub przeżyłem. Emocje, których doświadczam, są prawdziwe. Dzięki wyjściu ze świata fikcji po takim ćwiczeniu można skupić się na tym, w jaki sposób najlepiej wykorzystać zdobytą świadomość.

Agnieszka Werner

Dzięki dramie łatwiej jest im [uczniom i uczennicom] mówić o problemach. Ściągają wtedy swoją maskę i nawet jeżeli doświadczają dyskryminacji, to mogą opisać to na innych przykładach.

Inną korzyścią dla edukacji antydyskryminacyjnej, jaką niesie za sobą możliwość wcielania się w role, jest stworzenie przestrzeni do szukania wyjść z sytuacji dyskryminacyjnych oraz ćwiczenia różnych umiejętności społecznych. W tym kontekście drama daje doskonałe możliwości, jeżeli chodzi o ćwiczenie reagowania na dyskryminację. Jest to zdecydowanie jedna z trudniejszych części warsztatu antydyskryminacyjnego, która przynosi sporo wyzwań zarówno dla osoby uczestniczącej, jak i pro-

³ M. Branka, *Reagowanie na dyskryminację – wyzwania trenerskie [w:] (Nie) warto się różnić? Dylematy i wyzwania metodologiczne edukacji antydyskryminacyjnej. Notatki z pracy trenerskiej*, pod red. M. Branki, D. Cieślakowskiej i J. Latkowskiej, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej 2013.

wadzącej proces³. Metody dramowe pozwalają wielu z nich sprostać. Teatr Obrazu czy Teatr Forum pozwalają próbować różnych strategii radzenia sobie z danym wyzwaniem. Dzięki tego typu ćwiczeniom unikamy oceny poszczególnych wysiłków oraz dajemy przestrzeń na realne zmaganie się z opresją i próbę znalezienia różnorodnych strategii, które będą działać w naszym codziennym życiu.

Drama jest również doskonałym narzędziem służącym budowaniu postaw. Poprzez doświadczenie bycia w różnych rolach mamy możliwość poszerzenia swojej świadomości tego, w jaki sposób żyje się osobom doświadczającym dyskryminacji. Dzięki temu możemy skupić się na rozwijaniu wrażliwości i empatii. Międzynarodowe badania potwierdziły, że młodzież regularnie biorąca udział w edukacyjnych zajęciach dramowych lub teatralnych jest znacznie bardziej tolerancyjna wobec mniejszości i obcokrajowców, wykazuje zwiększoną aktywność obywatelską, jest bardziej empatyczna, ma szacunek dla innych⁴.

Aneta Bentyn

Coś się w człowieku może przetamać.

Edukacja antydyskryminacyjna często jest dekonstrukcją rzeczywistości, jaką znamy. Zakłada zbliżenie do osób o innych tożsamościach, poznanie odmiennych perspektyw. Jej celem jest krytyczne spojrzenie na nasze osądy. Ważne jest tu wyjście poza schematy myślowe, do których jesteśmy przyzwyczajeni i przyzwyczajone. Między innymi dlatego warsztaty dramowe zawsze rozpoczynamy od serii prostych ćwiczeń (rozgrzewek), które mają na celu demechanizację, czyli zaproponowanie ćwiczeń sprawiających, że nasze ciała zaczynają poruszać się inaczej niż zwykle. Mają wyjść poza znane z codziennego życia sposoby poruszania się i uwolnić od nawyków. Poszukiwanie nowych ruchów czy dźwięków, jakie nasze ciała mogą wydawać, pomaga nam doznać innych wrażeń i emocji. Taka dramowa demechanizacja ma duży potencjał wzmocnienia antydyskryminacyjnej dekonstrukcji rzeczywistości.

Anna Gawrysiak-Knez

Drama odczarowuje schematy.

Jak wprowadzić dramową edukację antydyskryminacyjną w szkole?

Marek Król

Metodą małych kroków (...) drama jest w stanie wnieść bardzo wiele, zarówno dla uczniów, jak i dla nas samych, nauczycieli...

1. Zaczynij od siebie

Praca nad stereotypami i uprzedzeniami może być wyzwaniem. Zanim rozpoczniesz przygodę z edukacją antydyskryminacyjną, zastanów się nad samym lub samą sobą. Poznanie własnych motywacji i przekonań oraz rozmyślanie nad własną tożsamością powinny być wstępem do pracy z innymi osobami w tym obszarze. Bardzo przydatnym narzędziem do przyjrzenia się sobie jest „Test samooceny kompetencji osoby prowadzącej warsztaty antydyskryminacyjne”⁵.

Marek Król

Temat antydyskryminacji wymaga od nas dokonania autorefleksji. Musimy przemyśleć, co jest dla nas ważne, co my tak naprawdę uważamy za kwestie wymagające pracy, istotne; i pierwsza jest praca nad nami. To rodzi pewien niepokój, bo jesteśmy nauczycielami, czyli tymi którzy mają z góry założone jakieś ramy swojego działania, a oto na moment schodzimy na dół (...) właśnie po to, żeby zastanowić się nad sobą. Myślę, że jest to o tyle cenne, że tylko wtedy, kiedy zaczniemy od siebie, jesteśmy w stanie w 100 % być szczerze zaangażowanymi, z przekonaniem pracować nad postawami czy stereotypami innych osób, w tym momencie naszych uczniów. Praca ta będzie trudna, ale rozwojowa dla nas (...) i dlatego warto ją podjąć.

2. Doświadcz metody

Zanim zaczniesz używać metod dramowych, warto, byś sam ich doświadczył i doświadczyła, żeby mieć obraz tego, co proponujesz uczniom i uczennicom. Większość nauczycielek biorących udział w DAA wskazywała to jako pierwszy i ważny krok. Na szczęście sieć praktyków i praktyczek dramy w Polsce rośnie z każdym rokiem, więc staje się to coraz łatwiejsze. Stowarzyszenie Praktyków Dramy STOP-KLATKA organizuje wiele szkoleń w tym zakresie. Na stronie internetowej organizacji można znaleźć też sporo publikacji i artykułów⁶.

3. Przygotuj się merytorycznie

Doświadczenie w dramie to nie wszystko. By osiągnąć efekt edukacyjny, po eksperymencie jakim jest wejście w role, muszą nastąpić kolejne elementy, czyli zaprezentowanie konkretnej wiedzy na temat przeciwdziałania dyskryminacji. Wiedza dotycząca stereotypów, uprzedzeń, mechanizmu dyskryminacji i jej rodzajów to podstawa, którą musisz sobie przyswoić przed prowadzeniem własnych zajęć. Więcej informacji na ten temat znajdziesz w artykule Dominiki Cieślukowskiej.

4. Przed zajęciami zorganizuj czas i przestrzeń

Przestrzeń i czas w szkole są poddane bardzo ścisłym ograniczeniom, z kolei warsztat dramowy, by mógł się rozwinąć zgodnie z procesem, potrzebuje czasu. Nie oznacza to, że przestrzeń szkoły wyklucza warsztaty dramowe. Jest to możliwe,

⁵ M. Branka, *Osoba prowadząca* [w:] *Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski*, pod red. M. Branki i D. Cieślukowskiej.

⁶ Więcej informacji możesz znaleźć na stronie internetowej www.stop-klatka.org

jednak nie zawsze i nie wszędzie, dlatego o czas i przestrzeń na takie zajęcia warto zadbać odpowiednio wcześniej.

Wioletta Książek

*Ustaliliśmy z nauczycielami, że zrobimy dwie godziny lekcyjne pod rząd. Doga-
dałyśmy się z nimi, żeby poprzestawiać lekcje. Dwa razy po 45 minut to optymalny
czas na wprowadzenie warsztatu dramowego. Myślę, że większość dyrektorów szkół
zgodziłaby się na taką zmianę.*

Agnieszka Werner

*Dramy nie sposób prowadzić codziennie na wszystkich lekcjach, ale można to zor-
ganizować kilka razy w roku. U mnie młodzież nawet przychodzi o godzinę wcześniej
na zajęcia, tak ich to „wciągnęło”.*

5. Przygotuj odpowiedni scenariusz

Szczególnie na początku może to być wyzwaniem, dlatego w tej publikacji daje-
my Ci przykłady scenariuszy stworzonych przez nauczycieli i nauczycielki z projektu
DAA⁷. Z rozmów z nimi wynika, że było kilka metod szczególnie często wykorzystywa-
nych w warsztatach antydyskryminacyjnych w szkole. Scenariusze, które prezentuje-
my, mogą być dla Ciebie inspiracją, dlatego zapraszamy do sprawdzenia co odpowia-
da Tobie i klasom, z którymi pracujesz.

Agnieszka Werner

*Stymulatory bardzo im się podobają. Młodzież od razu tworzy historię i odwołuje się
do swojego doświadczenia. Jestem zachwycona tą techniką. Chociaż wymaga więcej za-
angażowania, to warto, bo można pokazać historie, które otwierają młodzieży oczy.*

Sylwia Zabrocka

Najlepszym momentem były rozgrzewki.

Anna Gawrysiak-Knez

*Jeżeli chodzi o edukację antydyskryminacyjną, to ja najbardziej jestem zadowolona z
ćwiczenia „krok naprzód”. Dzieci same doszły do wniosku, że sprawy niezależne
od osoby mogą wpłynąć na jej start w życiu i na to, że będzie jej trudniej. Dzięki zadaniu
rozwiązałam konkretny problem – to mi się bardzo podobało.*

6. Zadbaj o to, by wejście w świat fikcji i wyjście z niego były jasne dla grupy

Jest to kluczowe, by zapewnić bezpieczeństwo osobom uczestniczącym w warsz-
tatach. Ważne, by zrozumiały, że będącie pracować w świecie fikcji i sytuacji, o któ-
rych rozmawiacie, nie są rzeczywiste. Przed rozpoczęciem zajęć powinno być jasne

dla uczestników i uczestniczek, że w danym momencie wchodzi w rolę innej osoby. Wyjście z niej jest też szalenie istotne; nie można dopuścić do sytuacji, by uczniowie i uczennice zostawali ze swoimi innymi tożsamościami po zajęciach. Można tego dokonać poprzez głośne wykrzyczenie swoich imion bądź wspólne „zmycie” z siebie roli.

7. Próbuje, próbuj, próbuj

Bez testowania nowych metod, sprawdzania w jaki sposób działają na Ciebie i inne osoby, nigdy się tego nie nauczysz. Zaczynaj od prostych ćwiczeń: sprawdź jak na klasę działają rozgrzewki i krótsze zadania. Po pewnym czasie będziesz już dobrze się czuć w bardziej zaawansowanych technikach. Mamy dużo przykładów potwierdzających, że drama „wciąga”, a dramowa edukacja antydyskryminacyjna w szkole naprawdę jest możliwa i daje wspaniałe efekty!

8. Zaangażuj inne osoby

By dokonać trwałej zmiany społecznej, potrzeba zaangażowania wielu osób, szczególnie w środowisku szkolnym. Poza tym, o wiele skuteczniej i również przyjemniej prowadzi się warsztaty w parach. Przekazywanie wiedzy dalej i multiplikacja są bardzo istotne dla przeciwdziałania dyskryminacji, dlatego mów o swoich doświadczeniach innym nauczycielkom i nauczycielom, zachęcaj ich do rozwoju w tej dziedzinie i do podjęcia działania. Pamiętaj, zawsze możesz im przypomnieć, że szkoła ma obowiązek prowadzenia edukacji antydyskryminacyjnej.

Wioletta Książek

Chciałabym jeszcze wrócić do tych warsztatów, nie zamierzam poprzestać. Dobrze byłoby pracować również z rodzicami, bo można by pokazać, że idziemy jednym frontem. Będę organizować warsztaty dla nauczycieli w mojej szkole, bo trzeba zacząć od podstaw. Nie powinno być tak, że jest tylko jeden, dwóch nauczycieli, którzy pracują nad tematem w całej szkole.

A group of people, mostly women, are shown in a celebratory mood, reaching up and throwing colorful confetti (red, blue, and purple) into the air. They are dressed in casual to semi-formal attire. The background is dark, making the bright confetti stand out.

Olga Stobiecka-Rozmiarek

Dramowa Akademia Antydyskryminacyjna

– więcej niż projekt

Dramowa Akademia Antydyskryminacyjna (DAA) to coś więcej niż projekt. To długofalowe, systemowe działanie, które opracowane zostało na bazie kilkuletnich doświadczeń trenerek Stowarzyszenia Praktyków Dramy STOP-KLATKA w pracy metodą dramy w środowisku szkolnym oraz w nawiązaniu do danych z raportów TEA *Dyskryminacja w szkole – obecność nieusprawiedliwiona* i *Wielka nieobecna – o edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce*¹. Wnikliwa analiza potrzeb grona pedagogicznego pokazała, że nauczyciele i nauczycielki poszukują skutecznych narzędzi w przeciwdziałaniu dyskryminacji w środowisku szkolnym. Nauczyciele chcieliby realizować działania profilaktyczne lub prewencyjne, ale czują się nieprzygotowani do podejmowania tematu dyskryminacji, który często zahacza o tabu społeczne lub stoi w niezgodzie ze światopoglądem czy wartościami części danego



środowiska. Jak dowodzi raport DICE, drama czy teatr edukacyjny skutecznie rozwijają kompetencje interpersonalne, międzykulturowe, społeczne i obywatelskie². Osoby biorące udział w działaniach dramowych „są znacznie bardziej tolerancyjne wobec mniejszości i cudzoziemców, jak również są bardziej aktywni obywatelami – wykazują większe zainteresowanie głosowaniem oraz uczestnictwem w sprawach publicznych”³.

Chcąc wyjść naprzeciw tym potrzebom, zespół DAA zaplanował kompleksowy program, który ma poszerzać świadomość, wiedzę i umiejętności nauczycieli w zakresie stosowania dramy w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji. Zespołowi DAA zależało na tym, by nauczyciele i nauczycielki poprzez szkolenie z łatwością identyfikowali zjawiska dyskryminacji i adekwatnie im zapobiegali lub reagowali na nie przy pomocy metody dramy stosowanej. W ten sposób powstał program dla 64 nauczycielek i nauczycieli z czterech województw: lubelskiego, podkarpackiego, pomorskiego i wielkopolskiego.

Monika Kozłowska, uczestniczka I edycji

Największą wartością DAA była otwartość na problemy, które w większości szkół nie są dostrzegane. O dyskryminacji się nie mówi, unika się tematów „trudnych”. A tu uczyliśmy się w jaki sposób sprawę „ugryźć”, aby pokazać, że ją dostrzegamy, że chcemy reagować i nie boimy się zmian.

O zapotrzebowaniu na projekt może świadczyć fakt, że do każdej edycji zgłosiło się więcej osób niż było miejsc. Priorytetowo traktowane były zgłoszenia dwóch osób z tych samych szkół, by wzmocnić siłę oddziaływania na własne środowisko uczestników i uczestniczek szkolenia. Koncepcja ta zakłada, że w duecie można liczyć na wsparcie: konsultacje w przygotowaniach, wspólne przeprowadzenie warsztatu antydyskryminacyjnego z wykorzystaniem metod dramy. Wychodząc z takiego założenia, stworzyliśmy do projektu pary trenerskie, w których jedna z osób była ekspertką z dziedziny dramy w edukacji a druga specjalistką z obszaru edukacji antydyskryminacyjnej. Taki tandem uzupełniał się wzajemnie, co docenili uczestnicy projektu.

I zjazd DAA – trening antydyskryminacyjny część I

Punktem wyjścia była refleksja nad własną tożsamością i odgrywanymi rolami oraz przyjrzenie się, jak odbierane są one społecznie. Na tym etapie grupa przepraco-

² Kto rzuca kostką? Raport strategiczny projektu DICE i rekomendacje dotyczące zastosowań teatru i dramy w edukacji do kompetencji kluczowych, Konsorcjum DICE 2010, www.dramanetwork.eu [dostęp: 10.11.2015].

³ Tamże, s. 46

wała pojęcia stereotypu, uprzedzeń, dyskryminacji, funkcji władzy i języka w procesie nierównego traktowania.

Czasem krótkie proste ćwiczenie znacząco poszerzało świadomość, dając poczucie, że to był ten moment olśnienia i zrozumienia czegoś bardzo ważnego na poziomie indywidualnym.

Monika Kozłowska

Pierwszy raz spotkałam się z kotem tożsamości, a moje doświadczenie jako nauczycielki to 15 lat!

Justyna Ilasz

Niezwykle ważna była teoria, gdyż jak się okazało, wcale nie było tak, jak wydawało mi się na początku, że jestem wolna od uprzedzeń. Ważna więc dla mnie była praca nad sobą, rozpoznaniem siebie w kontekście antydyskryminacji. Pierwszy raz zastanawiałam się nad żeńskimi końcówkami lub raczej ich brakiem w języku polskim.

Marta Nowak

Udział w DAA był dla mnie dużą przygodą. Po raz pierwszy miałam okazję uczestniczyć w tak rozwijającym i ciekawym szkoleniu. Oprócz konkretnej, rzeczowej wiedzy na temat antydyskryminacji dowiedziałam się wielu rzeczy o sobie.

II Zjazd DAA – metoda dramy część II

Kolejną częścią treningu było zrozumienie mechanizmu dyskryminacji oraz poznanie sposobów jej zapobiegania i istoty roli świadka lub świadkini.

W czasie drugiego spotkania grupa poznała dwie bardziej złożone techniki: rzeźba, pomnik, Teatr Obrazu, gorące krzesło, śledzenie myśli, improwizacja, stymulatory.

III zjazd DAA – wypracowanie scenariuszy

Każdy wypracował swój antydyskryminacyjny scenariusz, wykorzystując poznane narzędzia dramowe. Praca była twórcza, żmudna i jednocześnie bardzo owocna. Informacje zwrotne od grupy i prowadzących doprowadziły do powstania 10 scenariuszy w I edycji projektu. Wybrane scenariusze do pracy z uczniami z klas IV-VI szkół podstawowych oraz gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych znajdziecie na stronie 107.

IV zjazd DAA – podsumowanie uczenia przez doświadczenie

Klamrą spinającą 60-godzinny cykl warsztatów było podsumowanie działań uczestników i uczestniczek oraz przeanalizowanie etapu wdrażania wypracowanych scenariuszy. To spotkanie domknęło cykl Kolba i pozwoliło podsumować, kim jest edukator dramą i edukator antydyskryminacyjny. Uczestnicy z dużym zaangażowaniem dzielili się doświadczeniami z wdrażania scenariuszy w szkołach. W przeważającej części były to bardzo pozytywne wrażenia, zarówno dla samych prowadzących, jak i uczniów i uczennic.

Marta Nowak

Przeprowadziłam trzyipółgodzinne szkolenie antydyskryminacyjne dla klasy, której jestem wychowawcą. Zastosowałam scenariusz z rozgrzewkami i stymulatorami, jakie ćwiczyliśmy na zajęciach. Moi uczniowie byli zachwyceni. Bardzo aktywnie uczestniczyli w warsztatach, dopytywali o nurtujące ich kwestie. To było bardzo inspirujące doświadczenie.

Gosia Bobrowska

Poprzez wprowadzanie drobnych ćwiczeń, jak rozmowa i zastanowienie się nad własną tożsamością czy stop-klatka i pokazywanie dominacji wśród grupy, młodzież otworzyła się na temat i uświadomiła sobie, że niektóre zachowania czy stwierdzenia były z ich strony nieświadomą, ale mimo wszystko dyskryminacją.

V Seminarium podsumowujące

Pracę grupy szkoleniowej domknęło seminarium podsumowujące. Była to okazja do podzielenia się doświadczeniem z DAA i przedstawienia konkretnych efektów pracy w gronie nauczycieli i osób z instytucji zajmujących się edukacją czy działaniami na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji.

Na zakończenie o Dramowej Akademii Antydyskryminacyjnej

Monika Kozłowska

Nie jest to zwykłe szkolenie, po którym ma się wrażenie, że wszystko już się słyszało. Tutaj można posłuchać pierwszy raz o rzeczach, z którymi się wcześniej nie spotkaliśmy; możemy doświadczyć, otworzyć się na nowe pomysły i ukończyć szkolenie z niedosytem. Z pytaniem do samego siebie: dlaczego tak późno, dlaczego system szkolnictwa jest taki

skostniały i dlatego ja, nauczyciel, też taki byłem. To dobry początek na zmiany – a te są zawsze dobre, jeśli mamy na uwadze fakt, że pracujemy z drugim człowiekiem, od którego też możemy się dużo nauczyć. Bo drama to proces wspólny. A antydyskryminacji trzeba uczyć od dziecka.

Anna Bentyn

Jeśli każda z nas użyje tylko kilku ćwiczeń, zostawimy w ludziach wiele ważnych doświadczeń i przeżyć, które będą owocowały w nich dalej.

Cały projekt DAA przyniesie 64 ambasadorów i ambasaderek zmiany na terenie czterech województw, którzy metodami dramy będą uwrażliwiać uczniów i swoje otoczenie na różnorodność. Wierzymy, że przeszkolone osoby zyskają sprzymierzeńców i przez wspólne działania przyczynią się do otwarcia na drugiego człowieka i stworzą przestrzeń, w której Ja i Ty będziemy czuć się bezpiecznie: bawić się, uczyć, współpracować, tworzyć, rozwijać siebie i swoje otoczenie w poczuciu wolności, szczęścia i sprawiedliwości, w świadomości, że mogą być, kim chcę i że jestem wartością dlatego, że jestem, bez względu na tożsamość.



Drama

w pobudzaniu aktywności
obywatelskiej





Kształtowanie postaw obywatelskich a drama

Jednym z celów działań podejmowanych przez Stowarzyszenie Praktyków Dramy STOP-KLATKA jest rozwijanie u młodych ludzi postaw i kompetencji niezbędnych do tworzenia społeczeństwa obywatelskiego. Zależy nam na aktywnych, otwartych na wspólne działanie obywatelach utożsamiających się ze zbiorowością, w której żyją, przywiązanych do niej oraz nastawionych na ochronę i pomnażanie wspólnych dóbr. Postawa obywatelska zbudowana jest na wspólnych dla społeczności wartościach, takich jak braterstwo, solidarność, akceptacja równości praw, zaufanie, respektowanie dobra wspólnego, współpraca, przestrzeganie wspólnie ustalonych reguł i podmiotowe traktowanie współobywateli¹. Drama stosowana jako metoda na-



stawiona na społeczną zmianę bazuje na identycznych wartościach i poprzez aktywne techniki pracy angażujące na różnych poziomach wspiera utrwalanie i rozwój tych wartości w jednostce. Buduje zaufanie między ludźmi, uczy wchodzenia w kontakt z innymi i budowania z nimi relacji, kształci we współpracy i efektywnym komunikowaniu, uczy przestrzegania ustalonych zasad i zachęca do podejmowania inicjatywy².

Postawy obywatelskie młodzieży i młodych dorosłych (13-30 lat) w świetle badań

Zgodnie z diagnozą przedstawioną w Rządowym Programie Aktywności Społecznej Młodzieży na lata 2015-2016 AKTYWNA MŁODZIEŻ młodzi wykazują mniejsze przywiązanie do obywatelskich wartości niż inne grupy wiekowe. Cechuje ich niskie ogólne zaufanie w relacjach społecznych i choć bardziej niż starsi ufają instytucjom publicznym, jedynie 7% ma poczucie, że politycy dbają o ich interesy. Są również mniej niż starsi wrażliwi na dobro wspólne. Nie rokuje dobrze uczestnictwo w wyborach powszechnych – frekwencja uprawnionych do głosowania w tej grupie wiekowej wynosi poniżej 50%. Wiele do życzenia pozostawia samorządność szkolna; szukając mierzalnych wskaźników, można powołać się na frekwencję w wyborach reprezentantów samorządów szkolnych, która do roku 2010 wzrastała (osiągając ponad 50%), by w 2013 roku spaść do poziomu 39%. Tendencje te są skutkiem kształtu samorządności w szkole i miejscu zamieszkania. Nie dają one uczniom realnego wpływu ani na rzeczywistość szkoły, ani poza nią, gdzie brakuje dobrych praktyk w budowaniu relacji młodzieży z decydentami³.

Obraz wyłaniający się z powyższej diagnozy wskazuje jednoznacznie, że w obszarze edukacji obywatelskiej młodych ludzi jest bardzo dużo do zrobienia. Cele, które stawiają przed sobą autorzy Programu Aktywności Społecznej Młodzieży pokrywają się po części z tymi, jakie stawiamy przed sobą w Stowarzyszeniu Praktyków Dramy STOP-KLATKA. W ramach kilku prowadzonych obecnie projektów obywatelskich i stale rozszerzanej oferty chcemy zwiększać chęć działania ludzi na rzecz innych. Promujemy wyjście poza swoje prywatne cele i najbliższe środowisko, którym jest rodzina czy klasa szkolna. Zachęcamy do spojrzenia szerzej na społeczność i społeczeństwo oraz wspieramy działania na rzecz dobra wspólnego w duchu tolerancji, poszanowania różnorodności i innych wartości demokratycznych. Korzystamy przy tym z wypracowanych przez lata narzędzi dramowych.

² A. Chodasz i A. Lalak, *Drama w służbie pozytywnej zmiany* [w:] *Drama łączy. Metoda dramy w budowaniu kapitału społecznego* pod red. Aleksandry Chodasz, Stowarzyszenie Praktyków Dramy STOP-KLATKA, Warszawa 2012, s. 9.

³ Rządowy Program Aktywności Społecznej Młodzieży na lata 2015-2016 AKTYWNA MŁODZIEŻ, projekt z dn. 19.05.2014, Polska Rada Organizacji Młodzieżowych: www.prom.info.pl/wp-content/uploads/2014/03/PASM_19.05.2014.pdf [dostęp: 10.10.2015].

Metoda dramy, ze względu na swoją specyfikę, efektywnie wspiera analizowanie oraz wzmocnienie wśród młodych ludzi postaw obywatelskich. Patrząc przez pryzmat projektów realizowanych w tym obszarze przez Stowarzyszenie, możemy wyodrębnić trzy punkty wspólne dla dramy jako metody edukacyjnej oraz dla tematu obywatelskości. Poniżej szczegółowo opisujemy każdy z nich wraz z konkretnymi przykładami ćwiczeń.

🕒 WIELOSTRONNE ANALIZOWANIE SYTUACJI

Jednym z aspektów dramy jest możliwość pokazywania danej sytuacji z różnych perspektyw. Technika fotografii, w której uczestnicy warsztatów analizują stop-klatki sytuacji problemowych lub konfliktowych oraz szukają ich rozwiązań, jest tego najlepszym przykładem. Takie wieloperspektywiczne patrzenie na zdarzenia w świecie fikcji sprzyja przenoszeniu tej umiejętności do świata realnego osób uczestniczących w warsztatach. Patrząc przez pryzmat świadomego obywatela, jest to niezwykle ważne, aby potrafił on wyrabiać sobie własną opinię na temat zdarzeń (chociażby politycznych), które go otaczają. Obserwując dyskusje na temat przyjmowania uchodźców przez jego kraj czy decydując o działaniach, które zrealizuje samorząd szkolny, powinien zajmować stanowisko w sprawie z uwzględnieniem nie tylko swojej perspektywy (dobra, interesów), ale także patrząc szerzej – przez pryzmat swojej najbliższej społeczności, kraju czy globalnego świata.

W ramach pracy z młodzieżą w obszarze wzmocnienia umiejętności wielostronnej analizy problemu i szukania „obywatelskich” rozwiązań, często pracujemy techniką fotografii, korzystając ze świata fikcji stworzonego przez trzy wolontariuszki Stowarzyszenia – Magdalenę Kozubał, Monikę Kur i Beatę Rainko:

Tomek ma 17 lat. Idąc przez park na dworzec kolejowy, zauważył leżącą nieprzytomną kobietę. Zatrzymał się, choć widział już kolegów, którzy do niego machali. Wybierali się razem na wyjazd wakacyjny i właśnie spieszyli się na pociąg. Spojrzał na zegarek i zobaczył, że do odjazdu pociągu zostało 5 minut.

Paweł ma 18 lat, jest drużynowym drużyny harcerskiej Czarne Stopy. Co roku organizowane są Wielkie Podchody, sprawdzian dla wszystkich drużyn. W tym roku przygotowanie wydarzenia przypadło jego zespołowi. Wszyscy włożyli dużo wysiłku w organizację imprezy, jednak nieoficjalnie dowiedzieli się, że Komendant Hufca postanowił

przekazać to zadanie innej drużynie. Paweł wie, że jego harcerze są z tego powodu bardzo zawiedzeni. Rozmawia z zaprzyjaźnionymi drużynowymi, Markiem i Anią, którzy uważają, że z decyzją Komendanta nie można dyskutować. Paweł zastanawia się, co zrobić w tej sytuacji.

Sylwia chodzi do drugiej klasy liceum. W jej szkole niedługo odbędą się wybory do samorządu szkolnego. Dziewczyna zastanawia się nad kandydowaniem na funkcję przewodniczącej. W tej roli chciałaby szczególnie pomóc uczniom z innych krajów, którzy uczą się w jej szkole. Jola, przyjaciółka Sylwii, obiecuje wsparcie w kampanii.

Sylwia na korytarzu szkolnym mija Kornelię, która opowiada koleżankom o planach na swoją kampanię wyborczą. Sylwia, słysząc to, zaczyna się coraz bardziej wahać, czy startować. Uważa, że Kornelia ma więcej znajomych i większą siłę przebicia. Termin zgłaszania kandydatur mija dzisiaj.

Uczestników i uczestniczki warsztatów dzielimy na trzy grupy, a następnie rozdajemy im powyższe historie. Prosimy, aby w grupie krótko przedyskutowali sytuację oraz ustawili stop-klatkę oddającą to, co się właśnie dzieje, w jakim momencie znajdują się postaci. Kiedy grupy są gotowe, po kolei analizujemy każdą z fotografii i przyglądamy się perspektywom różnych postaci, aby znaleźć idealne rozwiązanie dla poszczególnych historii⁴.

🕒 UJAWNIANIE STEREOTYPÓW NA RZECZ PROMOWANIA RÓŻNORODNOŚCI

Innym ważnym w kontekście obywatelskości aspektem jest dostrzeganie stereotypów, jakie funkcjonują w społeczeństwie oraz kształtowanie umiejętności działania poza nimi. Nawet jeśli stereotyp jest pozytywny, to chcemy uczyć młodzież, żeby działając społecznie, miała świadomość panujących stereotypów i ich funkcji. Co za tym idzie – aby prezentowała postawę: „pomagając komuś, patrzę na niego jako jednostkę i jej potrzeby, abstrahując od panujących ogólnie przekonań na temat grupy, do której ona przynależy”. To jeden z pierwszych kroków do docenienia różnorodności. W trakcie ćwiczeń dramowych uczestnicy i uczestniczki rozwiązują konflikt, będąc w określonych rolach. Założenie tzw. płaszcza roli bardzo często powoduje, że aby zbudować sobie własną kreację postaci, sięgają po stereotypy. To ułatwia wejście w rolę oraz skraca czas na budowanie bohatera czy bohaterki. Podobnie jest, gdy osoba uczestnicząca przez pryzmat swojej roli odbiera inne strony konfliktu. Im więcej tych stron, tym ludzki umysł szybciej sięgnie po stereotypy, aby poradzić sobie z analizą sytuacji, w której się znajduje.

⁴ Przykładowy scenariusz oparty na technice fotografii znajduje się na stronie ...

Aby poruszyć temat stereotypów w naszym społeczeństwie, stworzyliśmy w Stowarzyszeniu ćwiczenie oparte na technice kart ról⁵. Osoba prowadząca dzieli grupę na kilka mniejszych – w zależności od liczby uczestników może to być od czterech do sześciu grup. Następnie każdej z nich rozdajemy opisy ról oraz elementy garderoby, które pomogą im się osadzić w rolach. Akcja ma miejsce w Urzędzie Gminy małej miejscowości. Postaci, które tam się znalazły, są przedstawione w poniższych opisach ról.

BIZNESMENI

Z dziada pradziada jesteście mieszkańcami Kłopotowa. Po studiach niektórzy z Was wyjechali pracować do większych miast, a niektórzy zostali i rozwijali lokalne biznesy. Po kilkunastu latach pracy w różnego rodzaju firmach i zbieraniu doświadczeń w inwestowaniu, postanowiliście wykorzystać swoją wiedzę oraz kontakty, aby rozwijać Kłopotowo. Widzicie w nim ogromny potencjał. Ludzie są wobec siebie bardzo życzliwi, pomocni, chętni do pracy. Nigdy nie odmawiają pomocy i angażują się w sprawy całego miasteczka. Gdy zrewitalizowaliście stary zabytkowy pałacyk i przekształciliście w muzeum, wiele osób uzyskało pracę, a i turystów nie brakowało. Miasto przeżywało prawdziwy rozkwit. Macie za sobą dużo udanych projektów i inwestycji, ale ostatni pomysł nie wypalił. Chcieliście

wybudować nowe Centrum Ekologiczne dla turystów. Niestety, inwestorzy się wycofali i tym samym zaufanie mieszkańców do Was zostało nadszarpięte. Jednak wiecie, że gdzie nie ma ryzyka, nic nie można zyskać. Macie już złożone w urzędzie dwa kolejne projekty, które czekają na akceptację.

Kilka dni temu dostaliście od wójta zaproszenie na zebranie w sprawie Kłopotowa, które rozpocznie się za chwilę. Sprawa jest poważna, bo w korespondencji zaznaczono, że obecność jest obowiązkowa. Nic więcej nie wiecie, czekacie na wójta, który ma przekazać Wam wszystkie informacje.

Co by się nie działo, wiecie, że możecie liczyć na mieszkańców Kłopotowa, znacie ich skłonność do działania na rzecz wspólnoty. Nie ma znaczenia, z jakiej grupy społecznej pochodzą, celem jest dobro wszystkich mieszkańców.

PIELĘGNIARKI

Z dziada pradziada jesteście mieszkankami Kłopotowa. Fakt, aby ukończyć studia i zdobyć doświadczenie, musieliście na pewien czas opuścić rodzinne strony. Klimat panujący w miasteczku, życzliwość i pozytywne nastawienie

wygrały z wielkomiejskim gwarem i kilka lat temu wróciłyście do Kłopotowa. Niestety, doskwiera Wam fakt że przychodnia, w której pracujecie, jest oddalona od Kłopotowa o 50 km. Martwi Was to, ponieważ tracicie dużo czasu na dojazd a pieniędzy na paliwo, ale chodzi Wam też o los mieszkańców, którzy

w nagłych przypadkach nie mogą liczyć na szybką i fachową pomoc medyczną. Kłopotowo nie jest dużą miejscowością, jednak takie miejsce jak przychodnia jest, Waszym zdaniem, niezbędne. Chcecie bardzo tę sytuację zmienić, ale brakuje Wam pieniędzy.

Kilka dni temu dostaliście od wójta zaproszenie na zebranie w sprawie Kłopotowa, które rozpocznie się za chwilę. Sprawa jest poważna, bo w korespon-

ZAKONNICE

Od wielu lat jesteście w zgromadzeniu sióstr, które służą wiernym w Kłopotowie. Cieszycie się dużym szacunkiem społeczności, nie tylko z racji pełnionej funkcji społecznej. Angażujecie się na rzecz Kłopotowa m.in. poprzez udostępnianie salek katechetycznych na działania społeczne i kulturalne, organizujecie zbiórki żywności i ubrań dla najuboższych z okolicy. Znacie swoich parafian bardzo dobrze, szanujecie ich, pomagacie im w trudnych sytuacjach. Przez wiele lat miasteczko prosperowało bardzo dobrze, m.in. dzięki turystom zwiedzającym katedrę, której główną atrakcją jest figura Matki Boskiej Kłopotowskiej. Niestety, kilka tygodni temu przez Kłopotowo przeszła nawałnica,

GOSPODYNIE WIEJSKIE

Z dziada pradziada jesteście mieszkankami Kłopotowa a uprawę ziemi cenicie nad życie. Rolnictwo to jedna z głównych gałęzi gospodarki w gminie.

dencji zaznaczono, że obecność jest obowiązkowa. Nic więcej nie wiecie, czekacie na wójta, który ma przekazać Wam wszystkie informacje.

Co by się nie działo, wiecie, że możecie liczyć na mieszkańców Kłopotowa, znacie ich skłonność do działania na rzecz wspólnoty. Nie ma znaczenia, z jakiej grupy społecznej pochodzą, celem jest dobro wszystkich mieszkańców.

która zniszczyła dach kościoła i figurę. Nie macie pieniędzy na remont, a wiecie doskonale, że turyści w znaczny sposób wpływają na sytuację ekonomiczną Kłopotowa.

Kilka dni temu dostaliście od wójta zaproszenie na zebranie w sprawie Kłopotowa, które rozpocznie się za chwilę. Sprawa jest poważna, bo w korespondencji zaznaczono, że obecność jest obowiązkowa. Nic więcej nie wiecie, czekacie na wójta, który ma przekazać Wam wszystkie informacje.

Co by się nie działo, wiecie, że możecie liczyć na mieszkańców Kłopotowa, znacie ich skłonność do działania na rzecz wspólnoty. Nie ma znaczenia, z jakiej grupy społecznej pochodzą, celem jest dobro wszystkich mieszkańców.

Wasze plony zapewniają wyżywienie nie tylko mieszkańcom Kłopotowa, ale również okolicznym wsiom. To w rolnictwie zatrudnionych jest najwięcej mieszkańców miasteczka. Niestety, od czasu nieudanej inwestycji – próby

budowy Centrum Ekologicznego dla turystów – w Kłopotowie trudniej jest ze zbytem i jest coraz mniej gości. Na dołatek niedawno była susza a tym samym słabsze zbiory. Macie coraz mniej środków do życia. Może się okazać, że w niedługim czasie nie będziecie mieć pieniędzy nawet na nasiona. Martwicie się, że jedzenie będziecie sprowadzać z innych gmin po wyższych cenach a na domiar złego wzrośnie poziom bezrobocia, co z pewnością nie będzie sprzyjało rozwojowi Kłopotowa.

Kilka dni temu dostaliście od wójta

POLICJANCI

Od lat pracujecie w Komendzie Policji w Kłopotowie. Dbacie o porządek i bezpieczeństwo w Waszym mieście. Na co dzień odnotowujecie niewiele przestępstw w swoim rejonie, głównie wykroczenia drogowe i drobne kradzieże. Najwięcej pracy macie, gdy lokalna drużyna siatkówki przyjmuje inny zespół w gościnie. Obowiązkowo musicie zabezpieczać teren imprezy. Aby móc to zrobić, potrzebujecie wniosku z planem imprezy od Klubu Sportowego złożonego w określonym terminie. I z tym, niestety, jest problem: co roku siatkarze przynoszą dokumentację za późno, przez co Wy organizujecie zabezpieczenie meczu na ostatnią chwilę. A jest co robić – płyta boiska i trybuny nie były od dawna remontowane, dlatego za każdym razem trzeba sprawdzić, jakie ich elementy mogą zostać wykorzystane jako niebezpieczne narzędzia i zadbać o ich zabezpieczenie.

zaproszenie na zebranie w sprawie Kłopotowa, które rozpocznie się za chwilę. Sprawa jest poważna, bo w korespondencji zaznaczono, że obecność jest obowiązkowa. Nic więcej nie wiecie, czekacie na wójta, który ma przekazać Wam wszystkie informacje.

Co by się nie działo, wiecie, że możecie liczyć na mieszkańców Kłopotowa, znacie ich skłonność do działania na rzecz wspólnoty. Nie ma znaczenia, z jakiej grupy społecznej pochodzą, celem jest dobro wszystkich mieszkańców.

Uprzedziliście siatkarzy, że jeśli jeszcze raz nie dochowają terminu, odmówcie wsparcia, do czego macie prawo. I tak się stało: sportowcy spóźnili się z wnioskiem, więc mecz się nie odbył. Szkoda, choć z drugiej strony to dobrze, gdyż mieliście czas, aby zrobić spotkanie zespołu policjantów pracujących w Kłopotowie i ustalić, co usprawniłoby Waszą pracę. Okazało się, że niezbędny jest natychmiastowy zakup nowego radaru do pomiaru prędkości pojazdów oraz zainstalowanie kamery przy przejściu dla pieszych koło szkoły, aby móc monitorować bezpieczeństwo i ruch w tym miejscu.

Kilka dni temu dostaliście od wójta zaproszenie na zebranie w sprawie Kłopotowa, które rozpocznie się za chwilę. Sprawa jest poważna, bo w korespondencji zaznaczono, że obecność jest obowiązkowa. Nic więcej nie wiecie, czekacie na wójta, który ma przekazać Wam wszystkie informacje.

Co by się nie działo, wiecie, że mo-

żecie liczyć na mieszkańców Kłopotowa, znacie ich skłonność do działania na rzecz wspólnoty. Nie ma znaczenia,

z jakiej grupy społecznej pochodzą, celem jest dobro wszystkich mieszkańców.

KLUB SIATKARSKI

Od pokoleń członkowie Waszych rodzin dołączali do Klubu Sportowego w Kłopotowie. Można powiedzieć, że siatkówka to Wasza lokalna tradycja. Wy też gracie w drużynie od kilku ładnych lat. Cała okolica wie, że jesteście w tym dobrzy i jako nieliczni w rejonie macie własny stadion. Co prawda, jest on w optakowanym stanie, ale jest – więc doroczne powiatowe rozgrywki siatkarskie zawsze odbywały się u Was. Mimo że organizacja zawodów nie jest łatwa, bo trzeba spełnić zasady bezpieczeństwa i zapewnić policyjną ochronę, wytrwale pełniliście honory gospodarzy. Największym utrudnieniem było to, że najpóźniej na tydzień przed zawodami trzeba było złożyć specjalny wniosek w miejscowej Komendzie Policji informujący o przewidywanej liczbie gości. Rzadko udawało Wam się wyrobić w tym terminie, bo drużyny, które miały dotrzeć, spóźniały się z potwierdzeniem swojej obecności. W tym roku

oczywiście też otrzymaliście zbyt późno informację od jednej z drużyn i kiedy poszliście z wnioskiem na policję, ona odmówiła Wam ochrony, przez co zgodnie z prawem zawody nie mogły się odbyć. Nie dość, że nie macie środków na remont stadionu, to jeszcze teraz nie mogliście rozegrać pucharu. Postanowiliście zaważczyć o swoje u wójta, ale co dziwne, to Wy dostaliście list z Urzędu Gminy.

Wójt zaprosił Was na zebranie w sprawie Kłopotowa, które rozpocznie się za chwilę. Sprawa jest poważna, bo w korespondencji zaznaczono, że obecność jest obowiązkowa. Nic więcej nie wiecie, czekacie na wójta, który ma przekazać Wam wszystkie informacje.

Co by się nie działo, wiecie, że musicie liczyć na mieszkańców Kłopotowa, znacie ich skłonność do działania na rzecz wspólnoty. Nie ma znaczenia, z jakiej grupy społecznej pochodzą, celem jest dobro wszystkich mieszkańców.

Kiedy uczestnicy i uczestniczki są już rolach, na spotkanie wchodzi wójt (prowadzący w roli) i ogłasza, że w ramach analizy gminnego budżetu stwierdzono oszczędności w wysokości 50 tys. złotych. Rada Gminy zdecydowała, że przeznaczy te środki na projekt zgłoszony przez mieszkańców. Jedynym warunkiem jest to, że będzie on dotyczył tylko jednej grupy spośród wszystkich obecnych. Następnie wójt wyznacza czas na podjęcie przez całą społeczność decyzji i po tym czasie przychodzi dowiedzieć się, jaka jest propozycja.

Osoby uczestniczące w tym ćwiczeniu, będąc w rolach, bardzo szybko zaczynają skupiać się na swoich oczekiwaniach oraz dewaluować potrzeby innych grup społecznych lub zawodowych. Argumenty, które padają w dyskusji, najczęściej opierają się na powszechnych opiniach. Padają zdania w rodzaju: *Pielęgniarki cały czas strajkują, chcą więcej i więcej, Biznesmeni myślą tylko przez pryzmat własnych zysków* itd. Po zakończeniu ćwiczenia i wyjściu z ról omawiamy z osobami uczestniczącymi proces, jakiego doświadczyli. Przyglądamy się stereotypom, jakie się pojawiły i szukamy innych, które funkcjonują w naszym otoczeniu. Następnie analizujemy ich mechanizm i możliwe konsekwencje. Na zakończenie wspólnie szukamy sposobów na unikanie krzywdzącego stosunku do innych grup i osób.

🕒 WZMACNIANIE POCZUCIA SPRAWCZOŚCI

Drama to metoda pozwalająca uczestnikom na dokonywanie zmian. Pomimo że wprowadzają je w świecie fikcji, to jednak ich dokonują. Jak mawiał Augusto Boal⁶, „nieważne, że działanie jest fikcyjne – ważne, że to działanie”. Podczas ćwiczeń oraz ich omówień mocno podkreślamy, że człowiek sam ma największy wpływ na swoje życie. To, jak ono wygląda, zależy w głównej mierze od podjętych decyzji, działania lub przeciwnie – jego braku. Młodzież uczestnicząca w naszych projektach obywatelskich najmocniej podkreśla właśnie ten aspekt. *Nauczyłam się, że ja sama mogę zmieniać swoje życie, Wiem, że to ode mnie zależy, jak wygląda moje życie i świat wokół mnie* – to zdania, które słyszymy z ust młodych ludzi podczas podsumowań projektów.

W ramach projektu Obywatel PRO⁷ młodzież z terenu powiatu grójeckiego uczestniczyła w warsztatach dramowych i zrealizowała własne inicjatywy na rzecz społeczności lokalnej. Następnie zaprosiliśmy ją do zainicjowania w grójeckich szkołach edukacji rówieśniczej. Podczas spotkań pracowaliśmy nad tym, jak uczyć innych, by finalnie wspólnie opracować scenariusz dwugodzinnych warsztatów. Uczestnicy zgodnie stwierdzili, że celem ich zajęć będzie wzmocnienie w ich rówieśnikach poczucia sprawczości – czyli dzielenie się własnym przekonaniem i doświadczeniem w tym zakresie. Jako główny element swoich warsztatów wybrali technikę stymulatorów⁸, której sami doświadczyli i którą uznali za ciekawą oraz skuteczną.

Z plecaka, w którym umieścili zestaw do szkicowania, kilka prac plastycznych, pognieciony pusty formularz zgłoszeniowy na konkurs plastyczny, artykuł z gazety o wygranej w konkursie, zeszyt z dyskusją między kolegami, korespondencję trenera SKS z rodzicami oraz zapakowaną nową koszulkę sportową, wyłania się historia Jacka. Piętnastolatka, który pomimo ogromnego talentu plastycznego nie decyduje się na jego rozwijanie. Bariery jest dla niego wstyd przed kolegami, przesadny konformizm w zainteresowaniu „męskim” sportem wśród gimnazjalistów oraz niska wiara we własne możliwości.

⁶ Więcej o filozofii Augusto Boala w artykule na stronie 19.

⁷ Więcej o projekcie można znaleźć na stronie www.stop-klatka.org.pl/obywatel-pro-ii-edycja [dostęp: 10.11.2015].

Młodzież, bazując na tej opowieści, zapraszała grójeckich gimnazjalistów do dyskusji na temat sprawczości i podejmowania działania. Młodzi wspólnie szukali rozwiązań umożliwiających pokonanie barier, które pojawiają nie tylko w życiu bohatera wymyślonej przez nich historii. Na zakończenie rozdali uczniom i uczennicom stworzone przez siebie materiały pokazujące możliwości działania w Grójcu i okolicach.

Wyzwania współczesnego świata – po czyjej stronie leży odpowiedzialność?

W dzisiejszym dynamicznie zmieniającym się świecie kształtowanie postaw obywatelskich i prospołecznych często staje się wyzwaniem. Codziennym aktywnościom młodzieży towarzyszy świat wirtualny oraz zalew różnorodnych, często sprzecznych informacji, a promowanie własnego wizerunku staje się ważniejsze od pielęgnowania relacji międzyludzkich. Obserwując te okoliczności, jako trenerki, edukatorki i pasjonatki obywatelskości tym bardziej czujemy się odpowiedzialne za to, jak funkcjonuje nasze otoczenie. Jeśli Tobie również nie jest obojętne, w jakim świecie żyjesz, jeśli zależy Ci na tym, aby ludzie wokół Ciebie mieli poczucie wspólnotowości – zachęcamy do wzięcia za to odpowiedzialności i do wspierania postaw obywatelskich wśród osób ze swojego otoczenia. Teraz możesz do tego wykorzystać również dramę!

⁸Technika stymulatorów została opisana w artykule na stronie 10.



Tutoring a uczenie dramy i działania obywatelskie

Poczucie partnerstwa to nieodłączny element w tej metodzie – takimi słowami wspomina tutoring Paulina Woroszył, jedna z uczestniczek Dramowej Akademii Wolontariackiej (DAW). Zdanie to wypowiada trzy lata po zakończeniu projektu, dodając: – *Wówczas przekonałam się, jak nieoceniona jest pomoc w samorozwoju.* Prof. Zbigniew Pęczyński, definiując tutoring, mówi: – *Obrazową metaforą dla metody tutoringingu może być gra w ping-ponga lub w tenisa. Tutor serwuje piłeczkę a student odbija, robiąc to stopniowo coraz sprawniej. Przenośnia ta pozwala wydobyć istotną cechę relacji między profesorem a studentem, którą jest partnerstwo.*

To oczywiście – jeden z partnerów jest bardziej doświadczony, ale potrzeba obydwu, by gra mogła zaistnieć, toczyć się. Konsekwencją partnerstwa jest wzajemność oddziaływań, bo zarówno student, jak i profesor korzystają z tej relacji, tzn. w pewnym sensie obaj uczą się i rozwijają swój potencjał.



Stowarzyszenie Praktyków Dramy STOP-KLATKA w swoich projektach często korzysta z metody tutoring. W ramach wybranych programów szkoleniowych, ucząc innych pracy dramą, najpierw szkolimy a następnie towarzyszymy w stawianiu pierwszych kroków jako praktyk dramy na sali warsztatowej. Pracując z młodzieżą w obszarze kształtowania postaw obywatelskich, najpierw wykorzystujemy dramę do ich nazwania, uświadomienia. Następnie towarzyszymy uczniom i uczennicom w tworzeniu i realizacji własnych działań obywatelskich. Wspomniana wyżej zasada partnerstwa jest według nas kluczowa zarówno dla dramy, jak i tutoring. Sądzymy, że cecha ta odpowiada na współczesne wyzwania edukacyjne – z naszych doświadczeń wynika, że osoba współpracująca z tutorem dużo efektywniej rozwinie się, jeśli:

- ☉ samodzielnie zaplanuje proces własnego rozwoju (a nie ktoś zrobi to za nią),
- ☉ na pojawiające się wątpliwości będzie szukać samodzielnie odpowiedzi (zamiast otrzymać gotowe rozwiązanie),
- ☉ wie, że ktoś jest obok i widzi ten sam cel (a nie jest „nad” nią i ma inną perspektywę).

Uczestnictwo w podawczym systemie edukacji a gotowość na tutoring

Uczestnicy i uczestniczki naszych projektów wolontariackich i obywatelskich, w trakcie których wspólnie z tutorami podejmują własne działania, to w większości osoby, które dotychczas doświadczały procesów edukacyjnych głównie w oparciu o system podawczy. To system, w którym sytuacje edukacyjne definiują zdania z nawiasów w powyższym akapicie. W rezultacie zdarza się, że zetknięcie z inną formą relacji uczeń-uczyciel rodzi obawy.

– *Początkowo bałam się takiej pracy, wydawało mi się, że będzie ona nieustannie oceniana a może nawet krytykowana* – to słowa Justyny Tarki, absolwentki DAW. Jednak kontynuując swoje wspomnienia o tutoring, mówi: – *Podczas moich doświadczeń z dramą tutoring dawał mi przede wszystkim poczucie bezpieczeństwa. Wiedziałam, że w przypadku trudności jest osoba, do której mogę zwrócić się o pomoc i tę pomoc uzyskam. W trakcie pracy bardzo doceniłam to, jak tutorka poszerzała moją perspektywę*

w patrzeniu na przygotowywanie warsztatów i inspirowała do poszukiwania różnych możliwych rozwiązań. Jej wsparcie pozwoliło mi skupić się na rzeczach ważnych w kontekście celu warsztatów, dzięki temu miałam większą świadomość tego, po co robimy dane ćwiczenie, co tak naprawdę chcemy pokazać naszym uczestnikom, czego chcemy ich nauczyć. Alicja Rygier, również absolwentka DAW, zwraca uwagę na podobny aspekt: – *Tutoringu doświadczyłam po raz pierwszy. Dla mnie najważniejszym aspektem było nie ocenianie, a wzmacnianie tego, co dobre. Niesamowite było też to, jak dużym zaufaniem zostaliśmy obdarzeni, co dawało nam ogromną wiarę w sukces projektu.*

Tak zwanym „efektem ubocznym” podawczego stylu pracy, gdzie uczący ma nadrzędną rolę w stosunku do osoby uczącej się, jest obawa przed (negatywną) oceną i poczucie niskiego zaufania. Analizując nasze doświadczenia, widzimy, że tutoring jest adekwatną odpowiedzią na potrzebę bycia docenianym zamiast ocenianym, jest kluczem do kształtowania poczucia sprawstwa i samodzielności wśród osób uczących się. Monika Komosa, nauczycielka z województwa lubelskiego, podkreśla, co tutoring wyróżnia spośród innych metod: – *Dochodzenie do wniosków w prawdzie i z przekonaniem o ich słuszności* – gdzie osoba w nim uczestnicząca rozwija się w kierunku i poprzez metody, które sama świadomie wybiera. Monika, opisując swoje doświadczenia, podkreśla kilka aspektów: – *Tutorki w DAW uświadomiły mi, jak należy pracować z ludźmi, motywować z radością w przyjemnej merytorycznej atmosferze, jak planować warsztaty – w ich pracy nic nie było dziełem przypadku. Ich uważność, niesamowite wycucie człowieka pozwoliły mi wycisnąć z zajęć wszystko: wszystko było ważne, budujące – nie zmarnowałam żadnej minuty! Istotny był brak pośpiechu, wspólne poszukiwanie rozwiązań i zastosowań, refleksja.*

Stawianie pierwszych kroków w praktykowaniu dramy

Od 2006 r. w ramach Dramowej Akademii Wolontariackiej tutorki towarzyszą podopiecznym w samodzielnym zaplanowaniu warsztatów, dostosowaniu scenariusza zajęć do potrzeb uczestników, omawiają też z nimi doświadczenia już po zrealizowanych zajęciach. Często taka forma zachęca osoby, które dopiero zaczynają przygodę z dramą, do stawiania pierwszych samodzielnych kroków w prowadzeniu krótkich zajęć dla innych. Monika Gębicka tak opisuje początek swojej dramowej drogi: – *To był skok na głęboką wodę i zdecydowałam się na niego m.in. dlatego, że miałam możliwość skorzystania ze wsparcia tutora a następnie poddania superwizji mojej pracy. Dało mi to przede wszystkim motywację do samodzielnego działania. Zauważam, jak dobry kontakt z tutorem rozwija potencjał planowanych zajęć i mój jako prowadzącego. Podczas konsultacji cenne były dla mnie zarówno wskazówki dotyczące potencjalnych trudności*

w realizacji niektórych pomysłów, jak i możliwość zadawania każdego pytania.

Podobne wsparcie oferujemy osobom, które realizują w Stowarzyszeniu wolontariat długoterminowy. Wolontariusze planują i realizują swój własny projekt dramowy zawierający kilkunastogodzinne warsztaty dla wybranej przez siebie grupy. Podczas współpracy mają możliwość poddania swojej pracy trenerskiej superwizji. Beata Ranko, która miała okazję uczestniczyć w takim procesie, wspominając go, wskazuje: – *W trakcie współpracy z tutorką ważne były dla mnie bezpośrednie spotkania w trakcie których omawialiśmy scenariusz i praktyczną stronę prowadzenia warsztatów. Wspierała mnie też sposób udzielania informacji zwrotnej, który wzmacniał mocne strony scenariusza oraz wskazywał obszary, nad którymi warto popracować. Motywowało mnie to do dalszego działania.* Wioletta Genow, inna uczestniczka wolontariatu długoterminowego, tak wspomina początki swojej pracy dramowej: – *Kiedy wzięliśmy się za realizację własnego projektu, głowy miałyśmy pełne pomysłów, jednak ciężko było wybrać te najlepsze. Tutorka pozwoliła nam sprecyzować nasze cele, zastanowić się, jak wykorzystać narzędzia dramowe do zrealizowania naszej wizji. Przez cały czas trwania naszego projektu tutorka wspierała nas, podsuwała pomysły, zadawała pytania, zawsze jednak podkreślając, że to do nas należy ostateczna decyzja jak postąpimy.*

Pobudzanie do aktywności obywatelskiej

Pracując z grupami młodzieżowymi w obszarze kształtowania postaw obywatelskich, łączymy teorię z praktyką. Podczas gdy na warsztatach raczej teoretycznie analizujemy te postawy, to etap wsparcia tutorskiego jest już czysto praktyczną częścią, kiedy młodzi ludzie mogą doświadczyć samodzielnego działania na rzecz innych. Od badania potrzeb w swojej społeczności lokalnej, przez stawianie sobie celów, dobieranie działań i jej realizację po omówienie ich efektów. Tutor nie robi nic za młodzież, a zachęca i towarzyszy w ich samodzielnych działaniach. *Trzeba działać na rzecz innych*, ale daje im możliwość samodzielnego odkrycia przyjemności z takiego działania.

Karol Pych, uczestnik projektu Dramowi Obywatele i uczeń liceum w Wyszkwowie mówi, że jego dotychczasowe doświadczenia we współpracy z dorosłymi polegały głównie na tym, że „dowodzili” oni młodzież, wyznaczali jej kierunki działania. Wspominając tutoring w ramach projektu, mówi: – *Nasza akcja była przedsięwzięciem, które chcieliśmy, a nie musieliśmy realizować. Tutor był naszym cichym „aniołem stróżem”, który nic nie narzucał, ale był przy nas. Pozwoliło to nam na samodzielne działanie i na*

branie realnego doświadczenia. Karol przyznaje też, że na początku taka forma pracy wiązała się z obawami. – Zdecydowałem się na bardzo trudną inicjatywę pod względem organizacyjnym, wtedy pojawiła się chwila zawahania – czy tutoring aby na pewno się sprawdzi? Te obawy nie trwały długo, gdyż szybko uświadomiłem sobie, że po raz pierwszy inicjatywa, jaką organizuję z „kims” (osobą dorosłą), idzie w tym kierunku, w którym powinna, czyli rozwija mnie nie wyłącznie przez wystłuchane wykłady, ale również przez moje zaangażowanie. Warto podkreślić, iż tutoring od innych metod różni się tym, że tutaj nie ma złych pomysłów, każda inicjatywa jest warta uwagi. Sądzę, że dopiero po pewnym czasie uświadomiłem sobie, jak wiele dał mi ten projekt, jak wiele się nauczyłem.

Liwia Biały, uczestniczka projektu Obywatel PRO, uczennica liceum z Grójca, metaforycznie opisuje swoją wizję relacji z tutorem: – *Pierwsze spotkanie z tutoringiem wykreowało w moim umyśle ideę doskonałej relacji między uczniem a mistrzem. Budowa sukcesu powinna powstać w miejscu wspólnie wyznaczonym, w oparciu o doświadczenie tutora i kreatywność słuchacza. By jej konstrukcja mogła sięgać chmur, należy zbudować ją na fundamencie szacunku do pracy i jej współtwórców, radości tworzenia, ambicji do samorozwoju a także pracy nad ulepszeniem relacji interpersonalnych. Co świadczy o tym, iż tutor jest świetnym budowniczym? Otóż to, że jego słuchacz patrzy na niego z podziwem, dążąc do samorealizacji, zaś podziw ten nie powoduje dystansu i obawy przed oceną. Wręcz przeciwnie – uczeń pragnie kolejnych wskazówek i rad, które pozwolą mu na wzniesienie doskonałej i stabilnej budowli własnymi rękoma. Dzięki otwartości na idee swoich partnerów i żądzy poznawania rzeczywistości potrafi schronić się przed spadającymi cegłami niezadowolenia, porażki oraz wszelkich negatywnych emocji.*

Młodzi uczestniczący w naszych projektach obywatelskich wielokrotnie podkreślali, że bardzo cenna jest dla nich samodzielność oraz zaufanie, jakim są obdarzani. Jeśli to możliwe, staramy się dzielić sprawdzonym połączeniem dramy i tutoring z nauczycielami. Wspomniana wyżej Monika Komosa, nauczycielka z kilkunastoletnim stażem pracy, podsumowując naszą współpracę, powiedziała: – *Nie mogłam przez wszystkie dni warsztatów przeboleć faktu, że zajęcia akademickie nie odbywają się w taki sposób, że nauczyciele nie są uczeni takiego podejścia do ucznia.*

– **Porównałabym tutora do kapitana statku, który sternikowi poda w odpowiednim momencie kompas, ale sterów od niego nie przejmie** – to z kolei słowa Katarzyny Jakóbiak, która, wspominając swoje doświadczenia z tutoringiem w STOP-KLATCE, opisuje go tak: – *Dla mnie tutoring to przede wszystkim zadawanie przez tutora otwierających pytań-kluczy i podtrzymywanie wiatru w żaglach. Z moich doświadczeń wynika, że szybciej nabrałam pewności w swojej pracy, kiedy dostawałam od tutora tylko wskazówki, a rozwiązań szukać musiałam sama. Tutor nie ingerował w wybory, zachęcał, żeby sprawdzić, pilnował, żeby dać sobie czas na refleksję. Zapytać siebie: co się sprawdziło,*

co trzeba zmienić. Okazywało się to bardzo ważne, bo uczyło zaufania do siebie.

Bazując na naszym wieloletnim doświadczeniu we wspieraniu początkujących praktyków dramy oraz młodzieży w realizacji własnych inicjatyw obywatelskich, wciąż włączamy do działania nowe osoby. Jako tutorzy dbamy o to, by każda osoba lub zespół miały czas na świadomy wybór tematyki, jaką chce poruszać w swoich inicjatywach, m.in.: żeby samodzielnie decydował i decydowała o grupie docelowej, z którą chce pracować oraz żeby dobór narzędzi, jakie wykorzysta do realizacji zakładanych przez siebie celów, był również dla niej i dla niego rozwijający. Omawiamy z każdą osobą lub zespołem trudności, jakie mogą napotkać i skuteczne sposoby radzenia sobie z nimi. Głównymi narzędziami pracy tutora są pytania otwarte, parafraza i uważne słuchanie. Dużą rolę odgrywa tu wzajemne zaufanie, chęć szczerego otwarcia się, mówienia o swoich wątpliwościach, obawach.

Z naszej perspektywy dużą korzyścią pracy tutoringowej jest to, że podopieczni czują się w stu procentach odpowiedzialni za przebieg i wynik swoich procesów rozwojowych.

Wspieranie młodzieży i dorosłych z perspektywy tutora

Kończąc artykuł, chcieliśmy przyjrzeć się perspektywie tutora. Przez pryzmat naszego ponad pięcioletniego doświadczenia w tutoringach młodzieży i osób dorosłych przeanalizowałyśmy wyzwania, z którymi mierzyłyśmy się, wchodząc na tę drogę. Poniżej wymieniamy i opisujemy każde z nich.

🕒 **Wdrożenie się w tzw. „towarzyszący” styl pracy** – często miałyśmy większe doświadczenie w danej dziedzinie od osób, z którymi pracowałyśmy. Początkowo naturalnym odruchem była chęć podpowiedzenia, jakie rozwiązanie najlepiej wybrać. To, z czym się mierzyłyśmy, to wewnętrzne „przeprogramowanie” patrzenia na zadania osób, które wspierałyśmy. Zmiana myślenia z „co powinna zrobić ta osoba?” na „w jaki sposób zachęcić ją do znalezienia odpowiedzi?”. Najczęściej pomocne było wtedy wspólne analizowanie różnych wariantów i ich rezultatów.

🕒 **Mówienie od siebie i uzasadnianie** – poza zadawaniem pytań, często potrzebne było podzielenie się swoim doświadczeniem. Odwołując się do opisanego wyżej przeprogramowania, konieczne było ono również na poziomie językowym. Kiedy wolontariusze i wolontariuszki konsultowali z nami swoje scenariusze zajęć, zamiast uwag w rodzaju: *Na etapie rozgrzewek powinny być ćwiczenia oparte o wcielanie się*

w rolę, informacje zwrotne formułowaliśmy na bazie komunikatu Ja: *Patrząc na propozycję rozgrzewek, zastanawiam się, na ile uczestnicy warsztatów będą gotowi potem do wchodzenia w rolę. Z mojego doświadczenia wynika, że osoby uczestniczące łatwiej wchodzą w rolę, jeśli doświadczą tego już wcześniej podczas integrowania się.*

☉ **Czas w 100% dla rozwoju osób, z którymi współpracuję** – z pozoru jest to oczywiste stwierdzenie, szczególnie jeśli to wsparcie odbywa się podczas osobistych spotkań. Jednak czasami współpraca polegała na konsultowaniu wykonanych zadań drogą elektroniczną. Pracując przy komputerze i otrzymując wiadomość od osoby lub zespołu, z którym pracowaliśmy, odczuwaliśmy pokusę „szybkiego zerknięcia” i odpisania. Podobnie, jeśli konsultacje odbywają się przez telefon. Ważne, aby ta druga strona czuła, że intencją tutora jest realne wsparcie a nie sprawne „załatwienie” sprawy. Piszemy to również ze swojej perspektywy, kiedy byliśmy po drugiej stronie i osoba konsultująca telefonicznie naszą pracę robiła jednocześnie zakupy czy parkowała samochód. Pojawiało się wtedy poczucie niedostatecznego wysłuchania czy braku szacunku do naszego rozwoju.

☉ **Na skróty czy dookoła** – to częsty dylemat a raczej pokusa, przed którą stawaliśmy. Przykładowa sytuacja: grupa młodych, aby zrealizować swoją zaplanowaną inicjatywę, potrzebuje złożyć pismo do urzędu. Nigdy wcześniej tego nie robili a czasu jest bardzo mało. Nam napisanie takiego pisma zajęłoby 10 minut, oni mogliby je wydrukować, podpisać i szybko dostarczyć... Efekt? Zrealizują swoją akcję, ale czy się przy tej okazji czegoś nauczą? Oczywiście, że nie – utwierdzą się wręcz w przekonaniu, że pisanie urzędowych pism jest dla nich zbyt trudne i że są skazani na dorosłych, żeby coś załatwić. Droga dookoła prowadzi przez zachęcenie ich do skonstruowania takiego pisma (mogą w Internecie znaleźć wzory), udzielenie informacji zwrotnych i docenienie wysiłku. Na drodze tutoringowej kluczową przesłanką jest zdecydowanie jakość.

☉ **Celebrowanie sukcesów** – podczas pracy nauczyliśmy się, by pamiętać, że kiedy kończymy współpracę z daną osobą lub grupą, musimy przewidzieć czas na podsumowanie i uczczenie osiągnięć. Analizując informacje zwrotne, jakie otrzymywaliśmy, spostrzegaliśmy, że to bardzo ważne dla osób, które się rozwijają. Mniej istotna jest forma – czy będzie to rozmowa, wspólny posiłek czy po prostu gratulacje i wspólnie przybita „piątka” – ważne, że ten element jest. Jak usłyszałyśmy: „*To motywuje do dalszego rozwoju*”.

☉ **Dbanie o własny rozwój** – jest on równie ważny jak rozwój osób, które wspieramy. Dla nas niezwykle wartościowe są superwizje koleżeńskie i specjalistyczne, w których regularnie bierzemy udział. Spotkania podczas których omawiamy swoją pracę, trudności przed którymi stajemy i sukcesy jakie osiągają nasi podopiecz-

ni. Poza superwizjami rozwój to też szkolenia czy literatura z zakresu komunikacji lub psychologii.

Myśląc o zdaniu, które podsumowałoby to, co zyskałyśmy dzięki stosowaniu w swojej pracy metody tutoring, wspólnie zdecydowałyśmy, że najbardziej adekwatnym dla nas jest hasło *Lepiej rozumiem otaczający świat i ludzi*. Jeśli czytając ten artykuł czujesz, że bliska jest Ci ta idea – gorąco zachęcamy do poszerzenia swojego katalogu ról społecznych i zawodowych o rolę tutorską!



Dwa kroki do aktywnego obywatela

– struktura młodzieżowych projektów obywatelskich

W ciągu trzynastoletniej historii Stowarzyszenia Praktyków Dramy STOP-KLATKA wyspecjalizowaliśmy się w konkretnych obszarach, w których realizujemy i rozwijamy nasze działania statutowe. Jednym z nich jest właśnie obywatelskość, w ramach której pracujemy między innymi z młodzieżą ze szkół średnich. Naszym celem w tej dziedzinie jest kształtowanie postawy otwartości na lokalną wspólnotę oraz promowanie wartości demokratycznych. Skoncentrowanie się na tym obszarze pozwoliło nie tylko wypracować narzędzia, które sprawdzają się w pracy z młodymi ludźmi, ale również rozwinąć się trenerkom ze Stowarzyszenia. O kilku z wypracowanych narzędzi piszemy w artykule *Kształtowanie postaw obywatelskich a drama*; tutaj opowiemy



o strukturze projektu, którą pierwszy raz zastosowaliśmy, realizując projekt Hominem Quaero w 2008 roku, a rozwinęliśmy przy okazji Dramowych Obywateli¹ i Obywatela PRO². Obecnie stale stosujemy ją we współpracy ze szkołami i innymi organizacjami pozarządowymi. Wchodząc w nowe środowisko, rekrutujemy kilkanaście chętnych młodych osób i zapraszamy je do wspólnego działania opartego na metodach dramy, projektu i tutoringów.

Poza strukturą, którą przedstawimy poniżej, kluczem do korzystania z tych metod jest idea towarzysząca grupie podczas realizacji wszystkich etapów działań. Jest nią relacja między trenerem a grupą oparta o zasadę partnerstwa, którego podstawą są otwartość i zaufanie. Trener prowadzący grupę wycofuje się, by oddać pole młodzieży, choćby nawet projekt nie szedł zgodnie z zasadami panującymi w „świecie dorosłych”. Młodzież ma wszystkiego doświadczyć na własnej skórze w obecności trenera, który wspiera, gdy dojdzie do trudnych sytuacji, ale w żadnym wypadku nie przeciwdziała im z pozycji swojego doświadczenia. Ma budować uczestnikom bezpieczne warunki, w których będą mogli testować swoje pomysły i możliwości a przez to – rozwijać się.

Krok 1: Obywatel w bezpiecznych warunkach

Realizując obywatelskie projekty dramatyczne w różnych miejscach w Polsce, współpracujemy z lokalnymi działaczami ze szkół, fundacji i stowarzyszeń, które zakotwiczone w środowisku lokalnym pomagają nam dotrzeć do młodych ludzi i wspierają nas niezbędną wiedzą na temat otoczenia. Naszym zadaniem jest dostarczyć metodologię i trenerów, których zaletą jest zewnętrzna perspektywa przy jednoczesnym zrozumieniu mechanizmów działania społeczeństwa i samorządu lokalnego. W pierwszej fazie oferujemy osobom uczestniczącym kilkugodzinne pozalekcyjne zajęcia dramatyczne, podczas których integrują się, rozwijają swoje kompetencje interpersonalne oraz zdobywają wiedzę niezbędną do rozpoczęcia aktywności obywatelskiej. Używając technik fotografii, kart ról czy stymulatorów, szukamy definicji obywatelskości, analizujemy motywacje do działania społecznego oraz wzmacniamy się wzajemnie w przekonaniu, że warto działać na rzecz środowiska lokalnego. W tym celu uczestnicy i uczestniczki mają również okazję sprawdzić się w praktyce, realizując swoje mikroprojekty (w ramach dotychczasowych działań rozdawali mieszkańcom pierniczki

⁶ www.stop-klatka.org.pl/dramowi-obywatele [dostęp: 10.11.2015].

⁷ www.stop-klatka.org.pl/obywatel-pro-i-edycja [dostęp: 10.11.2015].

i cukierki z życzeniami, organizowali kabaret dla podopiecznych miejscowego domu dziecka czy przygotowywali coś na rzecz własnej grupy projektowej). Doświadczają pierwszych prostych działań, które szybko stają się dla nich dowodem na to, że mogą skutecznie pracować w grupie, dając siebie innym, i dobrze się przy tym bawić.

Krok 2: Obywatel wychodzi w świat

Wzmocnieni w swoich kompetencjach uczestnicy i uczestniczki są gotowi, by rozpocząć autorskie działania i sprawdzić w praktyce to, czego się dowiedzieli podczas warsztatów. W tej fazie młodzież przeprowadza analizę potrzeb społeczności lokalnej i w oparciu o swoje zasoby i możliwości przygotowuje i realizuje własną inicjatywę obywatelską. W naszych projektach pojawiły się już takie formy jak flash mob, graffiti, piosenka hip-hopowa, historyczna gra terenowa, film z wypowiedziami mieszkańców, potańcówka, turniej sportowy, warsztaty o wolontariacie dla dzieci i młodzieży szkolnej czy piknik rodzinny. Ich celem jest zwrócenie uwagi na konkretny lokalny problem bądź odpowiedź na potrzeby, które młodzież dostrzega w przestrzeni publicznej swojej miejscowości albo w mentalności jej mieszkańców. Dotychczas młodzież samodzielnie bądź we współpracy z dorosłymi zrealizowała już piętnaście autorskich inicjatyw.

Propozycje młodych najczęściej skierowane są do ich rówieśników. Na tym etapie nietatwo im dostrzec potrzeby innych grup zamieszkujących okolicę. Niemniej jednak odpowiadają na zdiagnozowane przez nich problemy, takie jak brak integracji mieszkańców, ogólne poczucie nieatrakcyjności miejsca, w którym mieszkają czy brak zaufania, ale także bardzo konkretne problemy przestrzeni miejskiej jak opuszczony stadion sportowy w centrum miasta.

Efekt: Obywatel proaktywny

Jednym z najważniejszych celów jest kształtowanie w młodych poczucia sprawczości. Otwieramy z nimi drzwi, za którymi jest świat, w którym mogą mieć własne pomysły i czują, że są w stanie je realizować. Jednocześnie pokazujemy, że pomysły, których realizacja ich cieszy, mogą też być przydatne innym. Z tą myślą oferujemy kolejne działania lub obserwujemy, jak młodzież podejmuje je samodzielnie, wspierając się w bieżących potrzebach.

Dzięki temu między innymi mogliśmy obserwować, jak w Grójcu powstaje Młodzieżowa Rada Miasta, której pomysł wykiełkował w młodych podczas realizacji projektu Obywatel PRO. W kolejnej edycji zaproponowaliśmy tym bardzo aktywnym

młodym ludziom, żeby podzielili się swoimi doświadczeniami i wiedzą z młodszymi kolegami. W wyniku ich działań powstały warsztaty edukacji rówieśniczej, podczas których ci, którzy mają doświadczenie w działaniach obywatelskich, pokazują swym nieco tylko młodszym kolegom, że „da się” i że warto.

W Dramowych Obywatelach idziemy natomiast w nieco innym kierunku. Mając świadomość, że nasze działania w gminach Długosiodło i Sadowne najprawdopodobniej zakończą się wraz z końcem projektu, zaangażowaliśmy miejscowych dorosłych, by w kolejnej fazie wspólnie z młodzieżą przeprowadzili działania na rzecz społeczności lokalnej. Zależy nam, by młodzież nie ustąpiła w aktywności po naszym wyjeździe, ale by miała wsparcie dorosłych a przede wszystkim – umiała z nimi współpracować. W ramach tego doświadczenia niektórzy młodzi ludzie pierwszy raz w życiu mają okazję współpracować ze starszymi od siebie na partnerskich warunkach, realizując swój projekt.

Analizując raporty ewaluacyjne z projektów wiemy, że działania, które podejmujemy, są wartościowe i zapoczątkowują realną zmianę w społecznościach lokalnych. Realizujemy proces, podczas którego młodzież otwiera się, angażuje, uczy i – zupełnie jak w dramacie – może zastosować to wszystko następnym razem samodzielnie! Podsumowując ideę projektów obywatelskich w Stowarzyszeniu, zamieszczamy poniżej fragment utworu hip-hopowego stworzonego przez młodzież z gminy Sadowne.

*(...) Do Was się zwracamy z naszym przekazem,
by udowodnić, że więcej zrobimy razem.
Wiek bez ograniczeń, to nie ma znaczenia,
tu każdy z nas ma coś do powiedzenia.
Zniszczmy stereotypy, przekroczmy bariery
złączmy się w całość, tu każdy będzie szczerzy.
Razem możemy więcej, do góry ręce,
dzisiaj w tej piosence pokażemy nasze serce.
Teraz mamy szansę, aby zmienić o nas zdanie (...)*³

³ Fragment piosenki *Razem możemy więcej*, całość można znaleźć na stronie www.youtube.com/watch?v=YLGhFVCvXs [dostęp: 10.11.2015].

Anna Cieśluk, Małgorzata Winiarek-Kotucka



Dramowa Akademia Wolontariacka uważnie uczy dramowych działań

Dramowa Akademia Wolontariacka (DAW) jest realizowana przez Stowarzyszenie Praktyków Dramy STOP-KLATKA cyklicznie od 2006 roku. W 2015 roku odbyła się już jej 22. edycja. Na przestrzeni lat dała ona okazję 352 osobom do zdobycia wiedzy oraz umiejętności pracy dramą stosowaną, w tym tworzenia własnych projektów społecznych i warsztatów rozwojowych.

Z roku na rok DAW zmienia się adekwatnie do potrzeb wolontariuszy i wolontariuszek oraz realiów rynku a także proporcjonalnie do rozwoju naszej organizacji – Stowarzyszenia Praktyków Dramy STOP-KLATKA.



Zmiany dokonane na przestrzeni lat

✔ program

Dziewięć lat temu uczyliśmy wolontariuszy i wolontariuszki głównie tworzenia projektów dramowych. Powstawały wówczas spektakle interaktywne i cykle warsztatów dramowych. Dziś uczymy mniej technik dramowych, a zaoszczędzony czas przeznaczamy na rozwijanie umiejętności współpracy i tworzenia warsztatu. Zmiana ta wynika z wniosków z ewaluacji wcześniejszych edycji projektu, które wskazywały, że największą trudnością w realizacji własnych działań dramowych przez wolontariuszy i wolontariuszki były problemy we współpracy grupowej oraz trudności w doborze, z wielu poznanych podczas Akademii, technik dramowych adekwatnych do danej grupy odbiorców. Obecnie uczymy dwóch technik dramowych i szeregu ćwiczeń wprowadzających do dramy, które osoby uczestniczące stosują na swoich zajęciach. Akademię rozpoczynamy 32-godzinnym szkoleniem dotyczącym współpracy i budowania warsztatów poprowadzonym metodą dramy, podczas którego wolontariusze i wolontariuszki doświadczają dramy na sobie oraz uczą się współpracować.

✔ czas trwania Akademii

Skróciliśmy go z 7 miesięcy do 4 miesięcy. Ułatwia to osobom uczestniczącym decyzję o zaangażowaniu się w projekt, a nam jako organizatorom utrzymanie grupy i wsparcie uczestników oraz uczestniczek w osiągnięciu zakładanych rezultatów.

✔ sposób rekrutacji

Coraz częściej na etapie rekrutacji korzystamy z takich metod jak assessment center, ponieważ chcemy dać kandydatom możliwość zasmakowania „atmosfery DAWowej” jeszcze przed podjęciem przez nich ostatecznej decyzji o udziale w projekcie. Wierzymy, że taka praktyczna forma wyboru uczestników pozwala zarówno nam, jak i im świadomie zdecydować się na współpracę.

✔ możliwość kontynuacji społecznych działań dramowych

W 2012 roku nie istniała jeszcze ustrukturyzowana forma kontynuacji przygody

z dramą w naszym Stowarzyszeniu, a dużo osób było nią zainteresowanych. Dlatego powstał Klub Praktyka Dramy¹, który dziś umożliwia wolontariuszom i wolontariuszkom dalszy rozwój dramy, ale także poznanie jak na co dzień funkcjonuje nasze Stowarzyszenie.

Metoda dramy – tego nie nauczysz się z książek

Dramy i wspólnego działania społecznego nie da nauczyć się tylko z książki. Dlatego w DAW stawiamy na praktykę: od początku angażujemy osoby uczestniczące w doświadczanie dramy na sobie, wspólne projektowanie i prowadzenie warsztatów dramowych, współpracę z tutorką i trenerką dramy. Tak wspominają to Absolwentki Akademii:

✔ *Pierwsza ważna rzecz, która przychodzi mi na myśl, gdy wspominam DAW, to pełne zaangażowanie uczestników warsztatów. Zwykle w trakcie szkoleń, nawet tych najciekawszych, mam trudności, żeby ciągle utrzymywać swoją uwagę na optymalnym poziomie. Podczas DAW nie musiałam się o to starać, to działo się samo. Doświadczenie pełnej aktywności podczas spotkań, ciągłego bycia tu i teraz uświadomiło mi, że drama jest tym, co chcę rozwijać i z czego chcę korzystać w swojej pracy zawodowej. Chcę, żeby ludzie, z którymi pracuję, tak samo angażowali się w moje zajęcia – mówi Justyna Tarka, trenerka i psycholog z Rzeszowa.*

✔ *W 2006 roku, kiedy uczestniczyłam w DAW, byłam początkującą trenerką, studentką psychologii. Stawiałam pierwsze kroki, realizując warsztaty psychoedukacyjne dla młodzieży i dla biznesu. Aplikując do projektu STOP-KLATKI, chciałam poznać nową metodę pracy. W czasie kilkumiesięcznego szkolenia zafascynowało mnie podejście osób prowadzących, ich energia, zaangażowanie w proces warsztatowy. Drama była dla mnie niesamowitym odkryciem pracy z całym człowiekiem: jego ciałem, emocjami i myślami. Bardzo mnie to zainspirowało i dało jeszcze więcej odwagi, by tworzyć warsztaty, które niosą zmianę na wielu poziomach – Anna Cieśluk, dziś trenerka dramy II stopnia prowadząca m.in. zajęcia w DAW i w Szkole Dramy Stosowanej, mówi o tym, jak spotkanie z dramą wpłynęło na jej sposób pracy trenersko-coachingowej.*

DAW daje okazję nie tylko do poznania dramy

Dla wielu absolwentów i absolwentek udział w Akademii jest okazją do własnego rozwoju, zbudowania dalszej drogi zawodowej oraz podnoszenia poczucia sprawczości w życiu. Często po ukończeniu Akademii uczestnicy i uczestniczki dalej współpracują

cują z naszym Stowarzyszeniem lub tworzą własne niezależne projekty, pozostając z nami w kontakcie.

Między innymi dla obecnej Prezeski Stowarzyszenia Praktyków Dramy STOP-KLATKA Małgorzaty Winiarek-Kotuckiej DAW był takim początkiem drogi dramowej. Tak dziś wspomina ten proces: – *W 2006 roku wzięłam udział w programie Budowanie projektów dramowych, który był protoplastą Dramowej Akademii. Od tego czasu praca dramą oraz działanie w trzecim sektorze stały się moją codziennością. Przeszłam drogę od wolontariuszki do członkini Zarządu a później prezeski Stowarzyszenia STOP-KLATKA oraz od osoby uczącej się dramy do superwizorki i trenerki dramy. Akademia pokazała mi, że dramą mogę zmieniać świat na lepsze i tą wizją zarażać inne osoby.*

Magdalena Żylik, dziś trenerka dramy m.in. w lubelskiej edycji DAW, w 2014 roku tak opisywała swoją przygodę z dramą: – *Już wtedy [2012 r. – przyp. red.] poczułam, że drama to jest, to co chcę w życiu robić. W tamtym momencie na hasło „drama stosowana” ludzie reagowali dwojako: albo z ogromnym entuzjazmem, albo z niechęcią – bo oni teatrzyki to sami robią. Ale, jak to mówią, dla chcącego nic trudnego... We współpracy z innymi absolwentkami Akademii, Stowarzyszeniem Praktyków Dramy STOP-KLATKA i Fundacją Rozwoju „Dobre Życie” prowadziłam warsztaty i projekty z wykorzystaniem dramy stosowanej. Po kilku latach pracy zawiązała się grupa zrzeszająca praktyków, miłośników i sympatyków dramy w Lublinie pod nazwą LUB DRAMA.*

Wiele osób podkreśla, że udział w Akademii pozwala im lepiej poznać siebie, wpływa na dalszy rozwój osobisty i pomaga się ukierunkować zawodowo. Tak na przykład wspomina swoją przygodę w DAW Paweł Leśniewski, dziś terapeuta w Warszawie: – *Do projektu DAW zgłosiłem się, aby poszerzyć wiadomości z zakresu technik dramowych, gdyż z dramą i jej technikami miałem do czynienia od dawna na uczelni. Akademia pomogła mi w zdobyciu doświadczenia trenerskiego. We mnie samym przetała wiele barier, m.in. nieśmiałości, a także nauczyła mnie radzenia sobie ze stresem. W trakcie trwania projektu postanowiłem zmienić pracę: odszedłem z korporacji, w której pracowałem sześć lat, i zacząłem pracę jako terapeuta w szpitalu psychiatrycznym. Odmieniło to moje życie, podejście do wielu spraw, a przede wszystkim do ludzi z różnymi problemami. Pracuję teraz technikami darmowymi z osobami, które doświadczyły kryzysu psychicznego. Widzę, że te techniki działają. Wierzę, że moja praca dramą pomaga. DAW pomógł mnie, a ja teraz pomagam innym poprzez dramę.*

Ernest Grecki, dziś działacz społeczny w Białymstoku, podkreśla wpływ DAW na rozwój trenerski: – *Akademia, w kontekście osobistych korzyści, otworzyła mnie bardziej na współpracę z drugą osobą prowadzącą i konieczność wypracowywania porozumienia w sytuacjach różnicy zdań. Inna kwestia, to sposób pracy z grupą uczestniczek i uczestników. Techniki dramowe znacznie bardziej aktywizują niż metody, jakie widzia-*

tem dotychczas podczas obserwowania i prowadzenia warsztatów antydyskryminacyjnych w działalności organizacji, z którymi jestem związany. Pozwalają też odbiorcom i odbiorczyniom na większą swobodę zachowania w sytuacji ćwiczenia. Dlatego bardzo pozytywnie ocenilem nasze praktyczne zaliczenie DAW w jednym z białostockich gimnazjów. Dzięki udziałowi w DAW w 2012 r. zostałem też zaproszony do współtworzenia Teatru Forum, który pokazywaliśmy w białostockich placówkach opiekuńczo-wychowawczych.

Jak uczyliśmy dramy w działaniach społecznych

Wierzymy, że najmocniejszą stroną DAW jest to, że uczyliśmy w niej z miłością do dramy oraz uważnością na drugiego człowieka. Akademia to dla nas nie tylko projekt, ale konkretni ludzie – szesnaścioro nowych uczestniczek i uczestników, przyszłych praktyków dramy. Od procesu rekrutacji aż po otrzymanie zaświadczenia o ukończeniu DAW badamy ich potrzeby, włączamy w proces tworzenia Akademii i świadomego własnego rozwoju. Dbamy, aby uczestnicy doświadczyli najpierw narzędzi dramatycznych na sobie, a następnie przy wsparciu tutora lub tutorki stworzyli własne dramowe warsztaty dopasowane do potrzeb konkretnej grupy odbiorców, przynoszące realną zmianę.



Dramowa Akademia Wolontariacka jest dofinansowana ze środków Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich oraz ze środków m.st. Warszawy w ramach projektu Wolontariat w STOP-KLATCE.

Scenariusze zajęć dramowyc



Warsztat

dramowy w praktyce

– fragmenty scenariuszy

Dramy nie sposób nauczyć się z książek. Jesteśmy przekonane, że własnego doświadczenia uczestniczenia w warsztatach, zaangażowania ciała, umysłu, emocji, refleksji podczas warsztatu i metarefleksji nad jego konstrukcją nie zastąpi żaden artykuł. Niemniej nasze własne przeżycia, jak i doświadczenia współpracy z osobami rozpoczynającymi przygodę z dramą wskazują, że warto mieć wsparcie w usystematyzowaniu posiadanej wiedzy i źródło inspiracji. Dlatego wraz z wolontariuszami i wolontariuszkami realizującymi warsztaty w województwach mazowieckim, lubelskim i podkarpackim w ramach Dramowej Akademii Wolontariackiej (DAW), stażu obywatelskiego lub Klubu Praktyka Dramy (KPD), zdecydowaliśmy się podzielić z Wami fragmentami przetestowanych scenariuszy. Wybrałyśmy możliwie różnorodne fragmenty – brałyśmy pod uwagę m.in. grupy odbiorców, cele, wykorzystane narzędzia. Każdy z przedstawionych modułów oparty jest o cykl Kolba: po doświadczeniu zdobytym w świecie fikcji uczestnicy omawiają je, a następnie szukają przełożenia go na swoje życie – zastosowania zdobytych wiedzy i umiejętności. Stosowanie takiej sekwencji zwiększa skuteczność naszych szkoleń.

Mamy nadzieję, że staną się one inspiracją do kolejnych działań dramowych!

Grupa docelowa	Tytuł warsztatu	Strona
dzieci z przedszkola – 2-3 lata	Moje emocje	87
młodzież z Młodzieżowej Rady Miasta	Efektywny obywatel	92
uczniowie i uczennice szkół ponadgimnazjalnych oraz nauczyciele i nauczycielki nauczający na tym poziomie	Ambasadorzy Akademii Porozumienia	96
seniorzy i seniorki, podopieczni Stowarzyszenia Mali Bracia Ubogich	Trening motywacji: siła tradycji	100
wolontariusze (20-65 lat) z hospicjum dla dzieci	Zaufaj mi – jak ufać i budzić zaufanie	104

Moje emocje

Adresaci:

dzieci z przedszkola – 2-3 lata

Cel modułu:

zwrócenie uwagi na obecność emocji i różnorodności sposobów ich wyrażania, pobudzenie wyobraźni

Czas:

40 min

 www.stop-klatka.org.pl/dzieciece-podroze-male-i-duze

Doświadczenie

ok. 25-30 min

Przed rozpoczęciem ćwiczenia warto przyjrzeć się sali, zobaczyć jakie przedmioty są dostępne, jak są ułożone krzesła i stoły. Ustalamy między sobą, czego będziemy używać i w trakcie pierwszego „przejazdu ciuchcią” przestawiamy i ustawiamy przedmioty (robi to jedna z osób prowadzących, która nie wcieli się w rolę lokomotywy).

Zapraszamy dzieci do wspólnej podróży ciuchcią. Dzieci tworzą ją, ustawiając się gęsiego i trzymając ręce na ramionach osoby przed sobą; na czele pociągu stoi lokomotywa (jest nią jedna z osób prowadzących). Ta nadaje tempo i wymyśla zadania. Pociąg okrąża salę w różnym tempie. Czeka go przejazd pełen wyzwań. Przejeżdża pod wodospadem (dzieci zginają plecy), po rozżarzonej węglu (dzieci szybko podnoszą stopy), omija drzewa z prawej strony itp.

Po drodze pełnej przygód wjeżdżamy na pierwszą stację. Mówimy: *Uwaga, widać z daleka pierwszą stację! Wychodzimy na peron, otrzepujemy się, przeciągamy, rozglądamy...Gdzie jesteśmy? Jaka emocja mieszka na tej stacji? O! Widać pudełko z napisem: HISTORIA GRZESIA.* Otwieramy pudełko i pokazujemy dzieciom zawartość. Znajdują się w nim przedmioty: lekarstwa, termometr, prezent. Zadajemy pytanie: *Co spotkało Grzesia?* Maluchy przedstawiają swoje pomysły. W pudełku znajduje się list zaadresowany do przedszkolaków. Czytamy, co naprawdę się wydarzyło:

Grześ rozchorował się, nie poszedł do przedszkola, został w domu. Był smutny, bo tego dnia wypadały akurat jego urodziny i bardzo chciał poczęstować wszystkie dzieci rogalami, które upiekła dla niego babcia. Patrzył przez okno, zastanawiał się, w co bawią się teraz jego koledzy. Nagle zadzwonił dzwonek do drzwi. Babcia poszła otworzyć, Grzesio zaraz wyjrzał do przedpokoju i... zobaczył swoich czterech ulubionych kolegów, którzy trzymali w rękach prezenty i uśmiechali się do niego. Wszyscy razem głośno zaśpiewali mu: „Sto lat! Sto lat!”

Dzieciom zadajemy po kolei pytania: *Co czuje teraz Grzesio? Jak się zachowuje? Co to za emocja? W jakie sytuacji wy tak się czujecie?*

Dzieci odgadują emocję Grzesia, której doświadczał na końcu historii (radość), podają przykłady sytuacji, w których ją czuły. Następnie prosimy je o pokazanie tej emocji za pomocą mimiki. Dzwoneczek dzwoni, co oznacza, że czas ruszać w drogę. Lokomotywa odjeżdża, możemy być nią my lub chętne dziecko.

Pociąg przybywa do nowej stacji. Zwracamy uwagę: *Mokro tutaj. Chyba padał deszcz.* Na stacji znajduje się torebka Ewy, a w niej: latawiec, okulary przeciwsłoneczne, parasolka. Zadajemy pytanie: *Co spotkało Ewę?* Dzieci przedstawiają swoje pomysły. Czytamy, co się przydarzyło Ewie:

Ewa wstała wcześniej rano, nie mogła się doczekać soboty! Była radosna, bo tata obiecał, że pójdą razem na górkę do parku puścić latawiec. Dziewczynka zrobiła go na zajęciach plastycznych w przedszkolu. Obudziła tatę raniutko, wyjrzała za okno, słońce było jeszcze schowane za chmurami. Ubrała się, założyła okulary przeciwsłoneczne, zapakowała latawiec do torby. Wyszli z tatą przed dom i wtedy jeszcze raz spojrzęła w niebo. Niestety, słońca nadal nie było, za to pojawiły się szare duże chmury. Po chwili zaczął padać deszcz. Dziewczynka spojrzęła na tatę....

Dzieciom zadajemy po kolei pytania: *Jak myślicie, co czuła Ewa? Co to za emocja? W jakie sytuacji wy tak się czujecie?*

Przedszkolaki odgadują emocję, podają przykłady w jakich sytuacjach się ona u nich pojawia. Prosimy dzieci o pokazanie tej emocji za pomocą mimiki. Po omówieniu zapewniamy, że wszystko dobrze się skończyło – następnego dnia była piękna pogoda i Ewa mogła puszczać z tatą latawiec. Lokomotywa wyrusza w drogę do następnej stacji.

Kolejne dwie stacje realizujemy według wcześniej zastosowanego schematu. Na stacji nr 3 – złość – dzieci znajdują pudełko z potamaną koroną, maską i nożyczkami. Poznają historię Kariny:

Karina ma młodszą siostrę Ulę. Dziewczynki lubią się razem bawić, chodzą do tego samego przedszkola, ale do różnych grup. Ula jest cztery lata młodsza, jeszcze niewiele mówi. Karina jest w grupie starszaków i niedługo skończy przedszkole. Czeka ją jeszcze bal przebierańców. Będzie księżniczką w masce. Mama uszyła jej długą różową suknię, kupiła koronę, spinki i bransoletkę. Karina marzyła o tym balu bardzo długo! To już jutro! Poszła do swojego pokoju przygotować strój. „O nie!” – krzyknęła. Ula siedziała obok szafy z nożyczkami w rękach i cięła koronę oraz maskę. Zepsuła je. Nie wiedziała, że dla starszej siostry to bardzo ważne ozdoby. Niestety, maska i korona zostały całkowicie zniszczone. Karina ma czerwoną buzię, patrzy na Ulę i...

Zadajemy po kolei pytania: *Jak myślicie, co czuje Karina? Co to za emocja? Jak ją wyrażacie? Jak inaczej można ją wyrazić?*

Na koniec omówienia mówimy: *Karina poszła do mamy i opowiedziała, co się stało. Mama skleiła koronę i Karina mogła pójść na bal.*

Na stacji nr 4 – zadowolenie – w pudełku dzieci znajdują rysunek, samochód, kredki. Poznają historię Huberta:

Hubert wziął udział w międzyszkolnym konkursie plastycznym pod tytułem „Moje marzenie”. Narysował samochód, który chciałby mieć, gdy dorośnie. Właśnie dowiedział się, że zwyciężył w tym konkursie, a nagrodą jest... nie zgadniecie! Tak, ten samochód, który narysował!

Zadajemy po kolei pytania: *Jak się zachowuje Hubert, kiedy dostał wymarzone auto? Co czuje? Co to za emocja?*

Na zakończenie mówimy dzieciom: *A teraz pora wracać do domu. To była długa podróż pełna emocji. Wiecie co, odpocznijmy...*

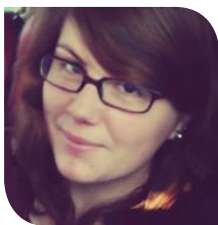
Zapraszamy dzieci do relaksacji i podsumowania podróży. Chłopcy i dziewczynki siadają tak, jak im wygodnie, na sygnał dzwoneczka zamykają oczy a my opowiadamy o emocjach, które poznali dzięki odbytej właśnie podróży. Zadajemy dzieciom pytania: *Jak się czuliście na stacji nr 1, 2, 3, 4? Co się działo z waszym ciałem, kiedy czuliście złość jak Karina? Albo radość jak Grzesiek? A co, kiedy smutek jak Ewa i zadowolenie jak Hubert? Która emocja jest dla was najprzyjemniejsza? Która najmniej przyjemna?* Na koniec wybudzamy dzieci dzwoneczkiem.

Na zakończenie proponujemy dzieciom taniec radości (jednej z poznanych emocji) do rytmu piosenki np. *Wyginam śmiało ciało*. Każde dziecko pokazuje swój ruch, a reszta powtarza go w rytm muzyki.

Z doświadczeń prowadzącego warsztat

Uważam to ćwiczenie za bardzo udane, spełniło założony cel. Rozpoczęliśmy od zabawy – podróż pociągami po krainie – dzieci miały okazję się wybiegać i wyskakać. Dzięki temu na kolejnych stacjach przedszkolaki były skupione, angażowały się w przedstawione historie. Z ciekawością oglądały zawartość pudełka, przekazując je sobie po kolei; nie było między nimi przepychanek. Widać było, że przejmowały się losem bohaterów, w szczególności Kariny i Ewy. Dzieci również chętnie odpowiadały na pytania, dzieliły się swoimi historiami.

To, co jest ważne przy tym ćwiczeniu, to aby dobrze je zaplanować technicznie i nie odwracać uwagi dzieci w trakcie np. przez przekładanie pudełek. Można położyć je i przykryć w jednym miejscu, a następnie po kolei wyjmować. Jeżeli jest dwóch prowadzących, warto podzielić się rolami: kto jest lokomotywą a kto się pojawia na poszczególnych stacjach z pudełkami. Osoba w roli lokomotywy prowadzi na początku dzieci przez drogę pełną przygód i opowiada o niej, a dodatkowo warto, aby dzieci pokonywały fizycznie przeszkody. My ustawialiśmy przedmioty do przeskokowania, tunel z krzesel i chusty Klanzy, tory kolejowe z szarf, stacje ze stołów i krzesel. Jeżeli chodzi o sam dobór przedmiotów, to nie muszą to być wymyślne rzeczy, ważne, aby były i przyciągały uwagę dzieci. Dobór muzyki na zakończenie może być dowolny, jedynym warunkiem jest to, aby była to piosenka wesola, pozwalająca okazywać radość.



Alicja Rygier





Na co dzień pracuję w świetlicy socjoterapeutycznej, jestem aktywną instruktorką harcerską w ZHR, studentką na Wydziale Pedagogicznym UW, pasjonatką lasu i jezior a także kultury islamu i historii polskiego himalaizmu. W dramie cenię możliwość spojrzenia na sprawy z innej perspektywy, wcielenia się w różne postacie i patrzenia ich oczami. W dramie ważne jest dla mnie również bezpieczeństwo bycia w roli i wyjścia z niej. Drama zachwyciła mnie swoją innowacyjnością i nieskończonymi pokładami energii i twórczości. Dzięki udziałowi w KPD udoskonalałam swój warsztat dramowy, sprawdzałam się w roli trenerki, mogłam poprowadzić warsztaty dla nowej grupy wiekowej oraz zainspirowałam się i zmotywowałam do nowych projektów dramowych, które już planuję.



Katarzyna Jakóbk

Na co dzień dbam o dobre relacje i wizerunek w NGO-sach i biznesie, trenuję ducha i ciało w powolnych formach rekreacji ruchowej, a jako certyfikowana liderka jogi śmiechu współpracuję z fundacjami, w których pomagam osobom w chorobie lub w kryzysie odzyskać radość życia i wrócić do równowagi. W dramie cenię jej prosty mechanizm działania opierający się na wrodzonych skłonnościach człowieka do wchodzenia w role. Dzięki udziałowi w KPD zdobyłam praktykę w samodzielnym zarządzaniu projektem. Począwszy od wymyślenia i napisania scenariusza, poprzez przejście przez etap organizacji warsztatu dramowego, współpracy z partnerami projektu, po jego kompleksową realizację zakończoną ewaluacją.

Efektywny Obywatel

-  **Adresaci:** młodzież z Młodzieżowej Rady Miasta
-  **Cel modułu:** wzrost świadomości cech dobrego lidera, nazwanie cechy, jaką każdy z uczestników i uczestniczek chciałby w sobie rozwijać
-  **Czas:** 65 min
-  www.stop-klatka.org.pl/efektywny-obywatel

Doświadczenie 35 minut

Dzielimy grupę na cztery zespoły; każdy z nich losuje karteczkę, na której znajdują się nazwy miejsc, w których lider może działać: ZOO, rezerwat przyrody, wysępka, teatr.

Waszym zadaniem będzie przygotowanie krótkich improwizacji dotyczących historii z życia lidera we wskazanym na kartce miejscu. Pomyślcie, co lider mógłby tam zrobić, zmienić, ulepszyć. Zastanówcie się, jak działa, jak współpracuje z innymi ludźmi, do czego ich potrzebuje i dlaczego to właśnie on jest liderem w tej grupie. To od Was zależy, kto będzie pełnił jaką rolę i o czym będzie ta historia. Ogranicza Was jedynie miejsce, w którym lider działa, resztę zostawiamy Wam. Na przygotowanie scenek macie ok. 10 minut. Do dyspozycji przekazujemy Wam też stroje, materiały itp. Zachęcamy do korzystania z nich, przebierania się. Po upływie 10 minut odbędzie się prezentacja wszystkich grup.

Kolejne grupy przedstawiają swoje improwizacje. Po zakończeniu zapraszamy uczestników do wyjścia z ról.

Omówienie

15 minut

Zadajemy grupie następujące pytania:

- ⊙ Jak myślicie, co tutaj się wydarzyło?
- ⊙ O czym i o kim były te historie?
- ⊙ Jakie były te osoby, których historie tutaj zobaczyliśmy?
- ⊙ Co te osoby wyróżniało spośród pozostałych?
- ⊙ Co im pomagało w byciu liderem?
- ⊙ Co im przeszkadzało w byciu liderem?
- ⊙ Z czego korzystali liderzy, żeby działać?
- ⊙ Co było potrzebne, żeby to mogło się udać?

Podsumowanie

10 minut

Wypiszcie teraz na karteczkach cechy charakterystyczne dla liderów, po czym przyklejcie je wokół tej postaci (wskazujemy na flip-chart z narysowaną sylwetką lidera).

Porządkujemy karteczki tematycznie, podsumowujemy. Podczas mini wykładu przybliżamy uczestnikom teorię Daniela Golemana dotyczącą 12 cech dobrego lidera.

By wzmocnić poczucie sprawczości, pokazujemy uczestnikom film *Bądź zmianą, którą chcesz zobaczyć w świecie*: www.youtube.com/watch?v=nGyutkBvN2s

- ⊙ Jakie są wasze spostrzeżenia?
- ⊙ Co Was zaskoczyło?
- ⊙ Czego się spodziewaliście?
- ⊙ Dlaczego to się udało?
- ⊙ Jakie cechy spośród tych, które wymieniliśmy, miał bohater filmu?
- ⊙ Co miał takiego w sobie, że ludzie za nim poszli?

Zastosowanie

5 minut

A teraz zastanówcie się chwilę nad tym, które z tych cech chcielibyście rozwijać. Jak pomoże Wam to w działaniu, w codziennym życiu, w osiągnięciu celów? Napiszcie to na kartce i zachowajcie dla siebie.

Z doświadczeń prowadzącego warsztat

Uczestnicy podawali różne pomysły jeśli chodzi o problem, z którym miał zmierzyć się lider ich grupy. Niektórzy stworzyli postać wzorcowego lidera, który ma wszystkie potrzebne cechy i kompetencje do spełniania swojej roli, inni kreowali przywódcę, który bronił jedynie jednej określonej grupy społecznej; pojawił się też antylider – osoba, która faktycznie zarządzała innymi, ale robiła to w taki sposób, że jedynie ona miała z tego korzyści, natomiast jej współpracownicy czuli się wykorzystywani i dyskryminowani.

W omówieniu uczestnicy określali to, co czuły postacie w ich improwizacjach, jak reagowały na to, co robił lider. Mówili też o tym, jakie cechy i zachowania były dla nich pozytywne i cenne, a jakie powodowały złe samopoczucie. Myślę, że dzięki postaci antylidera dodatkowo zostało podkreślone to, czego lider powinien unikać.

Zastanawialiśmy się nad tym, czy nie opisać na kartkach konkretnych historii liderów i wyzwania, z którymi się mierzą, zamiast ogólnych haseł opisujących jedynie miejsce. Jedna z nas znała wcześniej grupę, widziała, jak pracuje przy różnego rodzaju ćwiczeniach. Dlatego zdecydowałyśmy się na tę wersję, która dawała uczestnikom i uczestniczkom więcej przestrzeni na własną twórczość. W przypadku grup mniej aktywnych radziłybyśmy napisać na kartkach więcej.

Autorki scenariusza:



Beata Paluszek


Na co dzień pracuję w Urzędzie Miejskim w Lubaczowie, gdzie jestem odpowiedzialna m.in. za współpracę z Młodzieżową Radą Miasta Lubaczowa. Wspieram też realizację projektów, których odbiorcami są seniorzy i grupy międzypokoleniowe. Dla mnie drama jest narzędziem, które ciągle zabiera mnie w nowe, zaskakujące dla mnie rejony własnych możliwości, zasobów, a czasem obaw i wątpliwości. Drama to często podróż w głąb siebie i światów innych ludzi, z którymi współpracujemy, i to jest w niej dla mnie najbardziej fascynujące, inspirujące. Dzięki udziałowi w stażu poszerzyłam swój warsztat trenerski, poznałam fantastycznych, niezwykle kreatywnych ludzi, z którymi mam nadzieję dalej współpracować. Sporo nauczyłam się również o sobie, swoich mocnych stronach oraz obszarach rozwoju.




Justyna Tarka

Na co dzień zajmuję się diagnozą dzieci i młodzieży z różnego rodzaju zaburzeniami, prowadzę terapię psychologiczną dzieci z opóźnieniem rozwoju psychoruchowego, upośledzeniem umysłowym i autyzmem. Współpracuję także ze szkołami i innymi placówkami oświatowymi, gdzie prowadzę zajęcia dla grup klasowych oraz szkolenia dla rodziców i nauczycieli. W dramie cenię możliwość doświadczenia sytuacji problemowej i związanych z nią myśli i emocji w bezpiecznych warunkach. Dzięki udziałowi w stażu zdobyłam nową wiedzę i umiejętności pomocne w mojej pracy zawodowej. Dowiedziałam się wiele o swoich mocnych i słabych stronach, uświadomiłam sobie, jakie kompetencje chcę rozwijać.

Ambasadorzy Akademii Porozumienia

 **Adresaci:** uczniowie i uczennice szkół ponadgimnazjalnych oraz nauczyciele i nauczycielki nauczający na tym poziomie

 **Cel modułu:** wzrost kompetencji komunikacji (świadomości stereotypów, umiejętności nazywania własnych potrzeb, wychodzenia naprzeciw potrzebom innych); wypracowanie przykładowego kontraktu uczniowie-nauczyciel w oparciu o potrzeby każdej ze stron

 **Czas:** 1h 45min

 www.stop-klatka.org.pl/ambasadorzy-akademii-porozumienia

Doświadczenie 25 minut

Dzielimy uczestników na dwójki i ustalamy, kto w parze będzie postacią A a kto B. Zapraszamy do wystłuchania historii tych dwóch bohaterów, a następnie dokończenie rozmowy między nimi. Wprowadzamy uczestników i uczestniczki w zasady ćwiczenia, aby po wystłuchaniu opisu od razu mogli przejść do improwizacji.

Nauczyciele szkoły nr 12 od lat jeżdżą w czerwcu ze swoimi klasami na trzydniowe wycieczki. Jest to świetna okazja do integracji i relaksu. Wychowawcy już od września szukają miejsc, które mogą zaproponować uczniom na czerwcowy wyjazd.

Postać A: Jesteś nauczycielem i wychowawcą jednej z klas. Dowiedziałeś się, że inne grupy chcą jechać w Bieszczady. Kochasz góry, więc masz nadzieję, że Twoi uczniowie też tam pojadą. Jesteś instruktorem survivalu i już nie możesz doczekać się, aż zorganizujesz swoim podopiecznym prawdziwą szkołę życia! Podczas zajęć matematyki opowiadasz swojej klasie wychowawczej o picciu wody deszczowej z liści i rozpalaniu ognia oraz robisz instruktaż jak przeżyć w lesie bez jedzenia.

Postać B: Jesteś przewodniczącym klasy. Nie chcecie jechać na wycieczkę szkolną, bo straciecie lekcje! Macie akurat w piątce polski, matematykę i angielski, które wszyscy zdajecie na maturze. Siedzisz właśnie na matematyce i słuchasz, jak twój wychowawca rozpytywa się nad propozycją tygodniowej wycieczki w Bieszczady i pić wody deszczowej z liści... A wasza matura?

Uczestnicy i uczestniczki zaczynają improwizację od tego momentu.

Słuchamy, o czym rozmawiają pary. Jeśli ktoś nie zrozumiał instrukcji lub historii – wspieramy go w rozpoczęciu rozmowy. Przerwywamy improwizację w chwili, w której wszystkie dwójki są już w rolach i każda z osób miała okazję wypowiedzieć swoją kwestię oraz poznać perspektywę drugiej strony. Zapraszamy osoby w roli nauczyciela lub nauczycielki w jedno miejsce, osoby w roli uczennicy lub ucznia – w drugie. Zadaniem każdej z tych dwóch grup jest napisanie listu mówiącego o tym, co chciałyby powiedzieć drugiej stronie: czego od niej oczekują, co są w stanie dać.

Chętna osoba czyta list na forum.

Na zakończenie uczestnicy i uczestniczki ustawiają się w szpalerze – naprzeciwko osób, z którymi na początku improwizowali. Tworzą linię porozumienia – na klaśniecie prowadzącego pokazują ciałem, co zmieniło się w ich stosunku do drugiej strony po tym, co usłyszeli (mogą się przybliżyć, odsunąć lub pozostać w tym samym miejscu).

Zapraszamy uczestników do wyjścia z ról.

Omówienie

15 minut

Zadajemy grupie następujące pytania:

- ⊙ Co się zdarzyło w improwizacjach?
- ⊙ Jakie uczucia się pojawiły w waszych postaciach w trakcie rozmowy?
- ⊙ Jakimi postaciami byli bohaterowie?
- ⊙ Jak ich postawy mają się do powszechnie znanych stereotypów?
- ⊙ Co byście poradzili swoim bohaterom?

Podsumowanie

15 minut

Zapraszamy do wypisania na karteczkach wyrazów (przymiotników, rzeczowników, czasowników, związków frazeologicznych), które kojarzą się z uczniem i uczennicą

lub z nauczycielem i nauczycielką. Uczestnicy i uczestniczki przyklejają karteczki na odpowiednich częściach planszy podzielonej na dwa obszary (jeden dotyczy uczniów, drugi – nauczycieli). Czytamy treść kartek i porządkujemy je.

- ⊙ Z czym stereotypowo kojarzy Wam się nauczyciel lub uczeń?
- ⊙ Jak się mają słowa wypisane na każdym z tych obszarów do postaci, które odgrywaliście?
- ⊙ Czy przychodzi Wam na myśl inne, niestereotypowe cechy nauczycieli i uczniów, jakimi zachowaniami mogą się objawiać?
- ⊙ Czy takie niestereotypowe postacie istnieją naprawdę? Znać kogoś takiego?

Można uzupełnić wiedzę grupy mini wykładem o stereotypach ról, różnorodności i relacjach my - oni.

Zastosowanie

50 minut

Osoby uczestniczące pracują w dwóch mieszanych grupach (nauczyciele - uczniowie). Każda z nich wypisuje pomysły dotyczące kolejnych obszarów:

Potrzeby uczniów i uczennic wobec nauczycieli/nauczycielek	Potrzeby nauczycieli i nauczycielek wobec uczniów i uczennic
Co nauczyciele i nauczycielki mogą dać, by zaspokoić te potrzeby?	Co uczniowie i uczennice mogą dać, by zaspokoić te potrzeby?

Grupy prezentują sobie nawzajem wypracowane pomysły.

Na tej podstawie uczestnicy i uczestniczki tworzą propozycję kontraktu klasowego, który umożliwiłby zaspokojenie potrzeb obu stron. Możliwości wdrażania tej umowy są rozwijane w dalszej części warsztatu.

Z doświadczeń prowadzącego warsztat

W śmiesznej improwizacji niektórzy uczestnicy reagowali w sposób wyolbrzymiony, karykaturalny; inni stawiali się chętniej w roli obserwatorów. Właśnie zadbanie o mniej przebojowych uczestników uznałabym za szczególnie ważne (można np. przynieść stroje i rekwizyty, z których by mogli korzystać, bądź wcześniej przeprowadzić więcej rozgrzewek). Najważniejsze nastąpiło w czasie podsumowania, kiedy to uczestnicy i uczestniczki mierzyli się ze stereotypami. Dzięki dużej otwartości, skupieniu i ciekawości zrobili miły krok w stronę zrozumienia, z czego jako prowadząca byłam bardzo dumna.



Agnieszka Rucińska


Na co dzień pracuję w niepublicznym międzynarodowym przedszkolu Montessori, kształcę swoje umiejętności trenerskie, zarządzam stowarzyszeniem Manukultura. W dramie cenię to, że jest świetnym narzędziem dialogu i pozwala na rozwój różnych kompetencji w bardzo przyjemnej formie. Dzięki udziałowi w stażu zdobyłam większą świadomość planowania działań i tworzenia swojego scenariusza zajęć. Pozytywna energia uczestników warsztatu i mnie dodała skrzydeł.




Karolina Gromke

Jestem absolwentką psychologii społeczności i wiedzy o teatrze. Od dwóch lat działam w kilku warszawskich organizacjach pozarządowych na rzecz grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. W dramie cenię możliwość zastosowania elementów teatralnych do celów edukacyjnych i pedagogicznych. Jest dla mnie spotkaniem w pół drogi dwóch pasji – do psychologii i teatru. Dzięki udziałowi w stażu miałam możliwość ćwiczenia nowych umiejętności trenerskich w bezpiecznych warunkach pod opieką doświadczonych trenerek.

Trening motywacji: siła tradycji

 **Adresaci:** seniorzy i seniorki, podopieczni Stowarzyszenia Mali Bracia Ubogich

 **Cel modułu:** nazwanie zasobów młodych i zasobów seniorów, odkrycie płaszczyzn współpracy

 **Czas:** 80 min

 www.stop-klatka.org.pl/trening-motywacyjny-sila-tradycji

Doświadczenie

40 minut

Karty ról

Prosimy uczestników i uczestniczki o dobranie się w pary i zajęcie miejsc naprzeciwko siebie. Rozdajemy karty ról i prosimy o zapoznanie się z ich treścią i zastanowienie się nad motywacją bohaterki bez dzielenia się tym z partnerem lub partnerką rozmowy. Uczestnicy i uczestniczki czytają karty, następnie odkładają je na bok i ustawiają się w takiej pozycji, w jakiej rozpoczęliby rozmowę w danej sytuacji. Na nasze kłaśnięcie pary zaczynają ze sobą rozmawiać.

Ewa, 61 lat (35 lat stażu pracy)

Jesteś pracownicą działu projektowego firmy z branży budowlanej – BUDMAX. To Twoja pierwsza posada, pracujesz w firmie od samego jej założenia. Mimo, że nie skończyłaś studiów, posiadasz duże doświadczenie i długą praktykę w budownictwie. Ludzie uważają Cię za autorytet, bo tworzyłaś firmę niemal od podstaw. Współpracownicy często czerpią z Twojego doświadczenia, gdyż zawsze znajdujesz wyjście z trudnych sytuacji, a Twoje pomysły wzbudzają zachwyt. Dzisiaj rano Twój szef poinformował Cię że razem z Kasią będziesz przygotowywać ważny projekt, który dotyczy budowy nowej części Uniwersytetu Przyrodniczego, co wiąże się podniesieniem prestiżu firmy oraz dużym nakładem finansowym. Kasia jest nową pracownicą, ma 25 lat, niedawno skończyła studia na kierunku budownictwo. Zastanawiasz się, jak potoczy się ta współpraca, ponieważ Twoje wcześniejsze do-

świadczenia w pracy z młodymi ludźmi bywały różne. Praktykanci zachowywali się nieodpowiedzialnie i opóźniali realizację projektów. Niestety, raz z powodu tych zaniedbań doszło nawet do utraty dużego grantu. Postanawiasz podzielić się przemyśleniami ze swoją koleżanką z innego działu. Dzwonisz do niej i opowiadasz o całej sytuacji. Kiedy mówisz o swoich obawach, do pokoju wchodzi Kasia. Akurat w momencie, kiedy Ty mówisz „...ta Kasia, taka młoda i niedoświadczona. Może być ciężko, jakoś kiepsko to widzę...”.

Kasia, 25 lat (rok stażu pracy)

Rok temu skończyła studia na politechnice na kierunku budownictwo. Niedawno dostała swoją pierwszą pracę w branży, w dziale projektowym firmy BUDMAX. Podczas studiów aktywnie działała w kole naukowym, odbyła trzymiesięczne zagraniczne praktyki w Anglii w dużej firmie budowlanej. Swoją pracę traktujesz bardzo poważnie, bo wiesz, że jest to niezwykle odpowiedzialne zajęcie – miałaś okazję zgłębiać tajniki tego zawodu, podpatrując swojego ojca w pracy budowlanca. Jesteś pełna wiedzy, entuzjazmu i otwarta na branżowe nowinki. Współpracownicy szanują i cenią Twój entuzjazm, ale zgodnie twierdzą, że jeszcze dużo musisz się nauczyć. Ty jednak uważasz, że studia nauczyły Cię więcej niż lata pracy. Poza tym kierujesz się zasadą, że co Cię nie zabije, to Cię wzmocni. Twój szef informuje Cię, że razem z Ewą będziesz przygotowywać ważny projekt budowy nowej części Uniwersytetu Przyrodniczego, co wiąże się z podniesieniem prestiżu firmy oraz dużym nakładem finansowym. Ewa pracuje w firmie od samego jej założenia, czyli od 35 lat. Jest to jej pierwsze i jedyne miejsce pracy. Uważa, że lata doświadczenia mogą zastąpić studia i pracę naukową. Postanawiasz porozmawiać z Ewą, żeby ustalić, kto będzie zarządzał projektem. Wchodząc do pokoju, słyszysz fragment rozmowy telefonicznej Ewy:

„...ta Kasia, taka młoda i niedoświadczona. Może być ciężko, jakoś kiepsko to widzę...”.

Po chwili dajemy sygnał do przerwania rozmowy i prosimy Ewy, aby stworzyła krąg wewnętrzny, a każdą Kasię prosimy, aby usiadła za Ewą ze swojej pary (Kasie tworzą krąg zewnętrzny). Zadajemy osobom w poszczególnych kręgach pytania:

- ⊙ *Jak się czujesz w tej sytuacji?*
- ⊙ *Co byś chciała powiedzieć drugiej stronie?*

Jeżeli widzimy, że problem nie został rozwiązany, zapraszamy pary do ponownej rozmowy. Po jej zakończeniu przyklejamy taśmę na środku sali i prosimy o ustawienie się w parach tak, aby Ewy były po jednej stronie a Kasie po drugiej, w odległości odzwierciedlającej ich relację na koniec dialogu. Jeżeli widzimy, że bohaterki doszły do porozumienia, kończymy ćwiczenie poprzez wyjście z roli. Jeśli

nie wszystkim udało się znaleźć rozwiązanie, zadajemy pytanie: *Zaspokojenie jakiej potrzeby pomogłyby Ci w znalezieniu idealnego rozwiązania w tej sytuacji?* Krok do przodu symbolizuje rozwiązanie. Kończymy wyjściem z roli.

Omówienie, podsumowanie 20 minut

Zadajemy grupie następujące pytania:

- ⊙ Co Ci pomogło znaleźć rozwiązanie?
- ⊙ Co utrudniało znalezienie rozwiązania?
- ⊙ Co sądzą o relacjach międzypokoleniowych w kontekście tego problemu?
- ⊙ Co dało Ci to doświadczenie?
- ⊙ Jakie może podać przykłady ze swojego życia dotyczące współpracy młodszych i starszych?

Zastosowanie 20 minut

Dzielimy uczestników i uczestniczki na dwie grupy, wręczamy im duży arkusz papieru z narysowaną sylwetką człowieka oraz flamastry. Pierwsza grupa wypisuje zasoby młodych osób, a druga zasoby seniorów, które mogą ułatwić wymianę doświadczeń międzypokoleniowych. Grupy prezentują wyniki pracy. Pytamy, na jakich płaszczyznach seniorzy mogą współpracować z młodymi ludźmi. Zapisujemy pomysły na karteczkach i przyklejamy między obiema postaciami. Podajemy przykłady projektów realizowanych w naszym mieście, u podstaw których pojawia się współpraca międzypokoleniowa.

Z doświadczeń osób prowadzących warsztat

Uczestnicy i uczestniczki mocno identyfikowali się z postacią Ewy i trudno im było przyjąć perspektywę młodszego pokolenia. Grupa seniorów, z którą pracowałyśmy, miała mało przychylny stosunek do młodych. W omówieniu staraliśmy się stworzyć przestrzeń do rozmowy o stereotypach dotyczących młodego pokolenia i ich adekwatności do rzeczywistości. Podawałyśmy różne przykłady, odwoływałyśmy się do własnych doświadczeń. Uważam, że cały nasz warsztat pozwolił im doświadczyć, że wymiana międzypokoleniowa jest możliwa i przynosi korzyści. Podkreślałyśmy też ważną rolę seniorów w społeczeństwie; myślę, że to podbudowało uczestników i uczestniczki.

Grupa wiekowa, z którą pracowałyśmy, była starsza, niż zakładowałyśmy. Warto najpierw poznać grupę, a później tworzyć dla nich scenariusz i narzędzia. Przy grupie

seniorów trzeba być uważnym na rozmiar czcionki, sprawność ruchową uczestników, ich potrzeby i na to, co im obiecujemy. Przy tej grupie warto być elastycznym i dostosowywać scenariusz do możliwości i potrzeb.

Autorki scenariusza:



Gosia Kruszyńska

Na co dzień zajmuję się realizacją projektów społeczno-kulturalnych w Stowarzyszeniu Równych Szans BONA FIDES w Lublinie. Prowadzę również warsztaty rozwoju osobistego i z zakresu zarządzania projektami. W dramie cenię to, że pod płaszczykiem kreowanej przeze mnie osoby mogę wyrazić swoją osobowość. Ostona ta dodaje mi pewności siebie, gwarantuje też ogromny komfort i poczucie bezpieczeństwa. Dzięki udziałowi w DAW poszerzyłam wiedzę z zakresu dwóch technik: kart ról i fotografii, poznałam wspaniałych ludzi oraz kreatywnie spędziłam czas. Utwierdziłam się w przekonaniu, że drama stosowana to metoda, dzięki której mogę wiele zdziałać dla siebie i dla innych.



Agnieszka Józwik





Na co dzień pracuję w banku w roli wsparcia doradców i jako reporter-wydawca w radiu. W dramie cenię bezpośredniość, zastosowanie dla większości grup wiekowych oraz kreatywne i elastyczne wykorzystanie w różnych tematycznie warsztatach. Dzięki udziałowi w DAW poznałam świetnych ludzi oraz alternatywną metodę pracy z grupą, która uruchamia kreatywność i współdziałanie.



Małgorzata Kowalska

Na co dzień pracuję w przedszkolu, prowadzę grupę trzylatków. W dramie cenię to, że jest to ciekawy sposób pracy praktycznie z każdą grupą wiekową oraz to, że można w niebanalny sposób znaleźć rozwiązanie problemu, konfliktu. Dzięki udziałowi w DAW zdobyłam doświadczenie, które wykorzystam w swojej pracy, oraz poznałam interesujących ludzi.

Zaufaj mi – jak ufać i budzić zaufanie

-  **Adresaci:** wolontariusze (20-65 lat) z hospicjum dla dzieci
-  **Cel modułu:** kształtowanie umiejętności komunikowania i rozumienia potrzeb innych
-  **Czas:** 60 min
-  **www:** stop-klatka.org.pl/zaufaj-mi

Doświadczenie 15 minut

Uczestników i uczestniczki dzielimy na dwie grupy. Jedna z nich wychodzi z sali, druga w niej zostaje. Zadaniem pierwszej grupy jest przekonać drugą, aby wyszła na korytarz, zadaniem drugiej – przekonać pierwszą, aby weszła do sali.

To ćwiczenie można przeprowadzić, wprowadzając świat fikcji. Przykładowym światem fikcji mogą być dwa królestwa, które obchodzą narodowe święta. Na granicy mieszkańcy spotykają przedstawicieli innego kraju, których chcą przekonać do przejścia na ich stronę. Obie grupy dostają ten sam opis, inna jest tylko nazwa królestwa. Grupy przed ćwiczeniem przygotowują herby swojego państwa. Na zakończenie należy zadbać o wyjście uczestników z ról.

Omówienie 15 minut

Zadajemy grupie pytania:

- W jaki sposób ustalaliście w zespołach strategię działania?
- Co pomagało wam we współpracy w tym doświadczeniu?
- Co utrudniało wam współpracę?

Przybliżyliśmy grupie teorię Lencioniego dotyczącą dysfunkcji pracy zespołowej na podstawie jego książki *Przewyciężenie pięciu dysfunkcji pracy zespołowej. Praktyczny przewodnik dla liderów, menedżerów, moderatorów*.

Zadajemy grupie pytania:

- 🕒 Jak te mechanizmy odnoszą się do współpracy w zespołach, w których pracujecie?
- 🕒 W jaki sposób wiedza, którą zdobyliście, może wam się przydać?

Z doświadczenia osób prowadzących warsztat

Uczestnicy i uczestniczki zaskoczyli nas swoim pomysłem na rozwiązanie tego zadania. Obie grupy wpadły na podobny pomysł – uczestnicy i uczestniczki wymieniali osobę z grupy na członka przeciwnego zespołu. W trakcie omówienia byli zaskoczeni tym, że nie przyszło im do głowy najprostsze rozwiązanie: podzielenie się swoją informacją z drugą grupą. Zwrócili też uwagę na to, jak łatwo przeszli ze współpracy w poprzedzającym ćwiczeniu do rywalizacji w drzwiach.

Gdy dajemy grupie to zadanie, musimy być przygotowanym na wszystko. Trzeba obserwować grupę i na podstawie jej doświadczenia poprowadzić omówienie. Przed rozpoczęciem ćwiczenia warto zapytać uczestników i uczestniczki, czy je znają i poprosić, aby ten, kto je zna, nie przekazywał rozwiązania innym.

Autorki i autor scenariusza:



Agata Bauman

Na co dzień pracuję jako terapeuta w przedszkolu dla dzieci z autyzmem. W dramie cenię to, że otwiera ludzi, ułatwia odnajdywanie się w nowej grupie. Ta metoda to wspaniała okazja dla osób nieśmiałych do znalezienia swojej przestrzeni, poznania reakcji innych w tej samej sytuacji. Dzięki udziałowi w DAW odkryłam swój potencjał, otrzymałam informacje zwrotne od grupy, które utwierdziły mnie w przekonaniu, że tylko praca na rzecz innych przyniesie mi satysfakcję i zawodowe spełnienie.



Bernadeta Szczypta

Na co dzień jestem politolożką i dziennikarką Polskiego Radia Rzeszów. Specjalizuję się w tematyce społecznej, prowadzę m.in. audycje na temat praw obywatelskich, szeroko rozumianej obywatelskości, a także zdrowia i bezpieczeństwa ruchu drogowego. Uczestniczę w projektach m.in. z zakresu obywatelskości jako trenerka i tutorka. W dramie cenię możliwość wypróbowania się w różnych rolach w bezpiecznym otoczeniu. Dzięki udziałowi w DAW warsztaty, które teraz prowadzę, są bardziej różnorodne i dają mi więcej satysfakcji.

Wojciech Wójcik

Na co dzień jestem dziennikarzem Polskiego Radia Rzeszów, m.in. współprowadzę (z Beatą Szczyptą) audycje „Podkarpackie Pozarządowe” dla organizacji pozarządowych i portal www.podkarpackie.pozarządowe.pl. Udział w DAW pokazał mi, w jaki sposób można rozwiązywać problemy w grupie. Dostałem też odpowiedzi, jak skuteczniej pracować z ludźmi.

Warsztat tworzyła i realizowała również **Anna Kordan**.

Scenariusze dramowych warsztatów antydiskryminacyjnych

Zamieszczone poniżej scenariusze dramowych warsztatów antydyskryminacyjnych zostały stworzone przez nauczycielki i nauczycieli w ramach projektu Drama-wa Akademia Antydyskryminacyjna. Każdy scenariusz został skonstruowany według schematu budowy warsztatu dramowego oraz oparty na cyklu Kolba. Pod każdym zamieściliśmy rady auterek oparte na doświadczeniu z realizacji danego scenariusza. Liczymy, że scenariusze staną się inspiracją do pracy Czytelnika lub Czytelniczki. Zachęcamy do ewentualnego modyfikowania treści poniższych narzędzi dramowych, aby najlepiej pasowały one do potrzeb grup, z którymi będziecie pracować.

Grupa docelowa	Tytuł warsztatu	Strona
klasa V i VI szkoły podstawowej	Nikt nie jest samotną wyspą	108
gimnazjum	Andrzejki w lb	112
podstawówka oraz gimnazjum	Wakacyjny obóz w Kotobrzegu	116
gimnazjum	Przedstaw się a powiem Ci, kim jesteś	120
uczniowie i uczennice w wieku ponadgimnazjalnym	Bądź sobą	124

 Tytuł warsztatu:

Nikt nie jest samotną wyspą

Motto zajęć: *Żaden człowiek nie jest samoistną wyspą; każdy stanowi ułamek kontynentu, część lądu.*

John Donne

Adresaci: klasy V-VI szkoły podstawowej, grupa 20-25 osób

Cel: przeciwdziałanie dyskryminacji osób z niepełnosprawnością

Scenariusz ramowy

Nazwa ćwiczenia i jego krótki opis	Czas	Materiały
<p>Ćwiczenia wprowadzające do dramy lub tematu:</p> <ol style="list-style-type: none"> „Ja biegnę, ja zajmę, ja też” Uczniowie i uczennice ustawiają się w kręgu. Połowa uczniów tworzy koło wewnętrzne, pozostali zewnętrzne. Osoby stają naprzeciw siebie w parach. Na hasło przedstawiają pantomimicznie podaną przez osobę prowadzącą sytuację, bez ustalania kto jaką rolę odgrywa. Następnie pokazują sytuacje z użyciem dźwięków, kolejne ze słowami, ostatnie – bez słów. 	10 min	<ol style="list-style-type: none"> Krzeseł (ustawione w kręgu) w liczbie zgodnej z liczbą uczestników. W załączniku nr 1 znajduje się opis sytuacji, które mają odgrywać uczestnicy tego ćwiczenia.
<p>Doświadczenie – poprowadzone techniką stymulatorów</p> <p>Osoba prowadząca odnosi się do cytatu, który jest mottem zajęć. Dyskutuje z uczniami i uczennicami, jak go rozumieją. Następnie zaprasza do poznania historii zamkniętej w plecaku.</p> <p>Rozpoczyna ćwiczenie od słów: „Ta historia nie jest prawdziwa, ale mogłaby wydarzyć się naprawdę. Historia ta zamknięta jest w plecaku”. Zaprasza do jej zgłębienia poprzez obejrzenie rzeczy, jakie nosi główny bohater w plecaku. Uczniowie i uczennice wyciągają poszczególne przedmioty. Każdy obejrzany obiekt kładziemy na płachcie czarnego materiału.</p>	60 min	<p>Plecak z różnymi przedmiotami.</p> <p>Wykaz przedmiotów i opis historii Jacka (do wglądu dla prowadzącego) znajduje się w załączniku nr 2.</p>

<p>Osoba prowadząca zadaje pytania, stymuluje rozmowę, ale nie narzuca swojej wizji historii.</p> <p>Gdy uczniowie i uczennice obejrzą wszystkie przedmioty, osoba prowadząca spisuje na flipcharcie lub tablicy wszystkie postaci występujące w opowieści.</p> <p>Zaprasza uczniów do dobrania się w pary oraz wybrania dwóch z wypisanych postaci, w które się wcielą. Celem rozmowy między nimi będzie dowiedzenie się jak najwięcej o tej historii. Po przeprowadzeniu improwizacji uczniowie i uczennice prezentują fragmenty rozmów na forum.</p> <p>Można zastosować jeszcze którąś z poniższych aktywności:</p> <ol style="list-style-type: none"> gorące krzesło z postacią występującą w historii, zapropionować uczestnikom i uczestniczkom, by nie wychodząc z roli napisali list do Jacka lub Marka. 		
<p>Na zakończenie doświadczenia dzielimy uczniów i uczennice na grupy i zapraszamy do ustawienia fotografii:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. antycypacja – Jak mogłaby wyglądać sytuacja po dwóch miesiącach, żeby wszyscy czuli się dobrze? 2. retrospekcja – Co można było zrobić wcześniej, aby nie doszło do takiej sytuacji? <p>Na kłaśnięcie grupy prezentują fotografię. Prowadzący lub prowadząca i reszta klasy oglądają je i dowiadują się, co się wydarzyło na fotografiach.</p>	25-30 min	Pytania do poszczególnych faz cyklu Kolba znajdują się w załączniku nr 3.
<p>Wyjście z roli – uczestnicy i uczestniczki zmywają z siebie rolę – symbolicznie używając prysznica</p> <p>Refleksja Nauczyciel lub nauczycielka prowadzą omówienie z grupą poprzez zadawanie pytań: Co się zadziało w historii Jacka? Jak Jacek się czuł? Jakie zachowania pomagały mu, a jakie utrudniały funkcjonowanie?</p> <p>Analiza Ze względu na jaką cechę Jacek był dyskryminowany? Co wiecie o osobach z niepełnosprawnością? Kto dyskryminował Jacka? Kto ponosi odpowiedzialność? Jak wam się wydaje, czego potrzebują osoby z niepełnosprawnością? Jakie znamy rodzaje niepełnosprawności?</p> <p>Wdrażanie Z jakimi formami dyskryminacji spotykamy się w szkole? Jak możemy temu przeciwdziałać?</p>		

<p>Podsumowanie Walizka – Co zabieram ze sobą? Na zajęciach czułem ...</p>	<p>10 min</p>	<p>W narysowaną na kartce walizkę (patrz: załącznik nr 3) dzieci wpisują, co im się najbardziej podobało, co je zaskoczyło itp.</p>
---	---------------	---

Rady autorek wynikające z doświadczenia realizacji scenariusza:

- ⊙ warto zadbać o odpowiednią ilość czasu (połączyć dwie lekcje lub rozpocząć pracę dramą np. podczas zielonej szkoły, wycieczki),
- ⊙ sprawdza się różnorodność przedmiotów w stymulatorach.

Załącznik nr 1 – sytuacje do rozgrzewki

Rodzeństwo kłóci się o dostęp do komputera.

Mama każe wyrzucić śmieci, a dziecko chce dokończyć oglądanie programu w TV.

Tata zobaczył naganę w dzienniczku syna.

Córka prosi mamę o pieniądze na kino.

Ekspedientka i klientka dyskutują o nieświeżym towarze.

Uczeń zgłasza nauczycielowi kolejne nieprzygotowanie.

Kolega nie chce pożyczyć zeszytu.

Przepychanek w kolejce w szkolnej stołówce.

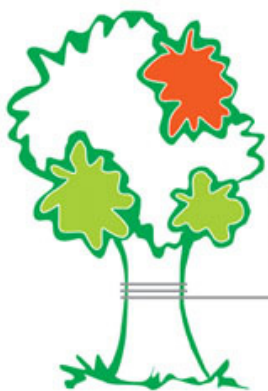
Załącznik nr 2 – stymulator: plecak Jacka

Historia Jacka

Jacek od urodzenia jeździ na wózku inwalidzkim. Jest uczniem czwartej klasy, lubianym przez kolegów. Dobrze się uczy. Ma starszą siostrę Agatę, która go wspiera. Kolega z klasy, Marek, wyprawia swoje 10. urodziny w parku linowym. Zaprasza całą klasę. Wszyscy są podekscytowani. Jubilat jest zaskoczony, że Jacek nie dotarł na imprezę urodzinową. Kilkakrotnie próbuje zadzwonić się do Jacka, jednak bez rezultatu. Ten nie odbiera.

Przedmioty do plecaka:

- ⊙ dzienniczek
- ⊙ czasopismo
- ⊙ zaproszenie na urodziny



Lin Landia

rodzinny park linowy

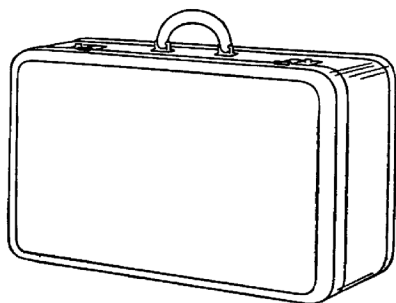
Marek Hajdas zaprasza Jacka Świebodzia na swoje 10 urodziny, które odbędą się 23.03.2015 o godz. 17.00 w Parku Linowym „Lin Landia” przy ul. Jugosłowiańskiej 47.

Proszę zabrać ze sobą wygodny strój.

- ⊙ plan rehabilitacji lub usprawiedliwienie w dzienniczku (nieobecność z powodu zajęć rehabilitacyjnych)
- ⊙ ulotka – sport dla niepełnosprawnych
- ⊙ kartka od siostry *Nie martw się...* (lub inna o pozytywnym przestaniu) lub książka Nicka Vujicica *Bez rąk, bez nóg, bez ograniczeń!* z zakładką, na której jest dedykacja od siostry Agaty
- ⊙ podręcznik do czwartej klasy
- ⊙ telefon – 5 nieodebranych połączeń, smsy.

Załącznik nr 3

Co zabieram ze sobą?



 Tytuł warsztatu:

Andrzejki w I b



Adresaci:

I klasa gimnazjum, grupa 20-25 osób



Cel:

przeciwdziałanie wykluczeniu z powodu niskiego statusu materialnego
budowanie otwartej postawy wobec osób o cechach innych niż większość grupy



Czas:

90 minut

Scenariusz ramowy

Nazwa ćwiczenia i jego krótki opis	Czas	Materiały
Ćwiczenia rozgrzewkowe wprowadzające do dramy lub/i tematu	3 min.	
<p>1. Pomnik emocji – technika stop-klatki Osoba prowadząca zaprasza uczestników i uczestniczki do zastąpienia w pozycji wyrażającej kolejno: radość, smutek, zdziwienie, złość, strach, dumę. Zmiana pozycji odbywa się na kłaśnięcie prowadzącego wraz z wypowiedzeniem nazwy kolejnej emocji.</p>		
<p>2. Fotografia Prowadzący dzieli uczestników na pięcio- lub sześcioposobowe zespoły. Każdy zespół dostaje to samo polecenie, by ustawić fotografię o tytule: w parku, na meczu siatkówki, na dyskotecce, podczas rodzinnego obiadu. Uczestnicy przygotowują swoje role a na kłaśnięcie prowadzącego zastępują w formie fotografii. Na kolejne kłaśnięcie jeden zespół pozostaje nieruchomo, pozostałe podchodzą, odgadują sytuację i analizują obraz. Po kolei każda grupa przedstawia swoją fotografię.</p>	10 min.	

Praca dramą – technika stymulatorów opisana wg metodologii cyklu Kolba

Doświadczenie

1. Zawiązanie tematu

Uczestnicy zajęć siedzą w półkolu. Prowadzący kładzie na środku podniszczony plecak. Zaznacza, że historia, która jest z nim związana, nie jest prawdziwa, ale mogłaby się wydarzyć.

2. Budowanie historii

Prowadzący prosi osoby chętne o wyjmowanie po kolei z plecaka znajdujących się w nim przedmiotów i pokazywanie ich wszystkim wraz z krótkim komentarzem, co to może być. Pozostali uczestnicy mogą dopowiadać swoje przypuszczenia, które będą prowadzić do skonstruowania fabuły.

3. Wyodrębnienie ról

Moderator prosi o wyszczególnienie osób pojawiających się w historii i krótką ich charakteryzację.

4. Eksplorowanie bohaterów

Uczestnicy dobierają się w pary. Improwizują rozmowę pomiędzy dowolnie wybranymi bohaterami, której celem jest zgłębienie odczuć uczestników wydarzeń.

5. Gorące krzesła

Prowadzący zaprasza kolejno – na ustawione na krańcach półkola krzesła – postacie występujące w historii, zaczynając od głównego bohatera, Marcina. Podchodzą jednocześnie wszyscy, którzy wcielili się we wskazaną rolę. Prowadzący zachęca grupę do zadawania pytań zmierzających do uzyskania jak największej ilości informacji. Odpowiadają wszyscy siedzący na gorących krzesłach (jeżeli ktoś nie chce – nie jest zmuszany). Jeżeli nikt nie wybrał którejś z przywołanych ról – tę postać pomijamy (możemy spytać grupę, dlaczego nikt się na tę postać nie zdecydował).

6. Fotografia rozwiązania problemu

Uczestnicy zbierają się w zespołach dobranych podczas rozgrzewki. Każda grupa przygotowuje fotografię o następującej treści: „Od opisywanych wydarzeń minęło sześć miesięcy. W klasie Marcina wszyscy czują się komfortowo”. Każda fotografia jest kolejno omawiana przez pozostałych uczestników według formuły przeciwicznej w rozgrzewce.

50 min. podniszczony plecak,

bardzo skromnie wyposażony piórnik,

zużyty podręcznik do I klasy gimnazjum z pieczętkami biblioteki szkolnej,

dzienniczek ucznia podpisany: „Marcin Chojnicki kl. I b”,

zmięta karteczka z ilustracją symbolizującą andrzejki oraz napisem: „Duży obrus jednorazowy”,

zeszyt od języka polskiego podpisany: „Krzysztof Witkowski kl. I b”, w środku luźna kartka z zapiskami kolegów

7. Wyjście z roli

Uczestnicy wykonują ruchy obrazujące intensywne splukiwanie się pod prysznicem.

8. Refleksje uczestników

Moderator pogłębia doświadczenia uczestników, zadając pytania, które do tej pory nie padły, np.:

- ⊙ Jak się czułaś/czuleś jako: Marcin, Ania, Krzysztof, mama Marcina, wychowawczyni?
- ⊙ Kto mógł ci pomóc?
- ⊙ Dlaczego w taki sposób się zachowałeś/zachowałaś?
- ⊙ Czy Marcin został sprawiedliwie potraktowany?
- ⊙ Kto ponosi odpowiedzialność za zaistniałą sytuację?

Analiza problemu

Prowadzący zadaje pytania wskazujące na analogię przedstawionych wydarzeń do sytuacji doświadczanych w rzeczywistości, np.:

- ⊙ Jak sądzisz, z czego wynika, że niektóre osoby w naszej szkole są traktowane gorzej niż pozostałe?
- ⊙ Czym jest dyskryminacja?

Wdrażanie

Prowadzący zadaje pytania dotyczące możliwości zaangażowania się uczestników warsztatów w działania antydyskryminacyjne, np.:

- ⊙ Co możesz zrobić, żeby koleżanka lub kolega nie czuli się odrzuceni, szykanowani?
- ⊙ Co teraz zmienisz w swoim życiu?

Podsumowanie

Wykonanie w zespołach plakatów niosących komunikaty przeciw dyskryminacji.

Na zakończenie każdy z uczestników wypowiada się krótko, co z dzisiejszych zajęć najbardziej utkwiło mu w pamięci.

22 min.

arkusz brystolu
lub kartka dużego
bloku rysunkowego
dla każdej z grup,

5 min

kolorowe pisaki

Załączniki

- ⊙ dzienniczek – przykładowe wpisy:

W dniu 23.09. odbędzie się klasowa wycieczka integracyjna do stadniny koni w Racocie. W programie: przejażdżka na koniach, zwiedzanie stadniny, posiłek przy ognisku. Proszę o wyrażenie zgody na udział dziecka w wycieczce. Koszt: 50 zł, płatne do dnia 15.09.

Anna Brzezińska

Nie wyrażam zgody na udział syna w wycieczce.

Katarzyna Chojnicka

Proszę o usprawiedliwienie nieobecności syna w szkole w dniu 10.09. Musiał zaopiekować się młodszym rodzeństwem, gdy ja byłam u lekarza.

Katarzyna Chojnicka

W środę 18.09. o godz. 17:00 odbędzie się zebranie rodziców klasy I b.

Anna Brzezińska

Przypominam o uiszczeniu składki na potrzeby klasowe w wysokości 10 zł.

Anna Brzezińska

Proszę o usprawiedliwienie nieobecności syna w szkole w dniach 12 – 14 października z powodów rodzinnych.

Katarzyna Chojnicka

🕒 **kartka z zapiskami kolegów:**

Marcina trzeci dzień nie ma. Pewnie się boi, że go zjedziemy za ten brak obrusa na andrzejki.

I słusznie, nie pierwszy raz nawalił! Przez tego łachmytę paznokieć złamałam, skrobiąc wosk ze stołu.

Co się go czepiacie? Jest fajny kumpel, nie jego wina, że matka nie ma kasy.

Anka, wyluzuj! Zabujałaś się?

Mam mu zanieść dzisiaj zeszyt od polaka, żeby nasz „picuś” nie miał zaległości, to wyniucham sprawę.

🕒 **los andrzejkowy**

🕒 **kartka z napisem „Duży obrus jednorazowy”**

Praca dramą – techniką fotografii – opisana wg metodologii cyklu Kolba

30 min

załącznik nr 1 (opis sytuacji)

Doświadczenie

Wakacyjny obóz

Nauczyciel/nauczycielka dzieli klasę na grupy ok. 5-6 osobowe. Następnie rozdaje każdej z nich opisy sytuacji, które posłużą do przygotowania fotografii¹. Grupy mają czas na przygotowanie. Gdy są już gotowe, osoba prowadząca proponuje, aby wszystkie zespoły na kłaśnięcie (stop-klatkę) równocześnie ustawiły swoje fotografie.

Nauczyciel/nauczycielka pogłębia z klasą problem pokazany na każdej fotografii (prosi, aby pozostałe dwie grupy rozluźniły się i obejrzały fotografię trzeciego zespołu). W tym poszukiwaniu i nazywaniu problemu postępuje się takimi technikami jak:

🕒 **zadawanie pytań bohaterom historii**

Co widzicie? Co się stało? Dlaczego to się wydarzyło? Jak się zachował bohater? Co myśli? Co czuje?

🕒 **śledzenie myśli – chętni uczniowie lub uczennice podchodzą do wybranych postaci na fotografii i przedstawiają jej myśli czy uczucia.**

Na zakończenie osoba prowadząca parafrazuje i nazywa problemy pokazane na każdej z fotografii.

Nauczyciel lub nauczycielka zapraszają każdą z grup do **poszukania idealnego** rozwiązania sytuacji przedstawionych na fotografiach. Grupy naradzają się i prezentują w formie fotografii najlepsze ich zdaniem rozwiązania. Następnie przy wykorzystaniu techniki teatru obrazu próbujemy dociec, co by się mogło zadziać, aby bohaterowie byli szczęśliwi.

Nauczyciel lub nauczycielka pytają klasę: Co widzicie? Co się zmieniło? Czy można jeszcze coś zmienić? Co byłoby potrzebne do zmiany? Następnie proszą uczniów, aby pokazali kolejno w trzech stop-klatkach, jak doszło do zmiany. Na koniec uczniowie tworzą rzeźby przedstawiające życie bohatera danej sytuacji w przyszłości – ćwiczenie zwane antycypacją.

¹ Więcej o technice fotografii w artykule Aleksandry Chodasz na s. 19.

<p>Wyjście z ról Nauczyciel lub nauczycielka zapraszają uczniów i uczennice do wyjścia z ról poprzez ćwiczenie „prysznic” .</p>	5 min	
<p>Omówienie Osoba prowadząca zadaje grupie pytania i moderuje rozmowę:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ Co Wam pozwoliło zbudować daną rolę? ⊙ Co sprawiło wam największy problem a co przyjemność? ⊙ Skąd czerпалиście informacje na temat postaci? ⊙ Kim byli bohaterowie scenek? ⊙ Czym się od siebie różniły a w czym były podobne? ⊙ Co sprawia, że na niektórych ludzi patrzymy podejrzliwie, z niechęcią? 	30 min	
<p>Podsumowanie Nauczyciel lub nauczycielka ustalają z uczniami korzyści bądź zagrożenia wynikające z różnorodności, wyjaśniają pojęcia: uprzedzenie, stereotyp, dyskryminacja.</p> <p>Zastosowanie Osoba prowadząca proponuje uczniom i uczennicom, aby przygotowali całą grupą rzeźbę przedstawiającą idealny obóz międzynarodowy.</p>	10 min	
<p>Zakończenie zajęć Prowadzący lub prowadząca zapraszają uczniów i uczennice, aby jednym słowem nazywali emocje towarzyszące im podczas dzisiejszych zajęć.</p>	10 min	

Załącznik nr 1

Sytuacja 1

Przeczytajcie uważnie opis poniższej sytuacji, a następnie pokażcie w formie fotografii istotę problemu.

Jesteście na wakacyjnym obozie w Kołobrzegu. Każdego wieczoru organizatorzy przygotowują dla uczestników różne atrakcje. Młodzi najbardziej lubi śpiewać, dlatego odbywają się konkursy karaoke. Już trzeci raz z rzędu nikt nie chce wybrać do drużyny Wojtka, który jeździ na wózku inwalidzkim. Podczas zabawy chłopak najczęściej siedzi z boku. Bardzo uważnie słucha piosenek i nuci coś pod nosem. Wystukuje także rytm słyszanych melodii na poręczny wózek. Wychowawca grupy ma talent i często śpiewa piosenki z drużyną.

Sytuacja 2

Przeczytajcie uważnie opis poniższej sytuacji, a następnie pokażcie w formie fotografii istotę problemu.

Jesteście na wakacyjnym obozie w Kołobrzegu. Jedna z uczestniczek, Kasia, jest na obozie pierwszy raz. Nikt nie wie, że wakacje zasponsorowała jej Fundacja Wspierająca Uzdolnione Dzieci. Dziewczyna bardzo się cieszyła, że w końcu zobaczy morze. Obiecała młodszym siostróm, że przywiezie im kilka muszelek i wiele ciekawych wspomnień. Cała rodzina stanęła na wysokości zadania: mama przerobiła swoją sukienkę na nową, dziadek uszył jej torebkę, a ciocia kupiła pachnące mydło w płynie. Okazało się, że w namiocie mieszkać będzie z Sylwią i Dorotą – to dwie najlepsze przyjaciółki, które prowadzą blog dotyczący mody. Obie przywiozły po dwie walizki ubrań. Kasia niechcący podsłuchiwała rozmowę współlokatorek, które skarżyły się innym koleżankom, że muszą spać z takim Kopciuchem.

Sytuacja 3

Przeczytajcie uważnie opis poniższej sytuacji, a następnie pokażcie w formie fotografii istotę problemu.

Jesteście na wakacyjnym obozie w Kołobrzegu. Wśród Was jest Krystian, chłopiec mieszkający w Polsce dopiero od trzech lat. Przyjechał z rodzicami z Kazachstanu. Jeszcze nie zdążył się pozbyć akcentu, czasami trudno mu znaleźć jakieś polskie słowa. Przed wyjazdem, jak na złość, zepsuł mu się telefon. Ojciec obiecał nowy aparat, ale dopiero po przyjeździe. Czwartego dnia obozu okazało się, że Tomkowi zginęła nowa komórka. Poprosił kolegów z namiotu, aby pomogli mu poszukać zguby. Jeden z nich, Krzysztof, niby w żartach zaproponował, że powinni zacząć szukać telefonu w namiocie Krystiana.

Rady z doświadczenia realizacji scenariusza przez autorki:

- 1. Przed zajęciami należy odpowiednio przygotować salę, w której odbywać się będą zajęcia, tak, aby uczniowie mogli się swobodnie poruszać, a ławki i krzesła nie utrudniały międzyludzkich kontaktów i ćwiczeń dramowych. Otwarta przestrzeń bez typowych szkolnych atrybutów zmienia nastawienie ucznia, pobudza jego ciekawość, a przede wszystkim rozbija sztywne i szkolne schematy myślenia.**
- 2. Ponieważ podczas zajęć poruszamy drażliwe tematy i nie zawsze wiemy, jakie poglądy mają nasi uczniowie, warto zastanowić się, jak zareagujemy, gdy pojawią się bardzo radykalne poglądy czy zachowania. Pracujemy „na procesie”, więc jeśli ktoś rozpoczyna swoją przygodę z dramą i trudnym problemem, wartoprowadzić zajęcia w dwójkę.**

Autorka:

Wioletta Książek

 Tytuł warsztatu:

Przedstaw się a powiem Ci, kim jesteś



Adresaci:

uczniowie gimnazjum



Cel:

uświadomienie uczniom roli osób, które są świadkami dyskryminacji
przypomnienie, że każdy człowiek ma takie same prawa



Czas:

90 minut

Scenariusz ramowy

Nazwa ćwiczenia i jego krótki opis	Czas	Materiały
Zapoznanie z celem i czasem zajęć	5 min.	
Ćwiczenia rozgrzewające wprowadzające do dramy i/lub tematu <ul style="list-style-type: none">⦿ Krótkie improwizacje w parach (proponujcie sytuacji:<ul style="list-style-type: none">a. idziesz z psem i ktoś mówi, że to jego zwierzę,b. rozmowa teściowej z synową,c. rozmowa męża z żoną w sklepie.Następnie proponujesz uczniom, aby przedstawili te same sytuacje inaczej np. jeśli kłóciłaś się o psa, to teraz rozwiąż problem pokojowo.⦿ Konferencja „Pla pla pla” (Para ustala temat rozmowy np. reforma programowa w szkole, wydawanie książek glinianych itp. Jedna osoba jest ekspertem, jedna tłumaczem. Ekspert postępuje się językiem pla pla pla, zaś tłumacz tłumaczy. Obie osoby powinny współgrać, tzn. ekspert dostosować mimikę, gestykulację, sposób mówienia do tłumacza i na odwrót).⦿ W sali na ścianach rozwieszono są fotografie ludzi np. z różnych państw albo wyrażających odmienne emocje: smutnych, uśmiechniętych, zamyślonych (załącznik).	10 min.	fotografie

Osoba prowadząca zaprasza uczniów i uczennice, aby wybrali osobę, którą chcieliby poznać, która im się spodobała lub zainspirowała ich i ustawili się obok zdjęcia. Potem chętni wypowiadają się, dlaczego taką a nie inną osobę wybrali.

Praca dramą – techniką fotografii z elementami Teatru Forum – opisana metodologią cyklu Kolba

30 min.

Doświadczenie

Uczniowie i uczennice zostają podzieleni w pięcio- i sześciuosobowe zespoły. Otrzymują opis sytuacji i ich zadaniem jest przygotowanie fotografii prezentującej kluczowy moment tej historii.

Opis sytuacji:

Janek pół roku temu przeprowadził się ze wsi do miasta, w związku z tym musiał zmienić szkołę. W klasie I a nie jest dobrze traktowany, często koledzy i koleżanki mu dokuczają. Najwięcej problemów Jankowi sprawiają Adam i Marek. Śmieją się z jego sposobu mówienia, ubioru, a poza tym czują, że przez niego tracą dawnych kumpli. Nowy bowiem dobrze dogaduje się z Leszkiem. Ten, im dłużej zna Janka, tym bardziej go lubi. Mają wiele wspólnych zainteresowań (komputer, motocykle). Pewnego dnia Adam i Marek na informatyce przez przypadek usuwają bardzo ważne materiały na konkurs z komputera nauczyciela. Boją się przyznać, gdyż i tak mają przechłapano w szkole i postanawiają winę obarczyć Janka. Świadkiem sytuacji był Leszek, którego chłopcy szantażują, że nie może wyjawiać prawdy. Chłopak nie chce przeciwstawić się starym kuplom, ale z drugiej strony żal mu nowego kolegi.

Uczniowie prezentują sytuację. Wpierw wszyscy w zatrzymanej fotografii. Osoba prowadząca przygląda się i wybiera do pracy fotografię, którą może uruchomić – w której nie jest pokazywana przemoc. Głównym bohaterem jest Leszek. To on ma dylemat i ma podjąć właściwą decyzję, zareagować na dyskryminację. Jeśli w klasie zauważasz jakąś reakcję, pytasz:

Chcesz zmienić Leszka? Czy chcesz się wypowiedzieć w imieniu Leszka? Czy inaczej poradziłbyś sobie w tej sytuacji? Co może zrobić Leszek, aby historia inaczej się potoczyła? (przykładowe pytania)

Chętne osoby wchodzi w rolę Leszka i próbują wcielić swoje pomysły w życie. Osoba biorąca rolę Leszka przejmując od głównego bohatera przedmiot dla niego charakterystyczny. Reszta klasy przygląda się.

<p>Refleksja</p> <p>Dyskusja na temat obejrzanej historii (przykładowe pytania):</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ Jakie problemy zostały poruszone? ⊙ Jak czuł się Janek? ⊙ Jak czuł się Leszek? ⊙ Dlaczego tak się dzieje? ⊙ Co może zrobić osoba, która jest świadkiem dyskryminacji w szkole? <p>Zebrać odpowiedzi poprzez dyskusje, ewentualnie uzupełnić o swój komentarz – warto, by uczestnicy i uczestniczki otrzymali jasny przekaz o roli świadka i o tym, że warto reagować.</p>	15 min.	
<p>Podsumowanie</p> <p>Dyskusja prowadzi do rozmowy na temat stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji (mini wykład) oraz reagowania na dyskryminację. Tu można zdefiniować stereotypy, uprzedzenia i dyskryminację, porozmawiać o sytuacjach, w których można się przeciwstawić dyskryminacji i o tym, kto co może zrobić.</p> <p>Na koniec uczniowie przygotowują plakaty (może to być kolaż, dlatego dobrze mieć przygotowane gazety) pokazujące, co robić, kiedy się widzi sytuację lub słyszy o sytuacji, która jest dyskryminacją.</p> <p>Mini wykład :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⊙ stereotypy– rozpowszechnione w danej grupie opinii, schematy, przekonania, których obiektami są inne grupy społeczne ⊙ uprzedzenia – negatywna postawa wobec zdefiniowanej społecznie grupy oparta na emocjach ⊙ dyskryminacja – niewłaściwe, wybiórcze, krzywdzące i niesprawiedliwe traktowanie 	20 min.	kolorowe czasopisma, duży karton
<p>Podsumowanie zajęć</p> <p>Na zakończenie przedstawiamy osoby, które pokazaliśmy wcześniej na fotografiach. Poprzedzamy to rozmową, np.:</p> <p><i>Pamiętacie, które zdjęcia wybraliście? Przedstawię teraz te osoby. Zastanówcie się, jaki związek mają te postacie z postacią bohatera historii – Janka.</i></p>	10 min	

1. Bil Gates – amerykański przedsiębiorca, prezes Mikrosoftu, miliarder;
2. Brigitte Bardot – francuska aktorka filmowa, zagrała w wielu filmach;
3. Patrycja Jasińska – studentka medycyny, uwielbia książki fantasy;
4. Anna Jurek – uczennica I klasy, lubi zabawy na podwórku, uwielbia śpiewać;
5. Idris Elba – brytyjski aktor filmowy, zdobywca wielu nagród filmowych;
6. Kazuyoshi Miura – japoński piłkarz grający na pozycji napastnika, zdobył 55 goli, jest pierwszym Japończykiem, który zdobył tytuł Azjatyckiego Piłkarza Roku w 1993 roku;
7. Kelly Knox – modelka, zwyciężczyni programu Britain's Missing Top Model,
8. Liu Wei – chiński pianista, wygrał chińską edycję "Mam talent";
9. Marcin Zaród – nauczyciel roku 2013, uczy języka angielskiego w Tarnowie;
10. Joanne Rowling – autorka „Harrego Pottera”, przechodziła depresję, ale udało jej się wyjść z choroby;
11. Joanna Raczek – w wypadku uszkodziła kręgosłup; pisze książki, kończy studia;
12. Ted Bundy – amerykański morderca.

Rady z doświadczenia prowadzenia warsztatu przez autorkę:

- ⦿ warto pamiętać, żeby ćwiczenia rozgrzewające dostosować do grupy;
- ⦿ jeśli grupa jest rozbawiona, to zastosować zabawy wyciszające, jeśli apatyczna – rozgrzewające;
- ⦿ na początku wchodzenia w rolę głównego bohatera, może towarzyszyć uczniom i uczennicom śmiech – warto go przeczekać.

Autorki:

**Agnieszka Werner, Joanna Felke, Anna Dymel,
Iwona Smyk, Mariola Skoczylas**

Tytuł warsztatu:

Bądź sobą



Adresaci:

młodzież w wieku 16-19 lat, grupa około 30 osób



Cel:

zwiększenie akceptacji osób bez względu na wygląd
poznanie przyczyny dyskryminacji ze względu na homofobię
poznanie definicji dyskryminacji

Scenariusz ramowy

Nazwa ćwiczenia i jego krótki opis	Czas	Materiały
Zapoznanie z tematem i celami zajęć Osoba prowadząca przedstawia uczestnikom i uczestniczkom temat i cele warsztatu. Mówi też o zasadach obowiązujących podczas tych zajęć.	2 min.	
Ćwiczenia wprowadzające do dramy, tzw. rozgrzewka a. ćwiczenie „muzyka ciała” Uczniowie i uczennice chodzą po sali i wydobywają różne rytmy oraz dźwięki przy użyciu rąk i nóg. Następnie dodajemy muzykę wykonywaną językiem. b. Uczniowie i uczennice zostają podzieleni na 5 grup. W nich przygotowują 30-sekundowy utwór muzyczny. Zespoły prezentują po kolei melodie, które wymyśliły. Następnie każda z grup przygotowuje obraz lub scenę przedstawiającą występ zespołu i po kolei prezentują je pozostałym grupom. c. ćwiczenie „kolory muzyki” Każda osoba zastanawia się, z jakim kolorem kojarzy jej się muzyka. Wybiera w wybranym kolorze kartkę i nakleja ją na dużym arkuszu papieru. Komentarz: Muzyka różnym osobom kojarzy się z innymi kolorami. Przykładowe pytanie do dyskusji z uczniami: Dlaczego są różnice w odbieraniu muzyki, o czym to nam mówi?	13 min.	kolorowe karteczki lub papier, duże arkusze papieru, taśma samoprzylepna

Praca dramą – technika stymulatorów opisana według metodologii cyklu Kolba

Doświadczenie

1. Wprowadzenie

Osoby uczestniczące siedzą w kręgu, a prowadząca lub prowadzący informuje o tym, że ta historia nie jest prawdziwa, ale mogłaby się wydarzyć.

2. Prezentacja przedmiotów – stymulatorów, które znajdują się w plecaku

Chętne osoby pojedynczo wyjmują z plecaka po jednym przedmiocie i opisują, co to jest. Odkładają przedmiot na jednolity materiał. Przeglądając kolejne obiekty, uczniowie i uczennice zastanawiają się, kto może być ich właścicielem i snują przypuszczenia, co mogło się wydarzyć w życiu głównego bohatera lub bohaterki. Osoba prowadząca dopytuje o powiązania poznanych już przedmiotów, ale nie sugeruje, nie podpowiada. Ten etap nauczyciel lub nauczycielka kończą, wypisując wspólnie z uczniami i uczennicami wszystkie osoby, które pojawiły się w historii Tomka.

3. Rozmowy w parach

Uczestnicy i uczestniczki w dwójkach rozmawiają o wydarzeniach, jakich mógł być uczestnikiem główny bohater. Każda osoba z pary wybiera bohatera lub bohaterkę historii, wciela się w rolę i improwizuje prawdopodobne rozmowy między bohaterami i bohaterkami. W ten sposób odkrywa bieg wydarzeń i motywacje postaci.

Propozycja: dajemy polecenie, że jedna osoba w parze jest głównym bohaterem, czyli Tomkiem, a druga postać jest do wyboru.

Następnie odbywa się prezentacja improwizacji poprzez odegranie scenek lub opowiedzenie o tym, co osoby odkryły podczas improwizacji.

4. Praca nad rozwiązaniem problemu

Uczniowie i uczennice zostają podzieleni na pięcioosobowe grupy i w nich przygotowują scenki, aby pokazać idealne rozwiązania i pomóc głównemu bohaterowi historii. Następuje prezentacja wszystkich scenek.

5. Wyjście z ról

Każda osoba ma za zadanie „strząsnąć z siebie” odgrywaną postać poprzez potrząsanie rękami, ramionami i stopami.

Omówienie

Przykładowe pytania:

Co tutaj się wydarzyło?

Jak czuł się Tomek w swojej klasie?

Czego doświadczyli bohaterowie i bohaterki?

Co mógł zrobić Tomek?

Co mogli zrobić koledzy i/lub koleżanki?

Kto jeszcze mógłby pomóc osobie, która ma podobne problemy jak Tomek?

Dlaczego osoby, które ubierają się inaczej, są traktowane gorzej od innych?

Jak nazywa się taka sytuacja, takie postępowanie? (Tu nauczyciel lub nauczycielka wprowadzają pojęcie dyskryminacji).

Czy w naszej kulturze wszyscy ubierają się tak samo?

Co to jest homofobia? (Nauczyciel lub nauczycielka wprowadzają pojęcie homofobii)

Od czego zależy zaistnienie dyskryminacji?

Czy znacie inne przykłady dyskryminacji?

Co należy zrobić, by takie zjawiska nie miały miejsca?

Podczas omówienia: definicja „dyskryminacja”, „homofobia”, podanie antydyskryminacyjnych przepisów prawnych .

Cwiczenia kończące:

Omówienie w trójkach

Uczestnicy i uczestniczki zostają podzieleni na grupy trzyosobowe, w których dyskutują na zadany temat: Co pomaga mi w byciu sobą? Co mogę zrobić, by pomóc innym być sobą?

Osoba prowadząca proponuje, by zastanowić się nad tym w odniesieniu do roli świadka sytuacji podobnych do odkrywanej wcześniej przez uczniów i uczennice historii.

Propozycje wypisywane są na dużym arkuszu papieru.

Załącznik 1 – zestaw przedmiotów

Instrukcja dla osoby prowadzącej: bohaterem tej historii jest chłopiec odrzucony przez rówieśników z powodu swojego wyglądu oraz stroju. Tomek ma zainteresowania muzyczne. Wspiera go grupa koleżanek z klasy. Poniższy zestaw przedmiotów pozwala grupie odkryć historię Tomka.

przedmiot	opis	Jakich bohaterów wprowadza?	Jaką wprowadza informację?	Kto przynosi/organizuje?
dypłom	dypłom od dziewcząt z klasy dla najsympatyczniejszego kolegi	Zuzia, Renia	data, klasa III a Tomek jest lubiany, co może budzić zazdrość innych chłopców.	koleżanki z klasy
kartka z ocenami za pierwszy semestr	kartka z dobrymi ocenami semestralnymi (z muzyki ocena celująca)	wychowawczyni klasy, p. Aleksandra Ogórek	Tomek jest dobrym i obowiązkowym uczniem, lubi muzykę.	wychowawczyni
liścik (krążący po klasie)	korrespondencja na karteczce z wpisem: „Mam dość! Chyba się przeniosę. Nie przejmuj się. Olej ich. My pogadamy z wychową”	Tomek, koleżanki z klasy	Ktoś w klasie dokucza Tomkowi. Dziewczyny go wspierają.	Tomek, koleżanki z klasy
wydruk z facebooka	ogłoszenie o poszukiwaniu gitarzysty, posty i komentarze	koledzy z klasy: Bartek, Krzysiek	Chłopcy z klasy nie chcą Bartka w zespole, bo wygląda, ich zdaniem, jak gej.	Bartek, Krzysiek, Zuzia
kostka do gitary lub struny do gitary	kostka plastikowa do grania na gitarze		Tomek gra na gitarze.	Tomek
pendrive	pendrive 8 GB	ulubiona muzyka Tomka	Tomek kocha muzykę rockową.	Tomek
wydruki piosenek z chwytami do gry na gitarze	<i>Take me to church</i> – Hozier <i>Imagine Dragons</i> – Radioactive		ulubione piosenki	Tomek

telefon	sms-y od nauczycielki, Tomka, Zuzi, Reni	pani Joanna Bojko, Zuzia Renia	Pani od muzyki przypomina Tomkowi o castingu w Domu Kultury ul. Krańcowa „Młode talenty” o godz. 17.00, 23 kwietnia 2015 r.. sms od Zuzi: „Tomek jutro o 16.00 w Plazie ;-)” sms od Reni: „Daj spokój, nie przejmuj się, jutro się widzimy” sms od Tomka do Reni: „Łatwo ci gadać”	Tomek, nauczycielka muzyki pani Joanna Bojko Zuzia Renia Tomek
---------	--	--------------------------------	---	--

Bibliografia:

Sara Clifford, Anna Hermann, *Teatr przebudzenia. Drama*, Wydawnictwo Cyklady 2004.

Rady z doświadczenia prowadzenia warsztatu przez autorki:

- ⦿ warto zadbać o spójność dat w stymulatorach, w szczególności w smsach;
- ⦿ tematyka homofobii budzi wiele emocji u uczniów i uczennic. Zachęcam do wysłuchania zdania każdej z osób. Nie oceniania go, lecz próby zrozumienia z czego wynika taka opinia u danej osoby oraz co byłoby jej potrzebne, żeby stała się bardziej otwarta, tolerancyjna.

Zespół merytoryczny publikacji:

Agnieszka Buśk



Trenerka dramy, realizatorka projektów obywatelskich i antydyskryminacyjnych. Wiceprezeska Zarządu Stowarzyszenia Praktyków Dramy STOP-KLATKA, absolwentka pedagogiki resocjalizacyjnej. Od 2007 r. realizuje warsztaty rozwoju kompetencji społecznych oparte na metodzie dramy stosowanej. Prowadzi szkolenia i konsultacje z zakresu dramy dla osób pracujących z grupami.

W projekcie *Dramowa Akademia* Antydyskryminacyjna pełni funkcję trenerki dramy, a w *Dramowej Akademii Wolontariackiej* – trenerki i tutorki.

Drama dla mnie to zaproszenie ludzi do wykreowanego przez siebie świata fikcji. Doświadczenie i przeżywanie, obserwowanie i refleksje.

Różnorodność daje nieskończone możliwości wzajemnego inspirowania się i twórczej współpracy.

Budowanie społeczeństwa obywatelskiego jest ważne ze względu na zanikające z powodu nowych technologii więzi międzyludzkie i poczucie wspólnotowości.

Aleksandra Chodasz



Trenerka certyfikowana przez PTP i STOP, superwizorka dramy, absolwentka rocznego kursu dramy na Uniwersytecie w Exeter i wielu specjalistycznych szkoleń, w tym z Teatru Forum. Prezeska i działaczka Fundacji Rozwoju „Dobre Życie”, ekspertka w Stowarzyszeniu Praktyków Dramy STOP-KLATKA. Od 13 lat tworzy, konsultuje i realizuje warsztaty i projekty społeczne i biznesowe oraz uczy dramy.

Drama dla mnie to jedna z metod angażowania i otwierania ludzi na siebie, innych i nowe rozwiązania.

Różnorodność daje szansę na ciekawszą i bardziej efektywną pracę i życie.

Budowanie społeczeństwa obywatelskiego to w moim życiu codzienna współpraca z młodzieżą i seniorami, szkołami, instytucjami kultury i samorządem przy realizacji twórczych inicjatyw lokalnych i debat z mieszkańcami.

Dominika Cieślukowska



Trenerka umiejętności miękkich z obszaru międzykulturowości i antydyskryminacji. Na co dzień prowadzi szkolenia i warsztaty dla różnorodnych grup, tworzy programy innowacyjnych przedsięwzięć edukacyjnych, m. in. gry edukacyjne. Doświadczenia pracy z grupami przekłada nie tylko na scenariusze zajęć, ale także artykuły tematyczne. Od 2003 roku przeprowadziła ponad 5000 godzin szkoleniowych dla osób

pracujących w sektorze administracji państwowej, biznesu, organizacji pozarządowych i środowiska akademickiego.

W projekcie *Dramowa Akademia Antydyskryminacyjna* pełni rolę superwizorki i trenerki antydyskryminacyjnej.

Drama dla mnie to ciekawa droga do empatii i zrozumienia drugiego człowieka.

Różnorodność daje nieskończoną liczbę scenariuszy codzienności i nieograniczoną wieloznaczność.

Budowanie społeczeństwa obywatelskiego pozwala ufać, że ludzie wezmą los w swoje ręce, będą wspólnie budować otaczającą rzeczywistość i za nią odpowiadać.

Anna Cieśluk



Na co dzień pracuje jako trener i coach. Specjalizuje się w projektach dotyczących rozwijania umiejętności managerskich, kompetencji coachingowych, społecznych i potencjału osobistego. Współpracuje z organizacjami pozarządowymi, instytucjami i korporacjami.

Przeprowadziła ponad 7000 godzin szkoleń i ponad 600 coachingów.

W projekcie *Dramowa Akademia Wolontariacka* pełni rolę trenerki i tutorki.

Drama dla mnie to narzędzie rozwojowe, które porusza wielopoziomowo i daje realne doświadczenie uczestnikom.

Różnorodność daje możliwość rozwoju, wychodzenia ze schematów, poszerzania perspektyw.

Budowanie społeczeństwa obywatelskiego daje ludziom poczucie wpływu i napętnia ich odwagą, by sięgać odpowiedzialnie i samodzielnie po to, o czym marzą.

Katarzyna Dzięciołowska



Trenerka i koordynatorka działań obywatelskich, nauczycielka, historyczka oraz instruktorka harcerska. W swojej karierze zawodowej współpracowała z różnymi instytucjami, przede wszystkim organizacjami pozarządowymi, w obszarze edukacji obywatelskiej i kulturalnej.

Drama dla mnie daje możliwość zrozumienia siebie i innych.

Różnorodność daje możliwość znalezienia różnych rozwiązań.

Budowanie społeczeństwa obywatelskiego pozwoli nam żyć w bardziej zgodnym i wrażliwym świecie!

Marta Hamerszmit



Innowatorka społeczna, koordynatorka programów, trenerka dramy, socjolożka. Tworzyła i prowadziła liczne programy dotyczące współpracy międzypokoleniowej oraz rozwoju osobistego i zawodowego. Z ramienia Zarządu Stowarzyszenia koordynuje działania informacyjne i promocyjne STOP-KLATKI oraz monitoruje pracę koordynatorów projektów.

W projekcie Dramowa Akademia Wolontariacka pełni funkcję koordynatorki ds. wolontariatu.

Drama dla mnie jest za każdym razem poruszającym przeżyciem i odkryciem.

Różnorodność daje szerszą perspektywę.

Budowanie społeczeństwa obywatelskiego jest szkołą wychodzenia z bierności i szansą, by każdy mógł wziąć odpowiedzialność za siebie i swoje otoczenie.

Martyna Markiewicz



Pracuje z aktywistami i aktywistkami, edukatorkami i edukatorami, nauczycielami i nauczycielkami w obszarze praw człowieka. Tworzy i realizuje różne projekty edukacyjne, w szczególności dotyczące zagadnień edukacji globalnej, praw człowieka i przeciwdziałania dyskryminacji. Od 10 lat pracuje z grupami, prowadząc warsztaty na różne tematy; wykorzystuje do tego również dramę. Szczególnie bliski jest jej

Augusto Boal i różne aspekty Teatru Uciśnionych.

W projekcie *Dramowa Akademia Antydyskryminacyjna*, którego jest inicjatorką, pełni rolę trenerki antydyskryminacyjnej.

Drama dla mnie jest bardzo efektywną i poruszającą metodą do pracy ze społecznościami.

Różnorodność daje każdej osobie możliwość funkcjonowania z poszanowaniem jej godności.

Budowanie społeczeństwa obywatelskiego jest konieczne, by można było wprowadzać trwałe zmiany społeczne.

Beata Rainko



Koordynatorka projektów rozwijających kapitał społeczny i trenerka dramy, prowadząca głównie warsztaty dotyczące rozwoju kompetencji obywatelskich. Ponad rok temu wkroczyła na ścieżkę zawodową związaną z NGO i dramą. Prowadziła warsztaty jako uczestniczka *Dramowej Akademii Wolontariackiej*, *Klubu Praktyka Dramy* i wolontariatu długoterminowego w *Stowarzyszeniu Praktyków Dramy STOP-KLATKA*.

W projekcie *Dramowa Akademia Wolontariacka* pełni funkcję koordynatorki działań w Warszawie.

Drama dla mnie to narzędzie pracy z grupą, które bardzo cenię za możliwości, jakie stwarza: wydobywanie potencjału, rozwój kreatywności, próbowanie nowych sposobów reakcji i zachowań w bezpiecznych warunkach.

Różnorodność daje możliwość spojrzenia na otaczającą rzeczywistość z nowych stron, dostrzeżenia innych barw, ścieżek.

Budowanie społeczeństwa obywatelskiego to ważny cel, który warto realizować.

Olga Stobiecka-Rozmiarek



Trenerka edukacji międzykulturowej, trenerka dramy, edukatorka antydyskryminacyjna, animatorka młodzieży, moderatorka. Od 10 lat pracuje na styku edukacji formalnej i pozaformalnej, współpracuje z NGO i szkołami. Inicjuje i koordynuje projekty lokalne oraz międzynarodowe dla młodzieży i z młodzieżą. Fascynuje ją metodologia Teatru Uciśnionych, jako tzw. joker tworzy spektakle Teatru Forum z nastolatkami.

W projekcie *Dramowa Akademia Antydyskryminacyjna* pełni rolę trenerki antydyskryminacyjnej, koordynowała działania projektowe realizowane w Poznaniu.

Drama dla mnie to podróż z innymi w głąb siebie, możliwość poznania i zrozumienia innej perspektywy, wcielenia się w rolę, zabawa, przeżywanie, uczenie.

Różnorodność daje możliwość poznania, rozwoju, szukania rozwiązań i tworzenia barwnej rzeczywistości.

Budowanie społeczeństwa obywatelskiego jest ważne, bo pozwala tworzyć wspólnotę ludzi, daje przestrzeń do zaangażowania i współdziałania, bez których nie będzie wyrównywania szans, zmiany i rozwoju.

Dominika Tokarczyk



Koordynatorka i ewaluatorka projektów społecznych, prowadzi warsztaty edukacyjne dla młodzieży ze szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych z zakresu profilaktyki i rynku pracy, zajmuje się także promocją. Z wykształcenia socjolog. Interesuje ją człowiek – jego motywacje i potencjał – oraz muzyka i jej wpływ na kształtowanie społeczeństwa.

W projekcie *Dramowa Akademia Antydyskryminacyjna* pełni funkcję specjalistki ds. promocji, a w *Dramowej Akademii Wolontariackiej* – asystentki koordynatorki.

Drama dla mnie to odkrywanie siebie i innych. To metoda, która pozwala przeniknąć przez wiele struktur i przetępać tkwiące w nas blokady.

Różnorodność daje możliwość spojrzenia na świat z różnych perspektyw. Dzięki niej głębiej zaglądamy we własną kulturę, poglądy i wciąż jesteśmy ciekawi otaczającego nas świata.

Budowanie społeczeństwa obywatelskiego to podstawa rozwoju ludzi i pobudzenia ich do aktywności.

Małgorzata Winiarek-Kotucka



Superwizorka i trenerka dramy, prezeska Stowarzyszenia Praktyków Dramy STOP-KLATKA, z wykształcenia psycholożka. Od 9 lat pracuje z różnymi grupami metodami dramy stosowanej i teatru interaktywnego. Pasjonuje ją odkrywanie potencjału drzemiącego w różnorodności ludzi i świata.

Jest redaktorką merytoryczną publikacji. W projekcie *Dramowa Akademia Antydyskryminacyjna* pełni rolę trenerki dramy, a w *Dramowej Akademii Wolontariackiej* – koordynatorki i tutorki. Jest również inicjatorką obu projektów.

Drama dla mnie jest skutecznym narzędziem rozwoju osób, grup i społeczności.

Różnorodność daje szczęście i ciekawość w świecie.

Budowanie społeczeństwa obywatelskiego to wyzwanie dla współczesnego świata.

Stowarzyszenie Praktyków Dramy STOP-KLATKA

Misją Stowarzyszenia Praktyków Dramy STOP-KLATKA jest tworzenie przestrzeni do dialogu i pozytywnej zmiany społecznej poprzez wykorzystywanie i uczenie metody dramy stosowanej. Siłą Stowarzyszenia są ludzie, którzy łączą kompetencje w wielu obszarach tematycznych z wiedzą o dramie i pracy z grupami. Wykorzystujemy dramę w takich dziedzinach jak edukacja, profilaktyka, rozwój kompetencji społecznych i obywatelskich, przeciwdziałanie dyskryminacji i budowanie kapitału społecznego. Od 2002 roku zrealizowaliśmy 84 projekty dramowe, docierając do ponad 27 tysięcy osób.

Zajmujemy się również popularyzowaniem, promowaniem i nauczaniem metody dramy stosowanej. Przeprowadziliśmy szkolenia z pracy dramą dla ponad 3000 osób. Prowadzimy Szkołę Dramy Stosowanej, zorganizowaliśmy cztery międzynarodowe konferencje dramowe, wydaliśmy trzy publikacje o wykorzystaniu dramy we wprowadzaniu zmiany społecznej, prowadzimy certyfikację trenerów i superwizorów dramy.

Więcej o naszych działaniach: www.stop-klatka.org.pl



Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu Dramowa Akademia Antydyskryminacyjna i Dramowi Obywatele realizowanych w ramach programu Obywatele dla Demokracji, finansowanego z Funduszy EOG i Gminy Lublin oraz projektu Dramowa Akademia Wolontariacka dofinansowanego ze środków Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich oraz ze środków m.st. Warszawy w ramach projektu Wolontariat w STOP-KLATCE.

