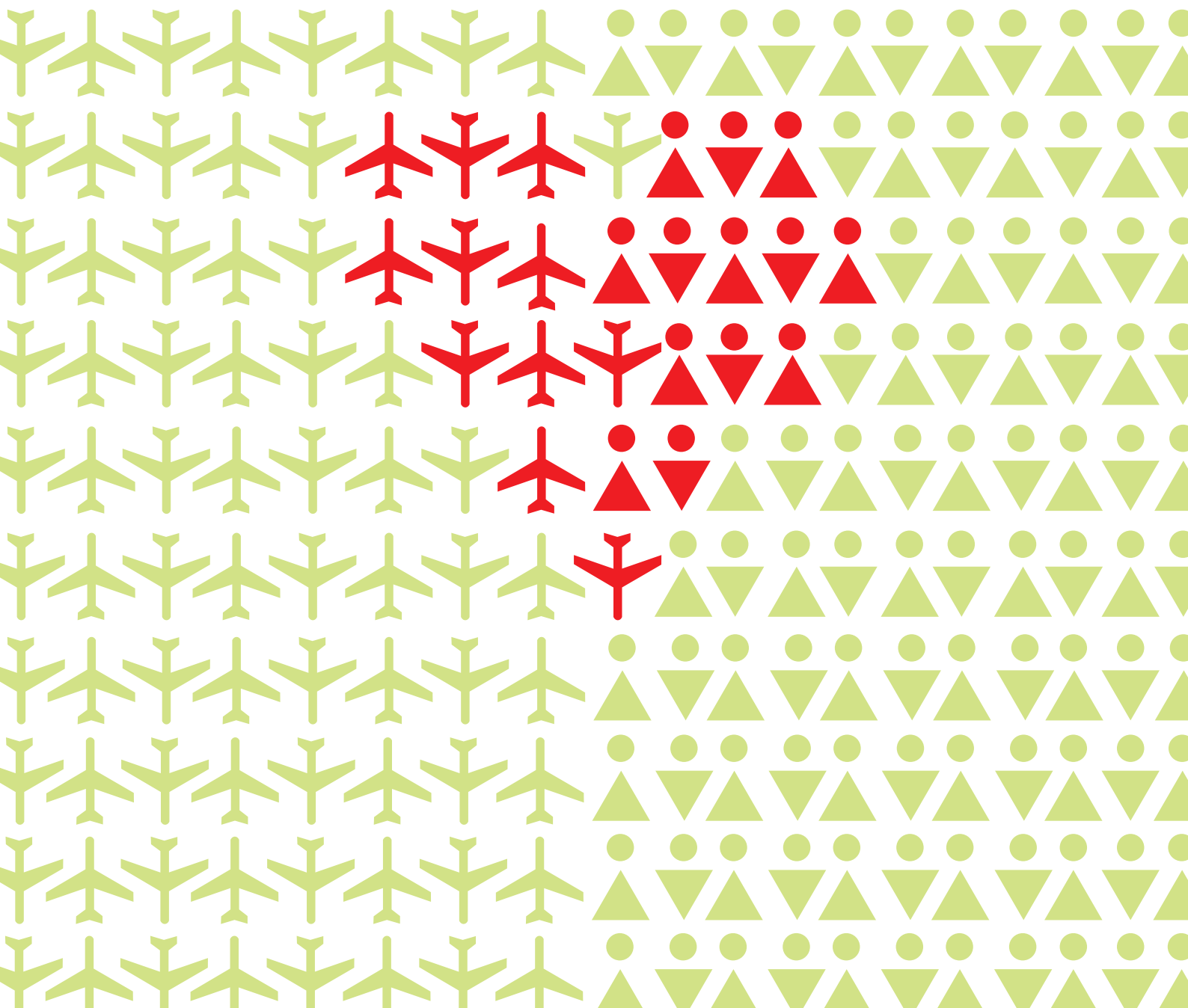
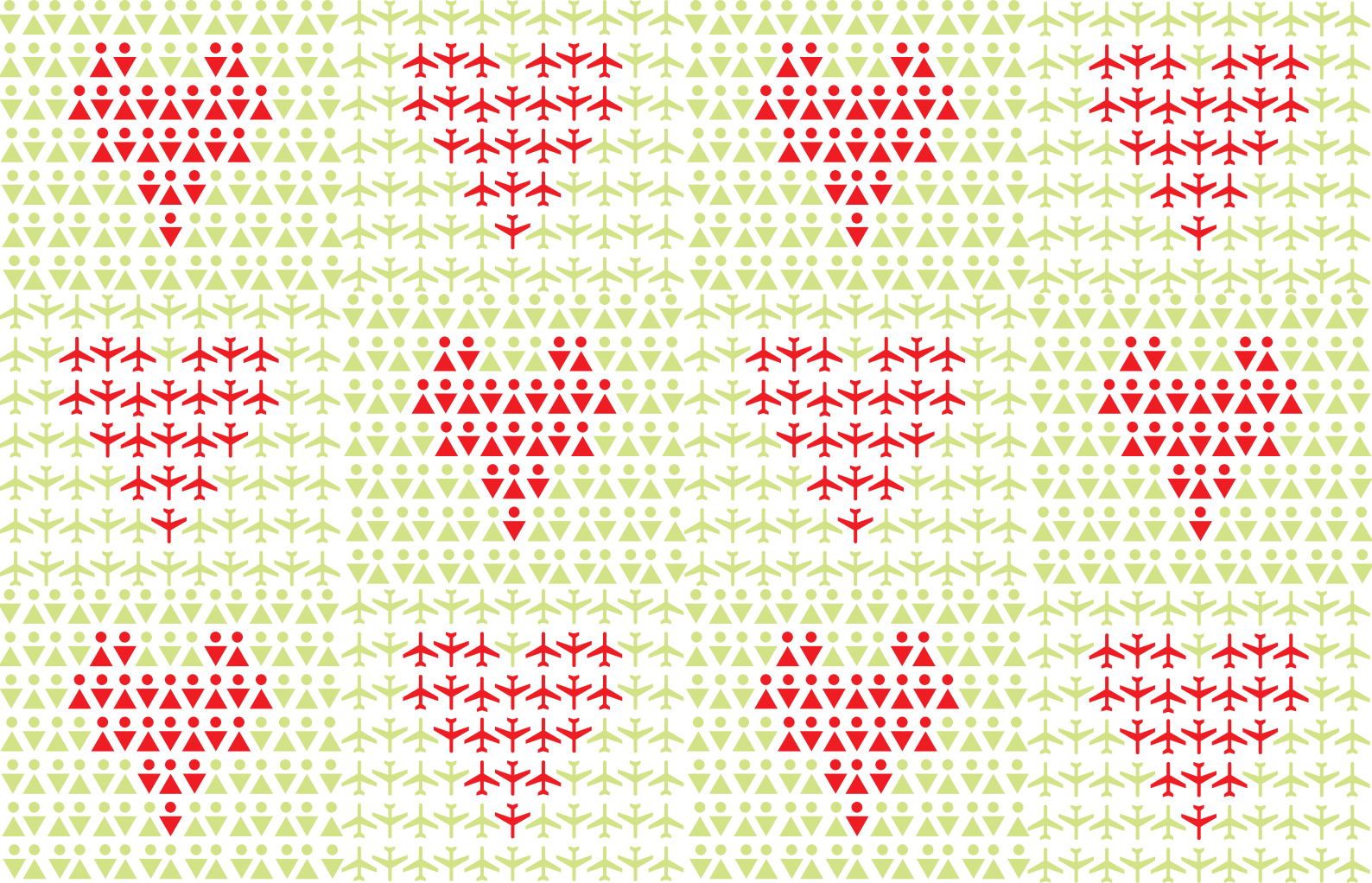


WARSZTAT

DLA **AGENTÓW** | **AGENTEK**
ANTYPLOTKOWYCH

Podręcznik **trenerski**





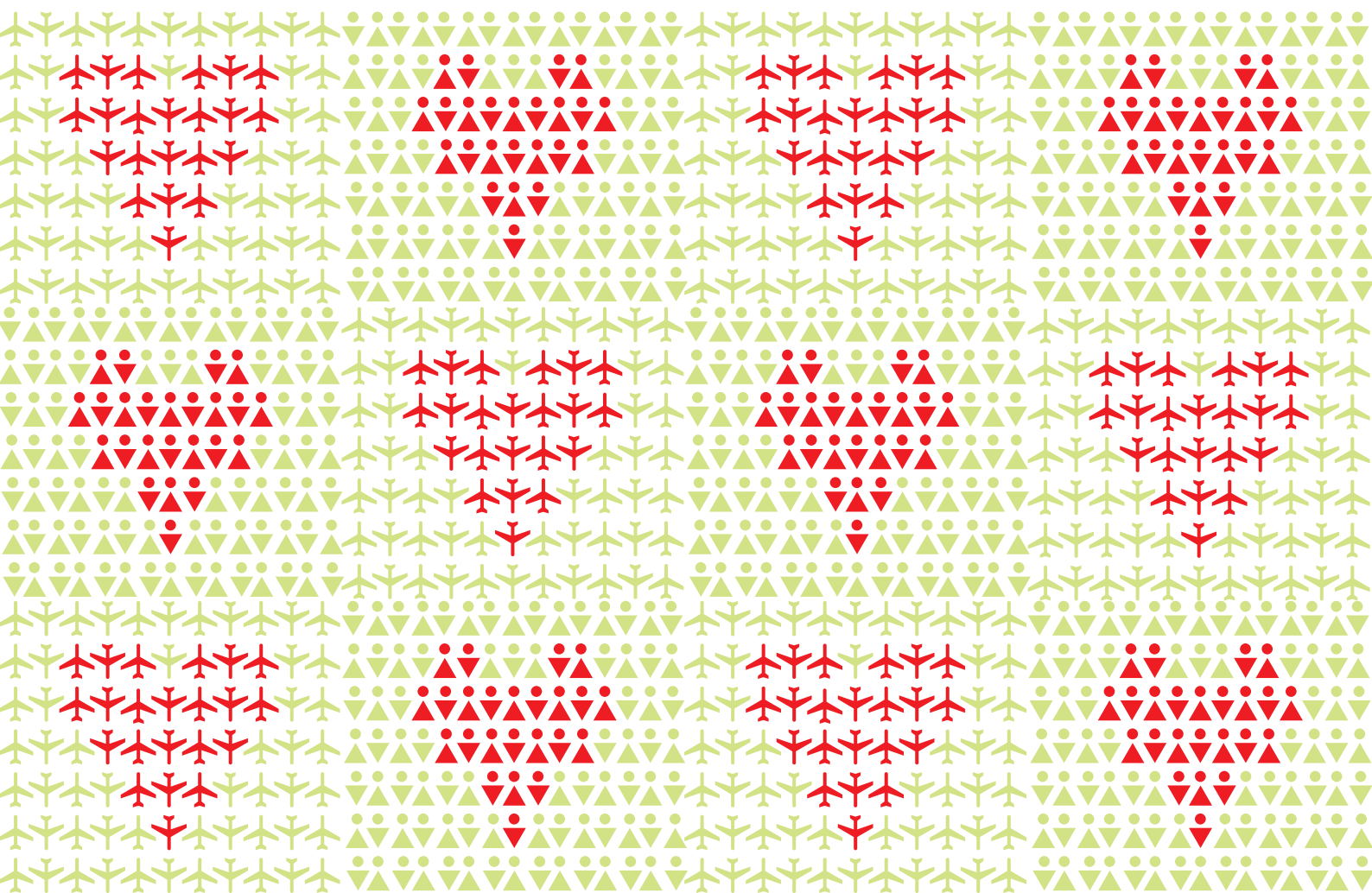
Funded
by the European Union
and the Council of Europe



Implemented
by the Council of Europe



Projekt finansowany ze środków Unii Europejskiej i Rady Europy



WARSZTAT

DLA AGENTÓW | AGENTEK

ANTYPLOTKOWYCH

Podręcznik **trenerski**



Lublin 2015

Podręcznik został przygotowany w ramach projektu "Komunikacja dla Integracji: sieci społecznościowe dla różnorodności" (C4i), wspólnej inicjatywy Rady Europy i Komisji Europejskiej w ramach umowy grantowej HOME/2012/EIFX/CA/CFP/4190.

Niniejszy podręcznik został przygotowany w oparciu o materiały wypracowane w ramach projektu "Komunikacja dla Integracji" przez miasta partnerskie oraz konsultantów projektu:

- 1) *A Practical Guide for Anti-Rumour Agents. How to fight rumours and stereotypes about cultural diversity in your city. Direcció de Serveis d'Immigració i Interculturalitat – Barcelona City Council, Version 1.0, 24 November 2014.*
- 2) *Training of Trainers for Anti-Rumour Agents. Content and Methodology. Daniel de Torres Barberi, October 2014, Version 1.0.*

Opracowanie:

Marta Sienkiewicz

(Eksperymenty – Integracja międzykulturowa – Część teoretyczna: plotka, stereotyp, uprzedzenie, dyskryminacja – Aktywne słuchanie – Drzewo problemu i celu)

Anna Szadkowska-Ciężka

(Komunikacja dla Integracji – Plotka? Agent? Agentka? O co w tym chodzi? – Plan warsztatu dla agentów i agentek antyplotkowych – Czym jest plotka i jaki jest mechanizm jej powstawania? – Warsztat pracy Agenta Antyplotkowego / Agentki Antyplotkowej / za wyjątkiem części Aktywne słuchanie/ – Dobre przykłady i techniki wspomagające)

Konsultacja:

Olesia Malyugina (pilotaż warsztatu, sugestie merytoryczne)

Redakcja:

Anna Szadkowska-Ciężka

Skład i projekt graficzny:

Monika Pruszkowska

Urząd Miasta Lublin



Referat ds. współpracy z organizacjami pozarządowymi i partycypacji społecznej
ul. Bernardyńska 3, 20-109 Lublin, tel.: +48 81 466 19 53
www.stopplotkom.lublin.eu, www.lublin.eu

WARSZTAT DLA AGENTÓW I AGENTEK ANTYPLOTKOWYCH

Podręcznik trenerski



Urząd Miasta Lublin

Lublin, marzec 2015 (wersja 1.0)



Wstęp

Oddajemy w Państwa ręce podręcznik, który jest wynikiem wielomiesięcznej pracy w ramach niezwyklego przedsięwzięcia na europejską skalę – projektu Rady Europy **“Komunikacja dla Integracji: sieci społecznościowe dla różnorodności” (C4i)**, w który – obok Miasta Lublin – zaangażowało się 10 europejskich miast. Celem było wypracowanie lokalnych sposobów przeciwdziałania stereotypom i uprzedzeniom, które przeszkadzają coraz bardziej zróżnicowanym społecznościom europejskich miast żyć ze sobą w zgodzie, harmonii i współdziałaniu.

Kiedy przystępowaliśmy do pracy nad tym projektem, nastroje społeczne w stosunku do imigrantów, mniejszości narodowych i etnicznych w całej Europie zmieniały się na coraz bardziej negatywne. Nie wiedzieliśmy jeszcze, że coraz trudniejsza sytuacja polityczna na wschodzie Europy oraz dramatyczne wydarzenia zimą 2015 roku uczynią sytuację jeszcze trudniejszą. Nie zmienia to faktu, że zarówno doświadczenia lubelskie z budowania sieci poparcia dla kampanii społecznej w ramach C4i, jak i pozostałych europejskich miast pokazują, że ludzie w znacznej większości chcą angażować się w dialog i współpracę oraz integrować ze swoimi nowymi sąsiadami, a także że jest **ogromna potrzeba mówienia o naszych wzajemnych relacjach – relacjach społeczeństwa przyjmującego z nowoprzybytymi**.

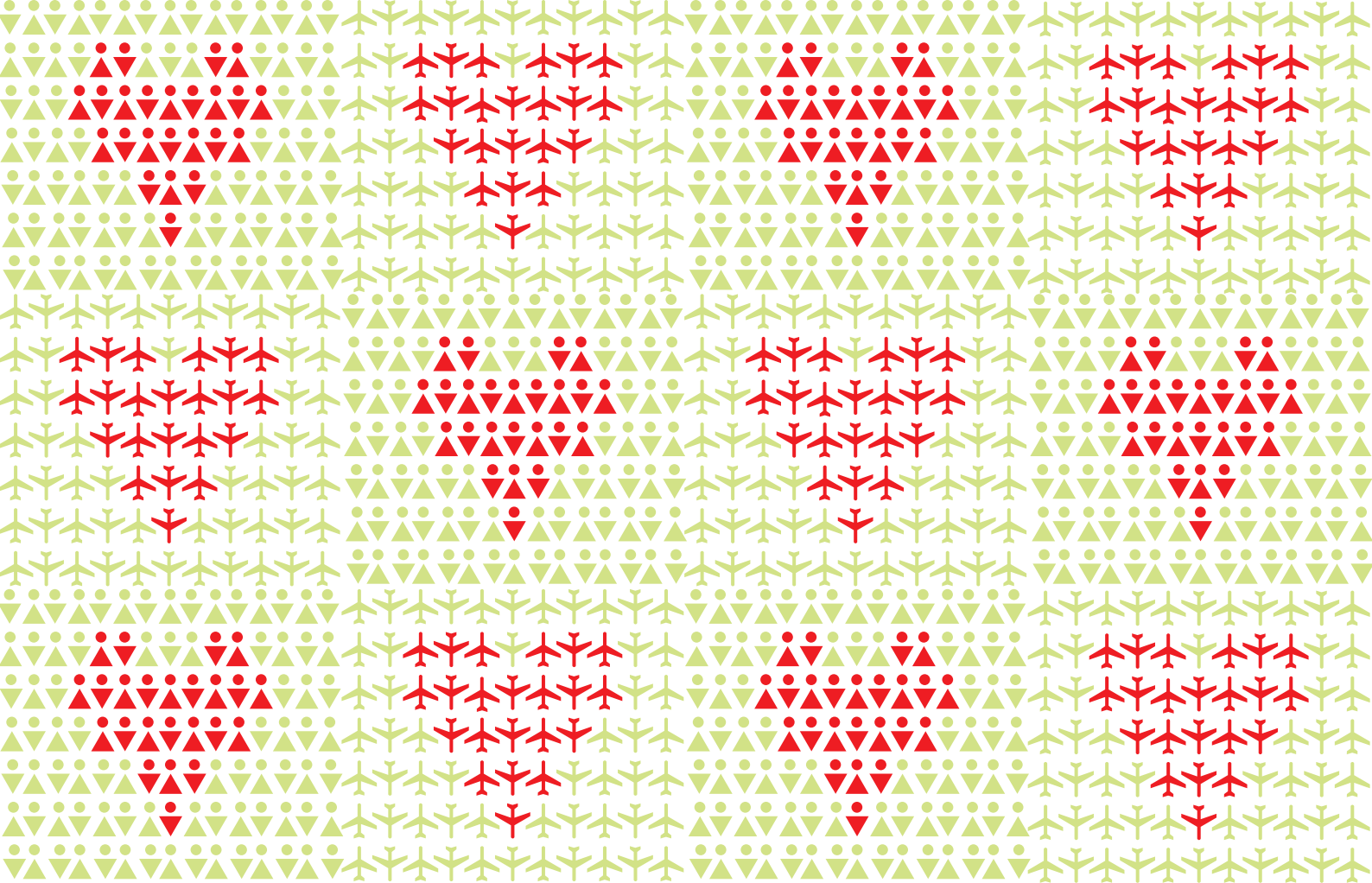
Podręcznik, który trzymasz w ręku, może służyć różnym celom. Może być pomocny w przeprowadzeniu krótkich zajęć z grupą uczniów i uczennic, studentów i studentek, pracowników i pracowniczek czy dowolną grupą zainteresowaną tematem. Może służyć jako scenariusz do jednorazowego wydarzenia, można potraktować go również do zaprojektowania cyklu spotkań z tą samą grupą osób. Staraliśmy się przygotować go tak, by – czerpiąc jak najwięcej z barcelońskiej metodologii antyplotkowej – nie ograniczać Twojego wyboru wyłącznie do tego jednego zestawu narzędzi. Praca na plotce, stereotypie czy uprzedzeniu to praca na konkretnych przekonaniach konkretnej grupy osób, którą trudno prowadzić w oderwaniu od aktualnej sytuacji czy kontekstu danej grupy. Dlatego wszystkie nasze propozycje należy traktować jako opcjonalne, z pełnym pozwoleniem na modyfikacje i dostosowywanie do aktualnych potrzeb i sytuacji, w której to szkolenie chcemy wykorzystać. Mamy tylko kilka próśb i sugestii dotyczących stosowania metodologii antyplotkowej, o których przeczytasz w dalszej części tego podręcznika.

Jesteśmy przekonane – i mamy na to dowody, których nazbierało się trochę podczas realizacji tego projektu – że to niezwykle ważny temat, o którym ludzie chcą rozmawiać. Oprócz tego, że chcą o nim rozmawiać, potrzebują konkretnych narzędzi do tego, by robić to w sensowny, konstruktywny sposób. Choć Lublinowi i większości miejscowości w Polsce daleko jeszcze do wielokulturowych europejskich metropolii pod względem liczby cudzoziemców i cudzoziemek, sytuacja ta zmienia się na naszych oczach i nie uciekniemy przed wyzwaniem, jakie ta różnorodność ze sobą niesie. Dlatego jesteśmy zaszczycone, że właśnie w Lublinie na przełomie 2014 i 2015 roku miałyśmy okazję pracować nad przygotowaniem podręcznika, cyklu szkoleń i antyplotkowej kampanii społecznej. **Integracja jest fundamentem, bez którego nie da się zbudować wspólnego domu. Tym, co ten fundament buduje, jest właśnie komunikacja.** Dlatego jedną z najpilniejszych potrzeb, jakie mamy, jest budowanie narzędzi, które pomogą nam ze sobą rozmawiać. Temu właśnie ma służyć nasz podręcznik. Mamy nadzieję, że spełni swoją rolę.

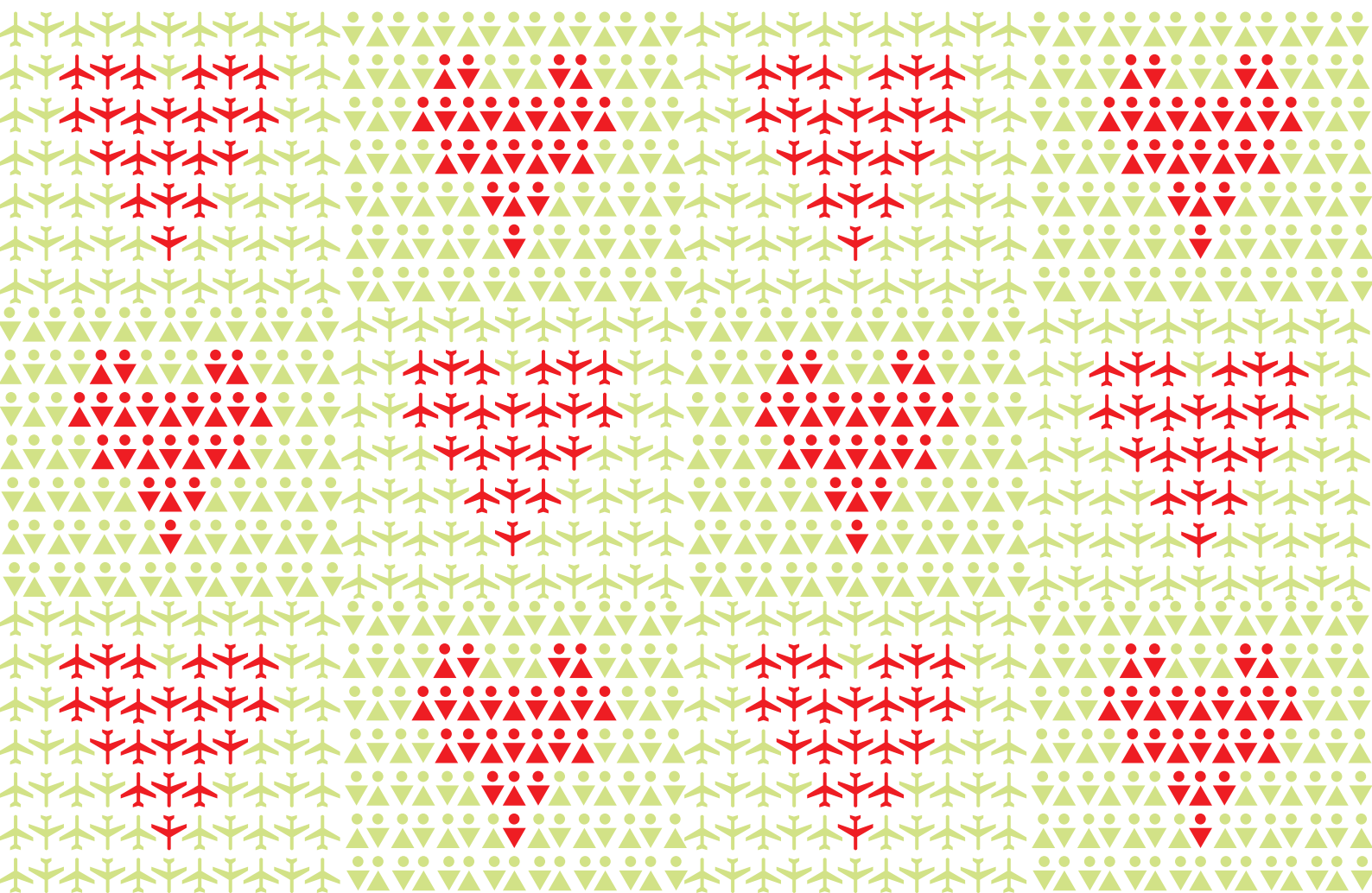
Anna Szadkowska-Ciężka

▼ Więcej materiałów znajdziesz na: www.stopplotkom.lublin.eu

Komunikacja dla Integracji: sieci społecznościowe dla różnorodności (C4i).....	8
Plotka? Agent? Agentka? O co w tym chodzi? – podstawowe pojęcia.....	10
Integracja międzykulturowa, czyli po co to robimy?.....	16
Plan warsztatu dla Agentów i Agentek Antyplotkowych.....	25
Eksperymenty.....	28
Eksperyment 1: Co masz na myśli?	29
Eksperyment 2: Albatros	30
Eksperyment 3: Jestem za, a nawet przeciw	32
Eksperyment 4: Przybysz z innej planety	35
Część teoretyczna: plotka, stereotyp, uprzedzenie, dyskryminacja	
Stereotyp i uprzedzenie	38
Dyskryminacja kulturowa	40
Czym jest plotka i jaki jest mechanizm jej powstawania?	41
Eksperyment: Plotka	41
Nie (zawsze) taka plotka straszna, jak ją malują	42
Uważaj na plotkę	43
Wpływ społeczny	44
Uprzedzenia i stereotypy jako podłoże plotek	45
Warsztat pracy Agenta Antyplotkowego/Agentki Antyplotkowej: techniki komunikacyjne niezbędne do budowania świadomości w relacjach bezpośrednich	
Komunikacja – klucz do zmiany postaw	47
Empatia i szczerść jako podstawowe warunki skutecznej komunikacji	48
Aktywne słuchanie	49
Materiał dla osób uczestniczących: Słuchaj uchem, a nie brzuchem!	50
Przykłady, przykłady, przykłady	51
Co jeszcze pomaga w pracy Agenta/Agentki Antyplotkowej?	53
Trwałość rezultatów naszej pracy	55
Samoświadomość. Arkusz samooceny	62
Drzewo problemu i celu	66
Dobre przykłady i techniki wspomagające	70



1. KOMUNIKACJA DLA INTEGRACJI **SIECI SPOŁECZNOŚCIOWE DLA RÓŻNORODNOŚCI (C4i)**





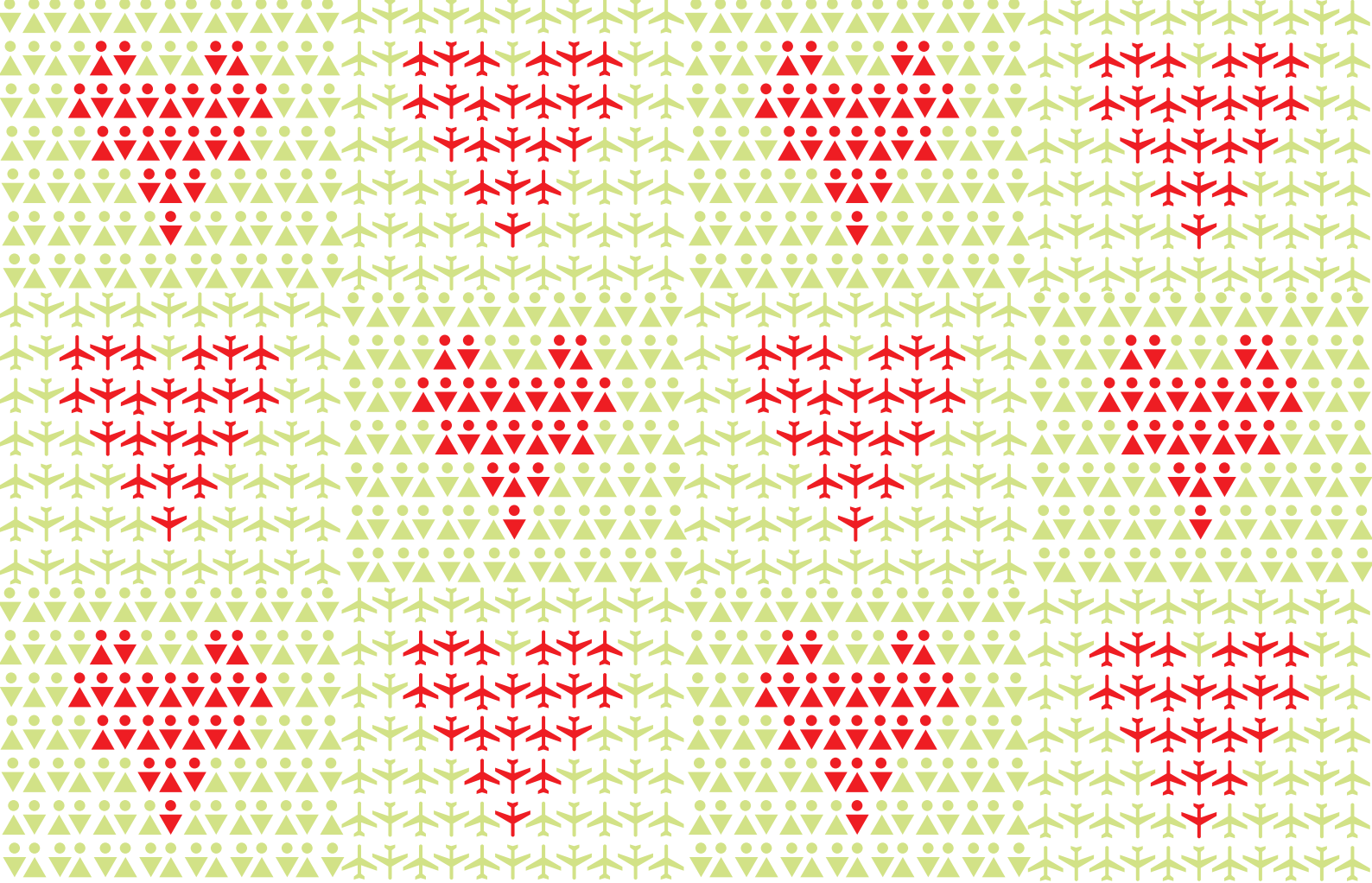
Komunikacja dla integracji: sieci społecznościowe dla różnorodności (C4i)

Jeśli nie spotkałeś(aś) się w swoim życiu z komentarzami o „imigrantach, którzy zabierają pieniądze polskim rodzinom” czy „imigrantach, którzy nie chcą się integrować ani uczyć języka polskiego” i zagrożeniu, które stanowią dla nas, Polek i Polaków, to jesteś w mniejszości. Tego typu sformułowania tak zdomowały się w dyskursie publicznym, powtarzane są przez wszystkich, od polityków, przez media po studentów na uczelniach wyższych, że przestaliśmy już na nie zwracać uwagę. Tymczasem wizja prezentowana w tego typu wypowiedziach, rzadko poparta jakimikolwiek dowodami, potęguje nieufność wobec konkretnych grup społecznych, nadając im dodatkową etykietkę „problemowych”, i utrwała niepotrzebne i zupełnie nieuzasadnione stanem faktycznym podziały.

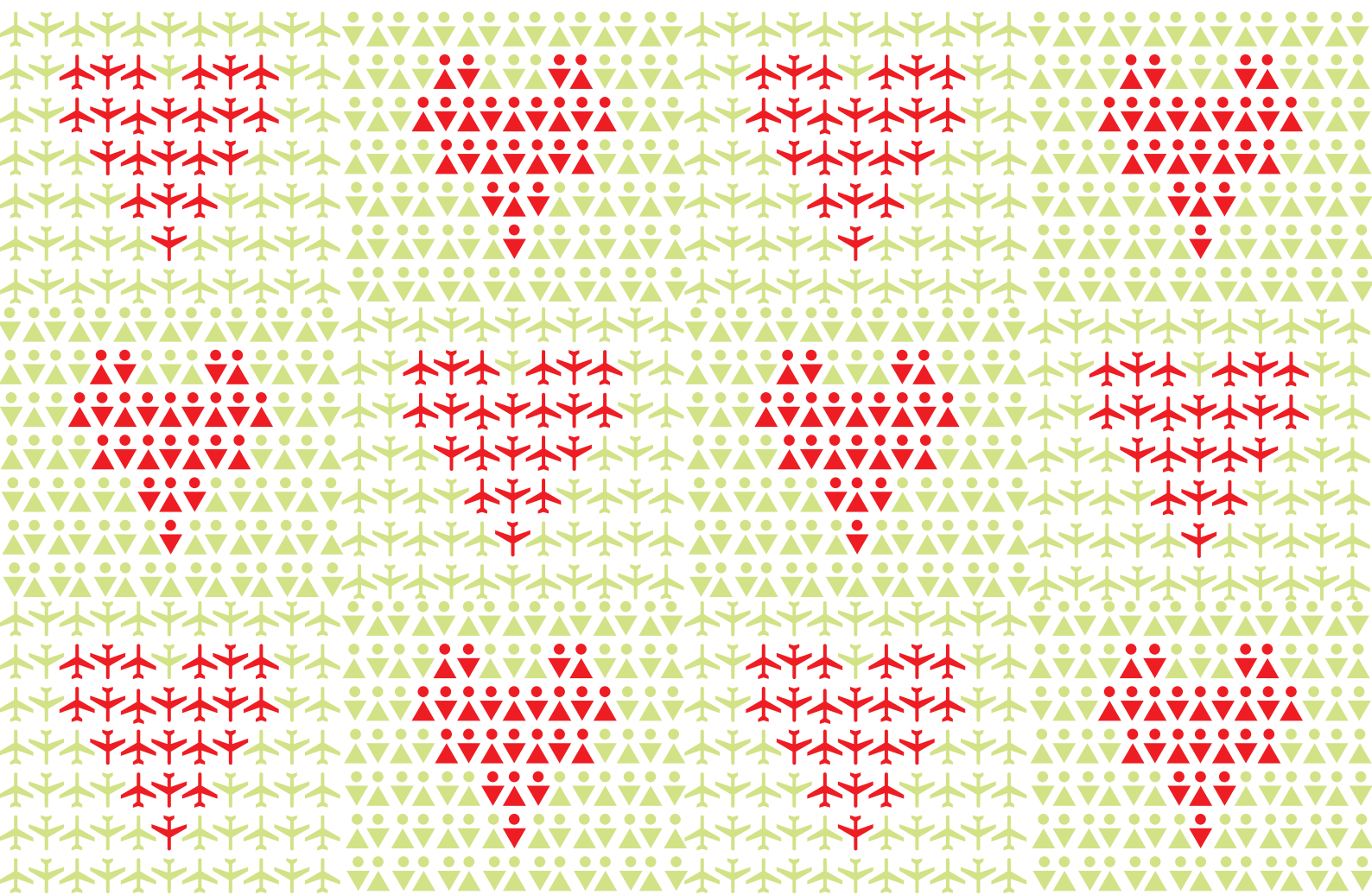
Celem projektu C4i – Komunikacja dla Integracji, współfinansowanego przez Radę Europy i Komisję Europejską (Europejski Fundusz na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich) jest przeciwdziałanie uprzedzeniom, plotkom i stereotypom za pomocą rzetelnych, przygotowanych w oparciu o istniejące dane, informacji na temat cudzoziemców i cudzożemek. Jeśli plotki rozprzestrzeniają się metodą wirusową, to antyplotki mogą robić to samo. Aby tak się stało, niezbędne jest jednak aktywne uczestnictwo obywateli i obywaterek – czyli Agentów i Agentek Antyplotkowych.

Projekt prowadzony jest w partnerskiej sieci **11** europejskich miast, pracujących razem na rzecz wdrożenia innowacyjnej polityki publicznej promującej różnorodność i spójność społeczną. Sieć miast uczestniczących w projekcie zrekrutowana została spośród Miast Międzykulturowych Rady Europy i należą do niej, obok Lublina: Amadora i Loures z Portugalii, Barcelona, Sabadell i Bilbao z Hiszpanii, Patras z Grecji, Limerick z Irlandii, Erlangen i Norymberga z Niemiec, Botkyrka ze Szwecji oraz **Lublin** jako jedyny reprezentant Polski.

W ramach „Komunikacji dla Integracji” każde z miast uczestniczących w projekcie zbudowało własną Sieć Lokalną, przeszkoliło trenerów i trenerki agentów i agentek antyplotkowych, przygotowało swoją kampanię społeczną promującą różnorodność, przeszkoliło agentów i agentki antyplotkowe oraz zaangażowało mieszkańców i mieszkanki do uczestnictwa w wydarzeniach kulturalno-społecznych. Tym samym stworzony został europejski katalog działań promujących różnorodność, z którego miasta mogą czerpać pełnymi garściami. Więcej informacji na temat inicjatyw wypracowanych w Lublinie a także propozycji pozostałych miast sieci C4i znajdziesz na stopplotkom.lublin.eu.



2. PLOTKA? AGENT? AGENTKA? O CO W TYM CHODZI? **PODSTAWOWE POJĘCIA**





Plotka? Agent? Agentka? O co w tym chodzi?

Przed przystąpieniem do jakiegokolwiek pracy warsztatowej, warto zacząć od definicji podstawowych pojęć związanych ze szkoleniami dla agentów i agentek antyplotkowych. Przede wszystkim, co rozumiemy przez „plotkę” w ramach „Komunikacji dla Integracji”? Szczegółowo i teoretycznie opowiadamy o plotkach i ich funkcji w życiu społecznym w rozdziale 5, tu chcemy tylko zasygnalizować, że C4i nie ma ambicji wykorzenić wszystkich plotek z przestrzeni publicznej. Nie sądzimy, by to było możliwe, co więcej, nie mamy poczucia sensowności takiego działania. Są złe i dobre plotki, są plotki bardziej i mniej szkodliwe. My zajmujemy się tutaj tylko jedną, konkretną grupą plotek, bezpośrednio wiążącą się często ze stereotypami i uprzedzeniami na temat osób reprezentujących odmienną od nas grupę narodową czy etniczną. Nie zajmujemy się zatem plotkami towarzyskimi czy „pracowymi”. Zajmujemy się komunikatami, które brzmią mniej więcej tak, jak jedna z plotek zidentyfikowanych w ramach projektu w Limerick, w Irlandii:

Wszyscy Polacy zabijają i jedzą łąbędzie w parkach.

Tego typu absurdalnych, zupełnie nieuzasadnionych przekonań wśród mieszkańców i mieszanek Polski, Irlandii, Niemiec, Holandii, Hiszpanii czy Portugalii jest oczywiście dużo, dużo więcej:

Imigranci dostają z pomocy społecznej darmowe wózki.

Imigranci zakładający działalność gospodarczą nie muszą płacić podatków.

Zagraniczni studenci pozbawiają stypendiów studentów polskich.

Uchodźcy zabierają pieniądze, które pomoc społeczna mogłaby przeznaczyć na wsparcie Polaków w trudnej sytuacji.

To tylko niektóre przykłady **niezweryfikowanych, niesprawdzonych w żaden sposób przekonań, które przekazywane są sobie z ust do ust** i nabierają nieoczekiwanej mocy: antagonizują pokojowo koegzystujące ze sobą grupy i uniemożliwiają jakąkolwiek integrację. W naszym przekonaniu, a także w przekonaniu rosnącej rzeszy ekspertów i ekspertek na całym świecie, to właśnie **integracja międzykulturowa** jest warunkiem niezbędnym do budowania spójnych, funkcjonujących w oparciu o zaufanie i wzajemny szacunek, społeczności lokalnych. Komunikaty, takie jak przedstawione powyżej, to zwykłe plotki – nieuprawnione uogólnienia, interpretacje faktów w oparciu o niewłaściwe przesłanki (w jednym z miast w Polsce, gdzie znajduje się Ośrodek dla Cudzoziemców, uchodźcy i uchodźczynie dostawali przysługujące im pieniądze w siedzibie lokalnego Ośrodka Pomocy Społecznej. Spowodowało to ogromną nerwowość po stronie polskich rodzin korzystających ze wsparcia, ponieważ nikt nie wytłumaczył im, że pieniądze przysługujące uchodźcom i uchodźczyniom to całkowicie odrębna pula pieniędzy, nie mająca wpływu na wysokość świadczeń otrzymywanych przez polskie osoby uprawnionych do ich otrzymywania. Tego typu plotki biorą się często z braku informacji i braku kompetencji w udzielaniu tych informacji przez osoby za to odpowiedzialne. **Naszym zadaniem w ramach szkoleń dla Agentów i Agentek Antyplotkowych jest przygotowanie ich do rozbrajania tego typu plotek** różnymi metodami – za pomocą przedstawiania faktów, podważania wiarygodności uogólnionych, niesprawdzonych informacji i in.

Kim jest agent antyplotkowy? Kim jest agentka antyplotkowa?

Spodziewacie się pewnie przedstawienia sylwetki i profilu pamięciowego poszukiwanych osób:

Idealny agent/idealna agentka to osoba pracująca lub ucząca się w, zaangażowana a działanie, dysponująca umiejętnościami w zakresie.....
Jeśli nie spełniasz wymienionych wyżej kryteriów – nie fatyguj się!
Nie będziesz dobrym agentem / dobrą agentką antyplotkową.

Nic bardziej mylnego. **Dobry Agent** lub **dobra Agentka** może pracować, a może nie pracować, może studiować albo nie, może być bardzo młody/a lub bardzo stary/a, wesoły/a i żartobliwy/a albo wręcz przeciwnie, poważny/a i rzeczowy/a. Jedyne kryterium wyróżniające agentów i agentki antyplotkowe to fakt, że

*cenią sobie różnorodność i zależy im na tym, by **wszyscy** mieszkańcy i mieszkanki lokalnej społeczności traktowani byli z należnym im szacunkiem. Tym samym biorą na siebie odpowiedzialność za podnoszenie świadomości innych i przedstawianie prawdziwych informacji w miejsce plotek o grupach mniejszościowych wśród mieszkańców miasta.*

Dlatego na samym początku szkolenia, warto pokusić się o samoocenę postaw osób uczestniczących w szkoleniach.

Drugim ważnym kryterium, które warto brać pod uwagę rekrutując grupę przyszłych Agentów i Agentek Antyplotkowych, jest ich potencjał jeśli chodzi o rozprzestrzenianie prawdziwych informacji oraz rozbrajanie plotek. **Osoby, które mają liczne kręgi towarzyskie, działają społecznie, spotykają się z dużą liczbą osób z racji wykonywanego zawodu, to potencjalnie najlepsze antyplotkowe „inwestycje”.** Zdajemy sobie jednak sprawę z tego, że często szkolenia antyplotkowe odbywać się będą dla grup, na których skład nie do końca mamy wpływ – i nie ma w tym absolutnie nic złego, biorąc pod uwagę, że najwięcej plotek na temat cudzoziemców i cudzoziemek słyszymy podczas spotkań najbliższej grupy towarzyskiej, rodziny, sąsiadów w windzie – czyli w takich sytuacjach, w jakich często znajdują się wszyscy ludzie na świecie.

Agent /Agentka Antyplotkowa – profil kompetencyjny

Koncepcja kształcenia Agentów i Agentek Antyplotkowych powstała stosunkowo niedawno, dlatego niezwykle ważne jest ciągle doprecyzowywanie ich roli – **podlega ona nieustannej redefinicji, wraz z pojawiającymi się nowymi doświadczeniami.**

Agentów Antyplotkowych wymyślono w Barcelonie, gdzie Rada Miasta we współpracy z organizacjami pozarządowymi, społecznymi, instytucjami i uczelniami zbudowała Barcelońską Sieć Antyplotkową wspierającą wdrażanie Barcelońskiej Strategii Antyplotkowej, stworzonej po to, by walczyć z aktualnie pojawiającymi się plotkami, uprzedzeniami i stereotypami na temat zróżnicowanej etnicznie populacji Barcelony. W początkowym okresie swojej działalności, Agentom i Agentkom Antyplotkowym przypisywano cztery obszary działania:

- 1) dialog interpersonalny,
- 2) networking – budowanie sieci,
- 3) praca na rzecz zmiany we własnej organizacji czy instytucji,
- 4) praca z mediami.

Każdy z tych obszarów ma konkretny zestaw celów czy działań, które mogą być podejmowane przez Agentów Antyplotkowych.

Niezależnie od tego, który z obszarów wybiorą dla siebie uczestnicy i uczestniczki prowadzonego przez Ciebie szkolenia, umiejętności z obszaru pierwszego – **Dialog Interpersonalny** – są bazowe dla prawidłowego wywiązywania się z roli Agent/Agentki Antyplotkowej we wszystkich pozostałych obszarach. Kontakt bezpośredni i wynikające z niego możliwości interakcji z rozmówcą pozostają takie same niezależnie od tego, czy rozmawiamy z sąsiadką w windzie, wujkiem przy wielkanocnym stole, czy przedstawicielami związków zawodowych w swoim zakładzie pracy. Umiejętność słuchania i wyrażania szacunku dla poglądów drugiej strony pozostają niezmiennie niezależnie od tego, czy rozmowa trwa w biurze, czy przy stoliku kawiarnianym. Nieformalne, zaimprovizowane warunki rozmowy są trudniejsze o tyle, że na ogół nie dysponujemy wtedy materiałami informacyjnymi czy broszurkami z danymi, którymi moglibyśmy się podeprzeć.

Rola Agent/Agentki Antyplotkowej nie polega na umiejętności recytowania danych z pamięci, lecz na umiejętnościach prowadzenia rozmowy na temat stereotypów i uprzedzeń w taki sposób, by zbudować przestrzeń do wyrażania sprzecznych ze sobą poglądów. To **umiejętności komunikacyjne** są kluczowym narzędziem, z którego korzystać będą Agenci i Agentki Antyplotkowi i na nich należy się podczas szkolenia skupić.

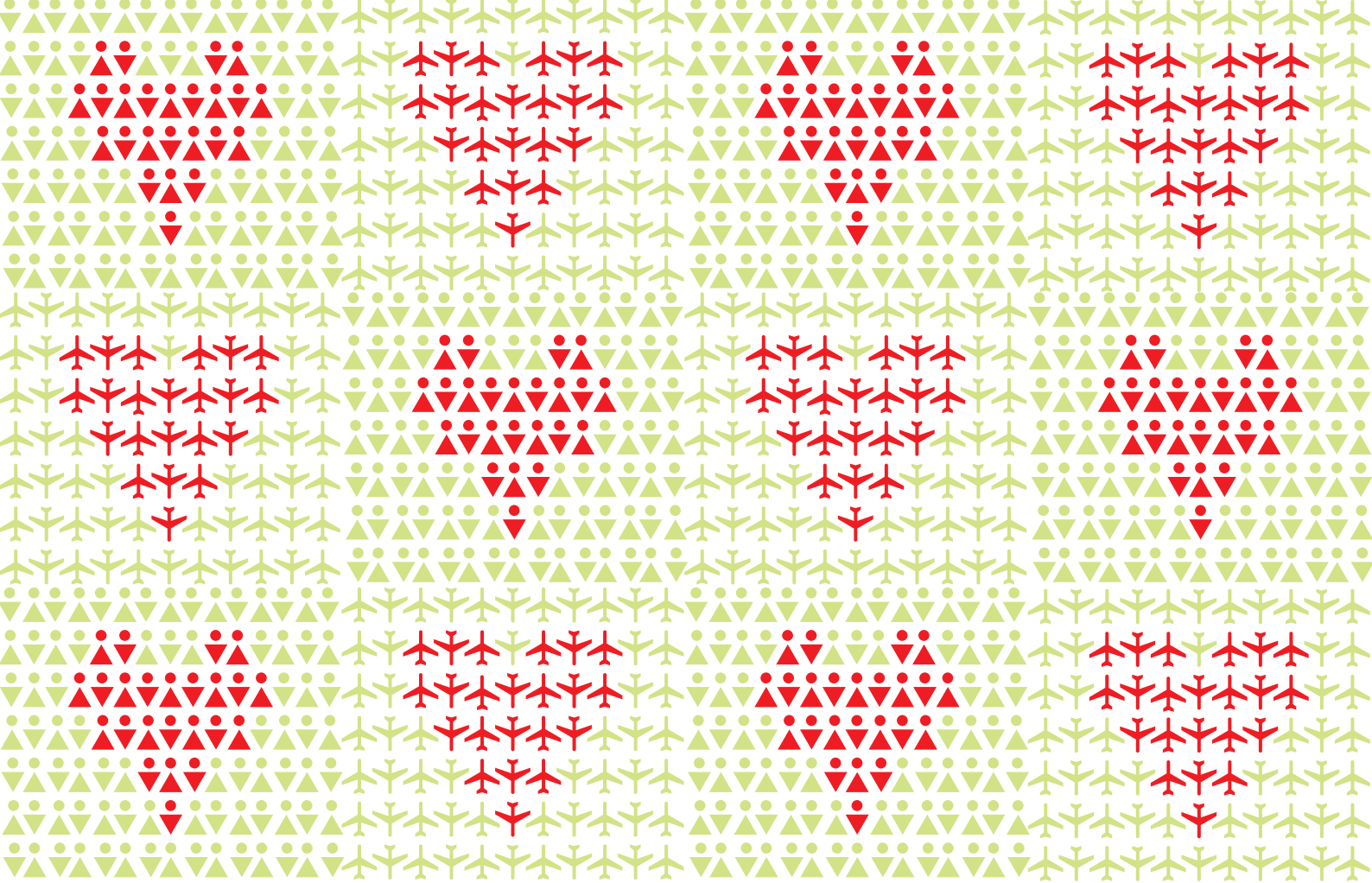
A zatem jeśli miałybyśmy nakreślić profil kompetencyjny Agenta / Agentki Antyplotkowej, znajdują się w nim:

- 1) **Podstawowa wiedza** na temat plotek, stereotypów, uprzedzeń, a także zjawisk migracyjnych i aktualnej sytuacji na własnym terenie.
- 2) **Samoświadomość.** Traktowanie innych z empatią i szacunkiem wymaga pewnej dozy refleksji na własny temat. Czy naprawdę tak bardzo się od siebie różnimy? Z czego wynikają nasze przekonania i czy przypadkiem nie wydaje nam się, że są one lepsze od przekonań innych?
- 3) **Umiejętność przygotowania strategii rozmowy** z wykorzystaniem technik i narzędzi przedstawionych podczas szkolenia.
- 4) **Świadomość własnych mocnych stron i ograniczeń.** W przypadku wszelkich planów i strategii, umiejętność ewaluacji procesu i wyników jest ich elementem kluczowym. Niezbędne jest rozwijanie świadomości aspektów, w których radzimy sobie doskonale, jak i tych, które wymagają od nas nieco więcej pracy i wysiłku.

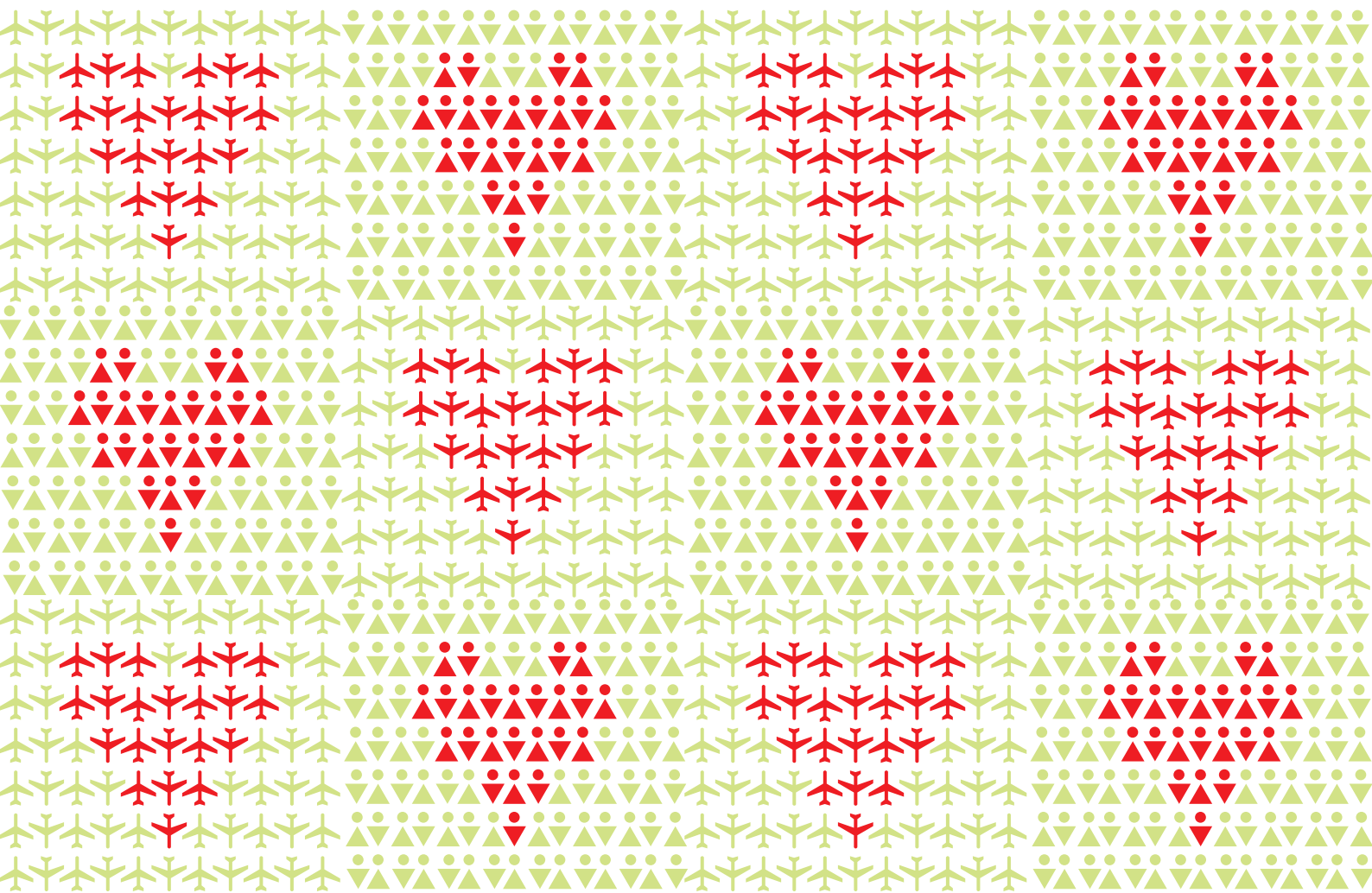
Stereotypy, uprzedzenia i plotki działają w różnych kierunkach i nie ograniczają się do jednych grup społecznych z pominięciem innych. W tej publikacji skupiamy się tylko na plotkach społeczeństwa przyjmującego wobec nowo przybyłych z innych kręgów kulturowych, ale zdajemy sobie sprawę, że ograniczanie tematu tylko do tego obszaru jest zdecydowanym uproszczeniem. Wszystkie umiejętności komunikacyjne i interpersonalne, o których mówimy w tym podręczniku, ujęte są w perspektywie właściwej dla naszego kręgu kulturowego.

Co więcej, prezentowana przez nas metoda nie jest oparta na paternalistycznym założeniu, w ramach którego imigranci to zawsze ofiary uprzedzeń. Unikanie nieuprawnionych generalizacji nie oznacza odwracania wzroku od problemów czy sytuacji trudnych w relacjach społeczeństwa przyjmującego i nowo przybyłych. Przyświeca nam jednak założenie, że sprawdzone, oparte na faktach informacje są zawsze lepsze od niepotwierdzonych plotek, a ich wyjaśnienie sprzyja integracji, dzięki której z kolei możliwe jest bardziej świadome radzenie sobie z problemami – poprzez **wzajemne poznanie, budowanie zaufania i umiejętność negocjowania „warunków współpracy”**. Tym samym nie jest naszą intencją demonizowanie osób, które powtarzają plotki! Promujemy podejście, w ramach którego wartością jest refleksja i odpowiedzialność za wypowiedziane opinie, przyjmowanie założenia, że przeciwstawne opinie mogą być równoprawne, a także że warto sięgać do sprawdzonych informacji.

 **Zadaniem Agentów i Agentek Antyplotkowych nie jest wcale podważanie wolności wypowiedzi innych osób, lecz budowanie przestrzeni do otwartej, swobodnej komunikacji.**

3. INTEGRACJA MIĘDZYKULTUROWA **CZYLI PO CO TO ROBIMY?**





Integracja międzykulturowa, czyli po co to robimy?

W skrócie:

Integracja międzykulturowa to termin, którym posługujemy się opisując sytuację, gdy cudzoziemcy i cudzoziemki przybywający do Lublina, przy zachowaniu swojej tożsamości kulturowej, wchodzą w związki i relacje ze społeczeństwem przyjmującym – czyli nami, mieszkańcami i mieszkankami Lublina – oraz na równych prawach uczestniczą w różnych obszarach życia miasta.

W całej Europie przykłada się coraz większą wagę do wspierania procesów integracji cudzoziemców i cudzożemek na poziomie lokalnym.



Integracja zakłada wychodzenie sobie naprzeciw obu stron – zarówno nowo przybyłych, jak i „starych” mieszkańców i mieszanek miasta.

Ważne jest zapewnienie migrantom i migrantkom dostępu do tego wszystkiego, z czego korzystamy na co dzień: pracy, nauki, wsparcia prawnego, możliwości nauki języka, utrzymywania kontaktów towarzyskich, brania udziału w życiu kulturalnym i in. **Integracja działa w obie strony**, choć nie zawsze jest tak, że obie strony muszą włożyć w nią dokładnie tyle samo wysiłku. Innymi słowy: **jedna strona musi chcieć się zintegrować, a druga musi to tej pierwszej umożliwić.**

W działaniach na rzecz integracji międzykulturowej ważne są więc:

działania zarówno wobec cudzoziemców i cudzożemek (wsparcie związane z nauką języka, „oprowadzanie po domu”, wspieranie kompetencji związanych z wejściem na rynek pracy i funkcjonowania w Polsce, pomoc prawna, i in.),

jak i społeczeństwa przyjmującego (budowanie kompetencji międzykulturowych, przeciwdziałanie dyskryminacji, wspieranie procesu uwzględniania potrzeb cudzoziemców i cudzożemek we wszystkich zadaniach i usługach publicznych realizowanych na terenie miasta i in.).

Czym jest **integracja**?

(poddrozdział powstał na podstawie artykułu Aleksandry Grzymały-Kazłowskiej "Integracja" – próba rekonstrukcji pojęcia, w: "Problemy integracji imigrantów. Koncepcje, badania, polityki", Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2008.)

Proponuje się używanie pojęcia „**integracja**” na określenie stanu, gdy odmienne jednostki lub grupy, przy zachowaniu swojej odrębności kulturowej, wchodzi w relatywnie trwałe związki ze społeczeństwem przyjmującym i uczestniczą w różnych obszarach jego życia.

W ostatnich latach wielu badaczy podkreśla znaczenie badania i wspierania procesów integracji na poziomie lokalnym, o którym to rezultacie można mówić tylko wtedy, gdy osiągnięte zostaną wszystkie określone wskaźniki. **Włączanie się w życie w nowym kraju zakłada nie tylko kontakty imigrantów i imigrantek ze społeczeństwem, ale i poszanowanie przez migrantów(ki) podstawowych norm, wartości i instytucji społeczeństwa przyjmującego.** Przyjąć powinno się także to, że w procesie integracji – niejako „wychodząc sobie naprzeciw” – aktywność wykazują nie tylko imigranci(tki), ale również państwo (na przykład zapewniając migrantom/kom dostęp do pewnych publicznych zasobów i usług) i społeczeństwo przyjmujące (akceptując imigrantów/ki i wchodząc z nimi w różnorakie relacje).

Integracja jest więc definiowana jako **dwustronna, choć niekoniecznie w pełni symetryczna, relacja między imigrantem(ką) a państwem przyjmującym, oparta na ich równoczesnych uprawnieniach i zobowiązaniach.** W proponowanej definicji integracji przyjmuje się, w większym lub mniejszym stopniu, zachowanie przez imigrantów(ki) włączających się w społeczeństwo przyjmujące swojej tożsamości kulturowej, a więc odmienności (Grzymała-Kazłowska, s.36).

Bosswick i Heckmann (2006) są autorami koncepcji, w której z kolei rozróżnia się następujące dwie płaszczyzny integracji społecznej:

1. **integrację strukturalną**, w której istotne jest umiejscowienie (placement) imigrantów(ek) w strukturach społecznych, czyli osiągnięcie przez nich określonej pozycji ekonomiczno-zawodowej, społecznej, edukacyjnej itp., oraz kwestia „nierówności” i „różnic”;
2. **integrację interakcyjną**, gdzie akcentuje się proces wymiany, oddziaływania i wzajemnych relacji między reprezentant(k)ami społeczeństwa przyjmującego a imigrant(k)ami; oraz dwa aspekty integracji kulturowo-tożsamościowej: 1. **integrację kulturową**, którą łączy się z zagadnieniem posiadania odpowiednich kompetencji językowych oraz znajomości i akceptowania określonych norm oraz wartości; 2. **integrację identyfikacyjną**, która odnosi się do poczucia przynależności grupowej i tożsamości oraz dotyczy zarówno procesów poznawczych, jak i emocjonalnych. Etzinger i Biezeveld (2003) także rozróżniają **integrację instytucjonalną**, związaną z udziałem imigrantów(ek) w formalnych i nieformalnych instytucjach społeczeństwa przyjmującego, oraz kulturową, odnoszącą się do postaw i identyfikacji.



10 kluczowych dziedzin integracji

(Ager, Strong 2004, za: Grzymała-Kazłowska 2008):

w zakresie dostępu do zasobów publicznych (będących jednocześnie środkami, jak i wyznacznikami integracji):

- 1) uczestnictwo w rynku pracy,
- 2) zamieszkanie,
- 3) edukacja,
- 4) zdrowie kontakty z formalnymi instytucjami społeczeństwa przyjmującego;

w zakresie połączeń społecznych:

- 5) kontakty z formalnymi instytucjami społeczeństwa przyjmującego,
- 6) relacje z członkami grupy dominującej;

w zakresie czynników ułatwiających:

- 7) więzi wewnątrzgrupowe,
- 8) wiedza językowa i kulturowa,
- 9) stabilność i bezpieczeństwo,
- 10) prawo i obywatelstwo (będące fundamentem integracji).

Jak pisze Aleksandra Grzymała-Kazłowska, kwestia zatrudnienia związana jest z kolejnym, obok integracji społecznej i kulturowej, istotnym wymiarem integracji – zwłaszcza w odniesieniu do migrantów(ek) zarobkowych – wymiarem ekonomicznym. Aktywność na rynku pracy to nie tylko sposób generowania dochodów i źródło utrzymania migrantów(ek), ale i działanie społeczne prowadzące do budowania i zacieśniania relacji społecznych w kraju przyjmującym, dające także możliwość nabywania kompetencji kulturowych i wartości nowej kultury, np. tych związanych z pracą, stosunkami międzyludzkimi itp. (ibidem, s. 38).

Ponadto aspektami, na które bezwzględnie należy zwrócić uwagę, są kontakty, fizyczna styczność oraz przestrzenny dostęp do zasobów publicznych, zwłaszcza do systemu edukacji i służby zdrowia.

CO WPŁYWA NA PRZEBIEG PROCESU INTEGRACJI?

Główne typy czynników warunkujących przebieg adaptacji i proces integracji imigrantów(ek):

1. **związane z krajem pochodzenia** (np. dystans kulturowy i geograficzny kraju pochodzenia w stosunku do kraju przyjmującego, charakterystyka kraju i społeczeństwa pochodzenia),
2. **odnoszące się do kraju przyjmującego** (np. historia imigracji, polityka wobec imigrantów(ek), charakterystyka społeczności przyjmującej czy rynku pracy – również na poziomie lokalnym),
3. **dotyczące grupy własnej migrantów(ek) w kraju przyjmującym** (np. charakterystyka społeczności imigranckiej, istniejące zaplecze pomocowe w postaci instytucji etnicznych),
4. **czynniki odnoszące się do indywidualnych migrantów(ek)** (w tym czynniki obecne już przed migracją, takie jak charakterystyki społeczno-demograficzne oraz czynniki występujące w czasie akulturacji, takie jak: wiek imigracji, długość migracji, doświadczenia migracyjne) (Berry 1997).

Wśród wymienionych czynników szczególne znaczenie należy przypisać **charakterystykom kulturowym** (związanym nie tylko z kompetencjami językowo-kulturowymi uzależnionymi od dystansu kulturowego, wieku, gdy nastąpiła imigracja, i od długości pobytu, ale i cechami kultury pochodzenia migranta(ki) i grupy imigranckiej, np. poziomem kapitału społecznego i skłonnością do kooperacji), **typowi orientacji migracyjnej** i **stabilności pobytu** (osiedleńcza czy czasowa, zwłaszcza krótkoterminowa), statusowi prawnemu (szczególnie czy legalny, czy nielegalny) oraz sytuacji migrantów(ek) (związanej z ich statusem funkcjonalnym i celami bądź przyczynami migracji, np. migracją zarobkową lub uchodźstwem).

Integracja czy asymilacja?

Ostatnie pięćdziesiąt lat to okres budowania różnorodnych koncepcji polityki przyjmowania imigrantów(ek) w całej Europie. Obejmowały one takie podejścia i programy, jak: **asymilacja**, **przyjmowanie „robotników gościnnych”** (*guestworker models*), **programy integracji** czy też **wielokulturowość**. Ich ewolucja i różnorodność wynikała ze specyfiki położenia geopolitycznego i historii poszczególnych państw, ukształtowanych w nich wcześniej wzorów emigracji i imigracji, ewolucji wewnętrznej sytuacji gospodarczej i społecznej, przemian poczucia przynależności do narodu, regulowanego m.in. przez prawa o obywatelstwie oraz określanego stosunkiem opinii publicznej co do charakteru i zakresu interwencji rządu w tej dziedzinie (Castles, Miller 2003). Obecnie znajdują się one w okresie zmian, a integracja migrantów(ek) – jej mechanizmy, czynniki i kryteria oceny skuteczności – stanowi wyzwanie zarówno polityczne, jak i badawcze. **Imigracja do Europy właściwie od początku, czyli od lat sześćdziesiątych XX wieku, rodziła dyskusję o metodach przyjmowania imigrantów(ek) w społeczeństwach europejskich.** W tym okresie zaszły znaczące przemiany postaw wobec imigracji.

W „starych” krajach imigracyjnych (jak Stany Zjednoczone czy Australia) zaczęto negować dotychczasowe asymilacyjne do niej podejście, a w Europie Zachodniej podobnie zauważono negatywne konsekwencje presji asymilacyjnej oraz skutki braku aktywnej polityki państwa wobec imigrantów(ek). W trakcie tej dyskusji stopniowo zaczęto odrzucać ideologiczne zasady **polityki asymilacji**, zakładające konieczność porzucenia przez nowych przybyszów swoich „tradycyjnych” wartości oraz dostosowanie się do społeczeństwa (do kultury grupy dominującej). **Ideologia asymilacji została uznana za niezgodną z zasadami państwa demokratycznego**, choć dyskusja o znaczeniu naukowym koncepcji asymilacji rozwija się do dziś, zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych.

Od lat siedemdziesiątych zaczęto zwracać większą uwagę na prawa imigrantów(ek) i cudzoziemców(ek) oraz podnosić znaczenie wartości tolerancji i uznania innych kultur w sferze publicznej. Od początku lat osiemdziesiątych wiele oczekiwań związanych z realizacją tych praw zaczęto stopniowo uwzględniać w systemie prawnym i działaniach administracji (choć oczywiście w różnym stopniu i na różnych szczeblach). Miały one poparcie większości opinii publicznej, środowisk akademickich, ruchów obrony praw człowieka i polityków. **Projekty i działania polityczne związane z realizacją tych praw zaczęły być określane różnymi terminami, z których najbardziej popularne były pojęcia „integracji”, „integracji wielokulturowej” lub też „wielokulturowości”. Oczekiwano, że polityka uwzględniająca uznanie przede wszystkim praw kulturalnych imigrantów(ek) stanowi obiecującą perspektywę ich współżycia ze społeczeństwem gospodarzy. Miała ona z jednej strony pozwolić na uniknięcie konfliktów etnicznych, z drugiej zaś – umożliwić im wyrównywanie szans życiowych i utrzymanie odrębności kulturowej.** Była więc próbą rozwiązania dylematu ochrony rosnącej różnorodności etnicznej społeczeństw europejskich i utrzymania w nich zasad demokracji.

Jednak nawet najbardziej otwarte społeczeństwo nie jest w stanie zintegrować imigranta(ki), który(a) tego nie chce, uznając wyższość kultury, którą był(a) zmuszony(a) opuścić. Jednocześnie nawet w społeczeństwach silnie wykluczających osoby nowo przybyłe, najzdolniejsze jednostki są w stanie skutecznie się adaptować. Dlatego ich indywidualne preferencje wydają się mieć nieco większe znaczenie. Jednak oba czynniki wywierają ogromny wpływ na skuteczność integracji.

O integracji w prawie

Rolę instytucji wiodącej w zakresie kreowania polityki integracji cudzoziemców i cudzoziemek w Polsce pełni Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Decyzją Komitetu Europejskiego Rady Ministrów z dnia 3 września 2004 roku, zaakceptowaną następnie przez Radę Ministrów dnia

7 września 2004 roku, zostało wskazane jako resort koordynujący zadania z zakresu polityki integracyjnej.

11 stycznia 2005 roku Komitet Europejski Rady Ministrów przyjął opracowany w resorcie dokument „Propozycje działań w kierunku stworzenia kompleksowej polityki integracji cudzoziemców w Polsce”. W opracowaniu tym zdefiniowane zostały cztery aspekty polityki integracyjnej, w obszarze których podejmowane są konkretne działania przy budowaniu tej polityki w Polsce:

- **aspekt polityczny**, który dotyczy związków polityki integracyjnej z polityką migracyjną, azylową, antydyskryminacyjną, zdrowotną, zatrudnienia, edukacyjną itd.;
- **aspekt prawny** dotyczy wypracowania przepisów prawnych do realizacji polityki integracyjnej. Niektóre przepisy w Polsce, które są elementem polityki integracyjnej, wymagają doprecyzowania lub poszerzenia, istnieje też potrzeba stworzenia nowych przepisów prawnych w tym obszarze;
- **aspekt instytucjonalny**, który łączy się z określeniem instytucji odpowiedzialnych za realizację działań integracyjnych wobec cudzoziemców(ek). Dotyczy on także badania potrzeb szkoleniowych i realizacji szkoleń, a także współpracy z organizacjami pozarządowymi;
- **aspekt merytoryczny** dotyczy wiedzy o zjawisku integracji i procesach z nim związanych. Działania podejmowane w tym zakresie to określenie rodzajów grup, do których kierowana będzie pomoc integracyjna oraz rodzajami tej pomocy, a także właściwym przygotowaniem kadr pracujących z cudzoziemcami(kami) w obszarze ich integracji.

Prezes Urzędu do Spraw Cudzoziemców jest organem właściwym przy nadawaniu cudzoziemcom(kom) statusu uchodźcy lub, jeśli okoliczności nie zezwalają na nadanie statusu uchodźcy, przyznawaniu ochrony uzupełniającej lub wydawaniu zgody na pobyt tolerowany. W myśl ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2008r. Nr 115. poz. 728 z późn. zm.) cudzoziemiec(ka) zamieszkujący(a) i przebywający(a) na terytorium RP, posiadający ochronę uzupełniającą lub status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej ma prawo do świadczeń pomocy społecznej (art. 5 pkt 2 lit. a).

Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej
Art. 93. Indywidualny program integracji

I. Pomoc dla cudzoziemca jest realizowana w ramach indywidualnego programu integracji, uzgodnionego między powiatowym centrum pomocy rodzinie a cudzoziemcem, określającego wysokość, zakres i formy pomocy, w zależności od indywidualnej sytuacji życiowej cudzoziemca i jego rodziny, oraz zobowiązania:

1) **powiatowego centrum pomocy rodzinie do:**

- a) udzielania cudzoziemcowi informacji dotyczącej pomocy określonej w programie oraz warunkach jej wstrzymania lub odmowy udzielenia,
- b) współdziałania z cudzoziemcem oraz wspierania go w kontaktach ze środowiskiem lokalnym, w tym w nawiązaniu kontaktu z właściwym dla miejsca zamieszkania cudzoziemca ośrodkiem pomocy społecznej,
- c) pomocy w uzyskaniu możliwości zamieszkania, w tym w miarę możliwości w mieszkaniu chronionym,
- d) prowadzenia z cudzoziemcem pracy socjalnej,

e) innych uzgodnionych z cudzoziemcem działań wynikających z indywidualnej sytuacji życiowej cudzoziemca,

f) wskazania pracownika, zwanego dalej „realizatorem programu”, uzgadniającego z cudzoziemcem program oraz wspierającego cudzoziemca w okresie realizacji tego programu;

2) cudzoziemca do:

a) zameldowania się w miejscu zamieszkania,

b) zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy w terminie ustalonym w programie oraz aktywnego poszukiwania pracy,

c) obowiązkowego uczestnictwa w kursach języka polskiego, w przypadku gdy zachodzi taka potrzeba,

d) współdziałania oraz kontaktowania się z realizatorem programu w ustalonych terminach, nie rzadziej jednak niż 2 razy w miesiącu,

e) innych uzgodnionych z realizatorem programu działań wynikających z jego indywidualnej sytuacji życiowej,

f) przestrzegania zobowiązań przyjętych w programie.

II. Powiatowe centrum pomocy rodzinie przekazuje wojewodzie uzgodniony z cudzoziemcem program wraz z przewidywanymi kosztami jego realizacji.

III. Wojewoda po akceptacji przedstawionego programu przekazuje środki na jego realizację.

O integracji w praktyce

Polityka integracyjna powinna składać się z szerokich działań integracyjnych uzupełnianych działaniami **przeciwdziałającymi wykluczeniu społecznemu cudzoziemców i cudzożemek**, a także działaniami mającymi na celu zwiększenie świadomości społeczeństwa przyjmującego (Klaus, Chrzanowska, 2007, s. 26; Polityka migracyjna...). W Polsce o możemy mówić dopiero o początkach polityki integracyjnej – jest to temat podnoszony przez organizacje pozarządowe oraz coraz liczniejsze grono pracowników i pracowniczek szkół i innych instytucji publicznych. Na poziomie systemowym dotyczy jednak jedynie uchodźców i uchodźczynie i tych cudzoziemców(ki), którzy(re) objęci(te) są ochroną uzupełniającą. Realizowana jest w ramach Ośrodków Pomocy Społecznej jako indywidualny roczny program integracyjny, jednak biorąc pod uwagę fakt, że na ogół nie towarzyszy mu żadna preintegracja w okresie poprzedzającym udzielenie ochrony międzynarodowej, trudno mówić o rzeczywistych efektach tych działań. **W polskiej i zagranicznej literaturze przedmiotu czas dwunastu miesięcy traktowany jest jako zbyt krótki, by mogła się w jego trakcie dokonać rzeczywista integracja migrantów i migrantek ze społeczeństwem przyjmującym; przeciętny wskazywany w niej czas to około 4 lat. Integrację bowiem traktować należy jako wieloletni proces nie ograniczony wyłącznie do wsparcia instytucjonalnego.**

W ramach pomocy integracyjnej wyróżnia się jednak etapy, które obejmują działania:

- **preintegracyjne** (przed uzyskaniem ochrony międzynarodowej, realizowane poza zinstytucjonalizowaną pomocą społeczną);
- **integracyjne** (realizowane w ramach indywidualnego programu integracji, zadania zlecone na poziomie powiatu);
- **pointegracyjne** (w praktyce najczęściej nie realizowane, choć także powinny być prowadzone jako zadanie własne powiatu).

Skuteczna integracja?

W polskiej literaturze najbardziej rozpowszechnione jest podejście określające integrację jako skuteczną w przypadku, gdy cudzoziemiec(ka) osiągnie:

- sprawność językową,
- zatrudnienie w zawodach odpowiadających jego/jej kwalifikacjom (uzyskanych przed emigracją albo w kraju przyjmującym),
- odpowiednie nieodbiegające standardem od obywateli kraju przyjmującego miejsce zamieszkania,
- samodzielność finansową (nie będzie wymagał/a pomocy, w tym pomocy społecznej),
- odpowiedni poziom wykształcenia,
- będzie brał(a) udział w życiu politycznym oraz nie będzie w konflikcie w prawem (Grzymała - Moszczyńska 2000, s. 24 – 25).

W węższy sposób można **skuteczny proces integracyjny określić jako ten, dzięki któremu cudzoziemiec(ka) posługuje się językiem polskim, ma pracę stanowiącą źródło utrzymania (lub posiada kompetencje i umiejętności, aby ją uzyskać) i mieszkanie** (Kaźmierczak 2007, s. 3-4).

Podmiotami mogącymi wspomóc proces integracji cudzoziemców(ek) są organizacje pozarządowe. Nie bez znaczenia jest też stosunek tych podmiotów, a także mediów do cudzoziemców(ek). Zwiększenie świadomości Polaków i Polek na temat sytuacji, uprawnień i obowiązków migrantów(ek) oraz korzyści dla państwa przyjmującego może wpływać w sposób pozytywny na długość i skuteczność integracji.

Literatura:

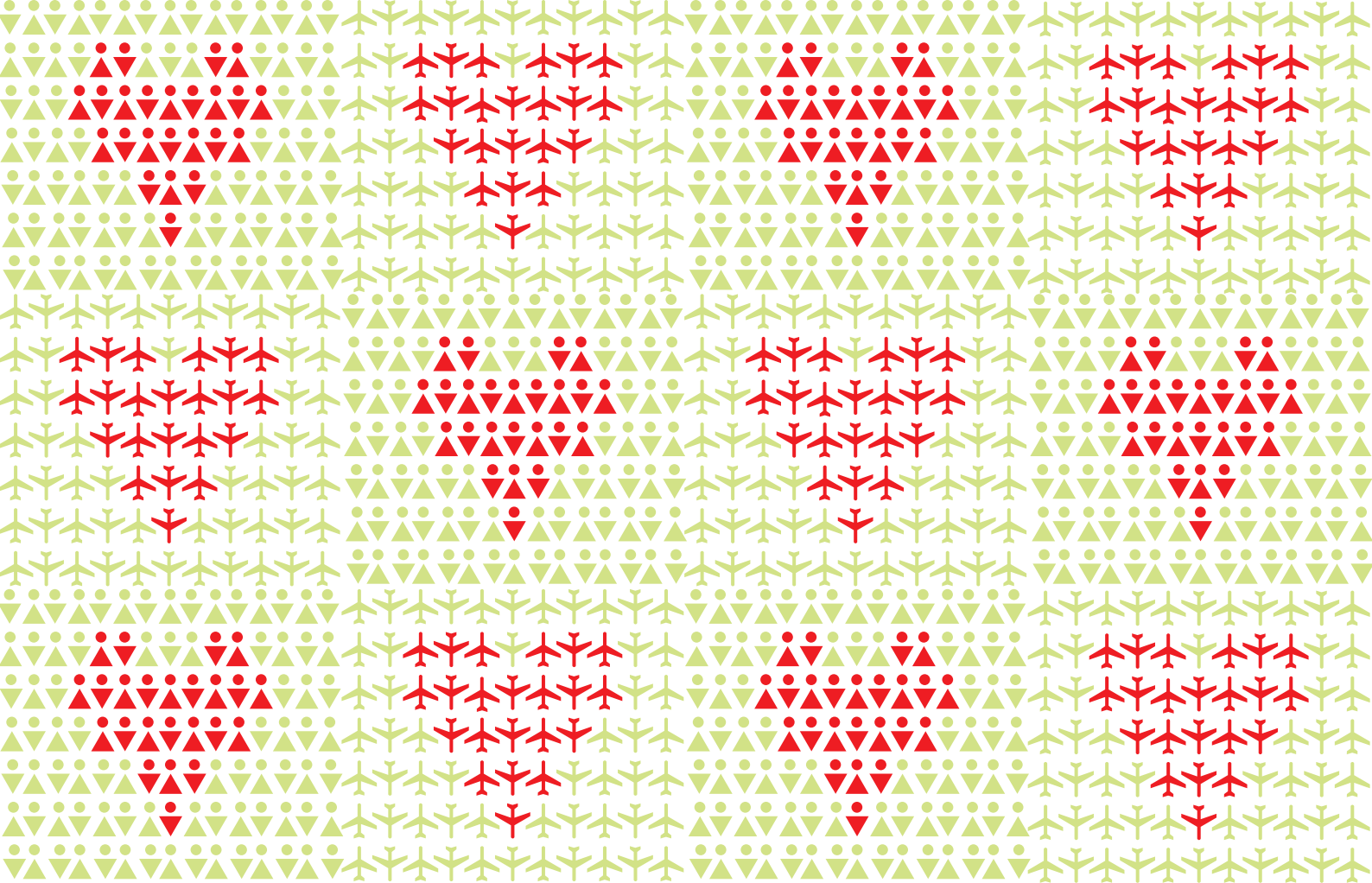
Dąbrowska-Korzus Aneta (red.), *Problemy integracji imigrantów Koncepcje, badania, polityki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, 2008.

Grzymała-Moszczyńska H., *Uchodźcy: podręcznik dla osób pracujących z uchodźcami*, Kraków: Zakład Wydawniczy NOMOS, 2010.

Kaźmierczak T. (2007), *Ramowy program integracji uchodźców*, „Praca socjalna” 4/2007.

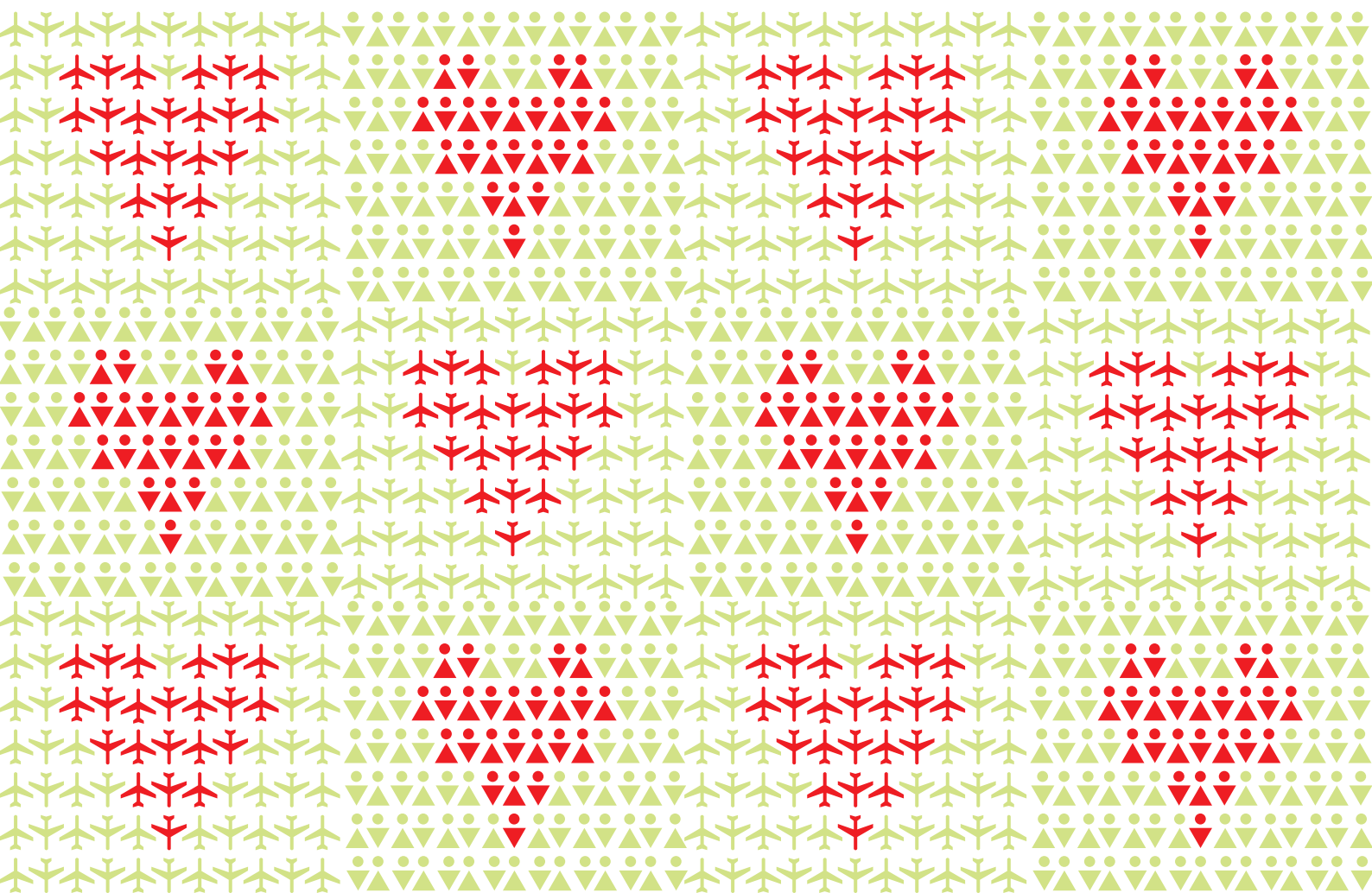
Majdzińska K., *Trudności w integracji cudzoziemców, którzy uzyskali w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą*.

Szymanderski Jacek, *Stan faktyczny i kierunki rozwoju integracji cudzoziemców w Polsce*, Stowarzyszenie Wolnego Słowa, Warszawa 2010.



4. PLAN WARSZTATU

DLA AGENTÓW I AGENTEK ANTYPLOTKOWYCH





Plan warsztatu

Przygotowując taką a nie inną propozycję warsztatu, brałyśmy pod uwagę podstawowe ograniczenia, z jakimi spotykają się osoby, które chcą poruszać tego typu tematykę. Należą do nich:

1. czas,
2. gotowość grupy, z którą pracujemy,
3. umiejętności trenerskie i poziom swobody w poruszaniu się po tematyce antydyskryminacyjnej osoby prowadzącej szkolenie/warsztat.

Starałyśmy się więc tak przygotować materiał, który trzymasz w ręku, by niezależnie od powyższych ograniczeń można było spróbować do tematu w konwencji antyplotkowej podejść.

Czas. Oczywiście, w idealnym świecie byłoby wspaniale, gdyby tak ważnej tematyce można było poświęcić 8 a nawet 16 godzin szkoleniowych. 16 godzin to wariant wprost wymarzony, by takie szkolenie przeprowadzić z dbałością zarówno o uczestników i uczestniczki, jak i osobę prowadzącą. Niestety doświadczenie pokazuje, że wygospodarowanie 4 godzin zegarowych często graniczy z cudem. Efekt może być więc taki, że nie pracujemy w ogóle. Wychodzimy z założenia, że **lepiej zrobić coś, niż nic**, bo zaniechanie prowadzi do znacznie poważniejszych konsekwencji. Warto natomiast bardzo dobrze zastanowić się nad kwestią czasu przy tym warsztacie. Na co na pewno będę mieć czas, a co lepiej zostawić do następnego spotkania? Zwracamy na to uwagę, bo ta tematyka wymaga możliwości "wygadania się" przez osoby uczestniczące a także możliwość odniesienia się do tych wypowiedzi osoby prowadzącej. Lepiej więc **zaplanować** mniej, niż za dużo. Jest prawie pewne, że temat zainteresuje uczestników i uczestniczki. Na wypadek, gdyby jednak było inaczej, na końcu podręcznika zamieściliśmy "Koła ratunkowe", czyli sposoby na poradzenie sobie z sytuacją, gdy grupa z jakichś powodów milczy.

Gotowość grupy. Doświadczenie uczy, że na poziomie ogólnych deklaracji, wszyscy uczestnicy i uczestniczki warsztatów zawsze są osobami prezentującymi najwyższy z możliwych poziomów tolerancji i akceptacji dla różnorodności, zaś stereotypy i uprzedzenia są ostatnią rzeczą, jaką nasi uczestnicy kierują się w życiu. Jest to naturalny mechanizm pojawiający się w sytuacji konfrontacji z pytaniem o własny poziom tolerancji. Założę się, że gdyby zadać to pytanie Tobie, odpowiedź byłaby dokładnie taka, jak osób uczestniczących w warsztatach. Warto pamiętać, że podczas tego szkolenia nie pracujemy z uprzedzeniami uczestników i uczestniczek warsztatów bezpośrednio i wprost – rozmawiamy raczej o tym "co ludzie mówią", z jakimi "plotkami czy opiniami się zetknąłeś" oraz co można z nimi zrobić. To właśnie metodologia antyplotkowa. **Pokazujemy sposób komunikacji, nie staramy się moralizować ani zmieniać postaw osób, z którymi pracujemy.** Tym niemniej grupy są bardzo różne – może się zdarzyć taka, która nie będzie "czuć" tego tematu ani widzieć potrzeby rozmowy o nim. Choć to zjawisko rzadkie, warto mieć wiadomość, że jeśli temat ten nie będzie interesujący bądź ważny dla osób uczestniczących w takich zajęciach, z dużym prawdopodobieństwem efekt będzie mizerny. Dlatego zawsze najlepszym pomysłem jest prowadzenie takich zajęć dla osób zainteresowanych, które mogą zdecydować o uczestnictwie w nich lub nie. Zajęcia w szkole w ramach toku lekcji mogą przynieść mniejsze zaangażowanie, bo i motywacja "na wejściu" jest mniejsza.

Kompetencje osoby prowadzącej. Nie wszyscy czujemy się dobrze, prowadząc zajęcia na tematy otwarte. O wiele łatwiej byłoby, gdyby wytyczne były jasne, precyzyjnie zdefiniowane i możliwe do zastosowania w każdej z możliwych sytuacji. Niestety trudno o takie zajęcia na tematy społeczne. Przed prowadzeniem tych zajęć, oprócz dokładnego przygotowania się odnośnie scenariusza czy zestawu prezentowanych treści, warto odpowiedzieć samej/samemu sobie na kilka pytań. **Jaki jest mój stosunek do kwestii imigracji? Jakie zagrożenia, a jakie korzyści widzę z coraz bardziej zróżnicowanego społeczeństwa, w którym żyję? Czy sam / sama mam doświadczenia emigracyjne? Z jakiego rodzaju przekonaniami na temat "innych" spotykam się najczęściej w moim życiu prywatnym i zawodowym? Co wiem na temat grupy, z którą będę prowadzić zajęcia?** Kwestii do rozważenia jest oczywiście znacznie więcej. Na poziomie kompetencyjnym przy prowadzeniu tego warsztatu najbardziej przydają się kompetencje ogólne, niezbędne do pracy z grupą: umiejętność słuchania, umiejętność przekazywania wiadomości, umiejętność "podążania za grupą", czyli odczytywania jej potrzeb i w miarę możliwości modyfikowania planu w taki sposób, by lepiej na te potrzeby odpowiedzieć. Nie przypadkowo umiejętność słuchania wymieniliśmy w pierwszej kolejności: to również jedna z podstawowych kompetencji agenta czy agentki antyplotkowej: **umiejętność słuchania bez oceniania, tworzenie przestrzeni do swobodnej wymiany myśli, ale też takie sterowanie procesem, by budować atmosferę wzajemnego szacunku i życzliwości. To w takiej atmosferze rośnie komunikacja dla integracji!**

Plan zaproponowanego przez nas warsztatu można więc modyfikować w zależności od trzech wymienionych powyżej czynników, wybierając spośród propozycji eksperymentów, skracając / poszerzając blok teoretyczny, decydując się lub rezygnując z bloku "Drzewo problemu i celu" czy przykładów dobrych praktyk.

Plan warsztatu dla **Agentów/Agentek Antyplotkowych**

1. Ogólne przedstawienie idei i projektu C4i wraz z jego działaniami.

Zapoznanie się uczestników i uczestniczek.

Cel: pokazanie uczestnikom i uczestniczkom zarówno europejskiej, jak i lokalnej perspektywy i wyjaśnienie założeń szkolenia

Główne punkty:

- C4i: pochodzenie, cele, czas, zaangażowane miasta;
- lubelska kampania antyplotkowa: cele, grupy docelowe, podejmowane działania;
- główne plotki zidentyfikowane w mieście;
- rola agentów i agentek antyplotkowych (w kampanii i w szerszym kontekście).

Metodologia: prezentacja koordynatora(ki) lokalnego(ej) lub trenera(ki).

Materiały: krótka prezentacja ppt, strona www.stopplotkom.lublin.eu, niniejszy podręcznik.

2. Eksperyment (jeden z czterech lub inny dowolnie wybrany).

Cel: zmiana perspektywy osób uczestniczących w szkoleniu, wejście w sytuację "drugiej strony".

Główne punkty i metodologia: praca w grupach/indywidualna zgodnie z instrukcją trenera/ki, omówienie moderowane przez trenera/kę.

Materiały: w zależności od wybranego eksperymentu (zgodnie z opisem eksperymentów).

3. Część teoretyczna: stereotypy, uprzedzenia, plotki i dyskryminacja.

Cel: zrozumienie znaczenia i relacji między pojęciami, uświadomienie sobie złożoności problemu rozbrajania plotek.

Główne punkty: definicja stereotypu, uprzedzenia i dyskryminacji; relacje między nimi; dlaczego istnieją, jakie są ich konsekwencje? Definicja plotek. Dlaczego akceptujemy i rozprzestrzeniaamy plotki?

Metodologia: wykład, prezentacja, burza mózgów, eksperyment, dyskusja, praca w parach/grupach, wideo.

Wideo 1: Skąd jesteś? (youtube.com/watch?v=XUO59Emi3eo) → definicja pojęć, praca w grupach: Czy kiedykolwiek czułeś(aś) się stereotypizowany(a)? Jeśli tak, to ze względu na jaką cechę? (cechę zewnętrzną, narodowość, zawód i in.)

Wideo 2: Test lalki (youtube.com/watch?v=12pMtyvF0Mo, youtube.com/watch?v=tkpUyB2xgTM) → dyskusja nad pochodzeniem stereotypów i wpływem socjalizacji na ich powstawanie.

Wideo 3: Zagrożenie stereotypem (youtube.com/watch?v=FTYMSulvnyw) → dyskusja.

Wideo 4: Karteczki (stopplotkom.lublin.eu).

Wideo 5: Obcy (youtube.com/watch?v=RpjHSiQLPmA).

Wideo 6: Co widzisz? (youtube.com/watch?v=zGxIAvPQG18).

Dodatkowe materiały:

część teoretyczna niniejszego podręcznika, prezentacja ppt (dostępna na stopplotkom.lublin.eu), wstęp teoretyczny Barcelona's Practical Guide for Anti-Rumours Agents (dostępny na stopplotkom.lublin.eu).

4. Część teoretyczna: kluczowe fakty na temat migracji (globalnie i lokalnie) oraz integracji międzykulturowej.

Cel: wyposażenie uczestników i uczestniczek w wiedzę i dane niezbędne do tego, by radzić sobie z plotkami na temat cudzoziemców i cudzożemek.

Główne punkty: poszukiwanie antyplotek, informacja na temat zjawiska migracji na poziomie globalnym i lokalnym oraz na temat integracji międzykulturowej.

Metodologia: ćwiczenie w grupach "Poszukiwanie antyplotek": osoby uczestniczące wybierają jedną z głównych plotek na temat cudzoziemców i cudzożemek, i tworzą listę możliwych antyplotek – argumentów obalających tę plotkę i danych, które mogłyby być przydatne. Nie muszą to być konkretne dane – ich znajomość nie jest wymagana, ważne jest, by zastanowili się, jakiego rodzaju dane mogłyby w takiej sytuacji być przydatne. Warto poprosić osoby uczestniczące o znalezienie sloganu, chwytliwego hasła, które mogłoby służyć jako argument. Na koniec można zrobić głosowanie na najlepsze hasło.

Wykład i prezentacja na temat zjawiska migracji oraz integracji.

Materiały: opcjonalnie: lista plotek zidentyfikowanych w mieście na temat cudzoziemców(ek), prezentacja (dostępna w stopplotkom.lublin.eu).

5. Bycie Agentem Antyplotkowym / Bycie Agentką Antyplotkową.

Cel: wyjaśnienie idei i roli Agentów(ek) Antyplotkowych, przedstawienie kluczowych technik (aktywne słuchanie, zasady prowadzenia rozmowy) i czynników przeszkadzających w rozbrajaniu plotek. Samoocena.

Główne punkty: kim jest Agent(ka) Antyplotkowy(a)? Warsztat pracy AA. Samoocena.

Metodologia: ćwiczenia w parach/grupach, wykład, praca indywidualna.

Materiały: prezentacja (dostępna na www.stopplotkom.lublin.eu), materiał pomocniczy – kwestionariusz do samooceny.

6. Opcjonalnie (w zależności od celu warsztatu i potrzeb grupy) – plan działań antyplotkowych.

Cel: wypracowanie konkretnego planu działania danej grupy.

Główne punkty: drzewo problemu i celu.

Metodologia: według opisu metody w niniejszym podręczniku; flipczart/tablica, papier/kreda.

Eksperymenty

Eksperymenty to świetna metoda na **wprowadzenie grupy w temat i skłonienie ich do wczucia się w sytuację** odmienną od tej, z którą mają do czynienia na co dzień. To doskonały punkt wyjścia do rozmowy na temat stereotypów, uprzedzeń i plotek – wymagają bowiem skonfrontowania się z własnymi przekonaniem i, w kontrolowanych, bezpiecznych warunkach, zmuszają do wyjścia ze swojej „strefy komfortu”. **Dobrze przeprowadzony eksperyment umożliwia bazowanie na nim przez całą długość zajęć – jest skarbnicą wniosków, odniesień, przykładów, z której dobrze się czerpie, by wzmacniać lub obalać wypracowane przez grupę podczas zajęć wnioski.**

Czego wymaga wprowadzanie eksperymentów podczas zajęć?

- 1) Szczegółowego **zaplanowania sobie sposobu pracy**. To ważne szczególnie w przypadku początkujących trenerów i trenerek – jeśli robisz to pierwszy raz, lepiej nie pozwalaj sobie na improwizację i puszczanie zajęć „na żywioł”.
- 2) **Szczegółowego przemyślenia** możliwych kierunków pracy grupy, interpretacji, wniosków i podsumowań, które są ważne dla całokształtu zajęć.
- 3) **Dyscypliny** – czasowej, związanej ze sposobem pracy, ale także...
- 4) Pewnej dozy **elastyczności** – nigdy nie jesteśmy w stanie przewidzieć wszystkich kierunków, w jakich pójdzie praca grupy – to właśnie piękno pracy z ludźmi!
- 5) Pewności gatunku „**wiem, co robię i po co to robię**”.

Staraliśmy się opisać zaproponowane przez nas eksperymenty w taki sposób, by łatwo było Ci spełnić wszystkie powyższe wymagania. Nie jesteśmy autorkami tych propozycji – zostały one wymyślane lub przytoczone przez ekspertów i ekspertki pracy w obszarze międzykulturowości i również z własnej praktyki wiemy, że są skuteczne. **Chętnie rozbudujemy tę bazę w oparciu o Twoje doświadczenia!**

Eksperyment 1

CO MASZ NA MYŚLI ?



Cele:

- refleksja na temat stereotypów i uprzedzeń oraz ich wpływu na relacje z innymi ludźmi,
- analiza własnych stereotypów i uprzedzeń,
- kształtowanie postaw szacunku i tolerancji w stosunku do różnych grup mniejszościowych.



Czas:

20–30 minut (w zależności od wielkości grupy).



Miejsce:

sala, krzesła ustawione w krąg.



Metody:

praca w parach; dyskusja w dużej grupie.

Przebieg zajęć:

Poproś osoby uczestniczące, żeby dobrały się w pary. Jedna osoba w parze będzie osobą A, a druga osobą B. Osoby w parze wybierają dwie grupy społeczne, do których nie należą, ale które w jakiś sposób związane są z ich życiem. Niczego uczestnikom i uczestniczkom nie sugeruj, pozwól im na samodzielne przemyślenia i dokonanie indywidualnych wyborów. W razie problemów możesz podsunąć następujące propozycje:

- kobieta/mężczyzna
- osoba o orientacji homoseksualnej/osoba o orientacji heteroseksualnej
- Rom/ka
- osoba bezrobotna
- osoba ubiegająca się o status uchodźcy
- przestępca
- osoba żyjąca z HIV
- osoba uzależniona od narkotyków
- osoba uzależniona od alkoholu
- osoba niepełnosprawna na wózku inwalidzkim
- osoba biała/czarnoskóra
- imigrant/imigrantka

Przykładowo: jeżeli w parze są dwie kobiety narodowości polskiej – osoba A może wybrać „mężczyznę”, a osoba B „imigrantka/imigrantkę”. Osoba B wypowiada słowo „imigrant”, a osoba A mówi wszystko, co przychodzi jej na myśl i jest związane z tą grupą społeczną. Po dwóch minutach osoba A mówi „mężczyzna”, a osoba B przedstawia swoje skojarzenia na temat tej grupy.

Omówienie ćwiczenia i ewaluacja.

Poproś uczestników o zajęcie miejsc. Prze-dyskutuj rezultaty pracy w parach. Zapytaj osoby uczestniczące:

- Czy poddali swoje wypowiedzi autocenzu-rze albo próbowali to zrobić?
- Jaki charakter miały ich skojarzenia i jakie emocje one wzbudzały?
- Co to są uprzedzenia? Jak powstają? Jakie są ich konsekwencje?
- Czy w swoim najbliższym otoczeniu spotykają się z uprzedzeniami? Czego one dotyczą i jaki mają charakter?
- Czy możliwe jest pozbycie się uprzedzeń? Jeśli tak, to w jaki sposób?
- Jakie działania należy podjąć, aby uniknąć negatywnych konsekwencji uprzedzeń i stereotypowego pos-trzegania innych ludzi i grup?
- Jaki jest związek między uprzedzeniami a dyskryminacją?

Podkreśl, że **stereotypy są nieprawdziwe**, ale pewna część społeczeństwa może je podzielać, co w konsekwencji prowadzi do nierównego traktowania osób.

To jest doskonały moment na odniesienie się do części teoretycznej poświęconej stereotypom, uprzedzeniom i dyskryminacji, którą znajdziesz w **części 5** niniejszego opracowania.

Eksperyment 2

ALBATROS



Cele:

- omówienie roli kultury i pochodzenia kulturowego w kształtowaniu wizerunku własnego i innych ludzi,
- uświadomienie konsekwencji postrzegania innych przez tzw. okulary kulturowe,
- refleksja nad różnicami kulturowymi i ich wpływem na relacje między ludźmi,
- kształtowanie postaw zrozumienia i tolerancji w stosunku do innych.



Czas: 40 minut



Materiały: miska z orzeszkami ziemnymi.



Miejsce: sala, krzesła ustawione w kręgu, jedno krzesło w środku.



Metody: odgrywanie ról (przez trenerów, najlepiej kobietę i mężczyznę), dyskusja.

Przebieg zajęć:

Uczestnicy i uczestniczki siedzą na ustawionych w kręgu krzesłach. W środku kręgu znajduje się puste krzesło. Powiedz uczestnikom, aby wyobrazili sobie, że przyjechali z wizytą studyjną na wyspę Albatros i za chwilę będą mieli szansę poznać mieszkańców wyspy (granych przez trenerów). Poinformuj, że razem z drugim trenerem wyjdiesz z sali na 2–3 minuty, aby przygotować się do krótkiej inscenizacji.

Część 1 (odgrywanie ról przez trenerów; 5 min)

Trenerzy (kobieta i mężczyzna) odgrywają role mieszkańców wyspy. Wchodzą na salę, cały czas mrucząc pod nosem jakąś monotonna melodię. Mężczyzna powinien mieć na nogach buty, kobieta powinna być boso. Wchodzą do kręgu. Kobieta idzie w pewnej odległości za mężczyzną i niesie miskę z orzeszkami ziemnymi, którą kładzie pod pustym krzesłem. Oboje spacerują, pozdrawiają siedzących delikatnym ukłonem, podchodzą do uczestników, chwytają ich za obie stopy i stawiają je na podłodze. Chodzi o to, żeby wszyscy siedzący w kręgu, obiema stopami dotykali podłogi. Mężczyzna (trener) dotyka tylko mężczyzn, a kobieta (trenerka) – przedstawicieli obojga płci.

Wszystkie czynności wykonują w milczeniu, w komunikacji między sobą i uczestnikom

i wykorzystują niewerbalne formy przekazu (kontakt wzrokowy, potakiwanie, dotyk, mruczenie).

Następnie mężczyzna siada na krześle, a kobieta klęka przy nim na podłodze. Kobieta bierze miskę z orzeszkami i częstuje mężczyznę. On bierze orzeszki i zjada kilka, głośno mlaskając. Potem mężczyzna daje miskę z orzeszkami kobiecie i ona zaczyna jeść. Po posiłku mężczyzna kładzie swoją rękę na szyi kobiety, a ona trzy razy schyla się i dotyka czołem podłogi. Po kilku sekundach oboje wstają, skłaniają się lekko uczestnikom, tak jakby ich pozdrawiali, i wychodzą z sali w ten sam sposób, jak weszli.

Część 2 (dyskusja; 10–15 min)

Poproś osoby uczestniczące, aby opisały to, co przed chwilą zobaczyły. Zadaż kilka pytań, które zainicjują krótką dyskusję.

- Co możecie powiedzieć o kulturze panującej na wyspie Albatros?
- Czy chcielibyście tam mieszkać?
- Jak wyglądałoby na tej wyspie wasze życie jako kobiety lub mężczyzny?

Część 3 (rozwiązanie; 5–10 min)

Po zakończeniu dyskusji na temat kultury panującej na Albatrosie opowiedz uczestnikom, jak naprawdę wygląda życie na tej wyspie.

O mieszkańcach wyspy Albatros

Ludzie na wyspie Albatros są bardzo spokojni i szczęśliwi. Największym bóstwem jest Matka Ziemia, która otaczana jest najwyższą czcią. Kontakt z ziemią uważany jest za duży przywilej. Zadbanie o to, aby goście dotykali stopami ziemi, jest więc wyrazem ogromnego szacunku. Dzięki temu mogą bowiem czerpać energię kosmiczną z wnętrza ziemi. Kobiety na wyspie są płcią uprzywilejowaną, ponieważ to one dają życie, tak jak Matka Ziemia. Mężczyźni muszą zawsze iść w pewnej odległości przed kobietą, aby ochronić ją przed potencjalnym niebezpieczeństwem (np. przed wężami). Mężczyźni zawsze muszą spróbować jedzenia, zanim zacznie jeść kobieta. Kobiety – w przeciwieństwie do mężczyzn – mają przywilej siedzenia na ziemi, aby być blisko Matki Ziemi.

Zgodnie z wyspiarskim rytuałem mężczyźni mogą doświadczać intensywniejszego kontaktu z ziemią poprzez położenie dłoni na szyi kobiety, podczas gdy ona dotyka czołem ziemi. Tylko w ten sposób mężczyźni mogą pobierać kosmiczną energię płynącą z Matki Ziemi. Rytuał ten kobieta może zaoferować mężczyźnie, gdy darzy go szczególnym szacunkiem.

Poza tym rytuałem mężczyźni nie mogą dotykać kobiet bez ich pozwolenia.

Omówienie ćwiczenia i ewaluacja

(10–15 min)

Po przedstawieniu opisu kultury na wyspie Albatros rozpocznij dyskusję z uczestnikami:

Proponowane pytania do dyskusji:

- W jaki sposób wasze doświadczenie kulturowe wpłynęło na postrzeganie kultury na wyspie?
- Jakie czynniki mają wpływ na naszą percepcję rzeczywistości, postrzeganie innych ludzi?
- Czy sprawy dla ciebie istotne (np. bycie wyemancypowaną kobietą) miały wpływ na interpretację kultury na wyspie?
- Czy doświadczyliście już kiedyś takiej sytuacji, gdy fałszywie, niezgodnie z rzeczywistością interpretowaliście pewne fakty?
- Czy po wystłuchaniu opowieści o życiu na Albatrosie ktoś zmienił zdanie dotyczące chęci zamieszkania na tej wyspie?
- Wyobraźcie sobie, że jesteście mieszkańcami tej wyspy. Czy próbowalibyście coś na niej zmienić? Jeśli tak, to co?
- Dlaczego łatwiej jest nam zaakceptować niektóre praktyki kulturowe, a inne trudniej?
- Czy znacie jakieś praktyki kulturowe, które są według was, brutalne bądź nieludzkie?
- Czy powinny być zakazane?

WARTO ZWRÓCIĆ UWAGĘ:

Czasem dyskutanci zbyt mocno akcentują kwestię nierówności płci. Staraj się wtedy pokierować rozmową tak, by uczestnicy skupili się na głównym temacie, podkreślając wpływ pochodzenia kulturowego na postrzeganie innych. Zwróć uwagę na to, jak nasze pochodzenie kulturowe wpływa na interpretację rzeczywistości osadzonej w innej kulturze, wartościach i normach. Ćwiczenie to nie powinno przekonywać, że wszystkie konflikty czy nieporozumienia można wytłumaczyć różnicami kulturowymi, a tylko pomóc zrozumieć, że na nasz sposób postrzegania i komunikowania się wpływają różne czynniki.

Ważne jest również wyraźne podkreślenie, że szacunek dla odmienności kulturowej osób z innych krajów na terenie Polski nie jest tożsamy z przyzwoleniem na przedkładanie norm kulturowych ponad obowiązujące w Polsce prawo. Zdarzają się sytuacje, że normy kulturowe stoją w sprzeczności z normami obowiązującymi w Polsce (na przykład nierówne traktowanie zewzględu na płeć, nieszanowanie praw dziecka i in.), choć doświadczenie pokazuje, że z respektowaniem tych norm mają problem przedstawiciele i przedstawicielki wszystkich kultur i narodowości, więc jest poważnym nadużyciem przypisywanie tego problemu wyłącznie cudzoziemcom i cudzoziemkom.

Eksperyment 3

JESTEM ZA, A NAWET PRZECIWIW



Cele:

- refleksja na temat własnych opinii, wartości i postaw,
- zwiększenie świadomości własnych praw,
- ćwiczenie umiejętności dyskusji, słuchania innych i prezentacji własnych opinii,
- poszukiwanie sposobów rozwiązywania kontrowersyjnych problemów.



Czas: 30–90 minut (w zależności od ilości stwierdzeń)



Materiały: papierowa taśma klejąca, plansze (kartki) ze stwierdzeniami



Miejsce:

sala
Do przeprowadzenia tego scenariusza potrzebujesz dość dużo miejsca, najlepiej dużej sali bez mebli, którą odpowiednio przygotuj przed zajęciami. Podziel salę na dwie części, przyklejając na środku papierową taśmę klejącą tworzącą linię podziału. Na przeciwległych ścianach powieś kartki: na jednej z napisem „Zgadzam się”, a na drugiej „Nie zgadzam się”.



Metody: dyskusja

Przebieg zajęć:

Sala została podzielona papierową taśmą na dwie części. Wytlumacz grupie, że linia ta oznacza granicę pomiędzy częścią „Zgadzam się” i częścią „Nie zgadzam się” (wyraźnie wskazują na to kartki znajdujące się na przeciwległych ścianach sali). Poinformuj grupę, że za chwilę przeczytasz różnego rodzaju stwierdzenia, które będziesz również prezentował na planszach (na każdej planszy powinno być czytelnie zapisane tylko jedno stwierdzenie).

Po przeczytaniu określonego stwierdzenia wszyscy uczestnicy biorący udział w ćwiczeniu powinni indywidualnie zdecydować, czy zgadzają się ze stwierdzeniem, czy nie, i przejść na właściwą stronę.

Powiedz wyraźnie, że każdy musi zająć jakieś miejsce; jeśli ktoś nie jest pewien swojego zdania lub nie wie, jaką pozycję zająć, może stanąć na papierowej linii lub tuż obok niej. Osoby pewne swojego zdania powinny stanąć jak najbliżej ściany z odpowiedzią potwierdzającą ich stanowisko w odniesieniu do prezentowanego stwierdzenia.

Odległość w jakiej staną od ściany lub papierowej linii będzie odzwierciedlać stopień jednoznaczności ich opinii lub dylematy, które uniemożliwiają im zajęcie zdecydowanego stanowiska.

Podczas tej części ćwiczenia uczestnikom nie wolno rozmawiać ze sobą i zadawać pytań. Po odczytaniu każdego ze stwierdzeń uczestnicy powinni znaleźć dla siebie miejsce w zaaranżowanej w sali przestrzeni i stanąć po jednej ze stron lub na środku. Po przeczytaniu każdego stwierdzenia i zajęciu miejsc, poproś uczestników o uzasadnienie swojej decyzji związanej z zajęciem stanowiska w prezentowanej kwestii.

Jeśli w czasie prezentacji kogoś przekonają argumenty przedstawione przez inne osoby, może zmienić swoją pozycję.

Podkreśl, że celem ćwiczenia nie jest przekonywanie innych do swojej racji, czy dyskusja o faktach historycznych lub społecznych, ale raczej próba wyrażenia własnego zdania.

Propozycje stwierdzeń*:

**zapraszamy do uzupełnienia tej listy / modyfikacji jej w zależności od Twoich potrzeb. W projekcie "Komunikacja dla Integracji" posługiwaliśmy się listą plotek, która powstała w toku prowadzonych na samym początku projektu badań socjologicznych. Staraliśmy się jednak nie posługiwać tą listą bezrefleksyjnie, mając świadomość faktu, że każde powtórzenie plotki jest jej utrwalaniem. Warto mieć to na uwadze i odnaleźć równowagę pomiędzy materiałem ćwiczeniowym a wspieraniem procesu narastania plotek. Dobrym pomysłem jest poproszenie uczestników i uczestniczek o stworzenie swojej listy "plotek na temat cudzoziemców" - na przykład w grupach 4-5 osobowych, a następnie z efektów ich pracy zbudowanie własnej listy do pracy.*

- Cudzoziemcy przebywający w Polsce to w większości kryminaliści;
- Romowie są oporni na zmiany;
- Wietnamczycy są bardzo mili, ale nie chciałbym/chciałabym, aby któryś z nich był moim sąsiadem;
- Asymilacja jest potrzebna, aby integracja się udała;
- Stereotypy są potrzebne w naszym codziennym życiu;
- Im więcej mamy kontaktu z imigrantami, tym mniej mamy uprzedzeń;
- W Polsce lepiej być czarnoskórym niż homoseksualistą;
- Mniejszości nie potrzebują specjalnych praw, potrzebują równego traktowania;
- Imigranci przybywający do Polski powinni obowiązkowo uczyć się języka polskiego;
- Miłość może rozwiązać każdy problem.

Listę odczytywanych stwierdzeń warto zakończyć jednym lub dwoma, które nie wywołują silnej polaryzacji stanowisk, np. miłość może rozwiązać każdy problem.

Porozumienie:

Jeśli zauważysz, że niektóre stwierdzenia wzbudzają wiele kontrowersji, możesz przeprowadzić ćwiczenie polegające na próbie osiągnięcia porozumienia. Wybierz kontrowersyjne stwierdzenia i podziel uczestników/ek na mniejsze grupy. Liczba grup powinna być równa liczbie wybranych stwierdzeń.

Każda grupa dostaje jedno stwierdzenie i ma za zadanie tak je przeformułować, aby wszyscy członkowie/członkinie grupy zgodzili się z jego brzmieniem. Przeznacz na to ok. 15 minut.

Po zakończonym ćwiczeniu poproś poszczególne grupy o odczytanie wypracowanych stwierdzeń. Członków pozostałych grup proś o informacje zwrotne i komentarz do prezentowanych stwierdzeń.

Omówienie ćwiczenia i ewaluacja:

Proponowane pytania:

- Czy były stwierdzenia wobec których trudno zająć jednoznaczne stanowisko? Co było przyczyną?
- Czy trudno było zaakceptować, różniący się od naszego, punkt widzenia kogoś innego? Jak można sobie radzić w takich sytuacjach?
- Czy były podejmowane próby przekonywania innych do swojego stanowiska? W jaki sposób się to odbywało?
- Jakich argumentów używano uzasadniając zajmowane stanowiska?
- Czy w prezentowanych opiniach pojawiały się stereotypy? Jakież?
- Czy istotne jest, byśmy zawsze byli zgodni co do pewnych definicji lub opinii na temat dyskryminacji i praw człowieka?

WARTO ZWRÓCIĆ UWAGĘ:

Prezentowane stwierdzenia powinny być w jakimś stopniu kontrowersyjne i niejednoznaczne. Dobrze by były dostosowane do tematu szkolenia, grupy odbiorców i czasu przeznaczonego na realizację ćwiczenia.

Jako trener/ka nie powinieneś dyskutować z uczestnikami, mogą bowiem zacząć zadawać ci pytania dotyczące stwierdzeń i pytać o definicje pojawiających się terminów czy słów. Twoim zadaniem podczas realizacji ćwiczenia jest tylko pokazanie plansz, odczytanie stwierdzeń oraz pilnowanie porządku dyskusji.

Niektóre osoby uczestniczące mogą zakwalifikować przedmioty takie jak samochody, domy czy komputery do mieszkańców planety, ponieważ fotografie tychże pojawiają się bardzo często w czasopiśmie. Niektóre z obserwacji mogą prowadzić do bardzo krytycznego spojrzenia na społeczeństwo, w którym żyjemy. Zachęć osoby uczestniczące do uważnego przyjrzenia się reklamom oraz programom telewizyjnym, itp.

Jeśli okaże się, że interpretacje osób uczestniczących są twórcze i pełne fantazji, porozmawiaj z nimi o tym, w jaki sposób bardzo ograniczone dane mogą kształtować obraz społeczeństwa i to, że w większości przypadków obraz ten nie ma nic wspólnego z rzeczywistością.

Omówienie ćwiczenia i ewaluacja (15 min)

Omów ćwiczenie z uczestnikami i uczestniczkami i zapytaj o ich wrażenia.

Proponowane pytania:

- Czego dowiedzieliście się o własnym społeczeństwie?
- Które grupy dominują w społeczeństwie? Które grupy, obecne w realnym świecie, nie występują na obrazkach? Dlaczego?
- Czy jest jakaś wyraźna różnica w portretowaniu płci?
- Kto może mieć władzę? Co o tym świadczy?
- Czy są jakieś różnice w obrazach przez was stworzonych – zaczerpniętych z czasopism biznesowych i czasopism o modzie?
- Czy czasopisma te ukazują szeroki czy ograniczony obraz społeczeństwa?
- Czy czasopisma te przedstawiają realny obraz społeczeństwa?
- Jaki był według was cel tego ćwiczenia?

Źródło: "Pakiet edukacyjny. Antydyskryminacja", [red.:] J. Bohm, V. Frey, D. Schindlauer, K. Wladasch, Warszawa 2005.

PRZYBYSZ Z INNEJ PLANETY

Karta zadań

Jesteś przybyszem z innej planety.

Kwaterna główna wysłała cię właśnie na nowo odkrytą planetę, zwaną Ziemia, w celu zebrania informacji demograficznych o tej planecie. Niespodziewanie wylądowałeś w małej jaskini bez wyjścia, gdzie znalazłeś czasopismo leżące na ziemi. A więc **jedynym źródłem informacji, jakie masz, jest właśnie to czasopismo**. Widzisz, że jest coś w nim napisane, ale nie jesteś w stanie przeczytać i zrozumieć dziwnych liter. Skupiasz swoją uwagę tylko na zdjęciach w celu uzyskania jakichkolwiek informacji. **Na podstawie bardzo ograniczonych danych spróbuj przekazać wiadomości do kwatery głównej na następujące tematy:**

Zaludnienie:

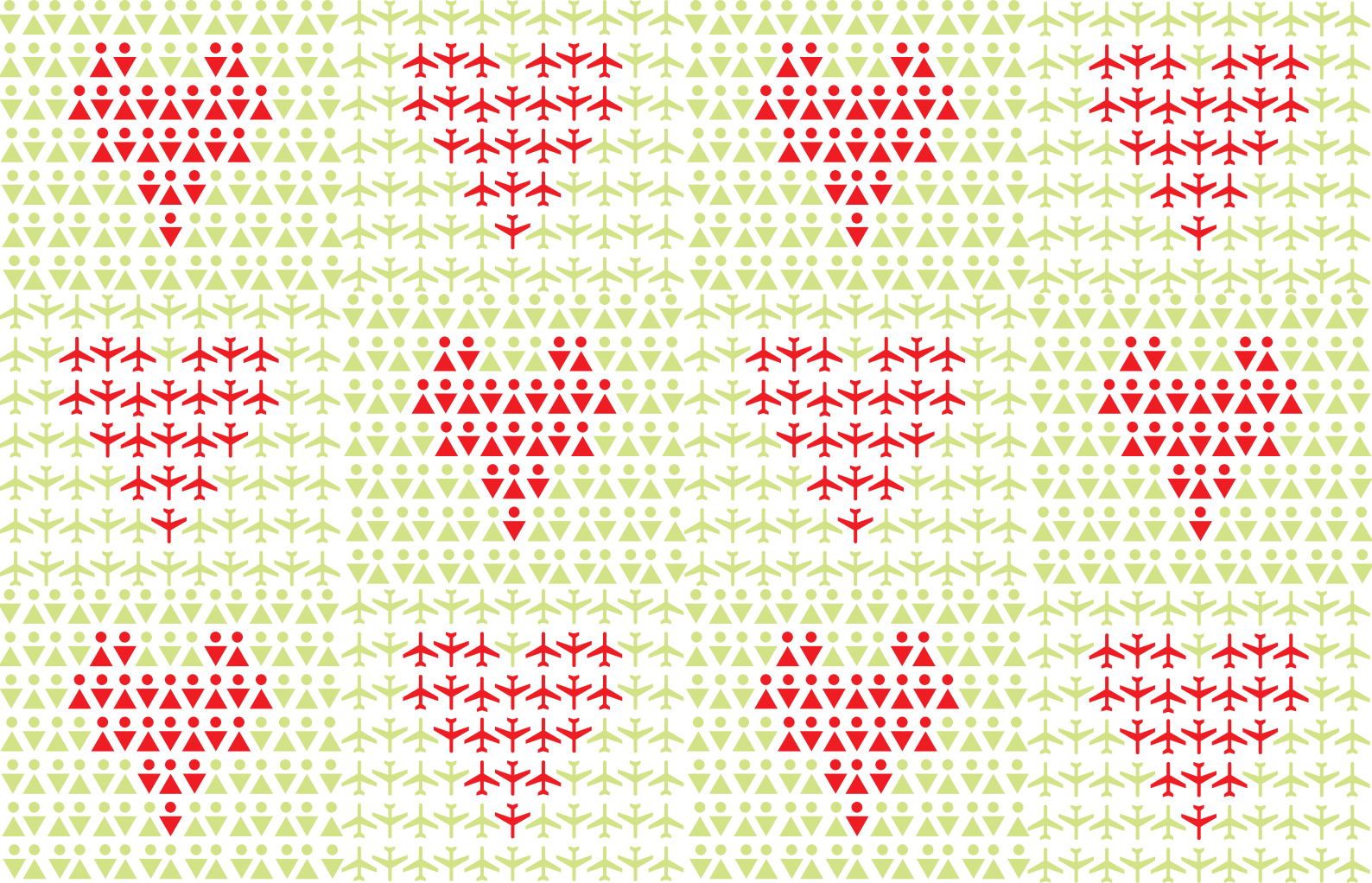
Zróżnicowanie populacji:

Czy istnieją jakieś gatunki lub grupy istot, które wydają się pełnić różne role czy zawody? Jak te gatunki lub grupy wyglądają?

Jakie masz wyobrażenie o różnych gatunkach lub grupach istot zamieszkujących planetę?

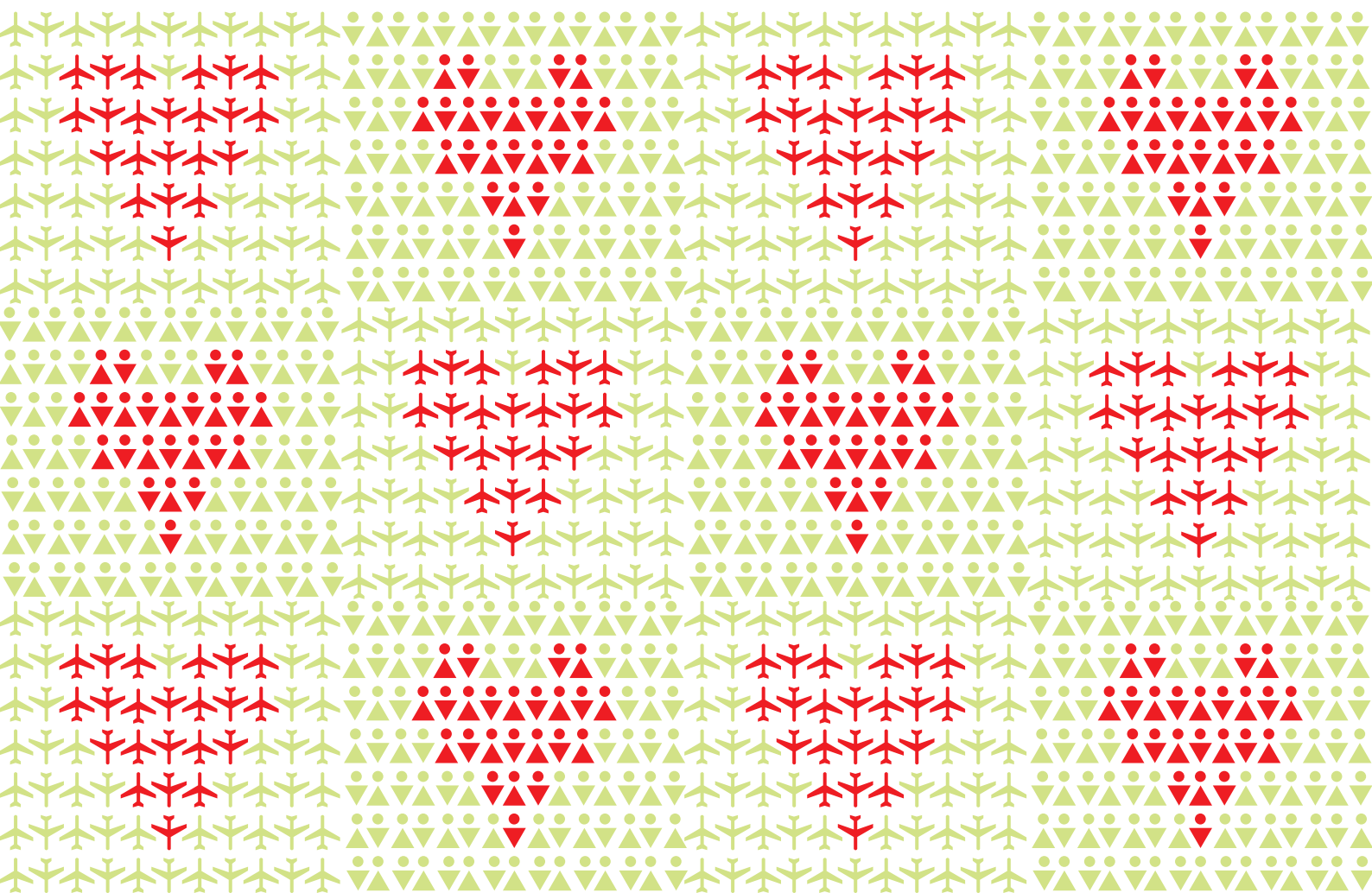
Kto według Ciebie ma władzę? Kto rządzi?

Inne obserwacje?



5. CZĘŚĆ TEORETYCZNA

PLOTKA, STEREOTYP, DYSKRYMINACJA





Wyjaśnienie pojęcia

stereotyp i uprzedzenie

Stereotyp – pojęcie wywodzi się od gr. słów *stereos* – stężały, twardy i *typos* – wzorzec, odcisk. Do socjologii termin wprowadził przed blisko stu laty Walter Lippmann, traktując go jako umysłowy obraz rzeczywistości społecznej – uproszczony, niedokładny, wytworzony w przekazie społecznym i oporny na zmiany. W psychologii społecznej przyjmuje się, że **stereotyp to schemat poznawczy reprezentujący grupę lub kategorię osób wyodrębnionych z uwagi na łatwo zauważalną cechę, taką jak rasa, płeć, narodowość czy religia**. Określa ona tożsamość społeczną grupy. A stereotyp przypisuje tej grupie lub kategorii określone właściwości, nadmiernie generalizując, czyli zakładając, że wszyscy jej członkowie są tacy sami. Ze stereotypami wiążą się emocjonalne nastawienia, czyli uprzedzenia, i dyskryminacja, czyli niesprawiedliwe traktowanie tych grup. Zgodnie z teorią kategoryzacji społecznych, stereotypy są ubocznym skutkiem normalnego funkcjonowania umysłu. Henri Tajfel, brytyjski psycholog społeczny polskiego pochodzenia, dowodzi, że konsekwencją kategoryzacji jest wzrost spostrzeganych różnic między kategoriami (oni są zupełnie inni niż my) oraz spadek różnic wewnątrz kategorii (oni wszyscy są podobni).

Stereotypy ułatwiają przetwarzanie związanych z nimi danych, pozwalają też zaoszczędzić operacyjne zasoby umysłu. Prowadzą jednak do zaostrzenia konfliktów, krzywdzącego traktowania osób tylko dlatego, że należą do określonych grup. Co ciekawe, również przedstawiciele tych grup, mając świadomość stereotypu, w dziedzinach nim objętych funkcjonują poniżej swoich możliwości, na przykład kobiety osiągają gorsze rezultaty w testach matematycznych, ponieważ zgodnie ze stereotypem jest to męska domena.

Warto pamiętać o tym, że same w sobie stereotypy nie są **ani pozytywne, ani negatywne** – są po prostu generalizacjami na temat całej grupy społecznej na podstawie cech pewnych jej członków. Na ogół miewają jakąś podstawę empiryczną, jednak wyolbrzymiają znaczenie lub powszechność danej cechy lub cech i przenoszą je na wszystkich innych członków danej społeczności, niezależnie od ich osobistych właściwości. Błąd tkwi w ekstrapolacji stereotypu i uporczywości jego wstępowania w czasie, przy całkowitym ignorowaniu indywidualnych cech poszczególnych osób czy zmian, które zachodzą w obrębie całych grup społecznych. Przyjmowanie za pewnik obiegowych przekonań dotyczących imigrantów (biedni, niewykształceni, bez kwalifikacji zawodowych, o postawach antyspołecznych i niedostosowani kulturowo) to ignorowanie ogromnej różnorodności szlaków, korzeni, okoliczności rodzinnych, wykształcenia i zaplecza kulturowego (pochodzenie z miasta lub ze wsi), przynależności do klas społecznych i wreszcie motywacji migrantów i migrantek.

Źródłem stereotypów jest najczęściej niewiedza na temat grup obcych, dlatego jednym ze sposobów ich modyfikacji jest umożliwienie bezpośrednich kontaktów między grupami. Aby tak się stało, kontakt musi nastąpić w warunkach współzależności i współpracy, najlepiej zakończonej sukcesem. Samo poznanie przedstawicieli czy przedstawicielek innych kultur nie wystarczy do zmiany stereotypu, co zostało udowodnione przez Muzafer Sherif (1967). Aby nastąpiła modyfikacja stereotypu niezbędne są wspólne cele, których osiągnięcie nie byłoby możliwe bez współpracy. Taką właściwość ma na przykład sport, który sam w sobie kreuje sytuację wspólnych celów i formowania tożsamości zespołowej ponad stereotypami i uprzedzeniami. Budowanie platform współpracy wymaga więc założenia wspólnych celów, na rzecz osiągnięcia których pracują przedstawiciele i przedstawicielki różnorodnych grup.

Innym sposobem modyfikacji stereotypów jest skłonienie ludzi, by dokonali rekatagoryzacji, czyli spojrzeli na inną osobę jako należącą do innych kategorii, szerszych albo nieobciążonych uprzedzeniami, np. zamiast Żyd – Europejczyk albo lekarz. Natomiast próba świadomego kontrolowania stereotypów skutkować może efektem sprężyny, czyli nasileniem stereotypowych skojarzeń wtedy, gdy przestajemy kontrolować myślenie, bo jesteśmy zmęczeni, zestresowani, obciążeni zadaniami.

Musimy pamiętać, że zarówno stereotypy jak i uprzedzenia działają w obie strony i są właściwe wszystkim grupom społecznym. A zatem imigranci i imigrantki mają pewnie całą paletę własnych stereotypowych opinii i przekonań zarówno na temat społeczeństwa przyjmującego, jak i grup imigranckich odmiennych kulturowo, które również utrudniają współistnienie. Wiemy doskonale, że stereotypy i uprzedzenia przekazywane i uczone są często bez jakiegokolwiek kontaktu (lub pomimo kontaktu) z przedstawicielami grupy, której dotyczą. Przekazywane są w codziennych rozmowach przez rodzinę, przyjaciół, sąsiadów, współpracowników i media bez cienia wątpliwości o ich prawdziwości, dzięki czemu z ogromną łatwością przyjmowane są i internalizowane przez pozostałych członków społeczności. Mało tego, również grupy, wobec których skierowane są stereotypowe przekonania i uprzedzenia, jeśli są na nie narażone odpowiednio często, zaczynają je uwewnętrzniać. Mechanizm ten w doskonały sposób opisany został na podstawie procesu segregacji rasowej w Stanach Zjednoczonych.

Uprzedzenie – można zdefiniować jako dokonanie z góry oceny lub przyjęcie z góry opinii na temat innej osoby lub grupy osób bez posiadania wiedzy i zbadania faktów na jej temat. **Uprzedzenia są często wzmacniane przez stereotypy i są zazwyczaj oparte na założeniach, uczuciach lub przekonaniach, które mogą wpłynąć na percepcję i zachowanie.** W języku angielskim używa się słowa *prejudice*, które pochodzi od łacińskiego *prae* (przed) oraz *judicium* (osąd). Uprzedzenie to tendencyjna ocena jakiejś grupy, oparta na rzeczywistych lub wyobrażonych właściwościach jej członków/członkiń. Uprzedzenia karmią się negatywnymi stereotypami dotyczącymi jednostek lub grup.

Jedna z najbardziej znanych definicji uprzedzenia sformułowana została ponad 50 lat temu przez Allporta, według którego **uprzedzenie to wroga i oparta na braku zaufania postawa wobec osoby należącej do jakiejś grupy, wyłącznie na podstawie faktu, że do tej grupy należy.**

Uprzedzenie – postawa (trwała negatywna ocena rzeczy lub zjawisk). Ma 3 składniki:

Stereotyp to zestaw opinii na temat jakiejś osoby lub grupy osób formułowany tylko na podstawie jednej cechy (można w tym miejscu wykorzystać szerszą definicję stereotypu z rozdziału 3, ważne jednak, by zwrócić uwagę na poznawczy charakter stereotypu – wyraźnie odróżnić myśli, opinie, przekonania od emocji i zachowań związanych z grupą społeczną, której dotyczy stereotyp).

Uprzedzenie (termin ten występuje tu jednocześnie jako nazwa całej postawy i jednego z jej składników) dotyczy sfery uczuć, emocji, jakie żywimy w stosunku do jakiejś osoby lub grupy osób na podstawie jednej cechy; właściwe są mu np. strach, lęk, litość, złość.

Dyskryminacja dotyczy zachowania, a więc działania lub powstrzymania się od niego, w stosunku do jakiejś osoby lub grupy tylko na podstawie jednej cechy. Dyskryminacja może przybierać różne formy.

Przykład: kiedy osoba reprezentująca konkretną grupę społeczną wsiada do autobusu:

- **stereotyp** to myślenie, że na pewno zamierza okraść współpasażerów
- **uprzedzenie** wyrazi się w strachu pojawiającym się w konsekwencji tego stereotypu
- a **dyskryminacja** w działaniu - "Nie usiądę obok tej osoby" albo "Prześlą się gdzieś dalej".

Warto pamiętać, że uprzedzenie oparte na stereotypach jest bardzo odporne na zmianę, gdyż opiera się na niezwykle uproszczonym przekazie, który bardzo łatwo, jak wirus, przenosi się z osoby na osobę. Staje się częścią zastanego świata i nawet osobiste doświadczenia je podważające traktowane są często jako wyjątki od reguły niż jako dowód na wewnętrzne zróżnicowanie danej grupy społecznej. Jeśli na przykład spotkamy na swojej drodze Muzułmanina – profesora pedagogiki zaangażowanego w wyrównywanie szans edukacyjnych dziewcząt, częściej potraktujemy go jako wyjątkowy przypadek niż jeden z wielu przejawów różnorodności świata.

Naszym celem nie jest podważanie użyteczności stereotypów. Wręcz przeciwnie: ułatwiają nam życie poprzez upraszczanie złożonej rzeczywistości, w której żyjemy, pomagają szybko podjąć decyzję, jak się w danej sytuacji zachować. **Pomagają nam skutecznie zredukować wysiłek ciągłego interpretowania otaczającej nas rzeczywistości społecznej.** Jednak nie oznacza to, że powinniśmy ich ślepo słuchać – wystarczy otwarty umysł i umiejętność kwestionowania utartych schematów, szczególnie wtedy, gdy rzeczywistość odbiega od utrwalonej w stereotypie normy.



Dyskryminacja kulturowa

Dyskryminacja kulturowa to nietolerancyjne postawy, działania i odrzucenie całych grup, które postrzegane są jako wewnętrznie nieodróżniane, co prowadzi do procesów marginalizacji i wykluczenia społecznego. Na przykład dyskryminacyjne traktowanie osób spoza Unii Europejskiej może ograniczać ich możliwości pracy i zmuszać do podejmowania zajęć poniżej kwalifikacji. Jeśli rozejrzemy się dookoła, może nas zdumieć liczba wysoko wykształconych obywateli i obywaterek tzw. państw trzecich (a więc spoza Unii Europejskiej), których spotykamy za ladą w sklepie, kawiarni czy sprzątających nasze ulice.

Co więcej, dyskryminacja kulturowa **ogranicza** i **determinuje** jakość interakcji społecznych między grupami, co może prowadzić do segregacji i marginalizacji społecznej trwającej nawet pokolenia. Ma to nie tylko negatywne skutki dla poszczególnych osób, wpływa również na tych, którzy dyskryminują: firma może nie zatrudnić świetnego kandydata do pracy tylko dlatego, że jest cudzoziemcem, zakładając niską jakość edukacji, doświadczenia zdobytego w kraju pochodzenia czy niskie standardy pracy. Taka sytuacja nie tylko ogranicza szanse tej konkretnej osoby na znalezienie pracy zgodnie z kwalifikacjami, ale również ogranicza szanse firmy na zdobycie pracownika odpowiadającego jej potrzebom. Co więcej, zróżnicowane doświadczenia pracowników i pracowniczek prowadzą na ogół do zwiększenia przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw, co wynika zarówno z otworzenia się na pomijaną dotychczas grupę społeczną (migranci z danego kraju), jak również z tzw. *diversity advantage*, co może być tłumaczone jako przewaga płynąca z różnorodności.

Nie wszyscy wyrażają swoje uprzedzenia wprost i bez zahamowań. Takie "uśpione" uprzedzenia skutkują jednak często w unikaniu kontaktu z przedstawicielami i przedstawicielkami danej grupy, wynikający z dyskomfortu, niepewności czy wręcz lęku przed obcowaniem z nimi. **Jest to najczęstsza forma przejawiania się uprzedzeń w naszym społeczeństwie – manifestuje się przez najróżniejsze strategie unikania kontaktu, a nie otwartą wrogością.**



Czym jest plotka

i jaki jest mechanizm jej powstawania?

Eksperyment:

PLOTKA

Zanim przejdziemy do teoretycznego wyjaśniania pojęcia „plotka”, warto pokusić się o kolejny eksperyment: **osoba prowadząca warsztat ma przygotowaną kartkę z wiadomością**. Wiadomość musi być **absurdalna, niezwykła i angażująca uwagę** uczestników i uczestniczek, a także napisana w taki sposób, by utrudniać jej odczytanie. Na przykład:

Studenci z Teneryfy lepiej odnajdują się w zajęciach sportowych niż studenci z Gwatemali, przez co w reprezentacji sportowej musi znaleźć się dla nich miejsce.

Treść wiadomości powinna zostać napisana **na tyle niewyraźnie**, żeby móc założyć, że kolejna osoba źle ją odczyta i przepisze w nieco zmienionym kształcie.

Do udziału w eksperymencie zapraszamy **5 osób**. Osoba prowadząca wręcza kartkę osobie uczestniczącej nr 1 z informacją, że ma **30 sekund** na przeczytanie informacji, a następnie zabierze jej kartkę i poprosi o napisanie wiadomości do przekazania kolejnej osobie. Takie samo działanie powtarzają osoby nr 2, 3, 4 i 5. **Na końcu porównujemy wiadomość „wyjściową” z wiadomością „końcową” i analizujemy, co wydarzyło się „po drodze”.**

Nie (zawsze) taka plotka **straszna**, jak ją malują

Pomimo swej negatywnej reputacji **plotkowanie pełni wiele pożytecznych funkcji**, do których zalicza się funkcję wpływu społecznego, funkcję informacyjną, funkcję podtrzymywania więzi oraz funkcję rozrywkową. Funkcja wpływu wiąże się głównie z używaniem plotki do kontrolowania zachowań niezgodnych z normami przyjętymi w danej grupie czy kulturze. Osoba, która zachowuje się w sposób niezgodny z oczekiwaniami społecznymi jest „ukarana” przez otoczenie oplotkowaniem. Zachowania, które rzucają się w oczy, są w sposób jawny niesprawiedliwe, niebezpieczne są najczęściej tematami plotek. Plotka jest więc wymianą informacji, która służy kontroli tych, którzy działają wbrew regułom i przeciwko interesowi grupy. W tym znaczeniu wymiana informacji o osobach jest również pewną formą poszukiwania i przekazywania referencji. Wypytywanie znajomych o przeszłe związki partnera, czy dzwonienie do firm po nieformalne opinie o zatrudnianym pracowniku są formami plotkowania, które mogą uchronić przed podjęciem błędnych decyzji.

Jako informacja plotka jest dobrem, które osoba rozpowszechnia wśród członków grupy tak, aby podnieść swój status. Osoba rozpoczynająca plotkowanie, jak i ta, która wnosi nowe informacje mają szansę na poprawę swojej pozycji w grupie. Poza tym ocenianie innych jest pośrednio informacją (sprawieniem wrażenia), że osoba, która ocenia zna się na normach grupowych i ma „moralne” prawo oceniać innych.

Plotkowanie jest formą umacniania więzi poprzez przypominanie i upewnianie się uczestników, co do norm, które grupa ustaliła, posiadanie wspólnych norm jest bowiem jednym z wyznaczników spójności grupowej. Plotkowanie stwarza okazję do przypomnienia i potwierdzenia, że uczestnicy nadal podporządkowują się tym normom. Plotkowanie jest czynnością intymną i sekretną, dzieje się wśród osób, które darzą się zaufaniem – stąd osoba, z którą inicjator chce plotkować może czuć się włączona w grupę czy w krąg osób zaufanych.

Uważaj na plotkę

Plotki, które słyhać obecnie na ulicach miast to współczesna forma “miejskich legend” – historii przekazywanych z ust do ust, przekraczających granice i penetrujących ogromne obszary, stając się częścią zbiorowej świadomości. Allport i Postman w 1967 nazwali to zjawisko “skryształowaną plotką”. Mając świadomość jak ogromne znaczenie ma rozprzestrzenianie się plotek w czasach kryzysu, w organizacji czy nawet w obszarze, jakim jest zdrowie publiczne, wielu badaczy i badaczek nauk społecznych zajmowało się tym problemem. W 2010 roku sformułowana została jedna z najbardziej trafnych definicji, niezwykle pomocna w zrozumieniu problemu, którym się zajmujemy – plotek w odniesieniu do populacji cudzoziemskiej.

Według Susteina, **plotki to stwierdzenia na temat ludzi, grup lub wydarzeń przekazywane z ust do ust bez dowodu na ich prawdziwość, które są wystarczająco wiarygodne nie ze względu na jakiegokolwiek dowody ich prawdziwości, ale ze względu na to, że wierzy w nie wiele osób.**

A zatem plotki pojawiają się i krążą skutecznie dlatego, że pasują do już istniejących przekonań osób, które je akceptują (słuchają, wierzą w nie i przekazują dalej), tym samym utrwalając te przekonania. Ta definicja wiąże plotki bezpośrednio ze stereotypami i uprzedzeniami jako głównymi przyczynami, dla których niektóre z nich, ale nie wszystkie, są przez ludzi uznawane za prawdziwe.

Inni badacze (Allport, Postman, 1947) podkreślają **wagę i niejednoznaczność** jako główne czynniki wpływające na wiarę w niektóre plotki i niewiarę w inne. Innymi słowy, ludzie będą rozprzestrzeniać plotki, które mają dla nich osobiste znaczenie a także na tyle niejednoznaczne (bez konkretów takich jak miejsca, nazwiska, daty), że trudno je bezpośrednio zweryfikować. Dlatego tak popularna jest plotka na temat serwowania psiego mięsa w chińskich restauracjach – ma osobiste znaczenie dla plotkujących (nie chcieliby zjeść psiego mięsa, a każdy przecież od czasu do czasu jada w chińskich restauracjach), jest również wystarczająco niejednoznaczna – nigdy nie pojawia się bowiem nazwa konkretnej restauracji, chodzi o typ restauracji jako całość. Lata później Rosnow (1991) dodał dwa ważne czynniki do tego równania, odnoszące się do kontekstu i tego, czy przekazywanie tej plotki w danym kontekście ułatwia życie, czy nie. **W czasach kryzysu, trudności, niepokoju społecznych, roznoszenie plotek na temat “obcych” stanowi niezwykle przydatne ujście złości, identyfikuje również “źródło” problemów, stawiając grupy, których dotyczą w pozycji kozłów ofiarnych. Jest to jedno z wyjaśnień tego, dlaczego w obecnej sytuacji polityczno-gospodarczej słyszymy na temat mniejszości etnicznych więcej plotek niż kiedykolwiek.**

Napływ populacji urodzonych za granicą tworzy w społeczeństwach przyjmujących wrażenie utrudnionego dostępu do pomocy społecznej. Oczywiście należy brać pod uwagę, że sposób podziału środków przeznaczonych na pomoc społeczną zawsze rodził kontrowersje, ale aktualny kryzys gospodarczy i coraz większa liczba osób doświadczających niestabilności ekonomicznej powoduje, że temat staje się znacznie bardziej nośny niż przed kryzysem. Niestety, jak zwykle w takich sytuacjach, nie dostrzegany jest bodaj najważniejszy czynnik: że **populacja cudzoziemców to przede wszystkim ludzie pracujący, którzy w ogromny sposób przyczynili się do wzrostu ekonomicznego w Europie w latach poprzednich – dzięki czemu w ogóle możliwa jest jakakolwiek pomoc społeczna.**

Wpływ społeczny

Sustein wyjaśnia szerzej na czym polega wpływ innych osób na naszą gotowość do wiary w plotkę. Autor odwołuje się bezpośrednio do trzech zjawisk:

- 1) kaskadowości informacji:** plotki rozprzestrzeniają się kaskadowo. Jeśli wystarczająco liczna grupa osób uwierzy, że dana plotka jest prawdą, kolejne osoby uwierzą w nią także, nawet jeśli mają powód do tego, żeby w nią nie wierzyć. Biorąc pod uwagę, że większość plotek dotyczy tematów, w których na ogół nie mamy wiedzy eksperckiej, bardzo trudno podważyć ich wiarygodność. A kiedy nie mamy swoich informacji na dany temat – wierzymy opinii innych osób.
- 2) kaskadowości konformizmu:** czasem ludzie wierzą w plotkę, bo inni w nią wierzą. W innych przypadkach, po prostu zachowują się, jakby w nią wierzyli. Cenzurują własne zachowania w taki sposób, by zgadzały się z zachowaniami większości. Kaskadowość konformizmu to kolejne wyjaśnienie tego, w jaki sposób rozprzestrzeniają się plotki. Zgodnie z tą teorią, ludzie czasem ignorują wiedzę lub opinie, które posiadają, kiedy większość prezentuje odmienne zdanie. W kaskadzie konformizmu ludzie równają do innych aby uniknąć wrogości z ich strony i utrzymać dobrą opinię na swój temat bez konieczności wyrażania swoich opinii czy wątpliwości.
- 3) polaryzacji grupy:** w psychologii społecznej nie od dziś wiadomo, że kiedy osoby o podobnych poglądach dyskutują na ich temat, na ogół kończą z bardziej skrajnymi opiniami niż mieli na początku dyskusji (Brown, 1986). W kontekście plotek implikacje są bardzo proste: kiedy członkowie danej grupy mają wcześniejsze założenia na temat innej grupy i usłyszą plotkę, która te założenia potwierdza, ich dialog wewnętrzny wzmacnia przekonanie, że ich założenia były słuszne. Zgodnie z tą teorią, opinie ludzi stają się bardziej ekstremalne kiedy zetkną się z plotkami potwierdzającymi te opinie, a także dlatego, że zyskują pewność siebie wiedząc, że inni ludzie podzielają ich opinie.

Zjawiska te pełnią ważną rolę jeśli chodzi o akceptację i przekazywanie plotek. Kiedy ktoś słyszy, że cudzoziemcy są lepiej traktowani przez administrację państwową, może reagować złością, niekoniecznie dlatego, że naprawdę ją odczuwa, ale po to, by pokazać, że podzielają przekonania z innymi członkami grupy. **Członkowie grupy mogą publicznie gorliwie demonstrować silne przywiązanie do tych opinii, a w zaciszu domowym wyrażać wątpliwość, z jakich powodów administracja faktycznie faworyzowałaby jedne grupy społeczne nad innymi.**

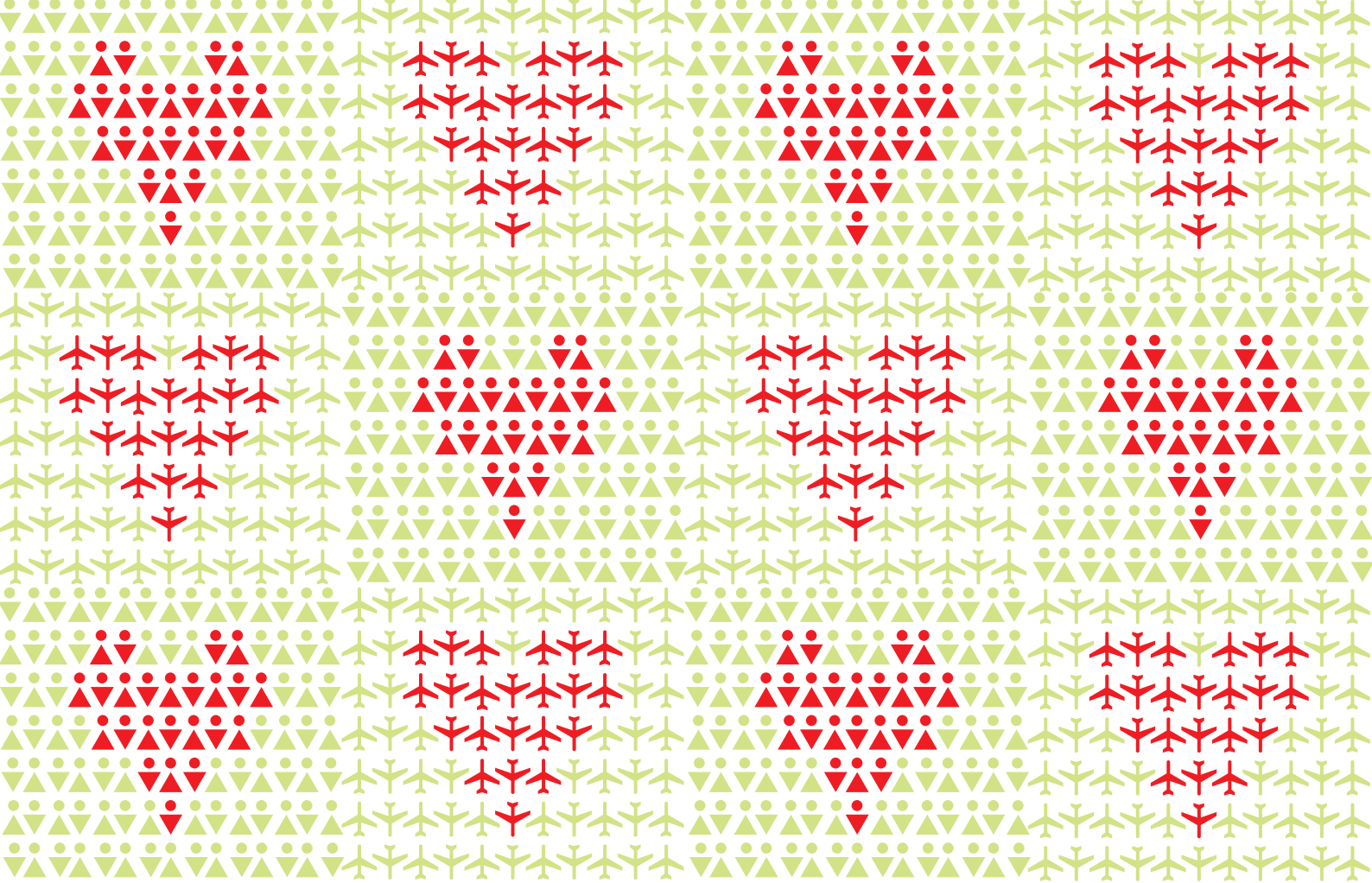
Uprzedzenia i stereotypy jako podłoże plotek

Zgodnie z teoriami, przedstawionymi do tej pory, dobrą metodą walki z plotkami powinno być przedstawienie ludziom obiektywnych informacji, które zastąpią błędne wyobrażenia. Jednak doświadczenie uczy, że sprawa nie jest tak prosta. Głównym powodem jest istnienie uprzedzeń i stereotypów, które powodują, że jesteśmy oporni na sprzeczne z nimi informacje.

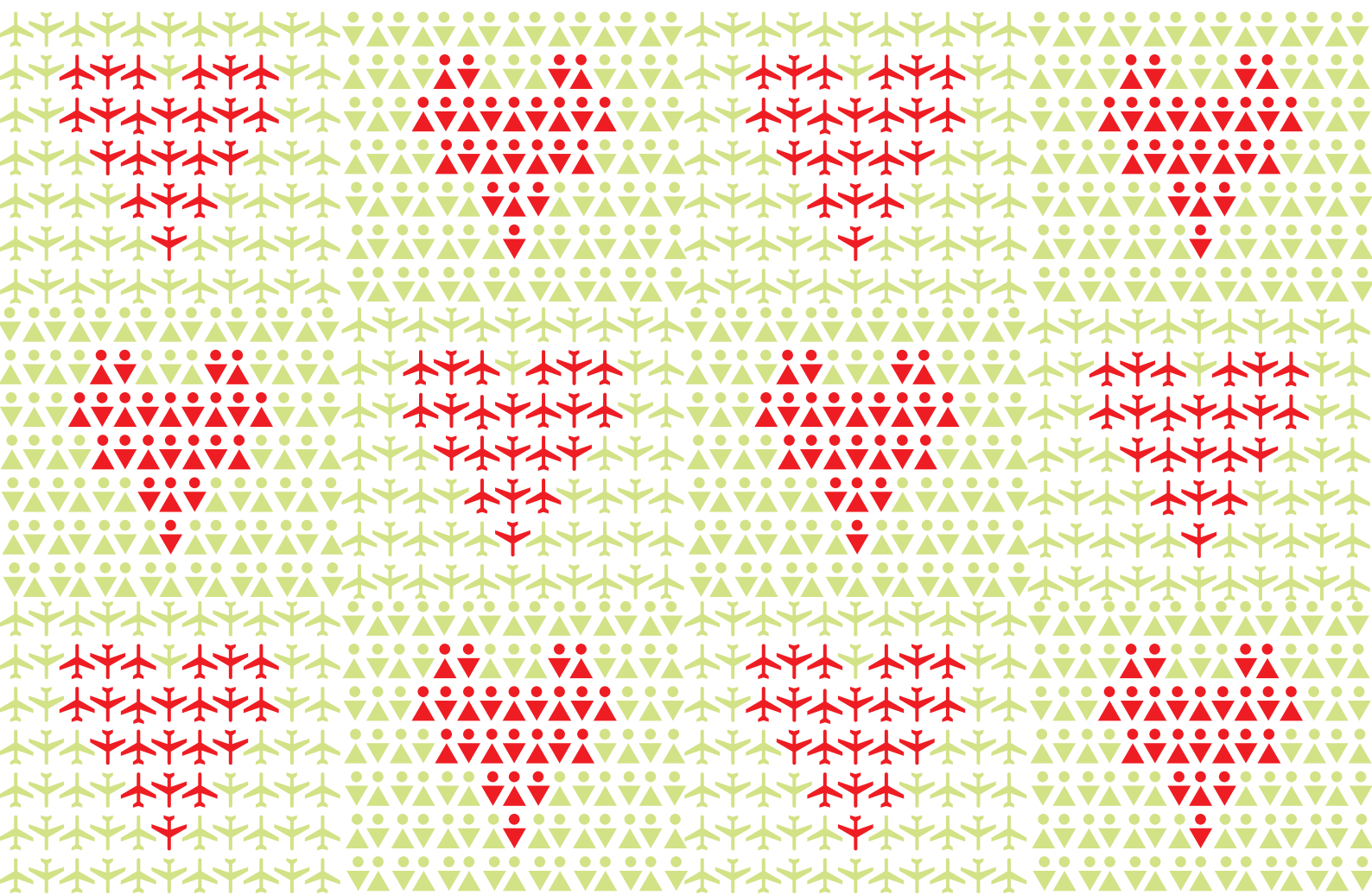
Innymi słowy: **ze względu na istniejące w naszych głowach schematy poznawcze, nie jesteśmy w stanie przetwarzać obiektywnych informacji w sposób neutralny.**

Jeśli więc staramy się rozbroić plotkę informacjami takimi jak dane statystyczne, fakty czy teorie, musimy mieć świadomość, że efekt końcowy może być całkiem odwrotny: wywoła to przede wszystkim irytację (ktoś chce mnie poprawiać) i reakcje obronne, co w konsekwencji jeszcze bardziej utrwali już posiadane przekonania, czy wręcz doprowadzi do ich radykalizacji. Co więcej, sam fakt przedstawiania prawdziwych informacji jest dla wielu osób dowodem na to, że w plotce musi tkwić ziarno prawdy. **“Gdyby nie było w tym ani źdźbła prawdy, nikt nie zawracałby sobie głowy poszukiwaniem informacji negujących te informacje”**. I wreszcie, przedstawianie prawdziwych informacji i tak skupia uwagę na temacie, co w konsekwencji wymusza potrzebę wyrobienia sobie jakiejś opinii – i niekoniecznie będzie to opinia, o którą nam chodzi.

Kolejna sprawa to **wiarygodność źródeł informacji**. Większości ludzi trudno zaakceptować obiektywizm informacji pochodzących od osób w jakiś sposób powiązanych z plotką. Jeśli plotka dotyczy faworyzacji grup imigranckich przez instytucje publiczne, prawdziwa informacja podana zarówno przez administrację, jak i przez grupy imigranckie, nie będzie traktowana jako godna zaufania. Wracając do przykładu chińskich restauracji – trudno oczekiwać, by mieszkańcy uwierzyli wyjaśnieniom właściciela chińskiej restauracji (“Oczywiście, a co innego mógłbyś w tej sytuacji powiedzieć?”). **Natomiast gdyby informacja pochodziła od kogoś, kogo można traktować jako “swojego”, ludziom łatwiej taką informację zaakceptować.**



6. Techniki komunikacyjne niezbędne do budowania **świadomości w relacjach bezpośrednich**



Komunikacja – klucz do zmiany postaw

Wszystko, co zostało do tej pory napisane – na temat natury plotek, stereotypów i uprzedzeń oraz ich oporności na zmianę, na temat słuchania i szacunku dla poglądów innych osób nie oznacza, że nie mamy pola do działania. Zobowiązaniem Agentów i Agentki Antyplotkowej jest nie tylko słuchać, ale również **działać. Niezwykle ważny jest dobór argumentów, ale jeszcze ważniejszy jest dobór narzędzi komunikacyjnych, dzięki którym łatwiej będzie nawiązać produktywny, pozytywny dialog z ludźmi, których świadomość chcemy podnieść.**

Pierwszym krokiem jest **obniżenie naszych oczekiwań co do rezultatów danej rozmowy.** Nie ma magicznej formuły działającej w każdych okolicznościach ani zaklęć, których zastosowanie zapewni pożądaną efekt. Gdyby o tego rodzaju techniki nam chodziło, równie dobrze moglibyśmy odwoływać się do czarnej magii czy hipnozy!

Zmiana stereotypów czy uprzedzeń to długa droga, która zależy nie tylko od tego, co powiemy komuś w konkretnej sytuacji. Nie oznacza to, że jesteśmy w tej sytuacji pozbawieni możliwości działania. Wręcz przeciwnie, zachęcamy wszystkich do próbowania. Agent/Agentka Antyplotkowa ma przed sobą bardzo ważne zadanie: czynienie drobnych kroków na rzecz długofalowej, dużej zmiany. **Jeśli uda nam się doprowadzić do tego, że nasz rozmówca/rozmówczyni wyjdzie z rozmowy z nami z jakimikolwiek wątpliwościami – należy to traktować jako wielki sukces.**

Kolejną sprawą jest nasza postawa. Od naszej postawy zależy, jak radzimy sobie w tego typu sytuacjach. **Co powstrzymuje nas od odezwania się, kiedy słyszymy plotki na temat cudzoziemców?** Odpowiedź niewątpliwie tkwi w naszych wcześniejszych doświadczeniach: konfrontacjach czy gorących dyskusjach, które prowadziliśmy. Tego typu sytuacje wszystkich stawiają w niekomfortowej pozycji, bo tworzą ogromne napięcie emocjonalne i często kończą się frustracją czy poczuciem winy po obu stronach.

To najprawdopodobniej główny powód, dla którego obawiamy się tego typu rozmów. **Otwarta, pozytywna postawa w tego typu sytuacjach może być kluczem do znalezienia rozwiązania.** Własny sposób zachowania zawsze możemy zmienić i zamiast z obawą wkraczać w tego typu rozmowy z nadzieją na możliwość wykorzystania zdobytych podczas szkolenia umiejętności.

Otwarta postawa i chęć uczenia się na błędach i od innych osób, z którymi rozmawiamy, jest kluczowa jeśli chcemy podjąć się wyzwania przeciwdziałania plotkom. Jeśli uda Ci się je wypracować, z pewnością przydadzą Ci się techniki komunikacyjne, które proponujemy. Łatwo je wyjaśnić, ale wyćwiczyć je można tylko podczas nieustannych prób i błędów – trzeba być na nie przygotowanym!

Dzięki temu odnieśliśmy wymierne rezultaty:

Więcej szacunku. Większość rozmów, które prowadzimy, opiera się na wzajemnym imitowaniu siebie nawzajem i dostrajaniu do rozmówcy/rozmówczynie. Na przykład, kiedy podnoszę głos, druga osoba automatycznie podnosi swój, jeśli ja się uśmiecham – spotyka się to na ogół z odwzajemnieniem. Jeśli prezentujemy wobec rozmówcy postawę pełną szacunku, jesteśmy w stanie na tę osobą wpłynąć i zachęcić do odwzajemnienia szacunku ze swojej strony. Czy kiedykolwiek zdarzyło Ci się, że osoba, z którą rozmawiasz podważa wszystkie Twoje argumenty, jednocześnie traktując Cię grzecznie i spokojnie? O ile chętniej słuchałeś/aś jego wypowiedzi! Czy ta rozmowa skończyła się kłótnią?

Więcej wpływu. Kiedy jesteś szczery/a i pełny/a uwagi, łatwiej sprawiasz, że ludzie dochodzą do porozumienia i udaje im się znaleźć to, co ich łączy. Jest większe prawdopodobieństwo, że osiągniesz cel za pośrednictwem argumentów, których nie będziesz żałować w przyszłości. Na przykład: czy sądzisz, że uda Ci się zmienić postawę rozmówcy/rozmówczynie, jeśli oskarżysz go/ją o rasizm?

Więcej luzu w sytuacjach konfliktowych. Rozbrajanie plotki, pokazywanie stereotypu czy uprzedzenia może prowadzić do sytuacji konfliktowej. Jest to oczywiste, w momencie kiedy kwestionujemy głęboko zakorzeniony sposób myślenia, który bardzo często wynika z wartości wyznawanych przez daną osobę. Reagowanie w takich sytuacjach spokojnie, trzymając emocje na wodzy spowoduje, że sytuacje te staną się mniej stresujące dla nas samych i pomogą upewnić się w poczuciu kontroli nad swoimi reakcjami.

Empatia i szczerść jako podstawy skutecznej komunikacji

Ponad 2300 lat temu Arystoteles ustanowił **podstawy skutecznej komunikacji: empatia i szczerść to klucz do dotarcia do rozmówcy/rozmówczynie**. Empatia pojawia się wtedy, kiedy przestajemy widzieć w osobie, z którą rozmawiamy, wroga, którego musimy pokonać czy oponenta, którego powinniśmy „ustawić”. Podstawą tej empatii jest szczerść. Nie wystarczy jej jednak tylko czuć, trzeba jeszcze przekonać o niej drugą osobę. Wyrażanie szczerści to okazywanie, że faktycznie obchodzą nas czyjeś uczucia, problemy i troski – dzięki nim rozmowa ma szansę się naprawdę rozwinąć. **Aktywne słuchanie, okazywanie szacunku, tworzenie dogodnych warunków do rozmowy – wszystkie te techniki rozwijają empatię w kontaktach interpersonalnych.**

Jak mówić, by nas słuchali?

Jak słuchać, by do nas mówili?

– czyli o aktywnym słuchaniu

Aktywne słuchanie polega na okazywaniu rozmówcy całym sobą, że słuchasz go uważnie.

Daje to trzy korzyści:

Popierwsze jest to informacja zwrotna dla rozmówcy: słucham Cię i słyszę Cię, a także rozumiem co do mnie mówisz. Nie zawsze jest to oznaka akceptacji tego, co słyszysz – możesz całkowicie nie zgadzać się z rozmówcą lub rozmówczynią (zaraz mu/jej to powiesz). Potwierdzasz tylko to, że słyszysz i starasz się zrozumieć sens jego/jej wypowiedzi. To bardzo ważne dla obu stron rozmowy, ponieważ jakiegokolwiek niezrozumienie wypowiedzi lub "urwanie wątku" powinno być natychmiast sygnalizowane.

Po drugie, jest to motywacja dla rozmówcy/rozmówczyni: mów dalej. Aktywne słuchanie to również zadawanie pytań, więc naprowadzasz rozmówcę/rozmówczynię na te wątki, które są dla Ciebie najbardziej interesujące.

Po trzecie, aktywne słuchanie pomaga także osobie słuchającej, czyli Tobie. Jeśli koncentrujesz się na okazywaniu zainteresowania rozmówcy/rozmówczyni, Twoim myślom trudniej jest błądzić gdzieś daleko. W dodatku uzyskujesz więcej informacji i to informacji wyższej jakości (interesujących Cię), niż przy zwykłym „słuchaniu”.

Umiejętność dobrego słuchania wyraża się w skupieniu uwagi na osobie partnera, treści rozmowy poprzez:

- **Zwrócenie się w stronę** rozmówcy/rozmówczyni
- Utrzymywanie **kontakt wzrokowego**
- Delikatne **zachęcanie do kontynuowania**
- **Nieprzeszkadzanie i nierozpraszenie**, kiedy ktoś mówi

MATERIAŁ DLA OSÓB UCZESTNICZĄCYCH W SZKOLENIU:

SŁUCHAJ UCHEM A NIE BRZUCHEM!

Czyli o aktywnym słuchaniu

Chcąc okazać zainteresowanie:

- Stawiaj pytania otwarte: **co? kto? dlaczego?**
- Słuchaj **uważnie** odpowiedzi partnera, ale również zwracaj uwagę na wszystkie informacje, które dostarczają ci wiedzy o partnerze.
- W rozmowie **ujawniaj niektóre informacje o sobie**. Pozwolisz dzięki temu partnerowi zorientować się, czy jesteś zainteresowany/a rozmową, jaki jest Twój stosunek do tego, o czym rozmawiacie.

Techniki aktywnego słuchania:

- **Odzwierciedlanie** – mówimy rozmówcy o tym, jakie wg nas przeżywa uczucia.
- „Mam wrażenie, że jesteś zadowolony/a”.
- „Wydaje mi się, że bardzo się tym przejmujesz”.
- **Parafrazowanie** – powtarzanie własnymi słowami tego, co powiedział rozmówca/rozmówczyni:
 - „Jeśli dobrze Cię rozumiem to...”
 - „Jestem zdania, że...”
- **Klaryfikacja** – zwracanie się do rozmówcy/rozmówczyni z prośbą o skoncentrowanie się na sprawach najważniejszych, doprecyzowanie.
- „Wiem, że to wszystko jest ważne dla ciebie, ale co zamierzasz...”

Zasady przekazywania informacji zwrotnych:

- Mów o **odczeniach**, jakie wywołują w Tobie zachowania partnera.
- **Nie oceniaj, nie dawaj rad, nie narzucaj swoich poglądów**, skup się na tym co widzisz, podawaj fakty.
- Unikaj uogólnień „zawsze”, „nigdy”. **Bądź konkretny/a**.
- **Eksponuj to, co można zmienić**. Mów o sprawach, na które rozmówca/rozmówczyni ma wpływ.

Otrzymywanie informacji zwrotnej:

- **Słuchaj informacji zwrotnej** bez natychmiastowego jej zaprzeczenia i odrzucania.
- Sprawdź rozumienie komunikatu, poproś o wyjaśnienie treści. **Nie wyciągaj pochopnych wniosków**.
- Nie polegaj na jednym **źródle informacji**. Sprawdź, czy przekazywana ci informacja jest podzielana przez inne osoby.
- Pamiętaj o tym, że **wykorzystanie informacji zwrotnej i ocena tej wartości zależy od Ciebie**.
- Wypowiadaj się o **zachowaniach** drugiej, a nie o tym jaka ona jest.

Pamiętaj! Niezależnie od tego, czy zgadzasz się z treścią wypowiedzi osoby, z którą rozmawiasz, czy ma ona według Ciebie „rację”, czy nie, od tego, ile szacunku do tej wypowiedzi okażesz zależeć będzie dalszy przebieg rozmowy. **Aktywne słuchanie należy się każdemu, z kim rozmawiamy!** Trudno starać się o szacunek dla innych nie okazując szacunku swoim rozmówcom!

Co przeszkadza w aktywnym słuchaniu?

- Wymyślanie argumentów podczas wypowiedzi rozmówcy/rozmówczyni
- Pamiętaj, nie ma argumentów idealnych dla wszystkich. Idealny argument to taki, który trafi do tej konkretnej osoby. Trudno go znaleźć, jeśli nie słuchasz, co ta osoba mówi!
- Przerwywanie
- Kończenie za innych rozpoczętych przez nich zdań
- Mówienie w tym samym czasie, w którym mówi ktoś inny

PRZYKŁADY, PRZYKŁADY, PRZYKŁADY....

Przykład: **kończenie za kogoś**

- ➔ **Sąsiadka:** *Widzieliście te nowe chińskie sklepy na naszej ulicy? Jakbyśmy nie mieli za dużo tej chińszczyzny wszędzie. To jak inwazja! Co jeśli inne sklepy poupadają? Oczywiście, skoro...*
- ➔ **Agent Antyplotkowy:** *(przerywając jej) ... nie płacą podatków i mają w nosie godziny otwarcia? Ale skąd Pani w ogóle wie takie rzeczy?*

Przykład: **parafrazowanie**

- ➔ **Agentka Antyplotkowa:** *A więc jesteś zdenerwowany, bo właściciele sklepów, w których robisz zakupy nie są Polakami?*
- ➔ **Sąsiadka:** *No... ja... To nie do końca o to chodzi. Ja w zasadzie nie robię tam zakupów, robię zakupy w Lidlu trzy ulice dalej. Ale wolałam robić zakupy na miejscu. Pamiętasz ten sklep mięsny, który tu zawsze był?*
- ➔ **Agentka Antyplotkowa:** *Tak, wszyscy tam chodziliśmy jak byliśmy mali! A dlaczego go już nie ma?*
- ➔ **Sąsiadka:** *Sklep został zlikwidowany, kiedy otworzyli Lidla. Ale panią w mięsnym znałam całe życie, zawsze zostawiała mi dobre kawałki wołowiny.*
- ➔ **Agentka Antyplotkowa:** *No tak, to rozumiałe. A próbowała Pani kupować w którymś z tych nowych mięsnych? Jestem pewna, że w którymś z nich też mają dobre mięso i z czasem poznają Pani upodobania. W sumie co za różnica, kto ten sklep prowadzi? Ponieważ większość z nas robi teraz zakupy w supermarketach, coraz mniej tych małych sklepików w okolicy. Jak Pani spróbuje, koniecznie mi proszę opowiedzieć, jak było!*

Przykład: **zadawanie dodatkowych pytań**

- ➔ **Klient pomocy społecznej:** *W MOPRze to teraz trzeba założyć na głowę chustę, żeby móc dostać jakiegokolwiek pieniądze. Jeśli jesteś z Lublina, nic ci się już nie należy!*
- ➔ **Agent Antyplotkowy:** *Skąd pan wie? Czy potrzebuje pan wsparcia?*
- ➔ **Klient pomocy społecznej:** *Ja nie, ale moja siostra tak. Niedługo wyrzucą ją z mieszkania! Biedna dziewczyna nie daje rady ze spłatą kredytu.*
- ➔ **Agent Antyplotkowy:** *A czy dowiadywała się o możliwości wsparcia w MOPR? Bo wie pan, MOPR bierze pod uwagę przepisy, a nie narodowość czy wyznanie.. jeśli pana siostra kwalifikuje się do otrzymania wsparcia, na pewno ją dostanie, a jeśli nie – na pewno wskażą jej jakieś rozwiązanie.*

Przykład:

- ➔ **Koleżanka z pracy:** *Naprawdę się martwię. Moja Joasia zaczyna właśnie szkołę i musiałam zapisać ją do rejonu.*
- ➔ **Agentka Antyplotkowa:** *I co w tym złego?*
- ➔ **Koleżanka z pracy:** *Nie wiesz, co się dzieje w tej naszej szkole na Bronowicach? Pełno tam dzieci cudzoziemskich!*
- ➔ **Agentka Antyplotkowa:** *I...?*
- ➔ **Koleżanka z pracy:** *No wiesz, te dzieciaki nic nie rozumieją po polsku i potwornie zaniżają poziom!*
- ➔ **Agentka Antyplotkowa:** *Rozumiem, że martwisz się o szanse edukacyjne swojej córki, wszyscy tak mają. Ale skąd wiesz, że sam fakt, że w szkole uczą się dzieci z innych krajów negatywnie odbija się na poziomie nauczania? Zamiast się martwić, może lepiej wybrać się tam i porozmawiać z nauczycielami, może będą mogli powiedzieć Ci coś więcej na temat swojego sposobu pracy? Warto popytać również innych rodziców. A jeśli okaże się, że są zadowoleni? Zresztą jeśli nie spodoba Ci się w tej szkole, zawsze będziesz mogła próbować przenieść córkę gdzie indziej. Nie jest wcale powiedziane, że inna szkoła, z mniejszą ilością dzieci cudzoziemskich, będzie Ci się bardziej podobać, prawda?*

Przykład:

- ✈ **Daleka Ciocia:** Prawda jest taka, że w naszym kraju żyje się fatalnie. Widziałaś, jakie jest bezrobocie wśród młodych ludzi? Jak niby mają się uniezależnić od rodziców, skoro nie mogą znaleźć pracy! A na domiar złego, wszystkie zasiłki i tak idą na cudzoziemców, którzy i tak mają pracę!
- ✈ **Agent Antyplotkowy:** Tak, to prawda, że wiele rodzin boryka się teraz z problemami. I wszystkich nas to w jakimś stopniu dotyka.
- ✈ **Daleka Ciocia:** Tak, mój syn właśnie stracił pracę, a biedak ma dwoje dzieci.
- ✈ **Agentka Antyplotkowa:** To okropne! Musi ci być bardzo trudno. Kiedy coś takiego spotyka naszych bliskich, naprawdę bardzo to przeżywamy, prawda? Czy próbował ubiegać się o zasiłek dla bezrobotnych? A może jakaś organizacja jest w stanie go wspomóc?
- ✈ **Daleka Ciocia:** Czy nie powiedziałam ci przed chwilą, że całe pieniądze idą na cudzoziemców?
- ✈ **Agentka Antyplotkowa:** Ale czy próbował? Jeśli nie pójdzie i się nie dowie, nie będzie wiedział, jak to jest, a może mogą mu pomóc. Pamiętaj, że zasiłki są dla ludzi, którym się one prawnie należą, a nie dla przedstawicieli określonych narodowości.

Przykład:

- ✈ **Agentka Antyplotkowa:** O rany! Rozumiem, że musisz się czuć okropnie, że okradli Cię w autobusie! Nie wyobrażam sobie takiej sytuacji. Ale nie możesz mówić, że wszyscy Romowie to złodzieje tylko dlatego, że ktoś, kto według ciebie przypominał Roma, okradł cię w autobusie! Czy gdyby to był polski chłopiec, założyłabyś, że skoro on cię okradł, to wszystkie polskie dzieci kradną?

Przykład:

- ✈ **Kolega z pracy:** Przedwczoraj ktoś ukradł mi telefon przed domem. To był cudzoziemiec. Oni przyjeżdżają tu po to, by nas okradać.
- ✈ **Agent Antyplotkowy:** Nie mów tak, kolego. To, że jeden cudzoziemiec kradnie, nie oznacza, że wszyscy kradną. Jak sobie poradziłeś z tą sytuacją? Musiałeś zadzwonić na policję a ukradli Ci telefon?

Przykład:

(Czekając w kolejce do straganu z owocami)

- ✈ **Agent Antyplotkowy:** Cześć, Kasia, co u Ciebie? Jak Twoje małeństwo?
- ✈ **Kasia:** Dobrze, rośnie! Zaczęła właśnie przedszkole i strasznie się cieszymy. Szczerze mówiąc, strasznie się namęczyliśmy, żeby znaleźć jej dobre przedszkole. Wiesz, nasza dzielnica robi się coraz gorsza, coraz więcej imigrantów...
- ✈ **Agent Antyplotkowy:** Naprawdę? Bardzo mnie to interesuje, co mówisz. Może usiądziemy gdzieś na kawę i opowiesz mi o tym? Jeśli nie teraz, to może umówimy się kiedy indziej, co ty na to?
(dzwoni telefon, Kasia odbiera. To jej mąż, musi jej opowiedzieć coś ważnego, to trwa chwilę)
- ✈ **Agent Antyplotkowy:** OK, rozmawialiśmy o tym, że bardzo się cieszysz z przedszkola dla Zuzi w innej dzielnicy. Wiem, że to poważna decyzja, do której trzeba się naprawdę przygotować. Zdziwiło mnie jednak, skąd przekonanie, że dużo dzieci cudzoziemskich to jakieś zagrożenie dla Zuzi. Bardzo chciałbym z Tobą o tym dłużej porozmawiać – moja koleżanka stoi przed podobnym wyborem, chciałbym móc coś jej poradzić. To co, umówimy się na kawę?

Co jeszcze pomaga?



CZAS. Tak jak w przykładzie z kolejki do straganu z owocami – nie zawsze nasza rozmówczyni będzie miała w danej chwili czas, żeby porozmawiać. Tego typu rozmowy wymagają jednak chwili – kiedy dzieją się w biegu, pomiędzy ludźmi, mogą nie przynieść odpowiedniego rezultatu.



TOWARZYSTWO. Czasem, jeśli rozmawiamy wśród innych ludzi, mogą oni niechcący zniszczyć każdą próbę rozmowy, jaką podejmiemy. Mogą się wtrącać, zadawać pytania, komentować – ogólnie rzecz biorąc przeszkadzać na każdy z możliwych sposobów. Tego typu atmosfera nie ułatwia prowadzenia spokojnych, rzeczowych, wyważonych rozmów – być może lepiej je odłożyć na później!



CISZA. Cisza to bardzo skuteczne narzędzie w każdej sytuacji. Niestety większość z nas odczuwa dyskomfort, gdy w rozmowie choć na chwilę pojawi się cisza. Jak reagujesz w takich sytuacjach? Czy masz wtedy wrażenie, że chwila trwa wiecznie? Czy starasz się wypełnić ją czymkolwiek? Czy zaczynasz nerwowo nakręcać włosy na palec, bujać się na krześle, czekając nerwowo, aż druga strona w końcu się odezwie? A może wydaje Ci się, że powiedziałeś/aś coś nie tak?

Kiedy słuchamy lub mówimy, cisza pełni ważną funkcję – daje obu stronom chwilę na zastanowienie. Rozumienie drugiej osoby to nie jest proces automatyczny. Często wymaga chwili skupienia. Niestety, w naszej kulturze nie nawykliśmy do ciszy w relacjach interpersonalnych, cisza wywołuje często dyskomfort i kompulsywną potrzebę mówienia, by wypełnić wszystkie przerwy w konwersacji. **Musimy jednak pamiętać, że w chwili, kiedy zaczynamy tak robić, przestajemy słuchać!**



SPOKOJNA, ZRELAKSOWANA POSTAWA. Łatwiej mówić, niż zrobić, szczególnie, kiedy sprawy się komplikują! Samopoczucie obu stron (zmęczenie, złość, szczęście) wpływa jednak na jakość i efekt końcowy rozmowy. Co jednak, jeśli rozmowa idzie nie tak i nagle łapiemy się na tym, że nasz poziom stresu rośnie?

Oddychaj i staraj się zachować spokój. Nie oskarżaj, pamiętaj, że Twoim zadaniem nie jest konfrontacja z wrogiem! Rozmawiasz z przyjacielem/przyjaciółką, kolegą/koleżanką, klientem lub klientką. Wyrażaj różnice zdań, ale podkreślaj te punkty, w których się zgadzacie.



JĘZYK, KTÓREGO UŻYWAMY. Prawidłowa intonacja, otwarta postawa ciała, empatia, szacunek i szczerść są „technikami”, dzięki którym łatwiej nam będzie przekazać swoją wiadomość rozmówcy. Ale niezwykle ważne jest również mówienie tym samym językiem. I nie chodzi nam tu o sytuację, kiedy jedna osoba mówi po polsku, a druga po ukraińsku – oczywiście jest wtedy, że szanse na porozumienie są mniejsze. Chodzi nam raczej o używanie zbliżonych terminów i wyrażań.

Przykład:

(Dwóch sąsiadów spotyka się na klatce schodowej)

- ✈ **Sąsiad 1:** (nerwowo) *Ci młodzi Arabowie na naszej ulicy nie robią nic oprócz wystawiania na ulicy. No, mówię, że nic nie robią, ale jestem pewien, że po prostu stoją na czatach i tylko czekają, co by tu zmalować. Może ktoś w końcu zająłby się wywaleniem ich stąd raz na zawsze! Niech wracają do siebie, niech ktoś na miejscu martwi się tym, co z nimi zrobić!*
- ✈ **Sąsiad 2:** *Hej, no ale ci ludzie nic ci nigdy nie zrobili. Gdyby byli Polakami raczej nie przyszłoby Ci do głowy, żeby ich stąd wyrzucać, a raczej skupiałbyś się na tym, że nie mają pracy i dlatego nie mają co ze sobą zrobić przez cały dzień. W zasadzie to ciebie też można by wydalić do Krasnobrodu, w końcu tam się urodziłeś!*
- ✈ **Sąsiad 1:** *Ale ja jestem z Polski, a oni nie!*

Zdarzyło Ci się kiedykolwiek być w takiej sytuacji? Jak reagujesz, słysząc to, co mówi Sąsiad 1? Czy zgadzasz się z tym, co mówi Sąsiad 2? Jeśli masz wrażenie, że postawa Twojego rozmówcy/rozmówczyni wyprowadza Cię z równowagi, lepiej zrób przerwę w rozmowie i poodychaj głęboko. Nie warto kontynuować w złości. To prosta droga do zepsucia dobrej relacji z sąsiadem, kolegą z pracy czy przyjacielem, a nie o to przecież nam chodzi!

Przykład:

- ✈ **Pacjent:** *Byłem właśnie u lekarza i jestem całkowicie zszokowany! Poczekałnia była pełna imigrantów. Był nawet jeden mężczyzna z turbanem na głowie! Musiałem czekać godzinę na przyjęcie i wcale mnie to nie dziwi, skoro tyle ludzi zwala się nam na głowę!*
- ✈ **Agentka Antyplotkowa:** *Proszę pana, proszę wziąć pod uwagę, że cudzoziemcy zapobiegają katastrofie demograficznej naszego kraju. Z badań wynika, że jesteśmy populacją starzejącą się, drugą zaraz po Japonii i w 2020 roku grozi nam z tego powodu zapaść gospodarcza. Rodziny cudzoziemskie, które przyjeżdżają do nas, podnoszą nam wskaźniki urodzin, zwiększając tym samym populację osób małoletnich, co w konsekwencji przekłada się na procentowy wzrost populacji osób aktywnych zawodowo. Tym samym przyczyniają się do ustabilizowania systemu zabezpieczeń społecznych, wnosząc do budżetu państwa więcej, niż wynoszą w postaci świadczeń medycznych. Co więcej, Powszechna Deklaracja Praw Człowieka uznaje prawo każdej osoby do usług medycznych, niezależnie od narodowości. A ten mężczyzna z turbanem na głowie, to najprawdopodobniej Sikh.*

A teraz przetłóżmy to na polski...

- ✈ **Agentka Antyplotkowa:** *Tak, to czekanie jest okropne, sama tego nie znoszę, kompletna strata czasu! Ale chyba Pan naczekał się tak samo, jak mężczyzna w turbanie? Chociaż jemu pewnie spieszyło się, żeby wrócić do pracy, prawda?*

TRWAŁOŚĆ REZULTATÓW NASZEJ PRACY

Oczywiście, wspominałyśmy już, że nie ma magicznych formuł czy zaklęć, dzięki którym to, o czym rozmawiamy czy argumenty, jakich używamy, zostaną z naszym rozmówcą/rozmówczynią na dłużej. Warto jednak świadomie używać przytoczonych tu technik i mieć nadzieję, że zasiane przez nas ziarenko z czasem wykiełkuje.

PYTANIA JAKO PODSTAWOWE NARZĘDZIE. Pytania to sposób na pokazanie zainteresowania rozmówcy/rozmówczyni, pomagają nam też zrozumieć ich sposób myślenia. Dla zasiania ziarna wątpliwości w drugiej osobie o wiele bardziej skuteczne jest doprowadzenie do tego poprzez zadawanie pytań, dzięki czemu może ona dojść do swoich konkluzji. Musimy jednak pamiętać, że pytania również mogą być zadawane w taki sposób, że bardziej rozmówcę blokują niż otwierają. Trudno spodziewać się spokojnej rozmowy z osobą, której zadajemy pytania brzmiące bardziej jak seria z karabinu:

✈ **Agent:** *Naprawdę? A kto ci to powiedział? Skąd oni w ogóle to wiedzą? Gdzie się tego dowiedzieli?*

PODSYCANIE CIEKAWOŚCI INNYCH I ZACHĘCANIE ICH DO SAMODZIELNEGO WERYFIKOWANIA INFORMACJI. Jeśli pojawia się wątpliwość, trzeba ją jak najprędzej rozwiązać. Warto więc zachęcać naszych rozmówców/rozmówczynie do osobistego weryfikowania informacji w sprawdzonych źródłach, w momencie kiedy pojawi się jakakolwiek wątpliwość. Lepiej, by doszli do własnych, samodzielnych wniosków, niż bezrefleksyjnie przyjęły przekazane przez nas informacje, prawda? W końcu chodzi nam o budowanie kompetencji polegającej na selektywnym przyswajaniu informacji!

✈ **Agentka:** *Czy wiesz, jak działa system przyznawania zasiłków celowych oraz bonów obiadowych? Sprawdzałeś, czy są jakieś dodatkowe korzyści dla cudzoziemców? Z tego, co ja wiem, można się o to dowiedzieć w MOPR. Czemu nie dowiesz się tego sam? Może się okazać, że się zdziwisz. Tyle głupot gadają ludzie, że trudno wiedzieć, co jest prawdą, a co plotką, prawda? Lepiej to samemu sprawdzić.*

ZACHĘCANIE DO EKSPERYMENTOWANIA I SAMODZIELNEGO POSZUKIWANIA DOWODÓW. Nie tylko oficjalne źródła mogą rozbroić plotkę! Dowodów można szukać samodzielnie – może być to prawdziwe wyzwanie intelektualne. To szczególnie istotne w przypadku plotek związanych z relacjami w społecznościach lokalnych. Tak często oskarża się cudzoziemców o brak woli czy wysiłku do integrowania się ze społeczeństwem przyjmującym, jednocześnie nie robiąc najmniejszego wysiłku, by zintegrować się z cudzoziemcami.

✈ **Sąsiadka:** *Ci ludzie spod 7 na pierwszym piętrze, oni chyba są z Kuby, co? Skądkolwiek by nie byli, są zdecydowanie za głośni. Wczoraj puszczali muzykę aż do 23.00!*

✈ **Agentka Antyplotkowa:** *A czy próbowała Pani z nimi rozmawiać?*

✈ **Sąsiadka:** *Z tymi ludźmi nie da się rozmawiać.*

✈ **Agentka Antyplotkowa:** *No jeśli pani nie spróbuje, to się pani nie dowie. Co Pani ma do stracenia? Może oni nie mają pojęcia o tym, że pani przeszkadzają? Jeśli pani chce, pójdę razem z panią.*

ZNAJDOWANIE WSPÓLNYCH OBSZARÓW. Konieczne jest podkreślanie tych argumentów, które pokazują to, na czym ludziom zależy bez względu na różnice między nimi. Nie musimy zaprzeczać istnieniu różnic, ale niekoniecznie tak jest, że wszystkie są wynikiem różnic kulturowych. Wszyscy różnimy się od siebie, a jednocześnie jesteśmy do siebie dosyć podobni. Troska o losy ludzkości, oczekiwania, zmartwienia i marzenia są na ogół dość podobne, choć wyrażane różnymi językami. Ważne, by przytaczane przez nas argumenty pomogły znaleźć obszar, w którym jesteśmy do siebie podobni: jako rodzice, pracownicy, fani piłki nożnej itp.

(Na koniec roku szkolnego rodzice w przedszkolu składają się na prezent dla nauczycielki. Rozmawiają dwie mamy wychodzące z przedszkola).

- ✈ AA: *No i jak tam, wszyscy się złożyli?*
- ✈ Matka: *Tak, tak, wszyscy. No, wszyscy oprócz mamy tej dziewczynki z Pakistanu.*
- ✈ AA: *A dlaczego ona nie zapłaciła?*
- ✈ Matka: *Bo jej nie mówiłyśmy.*
- ✈ AA: *Dlaczego?*
- ✈ Matka: *Oj, no przecież by nas nie zrozumiała, zresztą na pewno by nie zapłaciła.*
- ✈ AA: *Ale jej córka chodzi do tego samego przedszkola! Wyobraź sobie, jak byś się poczuła, gdyby inne matki dały prezent nauczycielce i nikt by ci o tym nie powiedział!*

PAMIĘTAJ O MIGRACYJNYCH DOŚWIADCZENIACH TWOICH ROZMÓWCÓW. To dobry sposób na wywołanie odruchu empatii wobec cudzoziemców w Lublinie.

- ✈ Mężczyzna (około 40-tki, pracował przez wiele lat na Wyspach): *Rany, jak tu się zmieniło przez ostatnie lata. Nie było mnie w Lublinie i teraz widzę, że tu się robi to samo, co wszędzie. Coraz więcej imigrantów!*
- ✈ AA: *Ale przecież pan też pracował w Anglii!*
- ✈ Mężczyzna: *No tak, ale to było w czasach, kiedy było tam mniej Polaków niż teraz.*
- ✈ AA: *To znaczy, że teraz Anglicy narzekają na nas tak jak pan?*
- ✈ Mężczyzna: *No tak, wtedy zresztą też narzekali. Ale w końcu, co robić, każdy próbuje jakoś przeżyć, w Polsce w tamtych czasach w ogóle nie było pracy!*
- ✈ AA: *No właśnie, każdy próbuje jakoś przeżyć.*

KŁADŹ NACISK NA POZYTYWNY PRZEKAZ, A NIE NEGATYWNY. Nie mów na przykład „**Imigracja i przestępczość to dwie różne rzeczy**”, podkreślaj raczej społeczne i ekonomiczne korzyści, jakie odnosi społeczeństwo z obecności cudzoziemców. To ważne, ponieważ, mówiąc ogólnie, niewiele jest widocznych przykładów imigrantów, którzy osiągnęli sukces – kiedy mówimy o imigracji, pokazujemy na ogół ludzi w kłopotach, którzy dopiero przyjechali lub są tu od niedawna lub których sytuacja pobytowa nie jest uregulowana.

- ✈ Pacjent w przychodni: *Czy może pani uwierzyć, że w gabinecie lekarskim przyjął mnie czarnoskóry mężczyzna, który miał prawie 2 metry wzrostu? Wydaje mi się, że jest lekarzem, ale nie jestem pewna, czy mogę zaufać, że przepisze mi właściwe leki.*
- ✈ AA: *Tak, całe szczęście, że przyjeżdżają do nas lekarze z innych krajów, bo inaczej nie wiem, co byśmy wszyscy poczęli! Przychodniom brakuje wyspecjalizowanego personelu medycznego. Ale jak się do pana odnosi?*
- ✈ Pacjent: *W zasadzie dokładnie tak, jak wszyscy. Szybko poszło, cała sprawa zajęła dwie minuty!*
- ✈ AA: *A jak się miewa Irina? (pielęgniarka, która opiekuje się pacjentem w domu, przyjechała z Ukrainy)*
- ✈ Pacjent: *Doskonale. Jest bardzo troskliwa i opiekuńcza.*
- ✈ AA: *Też niełatwo było ją znaleźć, prawda?*

W Europie zachodniej bardzo rozpowszechnione są plotki, jakoby imigranci prowadzący sklepy nie płacili podatków. Jednym ze sposobów radzenia sobie z taką plotką jest podważanie źródła informacji i zachęcanie rozmówcy/rozmówczyni, żeby sama zapytała właściciela sklepu – imigranta, jak jest w rzeczywistości. Dodatkową strategią jest prezentowanie korzyści, jakie płyną z tych sklepów, co wbrew pozorom nie jest dla ludzi takie oczywiste:

- ✈ **AA:** Wiesz, gdzie mogę o tej porze kupić chleb w pobliżu?
- ✈ **Janek:** Tak, tutaj jest sklep Pakistańczyków na rogu, na pewno jest otwarty. Ci ludzie nigdy nie zamykają! Już kilka razy miałem ochotę zadzwonić po policję, że oni pracują 24 godziny na dobę, ale jestem pewien, że nic by nie zrobili. Oni nawet nie są w stanie zmusić ich, by płacili podatki jak wszyscy!
- ✈ **AA:** No to w zasadzie masz szczęście, że masz w pobliżu sklep, który jest ciągle otwarty, dzięki temu nie martwisz się, jeśli skończy ci się chleb! Nigdy ci się to nie zdarza?
- ✈ **Janek:** Nie martw się, niedługo wszystko będzie otwarte całą dobę, oni wykupują nawet puby!
- ✈ **AA:** No tak, gdyby oni tego nie robili, nie zostałby nam ani jeden pub, żeby iść na piwo.

ZADAWAJ PYTANIA, KIEDY SŁYSZYSZ WYOLBRZYMIENIA I UOGÓLNIENIA. Trzeba przemyślać wiadomość, że ludzie różnią się między sobą i trudno wrzucać wszystkich do jednego worka. Nie możemy zakładać, że wszyscy zachowują się tak samo, tylko dlatego, że pochodzą z jakiegoś kraju. Warto podkreślać, jak absurdalne bywają tego typu uogólnienia.

- ✈ **Sąsiadka:** Zauważyłeś nowych lokatorów w naszej kamienicy? Zdaje się, że są z Czeczenii. No i znowu zaczną się te same problemy. Ci ludzie nie dbają o nic, zawałą całą klatkę schodową od podłogi po dach. Nie umieją żyć w zgodzie z innymi, jestem pewna, że nie wnoszą opłat za trzymanie swoich gratów na klatce chodowej.
- ✈ **AA:** Tak, to prawda, z poprzednią rodziną, która tu mieszkała, było nieco zamieszania. Ale czy już poznała pani tych nowych? Nie koniecznie muszą być tacy sami.
- ✈ **Sąsiadka:** Nie? Skoro są z Czeczenii, to na pewno zachowują się tak samo, jak poprzedni. Niby jak można od nich oczekiwać, żeby rozumieli zasady życia w Polsce?
- ✈ **AA:** A więc jednak pani z nimi rozmawiała? (Nie, nie...) To skąd pani wie, skąd pochodzą i jakie mają pojęcie o zasadach panujących w Polsce? Poza tym dwa bloki dalej też mieszka czeczeńska rodzina i jakoś nigdy nie słyszałam, by były z nimi jakiegokolwiek problemy.

PAMIĘTAJ O ZAKOŃCZENIU ROZMOWY. Koniec rozmowy jest równie ważny, jak początek. Jeśli to Ty musisz kończyć rozmowę, staraj się to zrobić w jak najgrzeczniejszy sposób, wyjaśniając jak najlepiej powody, dla których się spieszysz. Ale zwracaj również uwagę na potrzeby rozmówcy/rozmówczyni: może oni też nie mają już dla nas czasu? Jeśli rozglądają się nerwowo dookoła albo milkną, to pewnie znaczy, że czas już rozmowę zakończyć. Cokolwiek robisz, staraj się nie być osobą, która nie odpuszcza. Jeśli naprawdę chcesz kontynuować rozmowę, zapytaj, czy chcieliby spotkać się ponownie, by przedyskutować sprawę dokładniej.

SIŁA ARGUMENTÓW

Jakich argumentów możemy używać?

- ▶ danych statystycznych: można je znaleźć na oficjalnych stronach miejskich, regionalnych, krajowych i europejskich oraz z badań agencji, centrów badawczych i organizacji pozarządowych;
- ▶ przepisów prawa, wytycznych i zasad społecznych;
- ▶ wyjaśnień dotyczących sposobu funkcjonowania administracji publicznej dla zrozumienia niektórych zjawisk, błędnie przedstawianych za pomocą plotek;
- ▶ argumentów natury logicznej i emocjonalnej, które odwołują się bezpośrednio do plotki i ukazują jej niespójność.

Jakie aspekty trzeba wziąć pod uwagę, by bardziej skutecznie radzić sobie z plotkami i mitami?

Powszechnym nieporozumieniem na temat mitów jest założenie, że by pozbyć się ich wpływu na ludzi wystarczy włożyć im do głowy więcej wiedzy i informacji. Doświadczenie pokazuje jednak, że niezależnie od tego, jak gorliwie i uporczywie poprawiać będziemy błędny przekaz, na przykład do znudzenia powtarzając prawdziwą informację, plotka i tak będzie na ludzi działać. Jest jeszcze jeden czynnik, który trzeba wziąć pod uwagę: podważanie mitów może je jeszcze bardziej utrwalać! **Trzeba bardzo uważać, by niechcący nie wzmacniać działania negatywnych przekazów próbując je korygować.**

Zaobserwowano kilka różnych "efektów odwrotnego skutku" (*backfire effects*), wynikających z faktu, że próby obalenia mitu powodują, że staje się on bardziej znany. Może się tak dzieć dlatego, że dostarczamy za dużo argumentów (które trudno przetworzyć) lub nasze argumenty zbyt mocno przeczą poglądom rozmówcy/rozmówczynie (stając się tym samym zagrażające).

Efekt odwrotnego skutku wynikający ze znajomości (The Familiarity Backfire Effect)

Aby obalić mit czy plotkę, trzeba się na nią powołać. Tym samym zapoznajemy ludzi z plotką jeszcze bardziej, co zwiększa prawdopodobieństwo uznania jej za prawdę. Przy rozbrajaniu plotki nacisk należy kłaść zawsze na faktach, nie na samej plotce. **Twoim celem jest wzrost znajomości faktów, nie plotek!**

Efekt odwrotnego skutku wynikający z dobicia przeciwnika (The Overkill Backfire Effect)

Wydawać by się mogło, że im więcej dostarczysz argumentów przeciw plotce, tym bardziej będziesz skuteczna(y) w jej obalaniu. Okazuje się, że nic bardziej mylnego! **W przypadku korygowania opinii, mniej znaczy więcej.** Treść Twojego przekazu musi być łatwa do przetworzenia – łatwa w odbiorze, czytaniu, słuchaniu, oglądaniu, zrozumieniu. **Informacja łatwa do przetworzenia częściej przyjmowana jest za prawdziwą.** Na tym polega fenomen plotki! Prosta plotka jest bardziej atrakcyjna poznawczo niż nadmiernie skomplikowana prawda. Ale oczywiście potrzebujemy pełnego obrazu: poziom komunikatu dobieramy do możliwości odbiorców(czyń). Przesadne uproszczenie grozi też zagubieniem złożoności i niuansów koncepcji, które chcesz przekazać. Dobrym pomysłem jest publikacja komunikatów antyplotkowych na kilku poziomach: wersja podstawowa napisana krótkim, prostym językiem i z wykorzystaniem uproszczonych grafik. Bardziej techniczna i zaawansowana wersja z większą ilością szczegółów także powinna być dostępna. Forma przekazu powinna być dobrana w zależności od tematu, grupy docelowej i celów działania czy materiału, który przygotowujesz!

Efekt odwrotnego skutku wynikający z poglądów na świat (The Worldview Backfire Effect)

Plotki silnie łączą się z naszymi przekonaniem na świat i poczuciem przynależności kulturowej. Konfrontacja z kontrargumentami może tylko utrwalić mity w świadomości osób, które bardzo mocno opierają się na swoim światopoglądzie. Efekt odwrotnego skutku wynikający z poglądów na świat jest najsilniejszy w grupie osób o bardzo utrwalonych poglądach. Płynie z tego wniosek, że masz o wiele większe szanse osiągnięcia efektu wśród osób o jeszcze nie uformowanych przekonaniach. Skupiaj się zatem na niezdecydowanej większości, nie zaś na ekstremistycznej mniejszości.

Wiele również zależy od tego, jak sformułowany jest przekaz. Może on redukować opór psychologiczny, a może go wzmacniać. **W naszym doświadczeniu mówienie o przeciwdziałaniu plotkom działa lepiej niż mówienie o przeciwdziałaniu rasizmowi!**

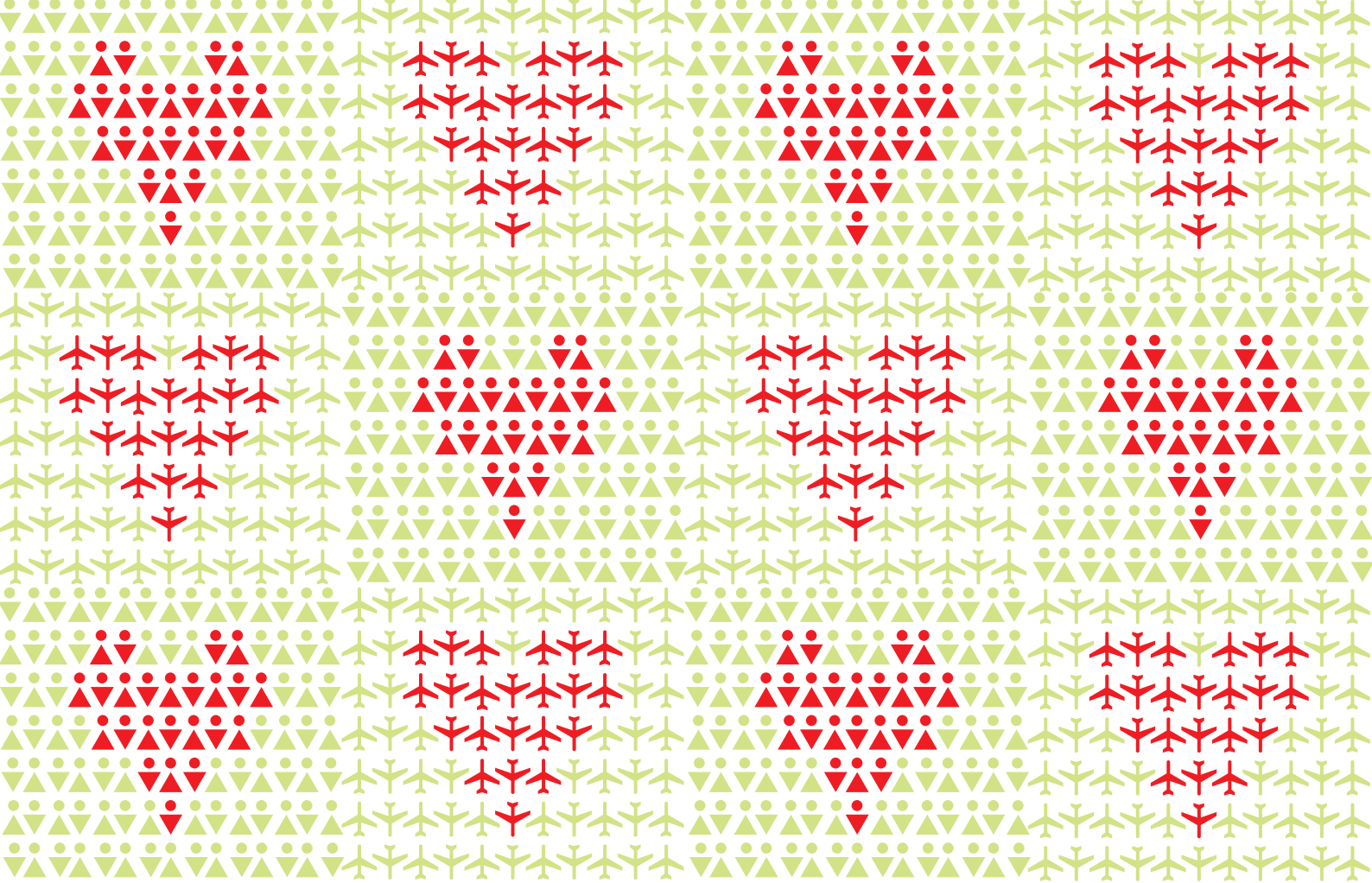
Kolejnym sposobem zadbania o to, by informacja była łatwiejsza do zaakceptowania, jest dostosowanie jej w taki sposób, by jak najmniej zagrażała poglądom na świat osoby, z którą rozmawiasz. **Co jeszcze możesz zrobić?**

Wypełnij luki alternatywnym wyjaśnieniem

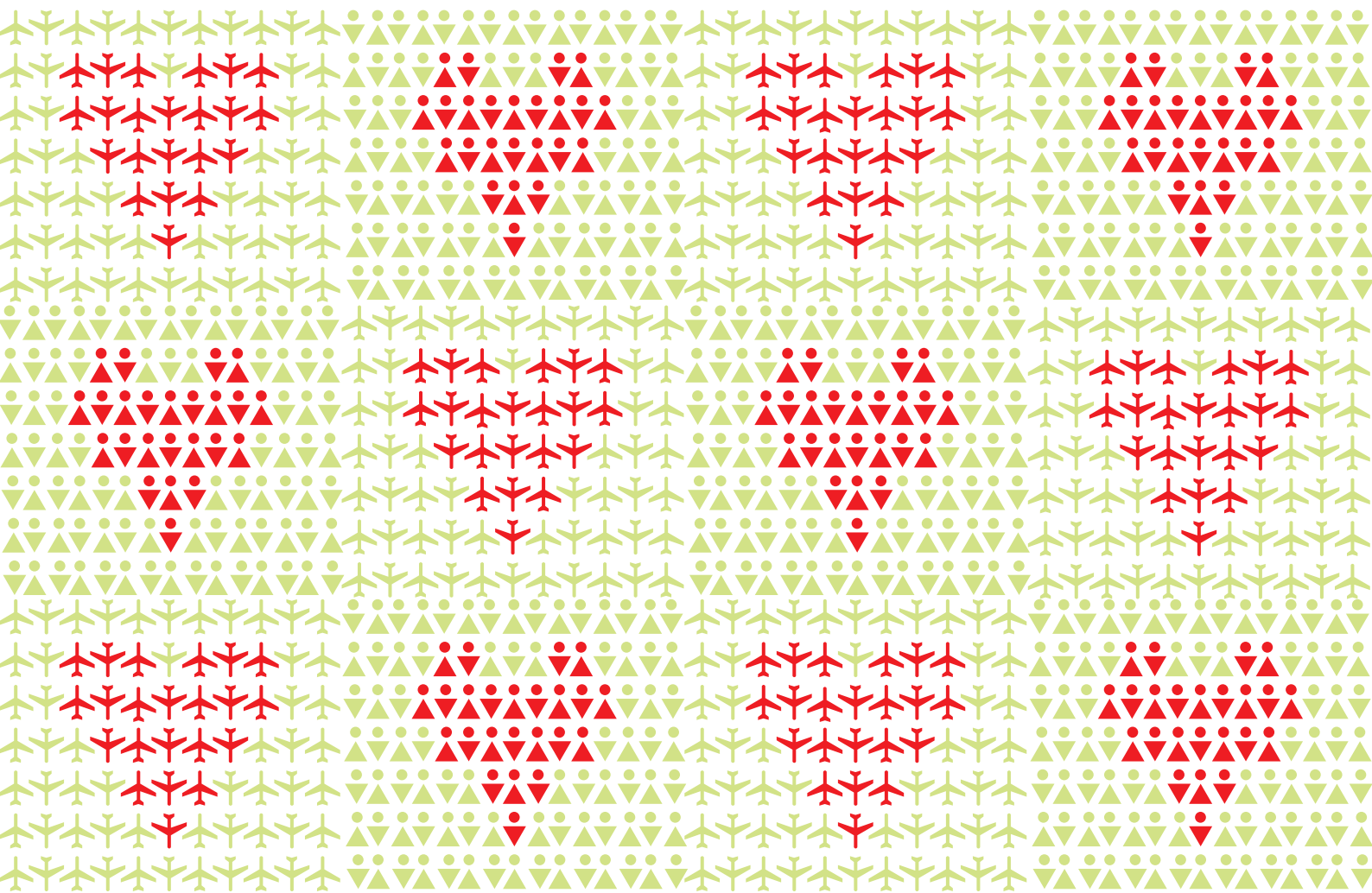
Jaki jest najskuteczniejszy sposób obalania mitu? Prawdziwe wyzwanie polega na tym, że kiedy błędna informacja zakorzeni się w umyśle, **bardzo trudno ją z niego usunąć**. Błędna informacja tworzy wokół siebie całą konstrukcję umysłową, w której to właśnie mit (plotka) jest wyjaśnieniem zjawiska. **Obalenie mitu powoduje powstanie luki w tej umysłowej konstrukcji**. Nasz umysł funkcjonuje w taki sposób, że w sytuacji braku danych woli oprzeć się na błędnych danych niż na niczym. Przy braku lepszego wyjaśnienia, ludzie na ogół wybierają jedyne dostępne – czyli błędne. Najskuteczniejszą metodą ograniczenia efektu błędnej informacji jest zapewnienie alternatywnego wyjaśnienia zjawiska. **Efektywne obalenie plotki wymaga więc:**

- **osiowych faktów** – pamiętaj, że powinnaś/powinieneś podkreślać fakty, nie mity!
- **wyraźnego ostrzeżenia** – przed każdą wzmianką na temat plotki należy ostrzec (ustnie, wizualnie), że jest to informacja nieprawdziwa!
- **alternatywnego wyjaśnienia** – musimy wypełnić jakiegokolwiek luki powstałe w wyniku naszej działalności niszczycielskiej!

Można to zrobić pokazując alternatywne zależności przyczynowo-skutkowe albo wyjaśniając, jakim celom służy przekazywanie danej plotki. Niezwykle ważne jest korzystanie z pomocy graficznych do przedstawiania kluczowych faktów.



SAMOOCENA



SAMOŚWIADOMOŚĆ.

MOJE **MOCNE** I SŁABE STRONY JAKO **AGENTA/AGENTKI ANTYPLOTKOWEJ**

Wszystkie umiejętności wymagają ćwiczeń. By stać się skutecznym Agentem Antyplotkowym / Agentką Antyplotkową, nie wystarczy jedno szkolenie czy przeczytanie tych wskazówek. Ćwiczenie i doświadczenie pomaga szlifować warsztat i wynajdować coraz lepsze, dostosowane do potrzeb rozmówcy/rozmówczyni, argumenty. **Warto poddawać swoją pracę ewaluacji, bo to jedyny sposób, by dowiedzieć się, co robisz dobrze, a nad czym warto jeszcze popracować.** Niektóre rozmowy nam nie pójdą, bo musimy się poprawić, ale inne po prostu dlatego, że osoba, z którą rozmawiasz jest absolutnie nie gotowa na jakąkolwiek dyskusję. **To nie powód, żeby się poddawać!**

Kwestionariusz poniżej to pomysł na systematyczną samoocenę. Jest po to, by samodzielnie odpowiedzieć sobie na kilka podstawowych pytań, dzięki którym spojrzemy na swoją pracę z perspektywy. Czasem warto podpytać innych osób, które były w pobliżu podczas odbytej przez Ciebie rozmowy, bo z zewnątrz zawsze widać więcej, niż jesteśmy w stanie dostrzec samodzielnie. Można nawet pokusić się o porównanie własnej oceny z oceną kogoś innego, bo może to dać dużo ciekawych spostrzeżeń. Może jesteś wobec siebie zbyt krytyczny/a? A może całkowicie ignorujesz swoje potknięcia?

Przypomnij sobie sytuację, w której – świadomie lub nieświadomie – **wcieliłeś/aś się w rolę Agent/Agentki Antyplotkowej**. Odpowiedz na pytania, przyznając punkty od **1** do **10** (1 - całkowicie się nie zgadzam, 10 - całkowicie się zgadzam). **Wyniki poniżej 4** wskazują na słabe strony, nad którymi trzeba będzie popracować. **Wyniki powyżej 7** pokazują umiejętności, które wykorzystujesz jak najlepiej, które są niewątpliwie Twoimi mocnymi stronami. **To ćwiczenie dobrze jest robić wielokrotnie, na różnych przykładach wziętych z własnych doświadczeń, warto także jak najlepiej pamiętać sytuacje, na których bazujemy.** Wielokrotne powtarzanie nie tylko pokaże, jak poprawiają się Twoje umiejętności z czasem, może również wskazywać na to, że niektóre nieco zaniedbujesz, bo na przykład tracisz cierpliwość.

- 1 - zdecydowanie się nie zgadzam
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10 - zdecydowanie się zgadzam

1. **Moja postawa** w trakcie rozmowy była prawidłowa. Potraktowałem/am rozmowę jako okazję do rozwijania moich umiejętności komunikacyjnych, a nie jako niewygodną czy “złą” sytuację, przez którą muszę przebrnąć.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2. **Słuchałem/am uważnie i starałem/am się zrozumieć argumenty mojego/mojej rozmówcy/rozmówczynie.** Mogę nawet powtórzyć część tej rozmowy słowo w słowo.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3. **Nie przerywałem/am ani nie wchodziłem w słowo** drugiej stronie, kiedy mówiła.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Stosowałem/am takie techniki jak **parafraza czy zadawanie pytań**, aby zrozumieć punkt widzenia drugiej strony i lepiej utrzymać jej uwagę.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Okazałem/am drugiej stronie, że **cenię jej/jego opinie i doświadczenia ani ich nie oceniam** (ani tych doświadczeń, ani osoby, która się na nie powoływała).

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Rozmowa miała miejsce w **doskonałym do niej momencie.**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Rozmowa miała miejsce w **odpowiednim do niej miejscu.**

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Jeśli przy rozmowie **obecne były inne osoby**, nie przeszkadzały w niej w negatywny sposób.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Czuję/am się **swobodnie i na luzie** podczas rozmowy. Nawet mi się ona podobała.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Udało mi się powściągnąć moje emocje i odpowiadałem/am spokojnie. Nie reagowałem/am emocjonalnie ani w sposób wybuchowy.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Zwracałem/am uwagę na własną **mowę ciała** i miałem/am ją pod kontrolą. Pamiętam, jaką przyjąłem/am postawę, i wydaje mi się, że była ona odpowiednia.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Utrzymywałem/am **kontakt wzrokowy**.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. **Uśmiechałem/am się** w odpowiednich momentach.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. Moja **mowa ciała** dawała do zrozumienia, że słucham (potakiwanie głową, swobodne ruchy, brak tików nerwowych...).

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. **Moja mowa ciała** wyraźnie wskazywała na zainteresowanie i otwartość (nachylenie się w stronę rozmówcy/rozmówczynie, postawa otwarta rąk itp.)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

16. **Ton mojego głosu** był odpowiedni (spokojny, opanowany, pozbawiony ironii, okazujący zainteresowanie).

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17. Posługiwałem/am się **słownictwem i terminologią** na poziomie zbliżonym do rozmówcy/rozmówczynie, aby ułatwić nam zrozumienie siebie nawzajem, posługiwałem się dobrze zilustrowanymi konkretami.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

18. **Argumenty**, których używałem/am, były odpowiednie i przekonujące.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

19. Dałem/am drugiej osobie okazję **zastanowić się** nad swoimi przekonaniami, a nawet prze-myśleć sposób własnego rozumowania.

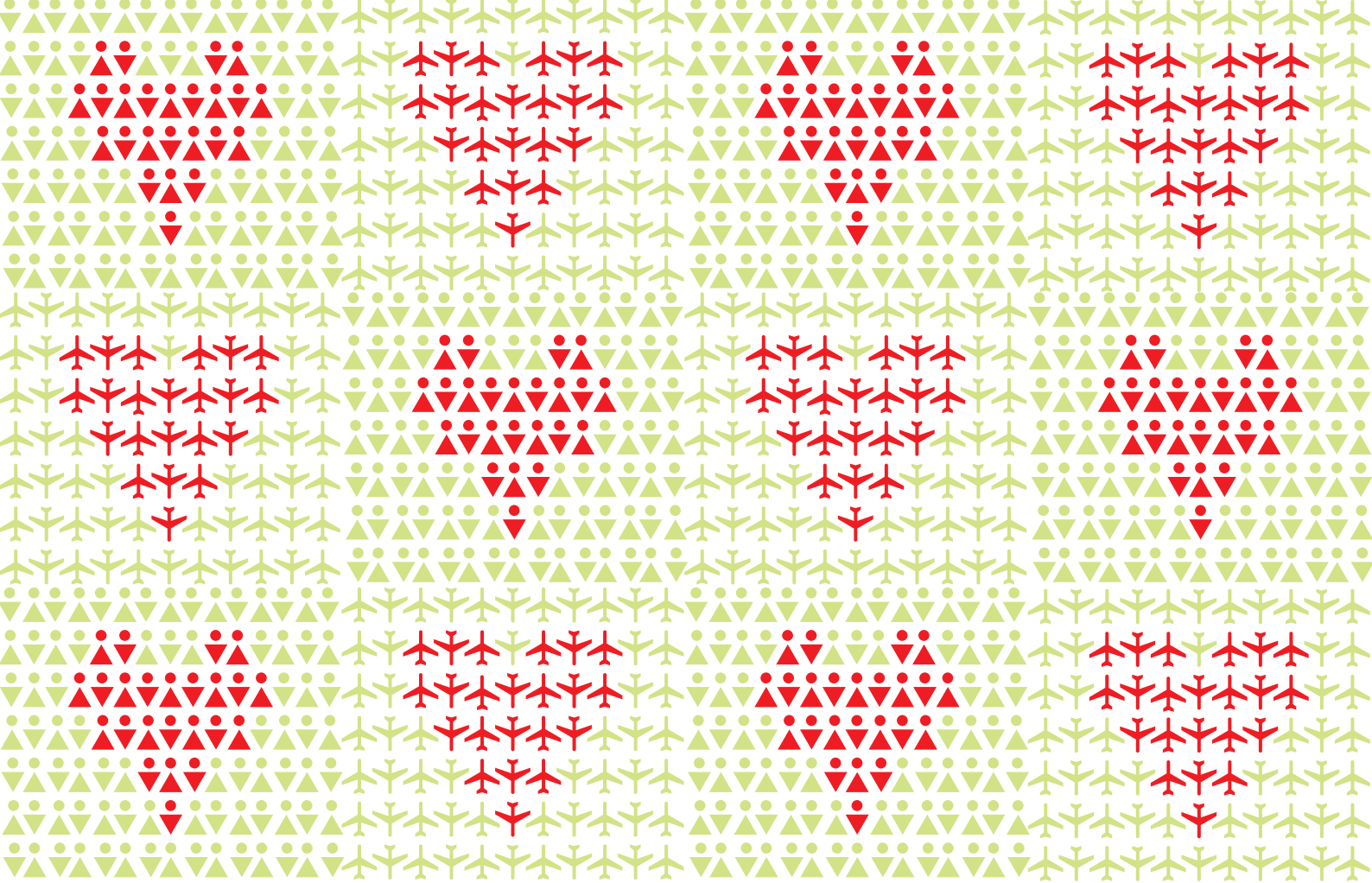
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

20. Rozmowa dała mi szansę **zbliżyć się** do mojego rozmówcy/mojej rozmówczynie i zbudować relację opartą na zaufaniu i wzajemnym szacunku. Jeśli spotkamy się ponownie, myślę że oboje się ucieszymy.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

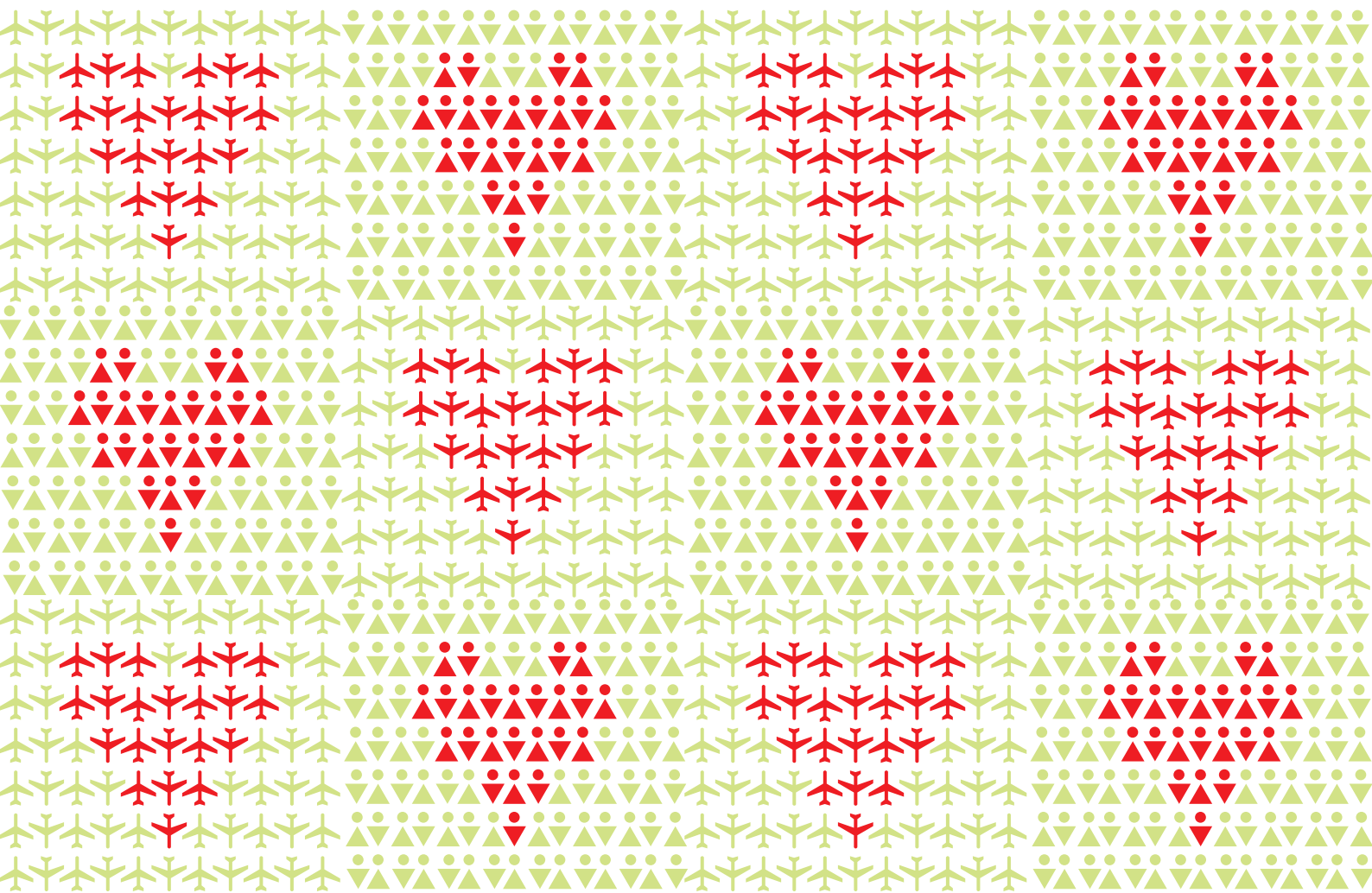
21. Szczerze sędzę, że ta rozmowa umożliwiła mi **nauczenie się czegoś nowego** lub dała mi szansę pomyśleć o sprawach, o których nigdy wcześniej nie myślałem/am.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



7. ANALIZA PROBLEMU I CELU

METODA DRZEWA



Analiza problemu i celu metodą drzewa to doskonały sposób na zakończenie spotkania w sposób konstruktywny i z poczuciem wypracowanych rozwiązań, których zastosowanie będzie możliwe w życiu i pracy Agentów i Agentek Antyplotkowych.

W zależności od grupy, z którą pracujemy, możemy skupić się na indywidualnych celach poszczególnych uczestników i uczestniczek w kontekście rozbrajania plotek, lub na bardziej szczegółowych formach działania na rzecz organizacji, instytucji czy społeczności na rzecz **budowania otwartości na różnorodność wśród jej reprezentantów/ek**. Warto ustalić poziom, na którym będziemy pracować z uczestnikami/uczestniczkami przed rozpoczęciem ćwiczenia.

🕒 Na to ćwiczenie warto poświęcić około **40 minut**.

Przebieg ćwiczenia:

KROK 1 – ANALIZA PROBLEMÓW

Na tym etapie określamy **negatywne aspekty obecnej sytuacji, kluczowe problemy oraz związki przyczynowo-skutkowe pomiędzy występującymi problemami**. Bardzo ważne jest, aby podczas analizy problemów uwzględnić wszystkich tych, których problem dotyczy.

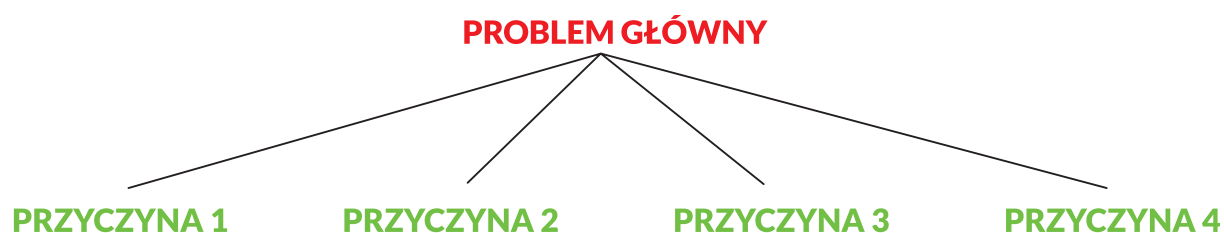
Na etapie wstępnego rozpoznania problemów postaraj się odpowiedzieć na następujące pytania:

1. **jakie problemy odczuwają różni interesariusze projektu?** (przez interesariuszy rozumiemy wszystkie osoby, do których potencjalnie kierować będziemy działania, ale też osoby z ich bezpośredniego otoczenia, z którymi nie będziemy pracować wprost, ale pośrednio ta praca może mieć wpływ również na nich. Na przykład, jeśli pracujemy z klasą szkolną, musimy pamiętać, że na rezultaty tej pracy wpływają na przykład postawy nauczycieli i nauczycielek, rodziców i opiekunów i wielu innych osób, z którymi stykają się uczniowie i uczennice);
2. **jakie są źródła tej analizy?** (np. przeprowadzenie konsultacji z interesariuszami, wcześniej przeprowadzone badania na danym obszarze, bezpośrednie obserwacje i doświadczenia uczestników i uczestniczek szkolenia);
3. **od kiedy istnieją potrzeby realizacji projektu / podjęcia działań?**
4. **dlaczego do tej pory potrzeby w tym zakresie nie zostały zaspokojone?**
5. **jakie są związki przyczynowo-skutkowe pomiędzy problemami?**

Przy tworzeniu drzewa problemów, trzeba zwrócić uwagę na następujące elementy:

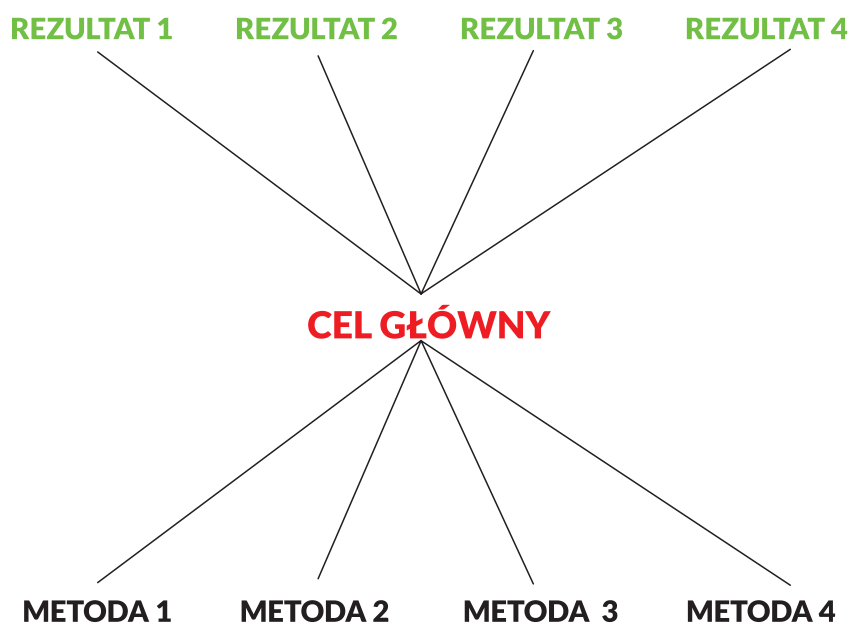
- 1) problemy muszą być sformułowane jako negatywne sytuacje;
- 2) bardzo ważne: wybieramy problem, który jest zależny od nas!
- 3) problemy muszą być rzeczywiste a nie przyszłe czy wymaginowane;
- 4) pozycja problemu w hierarchii nie odnosi się do jego ważności.

Schemat drzewa problemów wyglądać więc będzie w sposób następujący:



KROK 2 – ANALIZA CELÓW

Analiza celów polega na przełożeniu problemów przedstawionych za pomocą drzewa problemów na propozycję konkretnych rozwiązań. Powstaje tzw. drzewo celów, które definiuje cele ogólne i szczegółowe oraz rezultaty projektu.



Konstruując cele projektu, należy pamiętać o podstawowej zasadzie, **tj. cel zawsze musi być zgodny z metodą SMART**, a więc:

S

specyficzny (konkretny)

– jasno i przejrzysto zdefiniowany,

M

mierzalny (policzalny)

– możliwy do zmierzenia,

A

dekватny

– jego osiągnięcie jest możliwe przez danego beneficjenta w danych warunkach,

R

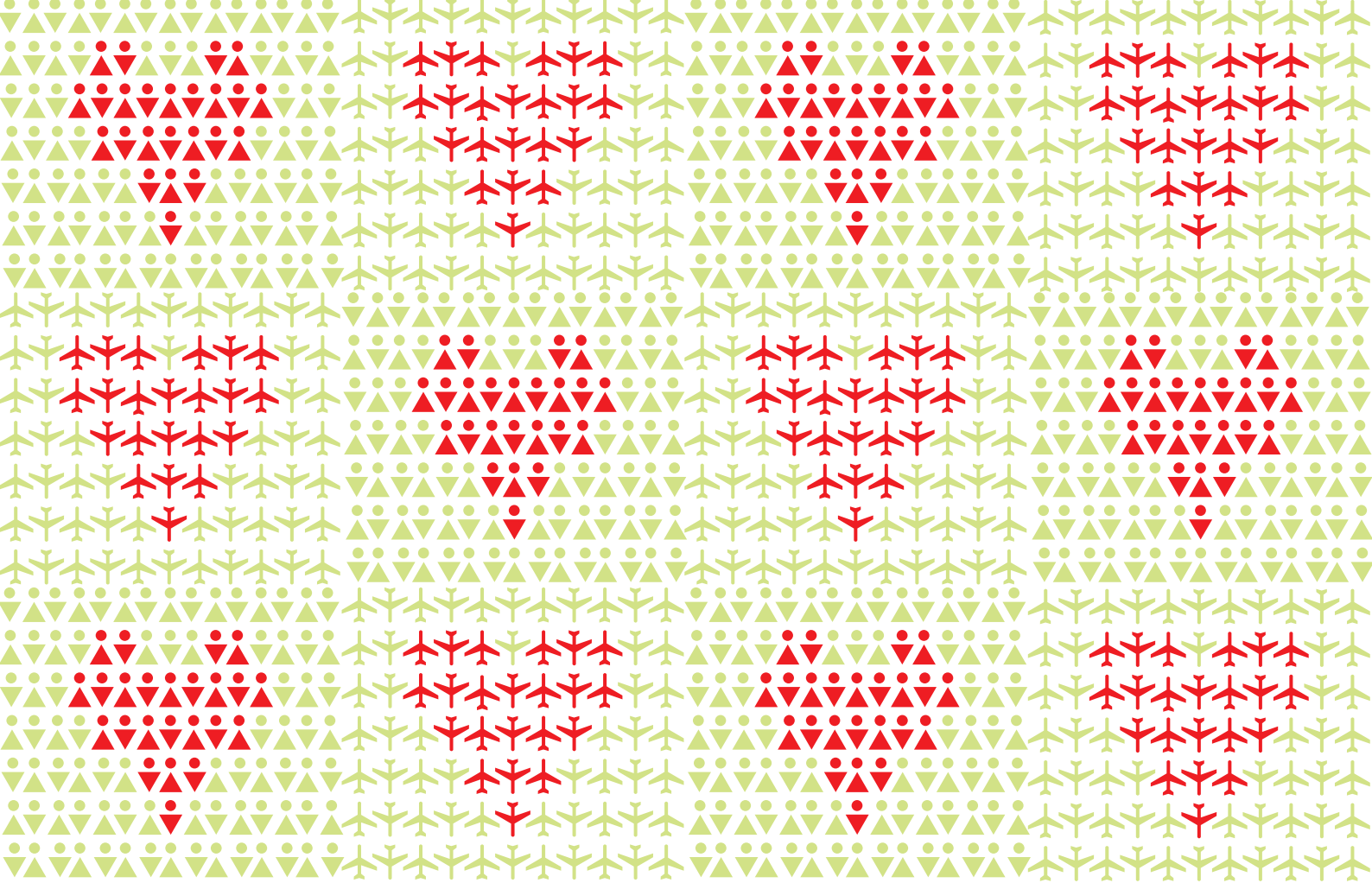
realny

– jego osiągnięcie jest możliwe,

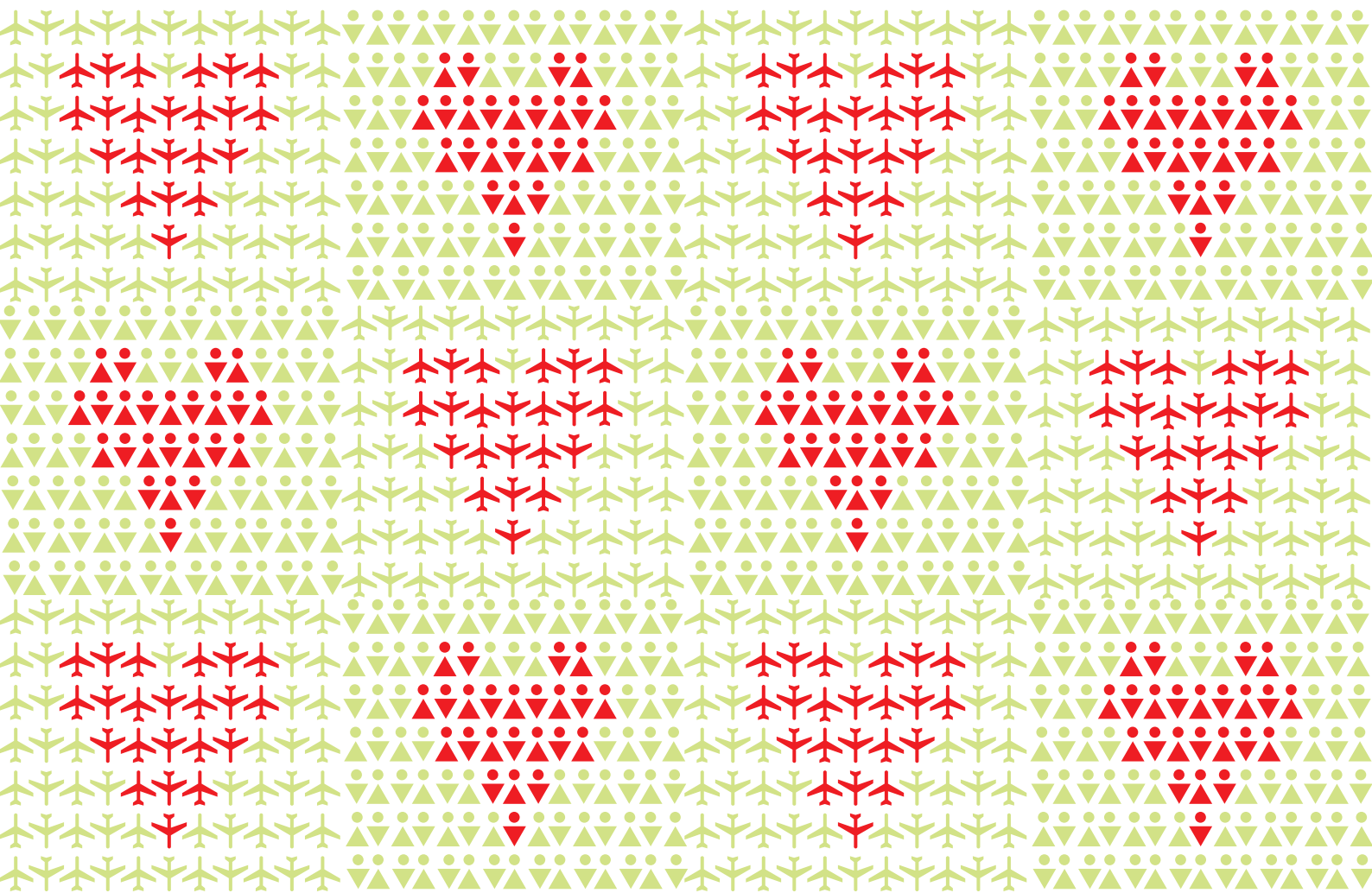
T

erminowy

– określony w czasie.



8. DOBRE PRZYKŁADY **I TECHNIKI WSPOMAGAJĄCE**



Wideo

Podczas zajęć dobrym pomysłem jest zawsze wykorzystywanie technik audiowizualnych. YouTube jest skarbnicą filmów antydyskryminacyjnych. Oczywiście zaczniemy od materiałów powstałych w ramach naszego projektu. Koncepcją na stworzenie materiałów do kampanii społecznej, był *crowdsourcing* pomysłów na krótkie formy wideo, które łatwo będzie udostępnić za pomocą sieci społecznościowych. Tak powstał pomysł warsztatów medialnych "Lubelskie Plotkojady", w ramach których trzy grupy uczestników i uczestniczek, pod okiem doświadczonych instruktorów, miały za zadanie zrealizować krótkie spoty promujące różnorodność na lubelskich ulicach. Wyposażeni w podstawową wiedzę antyplotkową oraz hasła kampanii: **RÓŻNORODNOŚĆ WZBOGACA** i **WSZYSCY BYWAMY OBCOKRAJOWCAMI**, uczestnicy i uczestniczki zajęć stworzyli szereg form dokumentalnych i fabularnych, których pokazywanie na zajęciach serdecznie polecamy. Wszystkie filmy dostępne są na stronie www.stopplotkom.lublin.eu. Inne przykładowe filmy wide dostępne w serwisie YouTube zostały przedstawione w opisie warsztatu.

Przykłady

Warto pokazywać skalę i intensywność działań podejmowanych w całej Europie w ramach projektu "Komunikacja dla Integracji". Katalog dobrych praktyk, działań w ramach kampanii i wydarzeń kulturalnych i podnoszących świadomość w miastach partnerskich C4i zebrany został na stronie stopplotkom.lublin.eu.

Dodatkowe działania

Czyli dodatkowe działania, wykraczające poza jedno spotkanie warsztatowe, w które z łatwością można zaangażować uczestników i uczestniczki:

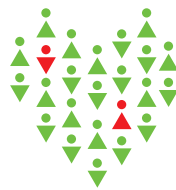
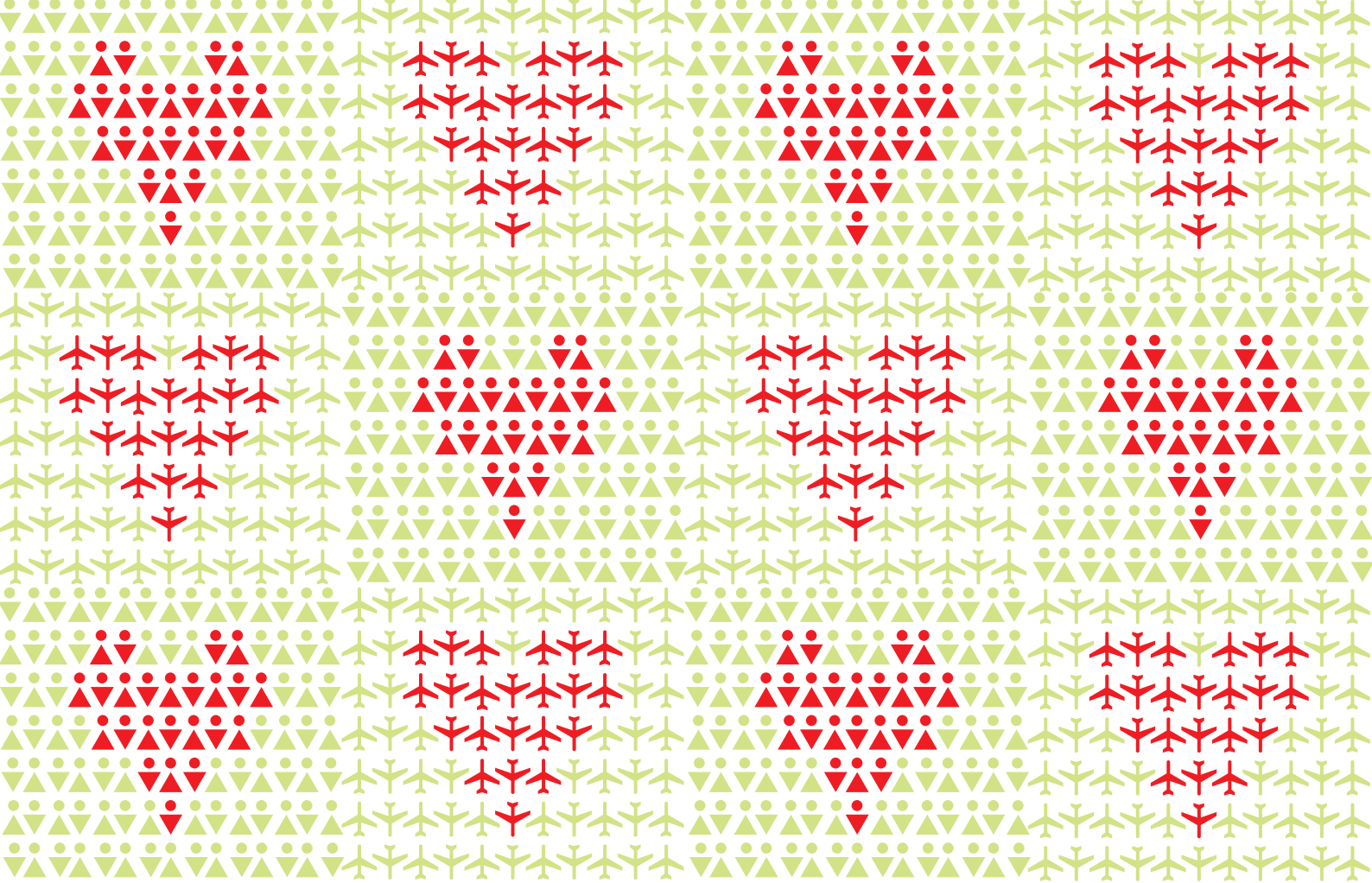
1. warsztaty kreatywnego pisania (np. warsztaty kreatywnego pisania z Loesje Polska),
 2. organizacja debat i spotkań, w tym z udziałem cudzoziemców i cudzoziemek,
 3. warsztaty medialne, kręcenie krótkich form filmowych za pośrednictwem telefonu (na przykład: sonda "Nasz Głos" zrealizowana przez lubelskich licealistów i licealistki w ramach warsztatów medialnych "Lubelskie Plotkojady",
 4. akcje uliczne oraz akcje w przestrzeni publicznej (np. Punkt Wymiany Plotek),
 5. grupa antyplotkowa w sieciach społecznościowych (np. Facebook),
 6. tworzenie wspólnego mikrobloga,
 7. bank pomysłów antyplotkowych do wspólnej realizacji...
- ... ten katalog jest zawsze otwarty, a lista – mamy nadzieję! – nigdy nie zostanie zakończona.

Chętnie usłyszemy o Waszych pomysłach i tych działaniach, które "chwyciły".

Zapraszamy do kontaktu!

Zespół "Komunikacji dla Integracji"
Lublin, marzec 2015
www.stopplotkom.lublin.eu





komunikacja dla
integracji

