

Spoločenské scitlivovanie - zlepšovanie tolerancie a anti-diskriminácie pre majoritnú spoločnosť

(kurikulum)

Výber z výstupu projektu O5

PRE projekt
Väzenie, reintegrácia, vzdelávanie

**Výcviky na podporu sociálnej a pracovnej reintegrácie vo a po výkone
trestu odňatia slobody**

č. 15/KA2AE/13563

PRE projekt - Väzenie, reintegrácia, vzdelávanie

Výcviky na podporu sociálnej a pracovnej reintegrácie vo a po výkone trestu odňatia slobody
č. 15/KA2AE/13563

Koordinátor projektu:

Váltó-sáv Alapítvány (Maďarsko)

Partneri projektu:

Rubikon Centrum (Česká republika)

Nadácia Slawek (Poľsko)

Grudas (Litva)

KIC EDUKOS (Slovensko)

Doba realizácie projektu:

september 2015 – september 2017

www.preproject.hu

Autori publikácie

Paulina Kuczma, Slawek Foundation (PL)

Zuzana Kršková, Konzultačné a informačné centrum EDUKOS (SK)

Otília Škarbová, Konzultačné a informačné centrum EDUKOS (SK)

Lenka Ouředníčková, Rubikon Centrum (CZ)

Mészáros Mercedes, Váltó-sáv Alapítvány (HU)

OBSAH

1 Spoločenské scitlivovanie – popis výcviku zameraného na zlepšovanie tolerancie a anti-diskriminácie pre majoritnú spoločnosť	3
2 Spoločenské scitlivovanie – popis cvičení.....	10

1 Spoločenské scitlivovanie – popis výcviku zameraného na zlepšovanie tolerancie a anti-diskriminácie pre majoritnú spoločnosť

Spoločenské scitlivovanie - výcvik zlepšovanie tolerancie a anti-diskriminácie pre majoritnú spoločnosť (kurikulum)	
Cieľ výcvikového programu	<p>Aktívna zmena v základných zložkách prístupu voči (bývalým) väzňom: rozvoj nediskriminačných postojov, zníženie predsudkov a rozvoj empatie a komunikačných zručností vo vzťahu k (bývalým) väzňom.</p> <p>Dosiahnuť u účastníkov väčšiu citlivosť voči problémom menšinových skupín, obzvlášť páchatel'om trestných činov, väzňom a bývalým väzňom, deviantom, posilniť ich toleranciu, pomôcť im uvedomiť si svoje predsudky, zvládnuť ich a ak je to možné, znížiť ich. Cieľom je taktiež, aby rozpoznali diskriminačné situácie a boli im schopní predchádzať a zvládať ich. Účastníci sa stávajú citlivejšími voči téme a danej oblasti. Výcvik sa zameriava na znižovanie predsudkov voči páchatel'om, väzňom a bývalým väzňom.</p>
Zámer výcvikového programu	<p>Identifikovať a zrealizovať základné prístupy v komunikácii s (bývalými) väzňami s dôrazom na elimináciu bariér a diskrimináciu a znížiť existujúce predsudky, zvýšiť empatiu a predísť konfliktom a agresii.</p>
Kompetencie, ktoré účastníci počas výcviku získajú	<ol style="list-style-type: none"> 1. Účastníci výcviku lepšie pochopia mechanizmus tvorby predsudkov, rozpoznajú a spracujú svoje predsudky a stanú sa citlivejšími voči problémom ľudí, ktorí sú členmi vylúčenej menšinovej skupiny. 2. Po výcviku budú účastníci schopní rozpoznať diskriminačné situácie, predchádzať im a zvládať ich. 3. Po výcviku budú účastníci citlivejší voči problémom menšinových skupín, nepriviligovaných a/alebo zraniteľných skupín (obzvlášť páchatel'ov trestných činov, väzňov, bývalých väzňov, deviantov, atď.),

	<p>budú schopní zvládať a znížiť svoje vlastné predsudky.</p> <p>4. Výcvik sa zameriava na zníženie predsudkov voči páchatelom trestných činov, väzňom a bývalým väzňom. Účastníci získajú konkrétne poznatky o situáciách, problémoch a motívoch cieľovej skupiny ako aj osobnú skúsenosť prostredníctvom stretnutia s predstaviteľmi menšinovej skupiny (osobné stretnutie, hry, cvičenia, atď.).</p>
Cieľová skupina	<p>Ktokoľvek, kto sa zaujíma o tému a danú oblasť. Zamestnávateľa, mladiství a ľudia, ktorí pracujú v pomocných profesiách.</p> <p>Konkrétne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mladiství (stredoškólači, vysokoškólači) - odborní pracovníci (sociálna a väzenská oblasť, trh práce, vzdelávanie, atď.) - zamestnávateľa (potenciálni a aktuálni) - predstavitelia MVO - predstavitelia ziskového sektoru - členovia majoritnej spoločnosti
Počet účastníkov	Max. 15 osôb na skupinu
Kritériá pre vstup do programu	<p>Neexistujú žiadne vzdelanostné alebo kvalifikačné, zdravotné alebo kondičné obmedzenia. Predpokladá sa schopnosť písať a čítať (počopenie čítaného textu, tvorba textu). Neexistujú žiadne ďalšie vstupné kvalifikačné požiadavky okrem cvičných pohovorových dní, ktoré si je možné vybrať ako metódu osobnej skúsenosti. Účastníci musia byť v rámci tejto časti schopní viesť pracovný pohovor (poznať protokol pracovného pohovoru, či už sa niekedy zúčastnili pracovného pohovoru ako pracovníci alebo ako zamestnávateľa).</p> <p>Iné kritériá:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zabezpečiť, aby sa účastník zúčastnil celého výcviku, - účasť na výcviku je dobrovoľná.
Kritériá pre účasť na programe	<p>Osobná prítomnosť (výcvik nemôže byť zrealizovaný diaľkovou formou, prítomnosť na kontaktných hodinách je nutná).</p> <p>Akceptovateľná absencia: 20% z kontaktných hodín, takže 2 hodiny.</p>
Výcvikové hodiny	<p>10 hodín na výcvik (jednodňový workshop)</p> <p>Teoretická časť: 5 hodín</p>

	Practická časť: 5 hodín Celkovo: 10 hodín
Forma výcviku	Skupinový výcvik
Hlavné metódy výcviku	Práca vo veľkej skupine – plenárna práca Práca v malej skupine Individuálna práca Situačné hry/hranie rolí Prednáška, frontálna práca Osobné skúsenosti Analýzy krátkych filmov (max. 10 minút) Interaktívne diskusie Živé knižnice alebo svedectvá Návšteva väzenia Tabuľová hra Pracovný pohovor Brainstorming, diskusia, vysvetľovanie, individuálna práca: pracovné hárky, diagnostické metódy: testy, evaluácia prečítaného textu, prípadové štúdie, prečítané texty, metaplánová metóda, inscenačná metóda, aktívne načúvanie.
Moduly	1.module: Stereotypy, predsudky, discriminácia – teoretický základ 2. module: Osobné skúsenosti, senzitivácia

1. modul:	Stereotypy, predsudky, discriminácia – teoretický základ
Ciele modulu	1. Účastníci výcviku lepšie pochopia mechanizmus tvorby predsudkov, rozpoznajú a spracujú svoje predsudky a stanú sa citlivejšími voči problémom ľudí, ktorí sú členmi vylúčenej menšinovej skupiny. 2. Po výcviku budú účastníci schopní rozpoznať diskriminačné situácie, predchádzať im a zvládať ich. 3. Uvedomiť si spúšťače diskriminačného správania a tak sa vyhnúť konfliktom v procese komunikácie.
Obsah modulu	Osvojenie a aplikácia konceptov, obsahov, atď.: <ul style="list-style-type: none"> • Zovšeobecnenie, stereotypy, predsudky; • Čo je diskriminácia? Formy diskriminácie (priame, nepriame)

	<ul style="list-style-type: none"> • Skreslené vnímanie iných osôb; • Chyby v sociálnej percepcii (efekt zámeru, prvý dojem; halo efekt, efekt pozície, efekt podobnosti; efekt dobroty; efekt zovšeobecnenia, efekt túžby; efekt sympatie a antipatie) • Hodnotové škály, morálka, viera, konflikt hodnôt; • Držanie moci a zneužitie moci; • Nedostatok informácií, dezinformácie, konflikt informácií; • Konflikt záujmov – presvedčenie, že na to, aby sme mohli uspokojiť naše záujmy, musíme bojovať proti iným ľuďom; • Verejné vnímanie bývalých väzňov; • Dôvody pre predsudky; • Ľudia po prepustení z väzby alebo výkonu trestu odňatia slobody; • Sociálna intergrácia: jej koncept, výhody, nevýhody, ciele
Použité metódy	Brainstorming, diskusia, vysvetlenie, individuálna práca, pracovné hárky, analýza prečítaných textov, prípadové štúdie, práca vo veľkej skupine, práca v malej skupine, práca vo dvojici;
Výcvikové materiály	Pracovné hárky, texty, prípadové štúdie, letáky, filmy, články.
Iné vybavenie	<p>Učebňa by mala byť vybavená mobilným nábytkom tak, aby mohol byť voľne využitý pre prácu v skupine (stoly a stoličky usporiadané do kruhu) eventuálne pre prácu v malých skupinách. Je nutné používať rôzne relaxačné hry a aktivity počas programu, preto by mala byť miestnosť dost' veľká na to, aby tieto aktivity umožnila.</p> <p>Minimálne technické vybavenie: PC, data projektor, flipchart, papier, bežné písacie nástroje, fixy, baliaci papier, kancelársky papier, nálepky, magnetky, nožnice, perá, ceruzky farebné pastelky, farebné kartičky.</p> <p>Počítač, multimedia, internet.</p>
Počet teoretických hodín	2 hodiny
Počet praktických hodín	3 hodiny

Potvrdenie o absolvovaní programu	Vydanie certifikátu po absolvovaní prvých dvoch modulov. Kritérium pre udelenie certifikátu je účasť na 80% z 10 hodinového programu. Takže celková absencia nemôže presiahnuť 20% z výcvikového programu (2 hodiny).
--	---

2. modul:	Osobné skúsenosti, senzitivácia
Ciele modulu	<p>1. Účastníci získajú osobnú skúsenosť prostredníctvom osobných stretnutí s predstaviteľmi menšinových skupín.</p> <p>2. Všeobecný cieľ: zmena postojov, eliminácia predsudkov.</p> <p>Details:</p> <p>→ eliminácia predsudkov a bežné uvažovanie o bývalých väznoch, na základe ktorého sa ľudia domievajú, že bývalí väzni nie sú ochotní a schopní pracovať.</p> <p>→ osobné stretnutie taktiež eliminuje strach - strach založený na myšlienke, že ľudia so záznamom v registri trestov sú vždy zlí a nebezpeční, pretože ľudia nemajú skúsenosti, sú neosobní, skúsenosti, ktoré pochádzajú z médií, sú dominantné.</p> <p>3. Osobné stretnutia môžu poskytnúť osobné skúsenosti s členmi cieľovej skupiny, ktorých len málokedy osobne stretneme, ako aj dať príležitosť byť súčasťou života bývalých väzňov, ktorí sa nachádzajú v extrémnych a špeciálnych situáciách.</p>
Obsah modulu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Skúšobné pohovorové dni Practice Interview Days (PID) 2. Diskusia o prípadových štúdiách 3. Svedectvo 4. Stretnutie s páchatel'mi/bývalými väzňami/narkomanmi, atď. - interaktívna konverzácia 5. Change-Fever: tabuľová hra pre prípravu na prepustenie - všeobecný popis, úvod (cieľ, obsah, výzvy, pravidlá, doplnky, úloha vedúceho hry). Change-Fever: vlastná osobná skúsenosť (http://www.preproject.hu/PDF/O2-Opportunities%20in%20preparation%20of%20release.pdf, 4-20 p.) 6. Návšteva v UVTOS (oboznámenie sa s úplne uzatvorenými inštitúciami, získavanie osobných skúseností, senzitivácia, posilňovanie spoločenského povedomia) – dobrovoľná časť 7. Krátky film, spoty

	(http://www.rubikoncentrum.cz/pozitivni_pribehy.php , Rubikon Centrum, CZ; http://www.valtosav.hu/tevhitek.html , http://www.valtosav.hu/kiallitas.html , Váltó-sáv Alapítvány, HU)
Použité metódy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Skúšobný pracovný pohovor medzi zamestnávateľom (reálny predstaviteľ obchodnej spoločnosti alebo niekto, kto je zamestnávateľom) - kandidát (ako potencionálny zamestnanec). 2. Diskusia/ zdieľanie skúseností po zažití PID. 3. Prípadový štúdia (diskusia) 4. Metaplán 5. Svedectvo 6. Konverzácie s predstaviteľmi cieľových skupín 7. Change-Fever: tabuľová hra
Výcvikové materiály	Vid' prílohy 3-10!
Iné vybavenie	<p>Dve miestnosti, stoličky, malé stolíky, papier, perá, životopisy kandidátov</p> <p>2 miestnosti, miestnosť pre pohovory (6 stolov, 3 stoličky pre každý stôl), Miestnosť B pre kandidátov so stolmi a cca 10 stoličkami</p> <p>Flipchart, Post-it, perá</p> <p>Change Fever- tabuľová hra</p> <p>prílohy</p>
Počet teoretických hodín	1 hodina
Počet praktických hodín	4 hodiny
Potvrdenie o absolvovaní programu	Vydanie certifikátu po absolvovaní prvých dvoch modulov. Kritérium pre udelenie certifikátu je účasť na 80% z 10 hodinového programu. Takže celková absencia nemôže presiahnuť 20% z výcvikového programu (2 hodiny).
Iné poznámky týkajúce sa	Hore uvedený obsah a metódy sú voliteľné; vlastne nie je možné všetky využiť v rámci jedného výcviku. Rôzne možnosti sa

modulu	<p>ponúkajú v prípade rôznych krajín, skupín a výcvikov.</p> <p>Metóda PID nemusí byť vhodná pre všetky typy účastníkov. Účastníci v tejto časti musia byť schopní viesť pracovný pohovor. Na druhej strane nie je nutné, aby boli všetci účastníci zamestnávateľa alebo HR špecialisti. Jasná štruktúra a úloha obidvoch skupím (bývalí väzni a účastníci) pomôžu prekonať hanblivosť a umožnia účastníkovi položiť rôzne otázky, vrátane otázok o trestnej minulosti.</p>
Popis evaluačného systému výkonu	<p>Kritérium pre vydanie certifikátu po absolvovaní výcviku je účasť na 80% z 10 hodinového výcviku. Keďže sú osobné skúsenosti a aktivity dôležité vo výcviku, výkon nemôže byť zmenaraný týmto spôsobom. Takže vydanie certifikátu o absolvovaní výcviku: celkové absencia nemôže prekročiť 20% z počtu hodín výcvikového programu (2 hodiny).</p>
Podmienky realizácie programu Osobné podmienky	<p>2 odborní asistenti s akoukoľvek vyššou formou vzdelania v humanistickej oblasti sú potrební pre realizáciu výcviku. V prípade vzdelávateľa je potrebná aspoň 1-ročná odborná prax, 1-jednoročná tútorská prax a 1-ročná prax v oblasti vzdelávanie dospelých.</p>
Materiálne podmienky	<p>Trieda s mobilným nábytkom, dostatočne veľká pre skupinu a lektorov (1,5 m²/osobu). Osvetlenie triedy musí zodpovedať bezpečnostným a ergonomickým štandardom. Stoličky v triede sa musia dať umiestniť do kruhu a rozdeliť.</p> <p>Minimálne vybavenie: dostatočný počet mobilných lavíc pre 15+2 ľudí, tabuľa (alebo flipchart papier alebo iných druhov vybavenia, ktorý môže byť použitý na písanie), alebo iné náhradné transportné vybavenie, výcvikové materiály založené na využitých metódach, cvičenia (prefotené papiere, cvičenia, atď..)</p> <p>Tabuľa alebo flipchart, notebook a projektor sú potrebné na mieste.</p> <p>The printed/electronic lecture notes are assured by the training transacting organizations.</p> <p>Vytlačené/elektronické poznámky k prednáške poskytné organizácie, ktorá zabezpečuje výcvik.</p> <p>Obzvlášť pre PID je potrebné ešte: 2 miestnosti, miestnosť pre pohovory (6 stolov a ku každému stolu 3 stoličky). Miestnosť B pre kandidátov so stolmi a cca 10 stoličkami.</p>

2 Spoločenské scitlivovanie – popis cvičení

Cvičenie č. 1

Diskriminačné podnety

Cieľ:

Uvedomiť si podnety na diskriminačné správanie

Popis cvičenia

Poznáme viaceré podnety, ktoré nás môžu viesť k neprofesionálnemu diskriminačnému správaniu sa a ku nedorozumeniam až konfliktom s klientom.

Účastníci sú vyzvaní, aby na 2 lístky, ktoré sú im predtým rozdane, napísali, čo si myslia, že môže byť dôvodom, že pri ich výkone práce alebo poskytovaní služby, by zaobchádzali v tej istej situácii s jedným človekom inak než s iným človekom. Na jeden lístok jeden podnet.

Lístky potom okomentujú a lepia ich na tabuľu. Lektor sa potom spolu s účastníkmi bude snažiť nájsť spoločné prvky v odpovediach tak, aby sa dali vytvoriť kategórie, ktoré lektor na záver zhrnie:

Záver

Diskriminačné správanie môže podnietiť:

- domnelá odlišnosť, skreslené vnímanie druhého človeka, neprijatie a odsudzovanie správania a odlišností druhej strany.
- naše hodnotové rebríčky, morálka, naša viera, to čo máme radi a čím opovrhujeme, životný štýl, ktorý pokladáme za správny, naše ideály.
- moc. Býva príčinou nedorozumení, keď je pri jednaní s klientom zneužívaná. Budeme hovoriť o tom, prečo je moc príčinou nedorozumení, ako môže byť a býva pri jednaní s klientom zneužívaná, aké je dôležité moc, ktorú máme ako úradníci, poradcovia, sociálni pracovníci uvoľňovať a tak predchádzať nepríjemným situáciám.
- nedostatok informácií, dezinformácie, vytvorenie odlišných logických uzáverov, selektívne vnímanie informácií a údajov, iné prístupy získavania informácií a ich interpretácia.
- Konflikt záujmov, ktorý vzniká z vnímania nezlučiteľnosti potrieb dvoch ľudí v danej situácii. Vzniká, ak sú ľudia presvedčení, že k uspokojeniu vlastných záujmov musia bojovať proti druhým ľuďom.

Cvičenie č. 2

Halo efekt

Cieľ:

Uvedomiť si chyby v sociálnej percepcii

Popis cvičenia

Lektor zadá úlohu:

Predstavte si, že by ste na ulici videli niekoho prichádzať so svätožiarou. Na základe tohto dojmu, predstavy, zostavte zoznam jeho vlastností.

Každý účastník individuálne vytvorí zoznam vlastností podľa vlastnej predstavy a po vyzvaní lektorom ho odprezentuje.

Lektor zhrnie:

Ani v jednom zozname sa neobjavilo, ani že je opilec, ani že je zlodej, ani že je sukničkář a ani že podvádza finančný úrad. Ale ako to, že sme o ňom toto všetko usúdili? Veď máme o ňom len jednu informáciu – svätožiaru. Jeho svätožiara je určujúci, centrálny poznávací znak, na základe ktorého si vykreslíme celú osobnosť a priradíme mu aj ostatné vlastnosti tak, aby boli priliehavé. Máme totiž tendenciu vytvárať si jednotné, neprotirečivé obrazy osobnosti. Ide o halo-efekt

Haló-efekt je systematická chyba hodnotenia ľudí, pri ktorej jediná črta osobnosti pôsobí tak dominantne, že ostatné črty sú v pozadí. Táto črta potom určuje celkový dojem a vzťahuje sa na vnímanie ostatných osobnostných vlastností

Cvičenie č. 3

Prvý dojem

Cieľ:

Uvedomiť si chyby v sociálnej percepcii

Popis cvičenia

Lektor odprezentuje / ukáže účastníkom tvár neznámeho človeka cca 2 minúty. Potom ukážka skončí a lektor vyzve účastníkov, aby napísali, čo si myslia o tom človeku: akej je národnosti, aké má povolanie, aké ma vlastnosti. Pri prezentácii sa pýta najmä, prečo si to myslia, podľa čoho o tom usudzujú, z čoho to vyvodzujú.

Na záver lektor zhrnie:

Prvý dojem o človeku je mechanizmus zrýchleného vnímania iného človeka v akejkoľvek situácii, kedy sa stretávame s pre nás novými ľuďmi a nemáme čas na dlhú analýzu. Význam prvého dojmu spočíva v tom, aby sme si vybrali optimálny model správania

sa pri komunikácii s ním. Pocitový mechanizmus poznávania časovo značne predbieha logický mechanizmus poznávania. Prvý dojem o človeku vytvárame na základe celkovej vonkajšej obhliadky a porovnávame výsledky nášho prvotného dojmu s vnútornou bázou údajov už hotových stereotypných úsudkov o vonkajších vlastnostiach a im prislúchajúcim modelom správania sa. Prvý dojem je mnohokrát pri hodnotení druhých ľudí najsilnejší a najdôležitejší, najmä v prípadoch, ak s nimi neskôr nenadväzujeme užšie kontakty. Utvorí sa za prvých 30 sekúnd až 4 minúty a je schopný ovplyvniť náš úsudok na celé roky. V časovej postupnosti príjmu informácií prvý dojem dominuje a je spravidla silnejší ako posledný dojem

Cvičenie č. 4

Efekt generalizácie

Cieľ:

Uvedomiť si chyby v sociálnej percepcii

Popis cvičenia

Lektor rozdelí účastníkov na dvojice a rozdá každej dvojici pracovný list, na ktorom je napísané:

Človek s tmavou plet'ou

Blondína

Starý človek s vráskami okolo očí

Starší prešedivý muž

Moletná staršia žena

Človek s okuliarmi a vysokým čelom

Žena s plnými perami

Holohlavý robustný mladý človek

Žena s ostrým nosom a vystupujúcou bradou

Lektor vyzve účastníkov, aby vo dvojici rozdiskutovali, čo by si asi o každej uvedenej osobe pomysleli, aké charakteristiky ich napadli.

V závere lektor s každou dvojicou rozdiskutuje ich názory a odprezentuje teóriu efektu generalizácie: Ide o psychologickú interpretáciu fyzických znakov vnímaných osôb. Pri vnímaní a posudzovaní druhých osôb sa usudzuje z ich fyziognómie a mimiky, pohľadov, zafarbenia hlasu a najmä z dnes veľmi populárnej „reči tela“. Dôležité je, ako osoba pôsobí, napr. či je pekná, štíhla (tučná), veľká (malá), mohutná. Lektor môže uviesť nasledovné tendencie:

- Prisudzovať ľuďom s tmavou plet'ou nepriateľskosť či nedostatok priateľskosti a nedostatok zmyslu pre humor.

- Blondínom pripisovať rôzne priaznivé kvality. V literatúre je tendencia zobrazovať hrdinov ako blondínov a „zlé osoby“ ako čiernovlasé a tmavej pleti.
- Tváre s vráskami okolo očí posudzovať ako priateľské, plné humoru a ľahkovážne.
- Starších mužov vidieť ako ušľachtilejších, zodpovednejších a vzdelanejších než mladších mužov.
- Staršie ženy vidieť ako materské.
- Vnímať ľudí, ktorí nosia okuliare alebo majú vysoké čelo, ako inteligentnejších, spoľahlivejších a usilovnejších.
- Považovať smejúce sa tváre za inteligentnejšie.
- Považovať ženy s plnými perami za sexuálne a s tenkými perami za asexuálne založené.
- Považovať vystupujúce pery za znak márnivosti, chtivosti a nemorálnosti.
- Prisudzovať každej černošskej tvári poverčivosť, náboženskú a ľahkomyselnosť.
- Tváre, ktoré sú priemerne utvárané z hľadiska posadenia nosa, tvaru brady atď., sú spájané s priaznivejšími vlastnosťami ako tváre s odchylnou formou.

Cvičenie č. 5

Efekt podobnosti – projekcia

Cieľ:

Uvedomiť si chyby v sociálnej percepcii

Popis cvičenia

Lektor povie porekadlo: Podľa seba súdim teba. Rozdiskutuje s účastníkmi, čo to znamená, o čom hovorí. Zhrnie, že efekt podobnosti je tendencia percipovať a hodnotiť iného ako seba samého, najmä ak vidí nejaké, aj malé podobnosti

Cvičenie č. 6

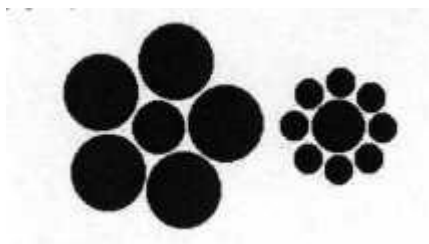
Efekt pozície

Cieľ:

Uvedomiť si chyby v sociálnej percepcii

Popis cvičenia

Lektor ukáže účastníkom obrázok a položí otázku, ktorý stredný kruh je menší.



Po odpovediach účastníkov pokračuje:

Tak ako stredný kruh na obrázku vľavo sa mylne zdá byť menší medzi väčšími kruhmi ako taký istý kruh vpravo medzi menšími, tak odlišne vnímame víťaza maratónu v Košiciach a bežca, ktorý skončí na olympijských hrách niekde na konci výsledkovej listiny, hoci podal ten istý výkon a dosiahol ten istý čas. Rovnako máme sklon hodnotiť nepriaznivejšie ľudí, ktorí sa stýkajú s našimi nepriateľmi, a priaznivejšie ľudí, ktorí sa stýkajú s našimi priateľmi. Niekedy býva človek hodnotený tiež podľa spoločnosti, v ktorej bol videný. V kolektíve často posudzujeme druhých podľa ľudí, s ktorými sa stretávajú, podľa tzv. referenčnej skupiny. Ak nám ich referenčná skupina nevyhovuje, hľadáme negatívne črty aj na dotyčnom. Hovorí sa: vrana k vrane sadá, rovný si rovného hľadá.

Cvičenie č. 7

Aukcia hodnôt

Cieľ:

Uvedomiť si možné spúšťače diskriminačného správania

Popis cvičenia

Lektor položí otázky:

- Čo rozumiete pod pojmom hodnota? (zásadný a dlhodobý pretrvávajúci názor na svet, prírodu, medziludské vzťahy, aj na svoje vlastné miesto a poslanie vo svete.)
- Čo si ľudia v živote cenia? Aké hodnoty uznávajú? - odpovede spisuje na flip. Slúži to ako pomôcka pre ďalšiu individuálnu prácu.

Inštrukcia: : Lektor požiada účastníkov, aby si sami pre seba vytvorili rebríček hodnôt, ktoré si vážia, peňažne ich ohodnotili, za koľko by ich kúpili a potom tieto hodnoty získavajú v dražbe. Jednotlivci dostanú symbolických 5000 Eur na to, aby získali v dražbe hodnoty. Dražiteľ môže pre zvýšenie efektu popísať jednotlivé hodnoty.

Záver:

Rozprava ku aukcii hodnôt môže byť zameraná na konfliktné hodnoty, aké hodnoty môžu spôsobiť diskrimináciu iného (vzťahy, morálne hodnoty, hodnota spotreby, náboženské ideály, túžba po moci, hľadanie pravdy, vlastný blahobyť....)

Cvičenie č. 8

Práca s mocou

Cieľ:

Uvedomiť si možné spúšťače diskriminačného správania

Popis cvičenia

Lektor rozdá účastníkom prípadovú štúdiu: _Neskorý príchod Róma, bývalého väzňa, na úrad práce.

Prípadová štúdia

Pán Gejza Lakatoš je Róm, ktorého nedávno prepustili z výkonu trestu odňatia slobody.

Pravidelne prichádza na stretnutia na úrad práce neskoro.

Nepracuje už dlhšiu dobu a vy ste presvedčený, že nechce vôbec pracovať.

Osobne si myslíte , a tak to aj cítite, že všetci Rómovia sú zlodeji a zaháľači.

Gejza a celá jeho rodina sú platení z vašich daní.

Dnes ste mali ťažký deň.

Necítite sa úplne dobre.

Je presne 15:00 , vy sa práve chystáte domov, keď príde Gejza do vašej miestnosti.

Mešká presne 2 hodiny.

Gejza je agresívny,

Napätie vzrastá, situácia sa vám vymyká spod kontroly natoľko, že ste prinútený zavolať políciu..

Lektor diskutuje s účastníkmi

Otázky:

- Prečo sa táto situácia vyvinula?
- Kde bola zodpovednosť za vznik incidentu?
- Kto mal moc? Prečo?
- Dalo by sa s tým niečo robiť?
- Ako by sa dala charakterizovať moc? (schopnosť a možnosť uskutočňovať svoju vôľu, určujúcim spôsobom ovplyvňovať činnosť, správanie ľudí pomocou nejakých prostriedkov – autority, práva, násilia)
- Aké typy moci poznáte?) moc na základe pravidiel, moc z pozície, moc z autority, moc daná spoločnosťou, fyzická moc)

Záver:

Moc spojená s láskou a akceptovaním vytvára autoritu. Moc, ktorá spôsobuje strach, alebo je strachom udržiavaná je násilie. Uvoľňujme moc, dajme klientom pocit dôležitosti.

Cvičenie č. 9

Konflikt informácií

Cieľ:

Uvedomiť si možné spúšťače diskriminačného správania

Popis cvičenia

Lektor prečíta účastníkom text a robí s nimi jeho analýzu:

Text

Chris je vo vedení sociálneho úradu. Bola požiadaná, aby sa dostavila do kancelárie riaditeľa. Chris je obvinená z toho, že sa nedokáže vysporiadať s neefektívnou členkou tímu. Kolegovia aj klienti sa sťažujú na nedostatok pochopenia pre otázky klientov. Chris sa dozvedá, že nedorozumenia vychádzajú z nedostatočnej znalosti zásad efektívnej komunikácie a že existuje podozrenie, že neschopnosť vypočúť si riadne klientov je symptómom tejto nedostatočnej znalosti. O hodinu neskôr v jedálni ľudiavidia, že Chris je netypicky hrubá a rozčúlená a sťažuje sa na úroveň podávanej stravy (ktorá bola vedením vždy považovaná za vynikajúcu) a úbohú úroveň hygieny. Do lona servírky padá tácka s jedlom práve , keď sa na scéne objavujú príslušníci bezpečnostnej služby úradu.. Chris prepukne v plač.

Otázky lektora:

1. Mal/a Chris pohovor s riaditeľom ?
2. Pohovor sa odohrával v kancelárii riaditeľa?
3. Ostatní sa o neefektívnom členovi tímu domnievajú, že zakrýva nedostatočnú znalosť zásad efektívnej komunikácie
4. Aspon jeden človek je nespokojný so štandardom služieb, ponúkaných aspon jedným členom tímu sociálneho úradu.,
5. Obvinenia sú také nespravodlivé, že o hodinu neskôr si Chris vylieva zadržovaný hnev na nevinných zamestnancoch jedálne.
6. Sťažnosti Chris na úroveň jedla sú neopodstatnené,
7. Chris v hneve hodila do servírky tácku s jedlom.
8. Príchod členov bezpečnostnej služby úradu signalizuje nepríjemné vystupňovanie situácie.
9. Akonáhle prichádzajú členovia bezpečnostnej služby Chris si uvedomuje, že situácia sa vymkla z rúk a zrúti sa.

Záver:

Na to, čo sa okolo nás deje, s čím, alebo kým sa stretávame, si vytvárame svoj vlastný názor, ktorý však môže byť iný od názoru druhej strany. Vzniká odlišnými logickými uzávermi z tých istých, alebo aj odlišných údajov, odlišnou interpretáciou údajov.

V závislosti od toho, od koho máme informácie, ako si interpretujeme situáciu, ktorú sme videli, alebo počuli, máme rozličné informácie o tom, čo sa deje a máme aj odlišné názory na jednotlivé udalosti. Máme odlišné zdroje, veríme každý niekomu inému, máme množstvo dôvodov, prečo vedome aj nevedome skresľujeme informácie a vytvárame si odlišné názory. Každý prikladáme dôležitosť iným informáciám. Je potom samozrejmé, že my na základe počutého môžeme mať úplne iné predstavy o tom, čo sa dialo, ako ten, kto tam bol, videl to, zúčastnil sa toho. Potom môžu byť na základe odlišných predstáv a názorov odlišné aj naše postoje, ktoré veľakrát diskriminujú našich klientov.

Cvičenie č. 10**Boj záujmov****Cieľ:**

Uvedomiť si možné spúšťače diskriminačného správania

Popis cvičenia

Lektor rozdelí účastníkov do dvojíc a prikáže im, aby sa rukami pretláčali.

Obyčajne to skončí tak, že jeden z dvojice vyhrá. Lektor poukáže na to, že je to presne tak aj v živote. Hoci bola inštrukcia len: pretláčajte sa, účastníci si to preložili ako: súťažte kto vyhrá. Aj v živote máme veľakrát pocit, že preto, aby sme uspokojili svoje potreby, záujmy, musíme s druhými bojovať. „My by sme však mali hľadať, ako ich záujmy a potreby naplniť bez toho, že by sme ohrozili, alebo obmedzili potreby iných ľudí, alebo svoje. Dôležité je spoznať záujmy klienta, ujasniť si, ktoré záujmy sú spoločné s nami a na nich budovať spoluprácu.“