

**AMNESTY  
INTERNATIONAL**



# PORADNIK DLA FACYLITATORÓW I FACYLITATOREK

**PRZEWODNIK PO STRATEGIACH  
AKTYWNEGO UCZESTNICTWA W  
EDUKACJI PRAW CZŁOWIEKA**



PAKIET MATERIAŁÓW PROJEKTU  
EDUKACJA DLA GODNOŚCI

Amnesty International jest światowym ruchem na rzecz praw człowieka zrzeszającym 3 milionów członków/członkiń, aktywistów/aktywistek i zwolenników/zwolenniczek z ponad 150 krajów i terytoriów, którzy/które podejmują działania, aby położyć kres poważnym naruszeniom praw człowieka. Naszą wizją jest świat, w którym każdemu człowiekowi przysługują prawa zapisane w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i innych uznanych międzynarodowych standardach praw człowieka.

Jesteśmy niezależni od rządów, ideologii politycznych, interesów ekonomicznych i religii, a działamy głównie dzięki składkom członków/członkiń i darowiznom publicznym.

Po raz pierwszy wydane w 2011 przez  
Amnesty International Ltd  
Peter Benenson House  
1 Easton Street  
Londyn WC1X 0DW  
Wielka Brytania

© Amnesty International 2011

Indeks: ACT 35/020/2011 Polish  
Język oryginału: English  
Wydrukowane przez Amnesty International,  
Międzynarodowy Sekretariat, Wielka Brytania

Wszelkie prawa zastrzeżone. Ta publikacja jest chroniona prawami autorskimi, ale może być bezpłatnie wykorzystywana w działalności kampanijnej, rzeczniczej i edukacyjnej, z wyjątkiem działalności odpłatnej. Właściciel praw autorskich, dla celów ewaluacyjnych, prosi o zgłoszenie każdego przypadku wykorzystania publikacji. Kopiowanie w innych celach, użycie w innych publikacjach, tłumaczenie lub adaptacja wymaga uzyskania pisemnej zgody wydawcy, który może zażądać uiszczenia opłaty. W celu uzyskania zgody oraz w razie jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt na adres: [copyright@amnesty.org](mailto:copyright@amnesty.org).

Zdjęcie na okładce: Młodzi ludzie uczestniczą w festiwalu Make some noise, Holandia 2008.

© Amnesty International/Joyce Vlaming

[amnesty.org](http://amnesty.org)

## Podziękowania

Amnesty International dziękuje wszystkim, którzy poświęcili swój czas i wiedzę do stworzenia : *Szanuj moje prawa, szanuj moją godność: pakiet materiałów projektu Edukacja dla Godności*, którego częścią jest ten poradnik dla facylitatorów i facylitatorek. W szczególności dziękujemy Patrickowi Welsh, który facylitował proces przygotowawczy i jest autorem szkicu tego materiału.

W skład Grupy Roboczej edukatorów /edukatorek praw człowieka z sekcji Amnesty International, nauczycieli/nauczycielek i aktywistów/aktywistek tworzących i pilotujących materiał wchodzi/wchodziły: Anna Kuczak, Martyna Markiewicz i Mateusz Król (Polska), Simona Kemperle, Kristina Božič, Tina Plahutnik (Słowenia), Francesca Cesarotti, Emanuele Russo, Flavia Citton (Włochy), Moses Opiyo (Kenia), Jabu Tugwana (Republika Południowej Afryki), Moisa Saidu (Sierra Leone), Moussa Ouedraogo (Burkina Faso) oraz Michel Banz (Dania).

Edukatorzy i edukatorki praw człowieka, którzy/które wzięli/ły udział w warsztatach i przyczynili/ły się do powstania i rozwinięcia koncepcji materiałów : Vongai Vimbai Chikwanda (Zimbabwe), Touria Bouabid (Maroko), Jeselle Papa (Filipiny), Gladys Atiah (Ghana), Rameshwar Nepal (Nepal) oraz Vibeke Eikås (Norwegia).

Członkami/członkiniami Zespołu Edukacji Praw Człowieka w Międzynarodowym Sekretariacie Amnesty International, którzy/które koordynowali/ły, skompilowali/ły i zredagowali/ły końcowe materiały byli/ły: Melody Ross, Sneh Aurora, Louisa Anderson oraz Zespół Kampanii Żądamy Godności, który udostępnił materiały na temat kampanii: Joe Hall oraz Sarah Pyke.

Poradnik został stworzony w ramach projektu Edukacja dla Godności współfinansowanego ze środków Komisji Europejskiej. Odpowiedzialność za treść ponosi wyłącznie Amnesty International. Treść publikacji nie powinna być traktowana jako stanowisko Unii Europejskiej.



# SPIS TREŚCI

<b>1. WPROWADZENIE</b>	<b>1</b>
Cel powstania poradnika dla facylitatorów i facylitatorek	2
Do kogo adresowany jest poradnik	3
Zawartość poradnika	3
<b>2. EDUKACJA PRAW CZŁOWIEKA</b>	<b>5</b>
2.1 Czym jest edukacja praw człowieka?	6
<b>3. METODOLOGIA</b>	<b>9</b>
3.1 Czym są strategie edukacyjne?	10
3.2 Strategie i środowiska edukacyjne	10
3.3 Strategie aktywnego uczestnictwa	12
3.4 Strategie, metody i techniki aktywnego uczestnictwa	13
3.5 Aktywne uczestnictwo	14
3.6 Uczestnictwo i władza	15
Kilka faktów na temat władzy	16
Sposoby radzenia sobie z relacjami opartymi na władzy i dynamiką grupową	16
<b>4. FACYLITACJA I FACYLITATORZY/FACYLITATORKI</b>	<b>19</b>
4.1 Czym jest facylitacja?	20
4.2 Rola facylitatora/facylitatorki	20



4.3 Cechy dobrego facylitatora /dobrej facylitatorki	22
4.4 Facylitacja z wykorzystaniem strategii aktywnego uczestnictwa	24
Planowanie i przygotowanie	24
Tworzenie przestrzeni bezpiecznej i pełnej szacunku	25
Używanie „lodołamaczy” i „energizerów”	26
Praca w zespole	26
Organizowanie pracy w małych grupach	27
Koordynowanie na forum	28
Wykorzystanie sprzętu audiowizualnego i materiałów szkoleniowych	29
Utrzymywanie pozytywnego środowiska uczenia	29
Facylitowanie tematów delikatnych i tabu oraz radzenie sobie z trudnymi sytuacjami	30
Radzenie sobie z uczuciami i emocjami	31
Modyfikowanie i dostosowywanie ćwiczeń	31
<b>5. ZMIANA SPOSOBU ŻYCIA: SIŁA DZIAŁANIA</b>	<b>33</b>
5.1 Działanie	34
5.2 Powiązanie z kampaniami i akcjami amnesty international	37
<b>6. EWALUACJA DZIAŁAŃ PROWADZONYCH W RAMACH EDUKACJI PRAW CZŁOWIEKA</b>	<b>39</b>
6.1 Po co ewaluujemy?	40
6.2 Ewaluacja uczestnicząca	41
6.3 Metody i techniki ewaluacji uczestniczącej	42
Ewaluowanie i mierzenie zmian w wiedzy, postawach i zachowaniu	43
Techniki szybkiej ewaluacji działań szkoleniowych z osobami uczestniczącymi	43

<b>7.SZKOLENIE FACYLITATORÓW I FACYLITATOREK: ĆWICZENIA DOTYCZĄCE STRATEGII AKTYWNEGO UCZESTNICTWA I UMIEJĘTNOŚCI FACYLITACYJNYCH</b>	<b>45</b>
7.1 W jaki sposób korzystać z ćwiczeń podczas szkoleń dla facylitatorów/facylitatorek?	46
7.2 Propozycje ćwiczeń na szkolenia dla facylitatorów/facylitatorek	48
Ćwiczenie nr 1: Strategie aktywnego uczestnictwa i edukacja praw człowieka	48
Ćwiczenie nr 2: Aktywne uczestnictwo	52
Ćwiczenie nr 3: Uczestnictwo i władza	56
Ćwiczenie nr 4: Rola i zalety dobrego facylitatora/dobrej facylitatorki	60
Ćwiczenie nr 5: Dynamika grupowa	64
Ćwiczenie nr 6: Tworzenie i utrzymywanie środowiska uczenia się opartego na pełnym szacunku	68
Ćwiczenie nr 7: Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami	71
<b>ANEKS NR 1 TECHNIKI SZYBKIEJ EWALUACJI DZIAŁAŃ SZKOLENIOWYCH Z OSOBAMI UCZESTNICZĄCYMI</b>	<b>76</b>
<b>ANEKS NR 2 LISTA POLECANYCH PUBLIKACJI I MATERIAŁÓW EDUKACYJNYCH</b>	<b>80</b>
<b>PRZYPISY</b>	<b>83</b>





Aktywiści/aktywistki świętują rozpoczęcie kampanii Amnesty International na rzecz walki ze śmiertelnością okołoporodową matek w Sierra Leone, 2009.

# 1 WPROWADZENIE



## “Bądźmy zmianą, którą pragniemy ujrzeć w świecie.”

Mahatma Gandhi (1869–1948),  
hinduski filozof i polityk

### CEL POWSTANIA PORADNIKA DLA FACYLITATORÓW I FACYLITATOREK

Poradnik jest przeznaczony dla trenerów i trenerek edukacji praw człowieka, którzy/które chcą wprowadzać strategie aktywnego uczestnictwa do edukacji praw człowieka oraz rozwijać swoje umiejętności trenerskie.

Publikacja jest częścią projektu Amnesty International – Edukacja dla Godności i może być wykorzystywana w realizacji modułów projektowych na temat ubóstwa i praw człowieka, a także jako odrębna propozycja tematów zajęć szkoleniowych.

Poradnik ma inspirować i wspierać edukatorów/edukatorki praw człowieka w działaniach mających na celu promocję i wdrażanie strategii aktywnego uczestnictwa w środowisku edukacyjnym. Praca na podstawie zasady facylitacji stwarza przestrzeń do współodpowiedzialności i współuczestnictwa, przyczynia się do wzrostu świadomości i motywacji związanej z gotowością do podejmowania działań na rzecz praw człowieka i ich promocji w społeczeństwie.



Zajęcia na temat obrońców praw człowieka dla dzieci, Amnesty International Meksyk, kwiecień 1998.

© Amnesty International



## 1.1 DO KOGO ADRESOWANY JEST PORADNIK

Poradnik może być używany przez wszystkich edukatorów/edukatorki, którzy/które chcą integrować strategię aktywnego uczestnictwa z edukacją praw człowieka i wykorzystywać umiejętności facylitacyjne w działalności edukacyjnej.

Materiał jest adresowany do osób, które uczą/szkolą innych ludzi w systemie edukacji formalnej i nieformalnej: nauczycieli/nauczycielek, osób pracujących z młodzieżą, aktywistów/aktywistek, edukatorów/edukatorek, trenerów/trenerek edukacji rówieśniczej. Propozycje zawarte w publikacji umożliwiają prowadzenie edukacji praw człowieka w sposób angażujący, inspirujący i motywujący uczestników/uczestniczki szkoleń – zwłaszcza młodych ludzi – do działania. Poradnik może być używany w różnorodnych i wielokulturowych środowiskach. Można z niego korzystać zarówno na Globalnym Południu, jak i Globalnej Północy, w szkole lub w centrach kultury, w pracy, z różnymi grupami wiekowymi lub z ludźmi szczególnie narażonymi na dyskryminację i łamanie praw człowieka.

## ZAWARTOŚĆ PORADNIKA

Poradnik zawiera podstawowe informacje teoretyczne na temat edukacji praw człowieka i strategii aktywnego uczestnictwa oraz definicje wyjaśniające takie pojęcia, jak: uczestnictwo, facylitacja, działanie i ewaluacja. W jego skład wchodzi również propozycje siedmiu przykładowych ćwiczeń, które można wykorzystać podczas szkoleń dla facylitatorów/facylitatorek przygotowujących do pracy z wykorzystaniem strategii aktywnego uczestnictwa.

Edukatorzy i edukatorki znajdą w nim również praktyczne porady na temat tego, jak skutecznie wprowadzać do edukacji praw człowieka podejście partycypacyjne i jak, za pomocą technik facylitacyjnych, angażować osoby uczestniczące zarówno na poziomie intelektualnym, jak i emocjonalnym. Zaangażowanie emocji w proces uczenia się i doświadczania jest jednym z najbardziej efektywnych sposobów poszerzania świadomości i kształtowania proaktywnych postaw związanych z indywidualnym i kolektywnym poczuciem sprawczości oraz działaniem na rzecz promowania i obrony praw człowieka.

© Paula Allen



Edukatorka praw człowieka Yvonne Wamalwa, dyrektorka Touch Africa – która pracuje z wdowami, sierotami oraz dziećmi zagrożonymi – przemawia podczas spotkania w slumsie Soweto w Nairobi, Kenia, 2005.



Uczennice szkoły ponadpodstawowej w Orientale w Demokratycznej Republice Kongo biorą udział w zajęciach programu reintegracyjnego dla dzieci, które były żołnierzami, 2008.

## 2 EDUKACJA PRAW CZŁOWIEKA



## 2.1 CZYM JEST EDUKACJA PRAW CZŁOWIEKA?

Edukacja praw człowieka jest „zamierzonym, partycypacyjnym działaniem, którego celem jest wspieranie jednostek, grup i społeczności w zdobywaniu wiedzy, rozwijaniu umiejętności i kształtowaniu postaw zgodnych z międzynarodowymi zasadami praw człowieka”.

Działania w ramach edukacji praw człowieka, realizowanej przez Amnesty International, odpowiadają pięciu fundamentalnym celom. Są to:

- Zajmowanie się** przyczynami naruszania praw człowieka z wykorzystaniem konkretnych faktów
- Przeciwdziałanie** łamaniu praw człowieka
- Zwalczanie** dyskryminacji
- Promowanie** równości
- Wzmacnianie** uczestnictwa ludzi w procesach demokratycznego podejmowania decyzji

Amnesty International uważa edukację praw człowieka za ważny element budowania świadomości tych praw oraz poczucia sprawczości i wpływu na otaczającą rzeczywistość. Realizowana w ten sposób edukacja umożliwia ludziom lepsze rozumienie swoich praw oraz aktywne uczestniczenie w procesie podejmowania decyzji, które ich dotyczą. To z kolei powoduje wzrost zaangażowania w indywidualne i zbiorowe akcje na rzecz promocji, ochrony i realizacji praw człowieka.

Edukacja praw człowieka polega na uczeniu o:

- normach, zasadach i wartościach, które leżą u podstaw praw człowieka,
- sposobach, w jaki mogą być osiągnięte i chronione w praktyce.

Edukacja praw człowieka odbywa się **poprzez**:

- prawa człowieka,
- działania edukacyjne i szkoleniowe, które opierają się na poszanowaniu praw facylitatorów /facylitatorek i uczących się.<sup>1</sup>

Edukacja praw człowieka podkreśla również uczenie się **dla** praw człowieka – oznacza to „że uczestnicy/uczestniczki są zmotywowani/zmotywowane do korzystania ze swoich praw oraz do szanowania i przestrzegania praw innych.”

Deklaracja Narodów Zjednoczonych o Edukacji Praw Człowieka i Szkoleniu uznaje, że każdy ma „prawo wiedzieć, szukać oraz otrzymywać informacje o wszystkich prawach człowieka i podstawowych wolnościach oraz powinien mieć dostęp do edukacji i szkoleń z zakresu praw człowieka” (Artykuł 1). Definiuje również edukację i szkolenia z zakresu praw człowieka jako „wszystkie edukacyjne, szkoleniowe, informacyjne, szerzące świadomość oraz uczące działania, które są nakierowane na promowanie uniwersalnego szacunku dla przestrzegania praw człowieka i podstawowych wolności, które przyczyniają się do przeciwdziałania naruszeniom i nadużyciom praw człowieka, dostarczają wiedzę, rozwijają umiejętności oraz kształtują postawy i zachowania, które kreują poczucie sprawczości, budują i promują uniwersalną kulturę praw człowieka.” (Artykuł 2.1)

Działania i procesy w ramach edukacji praw człowieka zwykle skupiają się na:

- kwestionowaniu postaw, wartości, zachowań, które naruszają prawa człowieka oraz na ich zmianie,
- tworzeniu umiejętności krytycznego myślenia i analizy,
- budowaniu świadomości,
- pielęgnowaniu zaangażowania związanego z działaniami na rzecz praw człowieka,
- podejmowaniu zorganizowanych działań w celu promocji, obrony i realizacji praw człowieka.

Procesy i działania związane z edukacją praw człowieka, które wzmacniają poczucie sprawczości i wpływają na zmianę rzeczywistości powinny być planowane i realizowane zgodnie z celami ogólnymi zawartymi w Deklaracji Narodów Zjednoczonych o Edukacji Praw Człowieka i Szkoleniu. Zapisane jest w nich m.in., aby:<sup>3</sup>

- a. **zwiększać świadomość, zrozumienie i akceptację** uniwersalnych praw człowieka oraz zapewniać na międzynarodowym, regionalnym i narodowym poziomie ochronę praw człowieka i fundamentalnych wolności;
- b. **budować uniwersalną kulturę praw człowieka**, w której wszyscy są świadomi swoich praw i obowiązków związanych z prawami innych oraz promować rozwój jednostek jako odpowiedzialnych członków wolnego, pokojowego, pluralistycznego i włączającego społeczeństwa;
- c. **dążyć do skutecznego realizowania praw** wszystkich ludzi i promować tolerancję, wolność od dyskryminacji i równość;
- d. **zapewniać równe szanse**, bez dyskryminacji, w dostępie do wysokiej jakości szkoleń i edukacji praw człowieka;
- e. **przyczynić się do przeciwdziałania naruszeniom i nadużyciom praw człowieka**, u których podstaw leżą szkodliwe postawy i uprzedzenia oraz pokonywać i przezwyciężać wszystkie formy dyskryminacji, rasizmu, stereotypizacji i nawoływania do nienawiści.

(dodano wyróżnienia)

## ZASADY EDUKACJI PRAW CZŁOWIEKA

W edukacji praw człowieka, która angażuje uczestników/uczestniczki i wzmacnia ich motywację do wspólnego działania powinny obowiązywać zasady, które:

- zapewniają odpowiednie środowisko uczenia się, w którym akceptowane i respektowane są: wolność wypowiedzi, aktywne uczestnictwo oraz krytyczna analiza;
- pozwalają na zaangażowanie uczestników/uczestniczek w konstruktywny dialog, zakorzeniony w ich własnych doświadczeniach i rzeczywistości politycznej, społecznej, ekonomicznej, kulturowej (zamiast abstrakcyjnych idei) oraz w dyskusję o sposobach i możliwościach transformacji praw człowieka;
- promują współzależność, niepodzielność i uniwersalizm praw człowieka – praw obywatelskich, politycznych, gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz prawa do rozwoju;
- promują szacunek dla różnic pomiędzy ludźmi i sprzeciw wobec wszelkich form dyskryminacji (na przykład z powodu rasy, płci, orientacji seksualnej, języka, religii, przekonań politycznych, pochodzenia społecznego, możliwości fizycznych czy intelektualnych);
- motywują jednostki i społeczności do identyfikowania własnych potrzeb z zakresu przestrzegania praw człowieka i przyczyniają się do tworzenia strategii, które zapewnią ich realizację;
- umożliwiają analizę chronicznych i nowych problemów w dziedzinie praw człowieka (m.in. ubóstwa, konfliktów i dyskryminacji) oraz stwarzają przestrzeń do poszukiwania rozwiązań zgodnych ze standardami praw człowieka;
- umożliwiają upowszechnianie wiedzy o lokalnych, krajowych, regionalnych i międzynarodowych instrumentach i mechanizmach ochrony praw człowieka oraz przyczyniają się do rozwijania umiejętności niezbędnych do korzystania z nich.

Zaadoptowane z: Światowy Program Edukacji Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych<sup>4</sup>



The flipchart displays three hand-drawn pages with text and illustrations:

- Top page:** Titled "Матрица" (Matrix) in red. It contains a list of four items: 1. право на жизнь, на счастье и свободу самовыражения; 2. без суда и наказания; 3. право на труд и на отдых; 4. право на свободу передвижения и проживания по всей территории. Below the text are blue wavy lines representing water and a small drawing of a person.
- Middle page:** Titled "Зеленый остров" (Green Island) in red. It features a drawing of a green palm tree on a small island in the ocean.
- Bottom page:** Titled "Апельсиновая" (Orange) in red. It lists: - право на свободу (ср. 31/2007); - все люди равны и свободны (ст. 1); - право на свободу передвижения; - право на свободу выражения; - свобода совести. Below the text are four simple line drawings of smiling faces.



# 3 METODOLOGIA



## 3.1 CZYM SĄ STRATEGIE EDUKACYJNE?

Strategia edukacyjna to zbiór lub system zasad, metod, praktyk i procedur, których celem jest realizacja działań i uruchamianie procesów edukacyjnych. To sposób, w jaki jest prowadzona edukacja. Każda strategia edukacyjna zależy przede wszystkim od tego, jak definiowana jest koncepcja edukacji i jakie narzędzia pedagogiczne (metody i techniki) są wykorzystywane przy realizacji określonych celów.

Uczniowie i uczennice uczestniczą w warsztacie z wykorzystaniem materiałów Amnesty International „Prawa Człowieka – Edukacja – Działanie” (REAP), Mołdawia, 2010.



© Amnesty International Norway

## 3.2 STRATEGIE I ŚRODOWISKA EDUKACYJNE

Ludzie, którzy uczestniczą w procesach edukacyjnych, bezustannie uczą się i zdobywają nową wiedzę oraz umiejętności. Procesy te mogą być realizowane w różnych środowiskach edukacyjnych: formalnych, nieformalnych lub pozaformalnych.

Edukacja praw człowieka, jako zamierzona, zorganizowana praktyka, mająca na celu wzmocnienie w ludziach poczucia sprawczości, może być prowadzona w każdym otoczeniu edukacyjnym. Istotnym warunkiem jej realizacji jest zaplanowanie i ustrukturalizowanie procesów edukacyjnych, których celem jest przekazywanie wiedzy, rozwój umiejętności, zmiana postaw, wartości i zachowań, rozwijanie motywacji i zachęcenie do podejmowania działań. Osiągnięcie tego celu wymaga stworzenia odpowiednich strategii i metod pracy opartych na zasadach, wartościach i strukturach obowiązujących w określonym środowisku edukacyjnym.

### Model scholastyczny – tradycyjna strategia nauczania

W edukacji formalnej edukacja praw człowieka historycznie zaadoptowała metody, w których wizja nauczania opiera się na wyposażaniu ludzi w nową wiedzę. W tym modelu nauczyciele/nauczycielki są edukatorami/edukatorkami, którzy/które posiadają wiedzę ekspercką na konkretny temat oraz są wyszkoleni/wyszkolone w sposobach instruowania. Ich rolą jest przekazanie wiedzy osobom, które są objęte procesem nauczania.

Tradycyjna edukacja formalna została opisana przez brazylijskiego filozofa i pedagoga Paulo Freire jako model „depozytowania”, zgodnie z którym umysły uczniów traktowane są jak puste naczynia, które należy „wypełnić” wiedzą przekazywaną przez nauczyciela/nauczycielkę.<sup>5</sup>

W rezultacie edukacja praw człowieka w wielu systemach edukacyjnych została włączona do programu szkolnego poprzez dodanie jej do konkretnego przedmiotu lub zagadnienia. Skupia się ona głównie na nauczaniu o prawach człowieka, akcentując kwestię obywatelstwa, historyczne i prawne aspekty praw człowieka oraz relacje międzyludzkie.



Zrezygnowanie z postawy, że nauczyciel jest ekspertem i wszystko wie, a tym samym odejście od hierarchicznej struktury, którą tworzy system szkolny, jest bardzo trudne dla osób uczących, nie wspominając już o uczniach/uczennicach. To tradycyjne podejście można zdefiniować jako model skoncentrowany na osobach uczących się i ich nauczaniu. W szkole, w zależności od przedmiotu oraz celów nauczania, ta metodologia może być wciąż wykorzystywana.

Scholastyczne strategie nie ograniczają się jedynie do środowisk formalnych. W edukacji nieformalnej np. w grupach młodzieżowych czy w edukacji dorosłych są również używane jako wyznaczniki edukacji praw człowieka, ponieważ często są najlepiej znane edukatorom/edukatorkom z ich własnego doświadczenia edukacyjnego.

Na drugim biegunie funkcjonują strategie aktywnego uczestnictwa, które wiążą się z większą interakcją pomiędzy nauczycielami/nauczycielkami i uczniami/uczennicami oraz z kształceniem umiejętności analitycznego i krytycznego myślenia u uczniów/uczennic. W tym podejściu nacisk przeniesiony jest z *nauczania* na *uczenie się*, a cel i waga tematu są określane poprzez zainteresowania i potrzeby uczących się, a nie przez sztywny program. Holistyczna natura strategii aktywnego uczestnictwa daje gwarancję, że proces nauczania będzie odbywać się **przez** prawa człowieka i będzie przebiegał w atmosferze szacunku dla edukujących oraz edukowanych. Wykorzystanie strategii aktywnego nauczania w edukacji praw człowieka uruchamia również proces nauczania **dla** praw człowieka, którego kluczowym elementem jest rozwijanie motywacji do podejmowania działań.

**Kontekst, w którym odbywa się proces nauczania i uczenia się ma kluczowe znaczenie. Bardzo ważne jest, żeby edukatorzy/edukatorki byli/były wrażliwi/wrażliwe na wartości i normy kulturowe, społeczne i polityczne prezentowane przez osoby uczestniczące oraz świadomi/świadome ich wpływu na wybór tematu, zawartość merytoryczną oraz metody pracy.**

## ŚRODOWISKA EDUKACYJNE

**Edukacja formalna** odbywa się w strukturze instytucji edukacyjnych: w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych, uczelniach wyższych oraz szkołach zawodowych i na szkoleniach specjalistycznych dla profesjonalistów.

**Edukacja nieformalna** odnosi się do każdego planowego programu edukacji osobistej i społecznej, który jest tak zaprojektowany, aby kształtować różne umiejętności i kompetencje poza formalnym programem kształcenia (np. zajęcia pozalekcyjne, zajęcia dodatkowe, zajęcia w domach kultury).

**Edukacja pozaformalna** odnosi się do trwającego przez całe życie procesu, dzięki któremu każda jednostka kształtuje swoje postawy, wartości, umiejętności i wiedzę poprzez doświadczanie wpływów edukacyjnych w jej własnym środowisku oraz poprzez codzienne doświadczanie (rodzina, sąsiedzi, zakupy, biblioteka, środki masowego przekazu, praca, zabawa itd.)

**Klasa dla dzieci romskich w szkole podstawowej w Preszowie, Słowacja, kwiecień 2010.**

© Amnesty International



## 3.3 STRATEGIE AKTYWNEGO UCZESTNICTWA

Strategie aktywnego uczestnictwa tworzą ramy edukacji, która promuje refleksję, krytyczną analizę i zadawanie pytań oraz wspólne rozwiązywanie problemów. Pozwala to osobom uczestniczącym nie tylko na pogłębienie wiedzy związanej z prawami człowieka, ale stwarza również przestrzeń do zrozumienia ich istoty, wprowadzania zmian i nowych rozwiązań.

Proces uczenia się jest zakorzeniony w doświadczeniach życiowych, rzeczywistości, nadziejach i aspiracjach uczestników/uczestniczek i często jest nazywany „uczeniem się przez doświadczenie”.

Osoby uczące się są traktowane jak aktywne podmioty procesu edukacyjnego, w którym ich kreatywność i inteligencja stanowią niewykorzystany potencjał do inicjowania zmian.

Edukatorzy/edukatorki w swojej pracy starają się angażować, motywować, inspirować i zachęcić uczestników/uczestniczki do podejmowania świadomych – indywidualnych oraz wspólnych – działań, które są bezpośrednim rezultatem procesów krytycznej analizy i refleksji dokonywanych przez uczących się.

Głównymi celami strategii aktywnego uczestnictwa są: wprowadzenie zmian i transformacja społeczna. Osiągnięcie tych celów powinno być realizowane poprzez następujące działania:

- promocję szkoleń poszerzających świadomość i budujących poczucie sprawczości, stwarzających szansę na pogłębienie uczenia się i zrozumienia dla praw człowieka i sprawiedliwości społecznej.
- uczenie się prowadzące w praktyce do zmiany postaw, wartości, zachowań i relacji międzyludzkich, zgodnie z zasadą: zmiana zaczyna się od siebie samego/siebie samej.
- integrowanie grupy poprzez aktywne uczestnictwo nie tylko podczas szkolenia, ale również poza nim, np. wspólne akcje, które mogą zmienić niesprawiedliwe i krzywdzące sytuacje w życiu ludzi.
- podejmowanie inicjatyw, które będą uczyć uczestników/uczestniczki zorganizowanego i skutecznego rzecznictwa, planowania nowych rozwiązań legislacyjnych, zmian w polityce publicznej i wywierania wpływu na decydentów na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym.

Strategie aktywnego uczestnictwa przeddefiniują obraz własnej osoby edukatora/edukatorki oraz role, które przyjmują edukatorzy/edukatorki i osoby uczące się. Na przykład w Ameryce Łacińskiej strategii aktywnego uczestnictwa postrzegają edukatorów/edukatorki jako facylitatorów/facylitatorki, których głównym zadaniem jest katalizowanie refleksji osób uczących się i ich wspólna krytyczna analiza, która ma prowadzić do zmiany.

Ten typ strategii jest zwykle definiowany jako pewien sposób prowadzenia nauczania, gdzie zamiast biernego słuchania wykładów lub prezentacji (edukacja „depozytowania” Freire’a) uczący się biorą udział w różnych ćwiczeniach, które sprawiają, że uczenie staje się dialogiem, angażuje i zachęca do wspólnych dyskusji, debat i krytycznej analizy własnej rzeczywistości.<sup>6</sup>



© Amnesty International

Dzieci biorą udział w ćwiczeniu odwzorowywania społeczności z Amnesty International w Port-au-Prince, Haiti, marzec 2008.

## 3.4 STRATEGIE, METODY I TECHNIKI AKTYWNEGO UCZESTNICTWA

Działalność edukatorów/edukatorek jest definiowana przez strategie, metody i techniki, które wykorzystują w swojej działalności edukacyjnej. Terminy te różnią się między sobą i mają wpływ na praktyczną stronę pracy osób prowadzących szkolenia.

**Strategia** aktywnego uczestnictwa wyznacza kierunek i zasady prowadzenia procesów edukacji praw człowieka. Jej głównym celem jest wzmocnienie poczucia sprawczości i inicjowanie zmiany społecznej. Bazuje na procesach uczenia się transformacyjnego (ang. transformative learning), które definiowane jest jako ogół celów, środków i metod przygotowanych i wykorzystywanych przez edukatorów/edukatorki do osiągnięcia konkretnych rezultatów.

**Metody aktywnego uczestnictwa** stosowane w procesach edukacji praw człowieka odnoszą się do określonych metod lub środków. To sposoby postępowania przy zdobywaniu wiadomości i rozwijaniu umiejętności. Przykładami mogą tu być:

- sesje szkoleniowe
- seminaria
- warsztaty
- wykłady/prezentacje

**Techniki aktywnego uczestnictwa** to narzędzia używane do wprowadzania strategii w życie i wykorzystywane w konkretnej metodzie, z którą są w logiczny sposób zintegrowane. Na przykład, podczas sesji szkoleniowej może być użyta seria różnych technik. Przykładami technik są:

- burza mózgów
- krótkie dyskusje w małych grupach ("Buzz groups")
- praca w grupach
- sesje plenarne
- debaty i dyskusje interaktywne
- gry interaktywne lub współpracujące
- odgrywanie ról
- teatr
- studia przypadków
- filmy dokumentalne

### ZASADY STRATEGII AKTYWNEGO UCZESTNICTWA W EDUKACJI PRAW CZŁOWIEKA

- Uczenie się powinno zaczynać się od podsumowania doświadczenia i wiedzy uczestników/uczestniczek (a nie od prezentacji teorii);
- Podejście edukacyjne powinno koncentrować się na osobie uczącej się i powinno mieć na celu wzmocnienie jej pewności siebie oraz rozwój jej pozytywnego i realistycznego obrazu samej siebie;
- Uczestnicy/uczestniczki, po analizie swojego doświadczenia, powinni poszukiwać wspólnych obszarów (tego, co ich łączy) i przenieść te refleksje na poziom ogólnych tendencji, wzorów;
- Następnie w celu pogłębienia analizy i stymulowania wspólnego tworzenia nowych pomysłów oraz reinterpretacji posiadanej wiedzy powinny być przedstawione nowe informacje pochodzące z różnych źródeł (zewnętrzni eksperci, specjalistyczne teksty, filmy dokumentalne itp.);
- Następnie uczestnicy/uczestniczki powinni wprowadzić w życie to, czego się nauczyli/nauczyły, ćwiczyć nowe umiejętności, rozwijać strategie i planować działania, które będą skutecznie zmieniać te aspekty rzeczywistości, które zidentyfikowali/zidentyfikowały jako niesprawiedliwe i które uniemożliwiają lub utrudniają im realizację ich praw lub praw innych osób.

Techniki aktywnego uczestnictwa są ważnymi narzędziami pedagogicznymi, których edukatorzy/edukatorki i facylitatorzy/facylitatorki mogą używać w celu stymulowania osób uczestniczących. Warto jednak pamiętać o tym, że techniki to tylko narzędzia, które umożliwiają poszerzenie świadomości i wzrost poczucia sprawczości. Nie powinny być celem samym w sobie, należy ich używać przede wszystkim do osiągnięcia konkretnych celów edukacyjnych.

### DEMISTYFIKACJA POPULARNYCH MITÓW, ODNOSZĄCYCH SIĘ DO STRATEGII AKTYWNEGO UCZESTNICTWA

**MIT:** *strategie aktywnego uczestnictwa mogą być używane jedynie w pracy z ludźmi, którzy nie mają formalnego wykształcenia lub są częściowymi lub całkowicie analfabetami.*

**FAKT:** W rzeczywistości strategie aktywnego uczestnictwa mogą być wykorzystywane w pracy z bardzo różnymi uczestnikami, ponieważ tworzą ogólne ramy edukacji promującej krytyczną analizę i zmianę społeczną. Na przykład, sprawdzają się równie dobrze wśród kobiet z terenów wiejskich, jak i wśród przedstawicieli związków zawodowych z dużych miast. Bez względu na warunki i grupę odbiorców metody i techniki muszą być każdorazowo odpowiednio dobrane i dostosowane do potrzeb grupy.

**MIT:** *Strategie aktywnego uczestnictwa nie powinny być traktowane zbyt poważnie, bo zawierają elementy zabawy, takie jak: odgrywanie ról, ćwiczenia integracyjne tzw. lodołamacze, czy ćwiczenia energetyzujące.*

**FAKT:** Zastosowanie konkretnej techniki, takiej jak: odgrywanie ról czy ćwiczenia integracyjne nie powinno stać się celem samym w sobie. Poszczególne techniki powinny być dobrane w taki sposób, żeby jak najlepiej służyć realizacji określonych celów edukacyjnych.

## 3.5 AKTYWNE UCZESTNICTWO

Edukacja praw człowieka, która posługuje się technikami aktywnego uczestnictwa, podkreśla rolę żywego udziału jako kluczowego elementu wspólnego uczenia się i budowania poczucia sprawczości. Traktuje uczestników/uczestniczki procesów edukacyjnych jak prawdziwych bohaterów/bohaterki wydarzeń, podczas których mogą analizować jakiś problem, przyjmować rolę liderów/liderek i podejmować decyzje oraz tworzyć propozycje związane z wprowadzaniem zmian, nowych rozwiązań, konkretnych działań. Osoby uczestniczące są żywo zaangażowane we wspólne uczenie się, w kreatywny sposób pracują nad strategiami wprowadzania zmian, stając się w swoich środowiskach liderami/liderkami tych zmian. Ich nowa wiedza i umiejętności motywują ich do działania i zmieniania rzeczywistości.

Ten rodzaj aktywnego uczestnictwa odgrywa ogromną rolę w skuteczności oddziaływań edukacyjnych, przyczynia się do wzrostu efektywności i sukcesów w edukacji praw człowieka. Jest powiązany nie tylko z tym, co uczestnicy/uczestniczki robią i mówią, ale również z tym, *jak* to robią i jak o tym mówią oraz jakich emocji i uczuć doświadczają i w jaki sposób je wyrażają.

Aktywne uczestnictwo jest nieodłącznie związane z ideą jakościowego udziału i wolnością wypowiedzi. Wymaga wzajemnego szacunku pomiędzy edukatorem/facyletorem a uczestnikami/uczestniczkami oraz pomiędzy samymi uczestnikami/uczestniczkami procesu edukacyjnego. Zwykle to właśnie jakość relacji i dynamika procesu grupowego, w którym biorą udział facyletator/facyletorka oraz uczestnicy/uczestniczki, wpływają pozytywnie lub negatywnie na aktywne uczestnictwo. Bardzo ważne jest czuwanie nad tym, aby odkryte i ujawnione uprzedzenia i stereotypy nie prowadziły do stygmatyzacji, zastraszenia czy dyskryminacji oraz nie wpływały negatywnie na aktywne uczestnictwo. Facyletatorzy/facyletorki powinni pracować nad stworzeniem i pielęgnowaniem „wspólnoty uczenia się”, opartej na wzajemnym szacunku, solidarności oraz współpracy. Udział w takiej grupie daje uczestnikom/uczestniczkom poczucie bezpieczeństwa i sprzyja aktywnemu i swobodnemu uczeniu się.

## 3.6 UCZESTNICTWO I WŁADZA

W każdym działaniu z zakresu edukacji praw człowieka istnieje dynamika w procesie budowania relacji pomiędzy facylitatorem/facylitatorką a uczestnikami/uczestniczkami oraz pomiędzy samymi uczestnikami/uczestniczkami. Może ona znacznie wpłynąć na sposób i jakość uczestnictwa w działaniach edukacyjnych. Ta dynamika często jest odzwierciedleniem relacji władzy, które dominują w społeczeństwie, na przykład pomiędzy płciami, rasami, dorosłymi a dziećmi, czy osobami o różnych orientacjach seksualnych.

Na jakość uczestnictwa mogą mieć wpływ dwa główne związki władzy:

**Władza i płeć:** W większości społeczeństw istnieje głęboko zakorzenione kulturowo przekonanie, że mężczyźni mają przewagę nad kobietami. Mężczyźni sprawują nad kobietami władzę, opartą na dominacji i kontroli (często z użyciem przemocy), mają większy dostęp do możliwości, przywilejów oraz praw, których odmawia się kobietom.

**Władza i różnica wieku:** W wielu kulturach dzieci uczy się szacunku i posłuszeństwa wobec starszych (zwłaszcza rodziców i nauczycieli), a dorośli uważają, że dzieci, nastolatki i młodzi ludzie powinni być „zauważalni, ale niesłyszalni”. Młodzi ludzie są postrzegani jako niedoświadczeni, niedojrzali, niepoważni i nieposiadający wiedzy.

Relacje oparte na władzy są obecne w każdym aspekcie życia (w rodzinie, systemie edukacji formalnej, miejscu pracy, kościele, partiach politycznych, związkach zawodowych, organizacjach pozarządowych, rządach itp.), pojawiają się również w procesach i działaniach związanych z edukacją praw człowieka. Czasami są one wyrażane (świadomie bądź nie) w sposób na tyle subtelny, że trudno je zidentyfikować. Często są jednak łatwe do zauważenia w sposobie, w jaki ludzie uczestniczą w procesach edukacyjnych, np.: jak podejmują się bycia liderem/liderką, jak podejmują decyzje, jak mówią i jak słuchają innych. W zróżnicowanych grupach podczas działań szkoleniowych osoby, które mają mniej władzy mogą przeżywać większy opór, czy nawet strach przed odezwaniem się, prezentowaniem swoich pomysłów czy opinii – z obawy, że mogą być słabiej oceniane przez innych. To prowadzi do ich wycofywania się i mniej aktywnego udziału, które często są konsekwencją tego, jak inne osoby z grupy, które mają władzę, jej używają.

© Amnesty International/Luca Damiani



Uczestnicy/uczestniczki warsztatu Amnesty International na temat ludzkiej godności w Londynie, Wielka Brytania, 2010.

Inne społecznie stworzone związki władzy mogą również wpływać na zdolność niektórych uczestników/uczestniczek do swobodnego angażowania się w działania związane z edukacją praw człowieka. Takie czynniki, jak: sukcesy w szkole, kwalifikacje edukacyjne, osiągnięcia zawodowe, pochodzenie (np. ze wsi czy z miasta), grupa etniczna, kasta, orientacja seksualna, niepełnosprawność powinny być bardzo uważnie analizowane przez facylitatorów/facylitatorki, ponieważ mogą negatywnie wpływać na jakość uczestnictwa, a sami facylitatorzy/facylitatorki mogą nieświadomie stać się współodpowiedzialnymi za utrwalanie stereotypów i uprzedzeń.

### RADY DOTYCZĄCE MONITOROWANIA I RADZENIA SOBIE Z DYNAMIKĄ GRUPOWĄ

- ✓ **Obserwuj** i bądź świadom/świadoma, które osoby uczestniczące są głośnie i dominujące, a które uległe i ciche. Obserwuj gdzie siedzą. Obserwuj ich postawę ciała oraz ich stosunek do reszty grupy i do Ciebie.
- ✓ **Używaj ćwiczeń stymulujących (tzw. energizerów)**, aby od czasu do czasu podnieść poziom energii osób uczestniczących i spowodować wzrost ich zaangażowania. **Podziel uczestników/uczestniczki na małe grupy** (dwójki, trójki lub większe), pozwalając na swobodne dobranie się. Postaraj się organizować to tak, żeby te same osoby nie pracowały zawsze razem.
- ✓ Podczas rozmów na **trudne tematy** weź pod uwagę fakt, że dziewczynom/kobietom oraz chłopcom/mężczyznom może być łatwiej dzielić się przemyśleniami na forum grupy, jeśli najpierw porozmawiają we własnych gronach. Taką samą zasadę warto zastosować w grupach z uczestnikami/uczestniczkami w różnym wieku lub pochodzącymi z różnych kultur, grup etnicznych.
- ✓ **Zachęcaj do uczestnictwa i dbaj o stworzenie równych możliwości**, zapraszając wszystkich uczestników/uczestniczki do aktywnego udziału, np.: „Może osoby, które do tej pory nie wypowiadały się i chciałyby coś powiedzieć...”
- ✓ Używaj swojej władzy jako facylitator/facylitatorka w celu wprowadzania zmian, kiedy w grupie pojawia się **negatywna dynamika sił**. Możesz wtedy wyrazić swój sprzeciw, odwołać się do podstawowych zasad, zachęcić innych do wyrażenia opinii i prezentacji pomysłów.
- ✓ **nigdy nie pozwalaj, żeby komentarze, które oczerniają innych**, są raniące, okrutne lub dyskryminujące, pozostawały bez odpowiedniego komentarza, zwłaszcza jeśli są skierowane pośrednio lub bezpośrednio do innych uczestników/uczestniczek. Odwołaj się do uzgodnionych zasad lub poproś osobę uczestniczącą, która „obraziła” innych o wytłumaczenie dlaczego to zrobiła i zachęć innych do wyrażenia swoich opinii na temat tej sytuacji.

### KILKA FAKTÓW NA TEMAT WŁADZY:

- Władza nie jest namacalnym przedmiotem, który można osiąść, istnieje tylko w relacji z innymi ludźmi.
- Posiadanie konkretnych atrybutów i zasobów, takich jak wiedza, status społeczny czy pieniądze może być użyte jako instrument do sprawowania władzy.
- Władza zależy od kontekstu i różnie wygląda w różnych społecznościach. Historycznie, władza ekonomiczna i polityczna, jak również wierzenia i praktyki kulturowe, spowodowały systemowe nierówności, np.: dominację mężczyzn nad kobietami, białych nad czarnoskórymi, dorosłych nad dziećmi, heteroseksualnych nad lesbijkami, gejami, biseksualistami i osobami transgenderowymi (LGBT).
- Władza jest zmienna, nie każdy kto ją ma, będzie ją miał zawsze. Wielu ludzi posiada różną władzę w różnych związkach. Na przykład mężczyźni, którzy mają władzę nad swoją rodziną mogą jej nie mieć w pracy w stosunkach z podwładnymi, np. kiedy ci ostatni domagają się podwyżki. Kobiety zaangażowane w politykę mogą doświadczać przemocy domowej od swoich mężów czy partnerów.

### SPOSOBY RADZENIA SOBIE Z RELACJAMI OPARTYMI NA WŁADZY I DYNAMIKĄ GRUPOWĄ

- Bardzo często dynamika władzy jest niewidoczna, ukryta lub też ujawniana po długim czasie. Dlatego ważne jest, żeby facylitatorzy/facylitatorki stawali się coraz lepsi w monitorowaniu procesów związanych z dynamiką władzy zachodzących pomiędzy nimi a uczestnikami/uczestniczkami działań podejmowanych w ramach edukacji praw człowieka. Osiągnięcie odpowiednich relacji grupowych pomiędzy uczestnikami/uczestniczkami przyczynia się do wzmocnienia poczucia sprawczości i odgrywa istotną rolę w zapewnieniu zróżnicowanej dyskusji i bezpiecznej przestrzeni do dzielenia się, uczenia się i wdrażania zmian.

■ Facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny być również świadomi/świadome sposobu, w jaki używają swojej władzy oraz odbioru tego przez grupę, z którą pracują. Powinni/powinny umieć krytycznie analizować i monitorować swój stosunek do władzy i jej wykorzystywania (intencjonalne i nieintencjonalne) w pracy z innymi ludźmi.

© Amnesty International Malaysia



Warsztat programu „Prawa Człowieka – Edukacja – Działanie”  
Amnesty International, Maleszja, sierpień 2009.

### RADY DOTYCZĄCE MONITOROWANIA I RADZENIA SOBIE Z DYNAMIKĄ GRUPOWĄ

- ✓ Przypominaj uczestnikom/uczestniczkom, że w strategiach aktywnego uczestnictwa **dzielenie się i wspólne uczenie się jest najważniejsze**: „Im więcej dzielenia tym bogatsze staje się doświadczenie uczenia się”.
- ✓ Delikatnie i z wyczuciem **zachęcaj** nieśmiałych uczestników/uczestniczki do wypowiedziania się, zwłaszcza kiedy zauważysz, że chcą zabrać głos (np. niepewnie podnoszą rękę, potakują).
- ✓ Używaj mowy ciała do **stymulowania nieśmiałych lub wycofanych uczestników/uczestniczek**: podchodź bliżej nich, gdy masz wrażenie, że chcą coś powiedzieć, zachęcaj ich np. poprzez utrzymywanie kontaktu wzrokowego.
- ✓ **Chwal** często, zwłaszcza nieśmiałych/nieśmiałe uczestników/uczestniczki, ale unikaj protekcyjnego traktowania.
- ✓ **Taktownie i z humorem** odbieraj głos uczestnikom/uczestniczkom, którzy/które zabierają zbyt dużo czasu i uniemożliwiają uczestnictwo innym. Możesz, np. w momencie gdy taka osoba chce rozpocząć kolejny wątek szybko jej przerwać: „To był ważny argument, dziękuję! A co myślisz inni?” lub wskazać zegar i uśmiechnąć się znacząco.
- ✓ **Unikaj wchodzenia w bezpośredni konflikt** z uczestnikami/uczestniczkami, ponieważ to może prowadzić do wykorzystania przez ciebie twojej pozycji w sposób hierarchiczny (a jest to dokładnie taki typ relacji władzy, którą metodologie aktywnego uczestnictwa starają się zmienić). Przykładowo, jeśli konieczna jest rozmowa z osobą, która jest zbyt dominująca lub nie szanuje innych, przeprowadź ją podczas przerwy, w cztery oczy. Docenij uczestnictwo tej osoby, jednocześnie sugerując, że skorzysta, słuchając także doświadczeń innych. Możesz takiej osobie powierzyć specjalne zadanie, polegające na zachęceniu innych uczestników/uczestniczek do dzielenia się swoimi doświadczeniami. Poproszenie osoby dominującej o wykonanie zadania, na którym będzie mogła się skupić w czasie szkolenia (np.: pomoc przy ustawieniu sprzętu, zapisywanie pomysłów grupy na plakacie itp.) może skanalizować jej energię i rozproszyć jej potrzebę dominowania nad resztą grupy.



DUTY BEARERS  
(STAKEHOLDERS)

PROBLEM  
HIGH LEVELS OF  
TOWARDS WOMEN IN  
COMMUNITY

SOLUTIONS  
- Human Rights  
- Formation of  
- Awareness



Laws  
FORM

TRAINING VISUAL AID.  
RELEVANT + RELEVANT TO  
PRE-TEST.  
USED BY  
COMMUNITIES. CLEAR  
MESSAGE IS

STORY

Women gathered  
in a meeting  
to discuss violence  
against women  
Peaceful demonstration  
of women against domestic  
violence.

MESSAGE

Domestic violence  
is a crime and it is  
punishable by law.

X Knowledge

Group

1. Phone call
2. Spent time
3. Respect
4. Respect
5. Invest to the
6. No side it
7. The Launch

TIME

ENTERTAINING.  
DISCUSSION -  
MEMBER KEY POINTS.

FOR PJT LEARNING  
PROBLEM SOLVING  
MOTHER  
PROBLEM

GROUP IS INVITED  
A COLLECTION  
THE GROUP IS

USE + EXP  
POSITIVE + NEG  
WASH CA



USES

has

point

OF WOMEN PARTICIPATION  
IN COMMUNITY DEVELOPMENT

EXCESSIVE  
DRINKING  
ALCOHOL

FORCEFUL / EARLY MARRIAGE  
POOR COMMUNICATION  
LACK OF RESPECT  
EFFECTS OF  
WAR

of the mind  
sup awareness  
education  
ties

eg. Marriage  
Type of Disc  
Asset



# 4 FACYLITACJA I FACYLITATORZY/ FACYLITATORKI



## 4.1 CZYM JEST FACYLITACJA?

Ogólnie facylitacja jest definiowana jako ułatwienie jakiegoś wydarzenia lub sprawianie, że coś jest możliwe. Facylitacja to proces umożliwiania czegoś innym i prowadzenia innych. Facylitacja to proces, który stwarza i utrzymuje przestrzeń do celowego zaangażowania i uczestnictwa. W edukacji praw człowieka facylitacja wiąże się z używaniem metod i technik aktywnego uczestnictwa w celu stymulowania większego zaangażowania i interakcji uczestników/uczestniczek oraz stworzenia środowiska sprzyjającego uczeniu się i zdobywaniu poczucia sprawczości w sposób, który jest równocześnie angażujący i atrakcyjny.

Facylitacja oznacza również:

- Bycie odpowiedzialnym/odpowiedzialną za planowanie i prowadzenie procesu refleksji, analizy i uczenia się w sposób, który angażuje osoby uczestniczące i buduje ich poczucie sprawczości.
- Koncentrowanie uwagi na uczestnikach/uczestniczkach jako głównych bohaterach/bohaterkach procesu uczenia się.
- Panowanie nad relacjami władzy pomiędzy edukatorami/edukatorkami a uczestnikami/uczestniczkami oraz pomiędzy samymi uczestnikami/uczestniczkami, zwłaszcza jeśli grupa jest wyraźnie zróżnicowana.

Dla doświadczonych nauczycieli/nauczycielek i edukatorów /edukatorek zmiana podejścia ze skoncentrowanego na nauczycielu na bardziej partycypacyjne, które w centrum stawia osobę uczestniczącą/uczącą się, oznacza zmianę podstawowych zasad i praktyk i może stanowić duże wyzwanie. Dla nauczycieli/nauczycielek i wielu edukatorów/edukatorek, którzy chcą używać metodologii aktywnego uczestnictwa w edukacji praw człowieka oznacza to krytyczne przyjrzenie się własnej roli oraz konieczność rozwoju umiejętności facylitacyjnych, które nie skupiają się jedynie na informacjach i wiedzy, ale również na poszerzaniu świadomości, budowaniu poczucia sprawczości i działaniu.

## 4.2 ROLA FACYLITATORA/FACYLITATORKI

Rolą facylitatora/facylitatorki jest budowanie i utrzymanie pozytywnego i konstruktywnego środowiska uczenia się, opartego na zaufaniu i otwartości, w którym wszyscy uczestnicy/uczestniczki czują się bezpiecznie, chętnie dzielą się doświadczeniami, wspólnie uczą się oraz szanują pojawiające się różnice zdań.

To przekłada się na promocję współodpowiedzialności za uczenie się. Odpowiedzialność za uczenie się spoczywa na całej grupie a nie tylko na facylitatorze/facylitatorce. Facylitator/facylitatorka nie jest „szefem/szefową”, nie ma też wyłącznej kontroli nad planem pracy. Uczestnicy/uczestniczki powinni mieć wpływ na wybór poruszanych tematów. Rolą facylitatora/facylitatorki jest stworzenie przestrzeni do skutecznego uczenia się.

Facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny:

**Facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny.** Powinni/powinny być wrażliwi/wrażliwe na uczestników/uczestniczki, którzy/które są nieśmiali/nieśmiałe, wycofani/wycofane i niechętni/niechętne do dzielenia się swoimi opiniami, zachęcać (ale nie zmuszać) ich/je do wyrażania swoich poglądów, opinii oraz uczuć. W ten sam sposób powinni/powinny moderować pracę uczestników/uczestniczek, którzy/które mają tendencję do dominacji (bez karcenia czy uciszania).

**Promować dialog** poprzez budowanie relacji współpracy, aktywne słuchanie tego, co i w jaki sposób uczestnicy/uczestniczki mówią oraz zachęcanie ich do wyrażania swoich opinii i słuchania się nawzajem. Facylitatorzy/facylitatorki powinni zachęcać uczestników/uczestniczki do wyrażania swoich uczuć, a nie tylko pomysłów, do konfrontowania wstępnych założeń. Powinni chwalić i zachęcać – werbalnie lub odpowiednimi gestami, zwłaszcza gdy uczestnicy/uczestniczki mówią o własnych doświadczeniach czy uczuciach. W wielu przypadkach facylitatorzy/facylitatorki mogą mniej wiedzieć o danej sprawie niż niektórzy/niektóre uczestnicy/uczestniczki. Wymaga to od facylitatorów/facylitatorek umiejętności odpowiedniego kierowania debatą lub dyskusją, aby stworzyć w ten sposób przestrzeń do wymiany i wzajemnego uczenia się.

**Koncentrować uwagę w takim samym stopniu na procesie uczenia się i jego rezultatach.** Ważne jest, żeby facylitatorzy/facylitatorki byli/były elastyczni/elastyczne i podążali/podążały za grupą, nie tracąc z oczu celu danego ćwiczenia oraz poszczególnych etapów prowadzonych zajęć.

**Reagować na pojawiające się różnice i związane z nimi napięcia.** Facylitatorzy/facylitatorki powinni wykazywać się cierpliwością i opanowaniem, zwłaszcza w czasie ożywionych debat pomiędzy uczestnikami/uczestniczkami. Powinni/powinny zachęcać do pogłębionej dyskusji i analizy, równocześnie dbając o to, żeby uczestnicy/uczestniczki szanowali/szanowały nawzajem swoje opinie. W strategiach aktywnego uczestnictwa nikt – zwłaszcza facylitator/facylitatorka – nie powinien określać żadnych opinii jako „prawdziwe” czy „bardziej ważne” od innych.

**Rozpoznawać i reagować na nierówny rozkład władzy.** Facylitatorzy/facylitatorki, aby zapewnić pozytywny rozkład sił w grupie powinni przede wszystkim uświadomić sobie zakres władzy, którą posiadają i rangę własnego autorytetu u uczestników/uczestniczek. Facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny być świadomi/świadome tego, że ich postawa czy styl pracy (zachowanie, ubiór, mowa ciała, sposób mówienia czy miejsce, gdzie siedzą) mogą wpływać negatywnie na poczucie sprawczości uczestników/uczestniczek i poziom ich otwartości. Często decydują o tym czynniki, które są źródłem władzy, np.: własne doświadczenia z przeszłości, wyznawane wartości, poziom wykształcenia, osobowość, wizja samych siebie, pozycja w społeczeństwie. Facylitatorzy/facylitatorki, tak samo jak uczestnicy/uczestniczki, są pod wpływem norm, stereotypów i praktyk związanych z władzą. Rolą facylitatora /facylitatorki jest użycie władzy w taki sposób, by wzmocnić tych/te, którzy/które jej mają mniej. Dobra facylitacja pomaga rozłożyć władzę pomiędzy edukatorów/edukatorki a uczestników/uczestniczki oraz pomiędzy samych uczestników/uczestniczek.

**Inspiruj!** Facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny być kreatywni/kreatywne oraz tworzyć przestrzeń, która jest angażująca i atrakcyjna!

Zaadaptowane z: N Flowers et al., *The Human rights education handbook: effective practices for learning action and change (Topic book: 4)*<sup>7</sup>

© Paula Allen



© Amnesty International



**Góra:** Kobiety uczą się o okaleczeniach narządów płciowych w bezpiecznym miejscu, Kenia, grudzień 2005.

**Dół:** Edukatorzy i edukatorki praw człowieka zaangażowani w projekt

## 4.3 CECHY DOBREGO FACYLITATORA /DOBREJ FACYLITATORKI

Niektóre cechy dobrego facylitatora/dobrej facylitatorki, takie jak wrażliwość czy zaangażowanie, zależą od osobowości, inne mogą być zdobyte dzięki doświadczeniu i świadomości. Należą do nich „in.”<sup>8</sup>

- **Wrażliwość na uczucia innych:** Budowanie i utrzymywanie atmosfery zaufania i szacunku wymaga świadomości tego, jak młodzi ludzie mogą czuć się w konkretnych sytuacjach edukacyjnych, w których prezentują siebie, własne opinie, biorą udział w dyskusji, reagują na to, co dzieje się podczas zajęć. Większość ludzi nie artykułuje odczuwanego dyskomfortu, nie mówi na forum o zranionych uczuciach, gniewie. Często reakcją, która jest widoczna na zewnątrz jest wycofanie się z aktywnego uczestniczenia w dyskusji, w zajęciach lub rezygnacja z bycia członkiem grupy. Umiejętność empatii, rozpoznania uczuć oraz odpowiedniego reagowania na emocje innych ludzi są kluczowymi cechami dobrego facylitatora/dobrej facylitatorki.
- **Wrażliwość na uczucia grupy:** O nastroju w grupie decyduje nastrój poszczególnych jej członków/członkiń: chętnych do działania, złych, znudzonych, entuzjastycznych, podejrzliwych, wycofanych. Dostrzeganie i reagowanie na dynamikę grupy jest niezbędne w efektywnej facylitacji.
- **Umiejętność słuchania:** Jednym ze sposobów poznania nastroju grupy i poszczególnych uczestników/uczestniczek jest aktywne słuchanie – zarówno znaczenia słów jak i tonu wypowiedzi oraz obserwowanie języka ciała. Facylitatorzy/facylitatorki zwykle mówią mniej niż ktokolwiek inny w grupie. Bardzo często komentarze facylitatora/facylitatorki powtarzają, podsumowują lub odpowiadają bezpośrednio na coś, co zostało już powiedziane przez uczestników.
- **Takt:** Dla dobra grupy i jej rozwoju facylitator/facylitatorka musi czasami zareagować, podejmując się mało komfortowego zadania związanego ze zrobieniem lub zakomunikowaniem czegoś trudnego, kłopotliwego. Umiejętność zrobienia tego z pozytywnym nastawieniem, z uwagą i szacunkiem jest niezwykle ważna. Facylitator/facylitatorka powinni pamiętać o tym, że temat przestrzegania praw człowieka może wywoływać silne emocje lub bolesne wspomnienia. Facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny w takich sytuacjach wykazać się taktem, szacunkiem i stanowczością.
- **Przekonanie do współpracy:** Wspólne uczenie się może wydawać się czasami frustrujące i nieefektywne. W takich momentach każdy facylitator/facylitatorka czuje pokusę do podjęcia się, znanej z tradycyjnego podejścia, roli nauczyciela i przewodzenia zamiast facylitowania. Przed pokusą zdominowania może w takiej sytuacji uchronić prawdziwe, wewnętrzne przekonanie o wzmacniającej roli wspólnego uczenia się.
- **Wycucie czasu:** Facylitator/facylitatorka potrzebuje tzw. szóstego zmysłu w odniesieniu do czasu. Powinien wyczuwać, kiedy zakończyć dyskusję, kiedy zmienić temat, kiedy odebrać głos komuś, kto mówi za długo, kiedy pozwolić na przedłużenie dyskusji poza przeznaczony na nią czas lub posiedzieć w ciszy.
- **Elastyczność:** Facylitatorzy/facylitatorki powinni planować swoją pracę, ale również być gotowi na dostosowanie tych planów do konkretnych sytuacji. Często grupa poprowadzi sesję w nieprzewidzianym kierunku albo potrzebuje więcej czasu, żeby poznać dany temat. Facylitator/facylitatorka powinien być przygotowany/przygotowana na monitorowanie i reagowanie na potrzeby. Pomimo iż każda sesja jest ważna, czasem można zdecydować o pominięciu jakiegoś elementu, w celu przedyskutowania innego, interesującego dla grupy tematu.
- **Poczucie humoru:** Umiejętność śmiania się z samego/samej siebie oraz żartowania z innymi poprawia atmosferę, buduje zdrowy dystans do otaczającej rzeczywistości.
- **Pomysłowość i kreatywność:** Każda grupa posiada swoją specyfikę, różni się od innych – podobnie jak ludzie, którzy ją tworzą. Dobry facylitator/dobra facylitatorka posiada program i cele, ale potrafi dostosować się do zmiennych warunków czy możliwości osób uczestniczących. Na przykład, może skorzystać z talentów i doświadczeń członków/członkiń grupy czy społeczności lub stworzyć uczestnikom/uczestniczkom możliwość podsuwania swoich pomysłów.

**LISTA KONTROLNA DLA FACYLITATORA/FACYLITATORKI**

- ✓ Bądź pewien/pewna swojej roli; twoje zachowanie bardziej niż słowa dowiedzie, że nie jesteś tylko nauczycielem/nauczycielką, ale również uczącym/uczącą się.
- ✓ Utrzymuj kontakt wzrokowy z uczestnikami/uczestniczkami.
- ✓ Bądź świadomy/świadoma swojego głosu: postaraj się nie mówić zbyt głośno, zbyt cicho lub zbyt wiele.
- ✓ Bądź świadomy/świadoma języka swojego ciała: uważaj na to, gdzie siedzisz czy stoisz oraz na inne sygnały, za sprawą których możesz nieświadomie lub niewłaściwie wykorzystać swój autorytet i pozycję w grupie.
- ✓ Bądź świadomy/świadoma swojej odpowiedzialności: dbaj o to, aby wszyscy mieli możliwość wypowiedzenia się, czuli się wysłuchani i traktowani równo; zachęcaj do wyrażania różnych opinii, zniechęcaj do eskalacji konfliktów, pokazuj drogi i możliwości dochodzenia do porozumienia i współpracy; panuj nad osobami dominującymi i zachęcaj te, które się wahają lub wycofują do aktywności grupowej.
- ✓ Bądź świadomy/świadoma, kiedy potrzebna jest struktura: wyjaśniaj i rób krótkie podsumowania wtedy, gdy jest to konieczne; decyduj, kiedy przedłużyć dyskusję, a kiedy przejść do następnego tematu; sygnalizuj grupie, kiedy powinna zakończyć dyskusję na dany temat.
- ✓ Zadawaj pytania otwarte.
- ✓ Bądź świadomy/świadoma swojej władzy i dziel się nią: jak najczęściej proś innych o podejmowanie odpowiedzialności (np. robienie notatek, pilnowanie czasu lub prowadzenie dyskusji).
- ✓ Bądź świadomy/świadoma konsekwencji związanych z realizacją niektórych tematów w określonym środowisku kulturowym.
- ✓ Bądź kreatywny/kreatywna!

Zaadaptowane z: N Flowers et al., *The Human Rights Education Handbook: effective practices for learning action and change*.

© Amnesty International



## 4.4 FACYLITACJA Z WYKORZYSTANIEM STRATEGII AKTYWNEGO UCZESTNICTWA

### PLANOWANIE I PRZYGOTOWANIE

Staranne **planowanie i przygotowanie** jest kluczem do dobrej facylitacji. Nie zakładaj, że posiadanie poradnika dla facylitatorów/facylitatorek oznacza, że możesz bez rzetelnego przygotowania poprowadzić jakieś ćwiczenie. Staraj się tworzyć swój własny plan sesji lub szkolenia, wykorzystuj do tego dostępne materiały i zasoby.

Jeśli korzystasz z konkretnego **poradnika szkoleniowego** przeanalizuj dokładnie planowane działanie pod kątem jego spójności z całym programem i zakładami celami. Bądź świadom/świadoma zmian, które musisz wprowadzić, żeby zaadaptować planowane działanie do konkretnej sytuacji i potrzeb uczestników/uczestniczek. Proponując jakieś ćwiczenie, powinieneś/powinnaś być przekonany/przekonana o jego celowości i wartości dla grupy.

Podejście partycypacyjne sprawdza się najlepiej kiedy **przestrzeń szkoleniowa** (sala, klasa, aula) zapewnia prywatność, a środowisko sprzyja uczeniu się przez doświadczenie. Jako facylitator/facylitatorka powinieneś/powinnaś wcześniej poznać miejsce, w którym będzie odbywać się szkolenie i zapewnić jak największy komfort pracy sobie i uczestnikom/uczestniczkom. Bardzo ważna jest odpowiednia aranżacja miejsca tak, aby stworzyć przestrzeń do dobrej komunikacji, np. poprzez ustawienie krzeseł w kole lub półkolu zamiast w tradycyjnych szkolnych rzędach. Dla dużej grupy dobrym rozwiązaniem może być przygotowanie kilku okrągłych stolików i krzeseł dookoła nich. Przed rozpoczęciem szkolenia powinieneś/powinnaś pozyskać jak najwięcej **informacji** o uczestnikach/uczestniczkach (wiek, wykształcenie, pochodzenie, posiadana wiedza i doświadczenie związane z tematyką zajęć). Postaraj się również o to, żeby

uczestnicy/uczestniczki zostali przed szkoleniem poinformowani, czego się od nich oczekuje w związku z uczestnictwem. Jeśli to możliwe sprawdź także, czy i jakie szkolenia, warsztaty o tematyce związanej z prawami człowieka uczestnicy/uczestniczki odbyli/odbyły, ponieważ może to mieć wpływ na ich funkcjonowanie w grupie i podczas zajęć, a tobie może pomóc w dostosowaniu treści szkolenia do ich indywidualnych potrzeb.

W ramach przygotowań do warsztatu upewnij się wcześniej, że masz wszystko, co jest niezbędne do realizacji programu (kopie materiałów dla uczestników/uczestniczek, taśmę, markery, papier, potrzebny sprzęt: stojak do flipcharta, komputer, telewizor/dvd, rzutnik).

Zaadaptowane z: SONKE Gender Justice Network/One Man Can Campaign, *Understanding to Action*.<sup>9</sup>

## TWORZENIE PRZESTRZENI BEZPIECZNEJ I PEŁNEJ SZACUNKU

Rozpoczynanie sesji szkoleniowej może czasem być stresujące. Postaraj się, aby twoje zdenerwowanie lub trema nie przenosiły się na uczestników/uczestniczki. Reakcje takie możesz zredukować np. przeprowadzając na początku ćwiczenia „lodołamacze”. Informacje na ten temat znajdziesz poniżej.

W zależności od długości całego szkolenia, przeznacz odpowiednią ilość czasu na ćwiczenia wstępne („lodołamacze”, poznanie się). Jeśli dysponujesz tylko połową dnia, powinieneś/powinnaś przeprowadzić je szybko i sprawnie. Jeśli masz tylko godzinę powinieneś/powinnaś przejść od razu do zasadniczej części warsztatu.

Na początku sesji dopilnuj, żeby osoby uczestniczące przedstawiły się i zachęcaj je do poznawania się podczas całego procesu szkoleniowego.

Warto również jak najwcześniej ustalić podstawowe zasady związane z funkcjonowaniem podczas zajęć. Są one pomocne w przypadku problemów z dyscypliną lub w innych trudnych sytuacjach. Uczestnicy/uczestniczki mogą sami, np. w ramach „burzy mózgów”, zaproponować reguły, które po zaakceptowaniu ich przez wszystkich członków/ wszystkie członkinie będą obowiązywać w całej grupie.

Zwykle na początku sesji poznaje się także oczekiwania uczestników/uczestniczek, a następnie wyjaśnia, które z nich będą możliwe do spełnienia podczas szkolenia, a które nie i dlaczego.

© Amnesty International/Luca Damiani



© Amnesty International/Luca Damiani



## UŻYWANIE „LODOŁAMACZY” I „ENERGIZERÓW”

„Lodołamacze” są dobrym sposobem na rozpoczęcie zajęć. Pomagają uczestnikom/uczestniczkom np. zapamiętać imiona innych oraz lepiej się poznać. Powinny być zabawne, przyjemne i bezpieczne oraz dostosowane do wielkości grupy.

„Energizery” są przydatnym narzędziem wtedy, gdy uczestnicy/uczestniczki są zmęczeni/zmęczona, odczuwają chwilową utratę koncentracji lub kiedy emocje są zbyt duże albo energia grupy spada. Pomagają zredukować stres i ułatwiają przejście od jednego ćwiczenia do kolejnego.

Niektóre „energizery” mogą być zaplanowane jako część szkolenia. Uważajcie jednak, żeby nie wprowadzać „energizerów” w kluczowych momentach dyskusji, ponieważ mogą one zakłócić jej przebieg i sens.

Postaraj się powiązać „energizery” z tematyką szkolenia, tak aby nie były tylko zabawnymi momentami, ale łączyły się z całym procesem edukacyjnym.

## PRACA W ZESPOLE

Facylitacja sprawdza się najlepiej, gdy jest prowadzona przez zespół dwóch lub więcej osób. Sposób ich pracy powinien odzwierciedlać ich przekonania o wartościach praw człowieka. Praca w zespole, bazująca na współpracy i wzajemnym wspieraniu się może mieć bardzo pozytywny wpływ na uczestników/uczestniczki.

Zespół facylitatorów/facylitatorek powinien razem zaplanować cały proces szkoleniowy oraz posiadać wizję tego, w jaki sposób będzie przebiegać współpraca, koordynowanie i realizacja poszczególnych części, podział zadań, odpowiedzialności i funkcji oraz jak będzie wyglądać wzajemne wspieranie się. Podział ten może opierać się na znajomości tematów oraz umiejętnościach facylitacyjnych poszczególnych osób.

Ważne jest, żeby praca w zespole eksponowała istotę i znaczenie wzajemnego wsparcia. Warto wcześniej ustalić, kto w zespole będzie facylitował poszczególne części szkolenia. Podczas pracy na forum jedna osoba może moderować dyskusję, a druga zapisywać jej wyniki na flipcharcie.

Wszyscy facylitatorzy/facylitatorki przez cały czas powinni/powinny okazywać szacunek uczestnikom/uczestniczkom oraz powstrzymać się od działań, które nie są związane z procesem szkoleniowym. Surfowanie w internecie, czytanie gazety czy wysyłanie sms-ów będzie bardzo negatywnym sygnałem dla uczestników/uczestniczek i może wywołać ich niechęć do kontynuowania aktywnego uczestnictwa.



© Amnesty International

Dzieci bawią się w Hatcliffe w ramach programu dla ofiar masowych przymusowych wysiedleń w Zimbabwie, Republika Południowej Afryki, maj 2011.



## ORGANIZOWANIE PRACY W MAŁYCH GRUPACH

Przy podziale uczestników/uczestniczek na grupy facylitator powinien zastanowić się nad składem grup w odniesieniu do zadania, które będą realizować. W zależności od celu, jaki ma być osiągnięty, grupy mogą składać się z osób podobnych do siebie lub różniących się między sobą (pod względem wieku, płci, pochodzenia).

Praca w małych grupach jest niezbędna do bardziej intymnego dzielenia się osobistymi doświadczeniami. Zapewnij uczestników/uczestniczki, że nie będą zobowiązani do mówienia o tych doświadczeniach poza małą grupą.

Jeśli to możliwe, dawaj grupom instrukcje na piśmie, szczególnie wtedy, gdy każda z grup będzie realizować inne zadanie. Instrukcje powinieneś mieć przygotowane wcześniej – wydrukowane i powielone lub spisane na flipcharcie. Dzięki takiej organizacji oszczędzasz czas i zachowujesz płynność zajęć.

Kiedy uczestnicy/uczestniczki pracują w małych grupach facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny krążyć między nimi i sprawdzać, czy instrukcja została właściwie zrozumiana, czy ktoś nie potrzebuje pomocy. Może to być również czas na podzielenie się własnymi doświadczeniami przez facylitatora/facylitatorkę, bez obawy o zdominowanie dyskusji na forum. Może to zachęcić uczestników/uczestniczki do zrobienia tego samego. Pozwala to również na zachowanie kontaktu z grupą i zasygnalizowanie kwestii, które będą poruszane na forum po skończeniu pracy w małych grupach. Uczestnicząc w dyskusji grup facylitatorzy/facylitatorki prezentują swoje zainteresowanie i troskę o uczestników/uczestniczki. To pomaga w budowaniu poczucia bezpieczeństwa i zaufania.

Jeśli jedna grupa skończy pracę dużo wcześniej niż inne, dołącz do niej i stymuluj dyskusję, upewnij się, że członkowie/członkinie grupy nie unikają wejścia głębiej w jakiś trudny temat.

W ramach krótszych sesji grupowych dobrą opcją są „ule”. Tworzą je spontanicznie 2-3 osoby, które siedzą blisko siebie i w ciągu 5 minut mają dyskutować na konkretne tematy.

© Amnesty International



Kobiety pracują w grupach podczas kursu edukacji praw człowieka, Nepal, 1998.

## KOORDYNOWANIE NA FORUM

Kiedy praca w małych grupach jest zakończona, zaprosz uczestników/uczestniczki z powrotem do dużej grupy i upewnij się, że siedzą w takim układzie, że widzą siebie nawzajem i mogą swobodnie komunikować się między sobą. Dobrym ustawieniem jest koło, ale – jeśli potrzebujesz przestrzeni na flipchart lub tablicę – można ustawić półkole. Staraj się unikać sytuacji, w których uczestnicy/uczestniczki siedzą w rzędach – jedni/jedne za drugimi (tradycyjne ustawienie

szkolne), ponieważ „ci z tyłu” mogą być łatwo wyłączeni/wyłączone z dyskusji. Unikaj również siedzenia wokół dużego stołu (ustawienie konferencyjne), bo może to sprawić, że dyskusja będzie bardziej formalna.

Warto zachować elastyczność, ale też czuwać i koncentrować uwagę uczestników/uczestniczek na konkretnych zainteresowaniach i doświadczeniach, bez zbaczania z głównego tematu ćwiczenia czy dyskusji. Przy wprowadzaniu nowych tematów można korzystać ze wskazówek i pytań umieszczonych przy poszczególnych scenariuszach w poradniku.

Kiedy uczestnicy/uczestniczki niechętnie biorą udział w dyskusji lub nie chcą dzielić się własnymi doświadczeniami (może z obawy przed wyśmianiem lub z nieśmiałości), warto odwołać się do własnego doświadczenia i podsunąć kilka pomysłów, żeby pobudzić dyskusję. Jeśli to możliwe, doceniajcie pracę grupy, odwołujcie się do efektów, które mogą być zapisane na flipchartach, rysunkach – to również może być pomocne w stymulowaniu dyskusji i analizie konkretnych zagadnień.

Zawsze traktujcie rezultaty pracy grupowej z szacunkiem. Uważajcie, żeby podczas dzielenia się na forum nie powiesić kartki jednej grupy na kartce drugiej i upewnijcie się, że są one widoczne. Unikajcie sytuacji, w których prosicie o przygotowanie flipchartu, a nie będzie on wykorzystany i zaprezentowany podczas sesji.

Podczas prowadzenia zajęć postarajcie się o to, żeby nie trzymać przewodnika przez cały czas w rękach, ponieważ może to sprawiać wrażenie, że nie jesteście dobrze przygotowani. Możecie go mieć gdzieś pod ręką, ale nie powinien on skupiać uwagi uczestników/uczestniczek. Kiedy mówicie do grupy dbajcie, aby nie było żadnych fizycznych barier pomiędzy wami (stołów, kolumn, itp.).

Podczas rozmów w grupach rola facylitatorów/facylitatorek polega przede wszystkim na zachęcaniu do dzielenia się doświadczeniami i wiedzą, prezentacji pomysłów oraz stymulowaniu ekspresji uczuć. Facylitator/facylitatorka powinien/powinna również dbać o to, żeby wyjaśniać wszystkie informacje, które są dla uczestników/uczestniczek niezrozumiałe, powinien/powinna przekazywać nową wiedzę w zrozumiałym sposób oraz przeprowadzać precyzyjną syntezę poruszanych tematów.



© Amnesty International

Uczestnicy i uczestniczki programu „Prawa Człowieka – Edukacja – Działanie” Amnesty International podczas warsztatu, Malezja, sierpień 2009.

Dobrą praktyką, szczególnie przy kilkudniowych formach, jest informowanie na początku nowej sesji o tym, w jaki sposób łączy się ona z poprzednią sesją oraz w jaki sposób dyskusja na tej sesji wpłynie na następną sesję.

## WYKORZYSTANIE SPRZĘTU AUDIOWIZUALNEGO I MATERIAŁÓW SZKOLENIOWYCH

Jeśli będziecie korzystać ze sprzętu audiowizualnego powinniście wcześniej sprawdzić, czy działa on poprawnie. Warto też mieć plan awaryjny – „plan B” – na wypadek nieprzewidzianych okoliczności takich jak, np. przerwa w dostawach prądu.

Wykorzystanie filmów dokumentalnych lub fabularnych powinno być spójne z zakresem tematycznym szkolenia. Tematyka filmów powinna dotyczyć tego, o czym grupa np. wcześniej dyskutowała lub będzie dyskutować. Prezentacja materiałów filmowych powinna być zakończona wspólną refleksją i analizą poruszanych tematów.

Osoby prowadzące zajęcia powinny, na dzień przed szkoleniem, upewnić się, że mają wszystkie potrzebne materiały, przejrzeć starannie ćwiczenia, żeby zdecydować jakich materiałów będą używać (flipchart, markery, kopie dla uczestników/uczestniczek itp.) oraz żeby zapobiec sytuacji, w której na kilka minut przed ćwiczeniem zorientują się, że czegoś brakuje!



© Amnesty International

## UTRZYMYWANIE POZYTYWNEGO ŚRODOWISKA UCZENIA

Facylitatorzy/facylitatorki powinni być dobrymi słuchaczami i powinni umieć zadawać odpowiednie pytania. Słuchając empatycznie uczestników/uczestniczek komunikują im swoje zainteresowanie i troskę oraz zapewniają, że ich opinie i uczucia są ważne i docenione. Taki sposób słuchania buduje poczucie bezpieczeństwa i zachęca uczestników/uczestniczki do bardziej otwartego dzielenia się swoimi doświadczeniami, myślami i uczuciami.

Facylitator/facylitatorka może przyczynić się do kreowania pozytywnego środowiska uczenia się poprzez zadawanie pytań otwartych, używanie precyzyjnego, jasnego i pozbawionego specjalistycznego żargonu języka. Pytania otwarte umożliwią uczestnikom/uczestniczkom skoncentrowanie uwagi na ważnych sprawach, na wyjaśnianiu faktów, na poznawaniu różnych opinii i kwestionowaniu przyjętych założeń.

Bardzo ważne jest również monitorowanie zrozumienia tego, co zostało do tej pory powiedziane poprzez podsumowywanie lub dokonywanie syntezy podczas dyskusji. Skuteczne zadawanie pytań umożliwia uczestnikom/uczestniczkom doprecyzowanie pomysłów i wyrażanie uczuć, zwiększa aktywne uczestnictwo w dyskusjach grupowych i zachęca do rozwiązywania problemów.

To doskonałe i proste narzędzie podkreślające, że opinie i wiedza uczestników/uczestniczek grupy są ważne i wartościowe.

Kiedy uczestnicy/uczestniczki wypowiadają się w sposób kontrowersyjny i potencjalnie szkodliwy, dobrzy facylitatorzy/dobre facylitatorki mogą to zakwestionować poprzez zadanie pytań autorowi/autorce wypowiedzi, np. „Dlaczego tak sądzisz?”, „Dlaczego to powiedziałeś/powiedziała?”, lub reszcie innym osobom w grupie – np. „A co myślą inni?”. Facylitatorzy/facylitatorki powinni też być świadomi/świadome wszystkich tematów, których grupa unika albo wypiera i na nie konsekwentnie przekierowywać dyskusję.

Edukatorzy i edukatorki praw człowieka biorą udział w ćwiczeniu w czasie warsztatu „Edukacja dla Godności” Amnesty International, Włochy, wrzesień 2011.

## FACYLITOWANIE TEMATÓW DELIKATNYCH I TABU ORAZ RADZENIE SOBIE Z TRUDNYMI SYTUACJAMI

Edukacja praw człowieka, która bazuje na podejściu uczestniczącym podejmuje wiele tematów, które są trudne do dyskusowania, a czasami stanowią wręcz tabu. Są to jednak kwestie, o których należy rozmawiać otwarcie w grupie, jeśli chcemy uruchomić proces uczenia się i wprowadzania zmian na poziomie postaw i zachowań.

Uczestnicy/uczestniczki mogą sabotować dyskusję lub reagować agresywnie. Może to być oznaką braku poczucia bezpieczeństwa i dyskomfortu.

Pomimo, iż facylitatorzy/facylitatorki są współuczuciami się, to nie mają takiego samego statusu jak uczestnicy/uczestniczki. Powinni być tego świadomi/świadome i odpowiednio kierować dyskusją. Osobiste doświadczenia facylitatorów/facylitatorek dotyczące poruszanych

tematów mogą być przez nich wykorzystane do zachęcenia uczestników/uczestniczek do bardziej aktywnego uczestnictwa w procesie uczenia się.

Szokujące lub kontrowersyjne stwierdzenia wygłaszane przez uczestników/uczestniczki podczas dyskusji mogą być dla facylitatorów/facylitatorek poważnym problemem. Facylitatorzy/facylitatorki powinni zawsze reagować w takich sytuacjach i kwestionować takie opinie, ale też powinni umożliwić uczestnikom/uczestniczkom ujawnienie uprzedzeń, które leżą u podstaw takich stwierdzeń. Nie należy wchodzić w bezpośredni konflikt, przerzucać się argumentami. To, co warto zrobić – to zapytać uczestnika/uczestniczkę, dlaczego myśli w ten sposób. Kiedy odpowie, można zapytać resztę grupy, czy zgadza się z taką opinią, czy może ma inne zdanie na ten temat. Prawie zawsze znajdzie się ktoś, kto się nie zgodzi z kontrowersyjnymi twierdzeniami, a jeśli nie, to rolę facylitatora/facylitatorki jest zaproponowanie innego lub własnego punktu widzenia i kontynuowanie dyskusji. Pod koniec dyskusji facylitator/facylitatorka może zacytować statystyki lub zaprezentować konkretne przykłady, które podsumują problem. Powinien być bardzo uważny na to, żeby osoba/osoby prezentująca/prezentujące kontrowersyjne opinie nie poczuła/poczuły się ośmieszona/ośmieszane lub poniżona/poniżone.

W większości przypadków, zwłaszcza jeśli kontrowersyjne stwierdzenia mają źródło w zakorzenionych stereotypach, normach czy fobiach, jest mało prawdopodobne, że głoszący/głosząca je uczestnik/uczestniczka otwarcie zmieni zdanie. Jednak dzięki zakwestionowaniu takich opinii, facylitatorzy/facylitatorki mogli/mogły zaprezentować inny, alternatywny punkt widzenia. Być może pobudzi on do refleksji i przemyśleń, nowego spojrzenia i zmiany stanowiska.



© Amnesty International

Seminarium dla kobiet na temat praw człowieka, Maroko,  
październik 2003.

## RADZENIE SOBIE Z UCZUCIAMI I EMOCJAMI

Wspominanie i dzielenie się doświadczeniami z przeszłości może wywołać wśród uczestników/uczestniczek dużo emocji. Powinni oni/one czuć, że mogą je ujawnić. Analiza sytuacji, w których są łamane lub nadużywane prawa człowieka może u niektórych uczestników/uczestniczek wywoływać smutek, złość, żal. Należy w takich sytuacjach być empatycznym, stworzyć uczestnikom/uczestniczkom przestrzeń do dzielenia się uczuciami. Jeśli uczestnik/uczestniczka potrzebuje wsparcia możecie porozmawiać z nim/nią po zajęciach oraz przekazać informacje, gdzie może znaleźć pomoc.

Otwartość i szczerść w dzieleniu się uczuciami jest dowodem spójności grupy, potwierdzeniem tego, że uczestnicy/uczestniczki czują się bezpiecznie, mają do siebie zaufanie. Bardzo ważne jest uznanie szkód i cierpienia, które wywołują sytuacje łamania praw człowieka. Prawa człowieka to nie tylko fakty, które mają bezpośredni wpływ na życie ludzi, ale również emocje, które te fakty wywołują. Jest to proces, który pobudza do refleksji, empatii i identyfikacji z tymi, którzy cierpią z powodu naruszeń ich praw. Jest to także ważny czynnik motywujący do podejmowania działań, kształtujący poczucie sprawczości i proaktywność.

## MODYFIKOWANIE I DOSTOSOWYWANIE ĆWICZEŃ

Facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny planować na wyrost ćwiczeń, które mogą przeprowadzić w ciągu jednego dnia lub podczas jednej sesji. Powinni pamiętać o tym, że wykorzystywanie w pracy edukacyjnej strategii aktywnego uczestnictwa jest bardzo czasochłonne i może być dla uczestników/uczestniczek trudne i męczące. Przy formach dłuższych, np. kursach, a nie jednorazowych warsztatach, warto podkreślić, że systematyczne uczestnictwo jest bardzo ważne.

Facylitator/facylitatorka powinien/powinna czuwać nad strukturą, logiką i wartością merytoryczną proponowanych ćwiczeń. Na koniec każdego szkolenia powinno być zrobione podsumowanie, które będzie zawierać pomysły osób uczestniczących na indywidualne i wspólne działania. Trenerzy/trenerki mogą modyfikować ćwiczenia, żeby dostosować je do potrzeb i zainteresowań uczestników. Przykłady i studia przypadków również można dobrać tak, żeby grupa je rozumiała i mogła odnieść do własnego doświadczenia. W pracy z bardzo młodymi uczestnikami/uczestniczkami można wykorzystywać rysunki, zdjęcia i inne materiały wizualne.



Aktywiści i aktywistki Amnesty International biorą udział w kampanii na rzecz bezpiecznych szkół w Berlinie, Niemcy, 2008.

# 5 ZMIANA SPOSOBU ŻYCIA : SIŁA DZIAŁANIA



## 5.1 ZMIANA SPOSOBU ŻYCIA : SIŁA DZIAŁANIA

„Nigdy nie wątp w to, że mała grupa myślących i zaangażowanych ludzi może zmienić świat. W zasadzie to jedyni, którym kiedykolwiek się udało.”

Margaret Mead, (1901 – 1978), antropolożka

Edukacja praw człowieka przyczynia się do budowania poczucia sprawczości i inspiruje młodych ludzi do odgrywania aktywnej roli w zmienianiu rzeczywistości i likwidowaniu niesprawiedliwości związanych łamaniem praw człowieka. Podejmowanie różnych działań w obszarze praw człowieka (obrona, domaganie się wzmocnienia praw) jest ważnym elementem procesu uczenia i budowania poczucia sprawczości młodych ludzi. Facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny wspierać uczestników/uczestniczki w rozwoju oraz realizowaniu działań, aby wzmocnić proces uczenia.

Aktywności podejmowane, by promować i bronić praw człowieka mogą mieć różny charakter, mogą być inicjowane przez jednostkę lub grupę. Akcje grupowe wymagają dobrej organizacji i koordynacji, może więc być potrzebny facylitator/facylitatorka.

Na koniec każdego szkolenia ważne jest zmotywowanie młodych ludzi do działania. Można nawet przeznaczyć osobny czas na refleksję, planowanie, zaprezentowanie i zebranie informacji zwrotnej od uczestników/uczestniczek o działaniach, które chcą podjąć. Na początek można zachęcić zainteresowanych uczestników/uczestniczki do rozmowy o powodach, dla których warto działać oraz typie działania: kiedy, gdzie itd. Po zakończeniu dyskusji uczestnicy/uczestniczki mogą potrzebować informacji na temat różnych kwestii lokalnych, krajowych czy międzynarodowych. Umożliwi im to podjęcie decyzji związanej z wyborem akcji, którą chcą przeprowadzić.

Oto kilka przykładów akcji, które mogą być przeprowadzone indywidualnie lub grupowo. Nie jest to zamknięta lista – po analizie lokalnego kontekstu, sprawdzeniu informacji oraz uruchomieniu wyobraźni tworzą się nowe pomysły. Pozwól młodym ludziom na kreatywność i zabawę!

### ZDOBĄDŹ WIĘCEJ INFORMACJI

- Skontaktuj się z Amnesty International w twoim kraju.
- Poszukaj informacji o ubóstwie i prawach człowieka w internecie lub bibliotece.
- Porozmawiaj o tym w szkole, w sąsiedztwie lub najbliższej okolicy.

### PROMUJ PRAWA CZŁOWIEKA WŚRÓD ZNAJOMYCH, RODZINY I MIESZKAŃCÓW NAJBLIŻSZEJ OKOLICY.

- Znajdź twórcze sposoby na dzielenie się informacjami i przemyśleniami z przyjaciółmi, rodziną oraz mieszkańcami z sąsiedztwa. Dyskutuj, debatuj!
- Zaprojektuj plakaty i transparenty, które zwrócą uwagę na konkretny problem.
- Opracuj ulotkę informacyjną, zawierającą twoje wątpliwości na temat kwestii związanej z prawami człowieka w okolicy; rozpowszechnij ulotki w szkole, na ulicy, w okolicy.
- Napisz artykuł do szkolnej lub lokalnej gazety.
- Zorganizuj lokalne wydarzenie: wystawę, debatę, przedstawienie teatralne, pokaz filmowy połączony z dyskusją, marsz poświęcony konkretnej sprawie – zaprosz rodzinę i znajomych.
- Stwórz audycję radiową i zaproponuj ją lokalnej stacji radiowej.
- Napisz piosenkę, musical, wymyśl taniec i wykonaj go/ją!



## INFORMUJ O PRZYPADKACH ŁAMANIA PRAW CZŁOWIEKA I DOKUMENTUJ JE.

- Obserwuj sytuacje w najbliższej okolicy (np. na ulicy, w środkach transportu publicznego, w szpitalu, sklepie lub centrum handlowym, w pracy, w szkole), kiedy prawa niektórych ludzi są łamane, nadużywane oraz reakcję otoczenia na te przypadki.
- Rób zdjęcia, kręć filmy i upubliczniaj je (wykorzystując portale społecznościowe – Facebook, YouTube). Pamiętaj o indywidualnej zgodzie uczestnika/uczestniczki na wykorzystanie wizerunku.
- Narysuj lub namaluj przypadki łamania praw człowieka związane z ubóstwem, które zaobserwowałeś/zaobserwowałaś i/lub sposób, w jaki są one rozwiązywane. Możesz zorganizować konkurs na najciekawszą pracę.
- Przeprowadź sondę w sąsiedztwie. Upublicznij rezultaty podczas konferencji prasowej lub w lokalnych mediach (gazety, radio).
- Napisz artykuły do lokalnej lub krajowej gazety.

Uczestnicy programu “Prawa Człowieka – Edukacja – Działanie” zebrani przed ambasadą Zimbabwe w Pretorii wyrażają wsparcie dla obrońców praw człowieka w Zimbabwe, Republika Południowej Afryki, grudzień 2004.



© Amnesty International/Esther Spangiers



Dzieci rysują w czasie zajęć o prawach człowieka w szkole w Delft, Holandia, 2007.

## ZACHĘĆ DO DZIAŁANIA INNYCH – W ŚRODOWISKU LOKALNYM CZY MIĘDZYNARODOWYM.

- Utwórz szkolną lub lokalną grupę dla praw człowieka.
- Rozpocznij dyskusję internetową (np. załóż grupę na Facebooku) i – jeśli to możliwe – zachęć do udziału osoby z różnych krajów.
- Załóż blog lub zbuduj stronę do promowania tego, co twoja grupa robi w dziedzinie praw człowieka.
- Rozpocznij lub weź udział w kampaniach i akcjach promowanych przez Amnesty International (zobacz punkt 5.2 poniżej) oraz inne organizacje.
- Podpisuj petycje i zachęć do tego innych.
- kontaktuj się z przedstawicielem/przedstawicielką lokalnych władz i poinformuj go/ją o konkretnym problemie dotyczącym praw człowieka.

© Amnesty International Norway

## I WIĘCEJ!

### RADY DLA PODEJMUJĄCYCH DZIAŁANIA

1. **Wybierz problem.** Może chcesz zająć się sprawami, które znasz ze swojego sąsiedztwa, szkoły lub o których słyszałeś/słyszałaś w wiadomościach czy przeczytałeś/przeczytałaś w gazecie. Znalezienie problemu nie jest trudne, ale skupienie się na nim i nie zajmowanie innymi – już nie. Spróbuj zdefiniować kwestię, którą chcesz się zajmować. Pamiętaj, że lepiej efektywnie zajmować się jednym problemem niż wieloma jednocześnie.
2. **Poszukaj informacji o problemie.** Zrób sondę w szkole lub okolicy, żeby przekonać się, co ludzie wiedzą i co myślą o danym problemie. Zadzwoń do urzędników, polityków i poproś o informacje. Pisz listy. Czytaj gazety, magazyny i raporty związane z tym tematem.
3. **Zrób burzę mózgow o możliwych rozwiązaniach i wybierz jedno.** Przeanalizuj wszystkie możliwe, nawet bardzo niezwykłe, rozwiązania. Wybierz jedno lub dwa, które wydają się najbardziej możliwe do przeprowadzenia i które mają największą szansę na powodzenie.
4. **Zbuduj koalicję wspierającą.** Znajdź jak najwięcej osób, którym problem jest nieobojętny i które popierają Twoje rozwiązanie. Zrób sondę w swojej okolicy. Zapytaj nauczycieli/ek, urzędników/ek, aktywistów/ek i młodych ludzi. Im więcej ludzi w twojej grupie, tym większa moc do przeprowadzenia zmian.
5. **Poznaj swoich przeciwników.** Dowiedz się kim są ludzie i organizacje, które są przeciwne proponowanemu przez Ciebie rozwiązaniu. To nie muszą być „ci źli”, ale po prostu ludzie mający inną opinię. Przemyśl możliwość spotkania się z nimi – może uda się wam wypracować kompromis? W najgorszym wypadku poznacie swoje racje. W każdej sytuacji bądź uprzejmy/uprzejma i traktuj innych z szacunkiem, nawet jeśli nie zgadzasz się z ich opiniami.
6. **Reklamuj swoje działanie.** Tam, gdzie to stosowne i możliwe, opowiedz jak największej liczbie osób o problemie, którym się zajmujesz i rozwiązaniu, które proponujesz. Gazety, radio czy telewizja są zwykle zainteresowane historiami młodych ludzi, którzy aktywnie działają. Niektóre stacje telewizyjne czy radiowe mogą zaoferować czas antenowy dla wartościowych projektów. Napisz list do wydawców. Im więcej ludzi będzie wiedziało co robisz, tym więcej może zdecydować się na wsparcie.
7. **Zbierz fundusze.** Nie jest to niezbędne, ale czasem możesz być dużo bardziej skuteczny/skuteczna, jeśli masz pieniądze na potrzeby Twojej akcji.
8. **Działaj.** Zrób listę wszystkich etapów akcji, a kiedy przygotowania będą zakończone, po prostu działaj!
9. **Dokonaj ewaluacji.** Czy twój plan działa? Skąd to wiesz? Postaraj się zdefiniować wskaźniki, które mierzą postęp w realizacji zmiany. Czy niektóre z działań są bardziej skuteczne niż inne? Czy spróbowałeś/spróbowałaś wszystkiego? Postaraj się myśleć kreatywnie o rozwiązaniu problemu i w razie potrzeby dokonaj korekty planu.

10. Nie poddawaj się!  
Rozwiązywanie problemów oznacza eliminację wszystkiego, co nie działa, zanim znajdziesz to, co zadziała. Nie przejmuj się uwagami ludzi, którzy starają się przekonać cię, że to problem nierozwiązywalny. Skup się na problemie i pracuj dalej!

Zaadaptowane z: N Flowers et al.,  
The Human Rights Education  
Handbook: effective practices for  
learning action and change.

## 5.2 POWIĄZANIE Z KAMPANIAMI I AKCJAMI AMNESTY INTERNATIONAL



Dobrym sposobem promocji wspólnej akcji jest **przyłączenie się i wspieranie kampanii i akcji Amnesty International**. W ramach kampanii wypracowano materiały i akcje, które są w stanie w krótkim czasie zaangażować ludzi. Pomoże to uczestnikom/uczestniczkom poczuć się elementem większej całości i umożliwi podejmowanie działań takich jak pisanie listów, wysyłanie sms-ów, lobbowanie lokalnych i krajowych polityków, branie udziału w marszach czy organizowanie wydarzeń publicznych na szczeblu lokalnym.

### STRONA INTERNETOWA AMNESTY INTERNATIONAL

Jeśli jesteś zainteresowany/zainteresowana informacjami o kampaniach, które Amnesty International prowadzi obecnie i chcesz się zaangażować, sprawdź stronę internetową Amnesty International:

[www.amnesty.org](http://www.amnesty.org)

Możesz również skontaktować się z krajowym biurem Amnesty International, żeby dowiedzieć się czym się zajmuje, stać się członkiem/członkinią oraz przyłączyć się do prowadzonych akcji i działań : [www.amnesty.org.pl](http://www.amnesty.org.pl)

### KAMPANIA „ŻĄDAMY GODNOŚCI”

Na całym świecie ludzie żyjący w ubóstwie domagają się godności. Chcą końca niesprawiedliwości i wykluczenia. Chcą kontroli nad decyzjami, które mają wpływ na ich życie. Chcą, żeby ich prawa były szanowane, a ich głosy liczyły się. Dołącz do nich teraz i podejmij działanie!

Kampania Amnesty International „Żądamy Godności” ma na celu umożliwienie ludziom żyjącym w ubóstwie korzystanie i domaganie się swoich praw, pokazanie wpływu rządów, korporacji, międzynarodowych instytucji finansowych na naruszanie praw człowieka i ich uczestnictwo w decyzjach, które wpływają na życie ludzi.

Głównymi tematami kampanii są: slumsy, zdrowie, prawa seksualne i reprodukcyjne, odpowiedzialność korporacji oraz domaganie się realizacji praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych poprzez wykorzystanie istniejących instrumentów prawnych.

Jeśli chcesz dołączyć do kampanii oraz dowiedzieć się, jakie działania w tej kwestii podejmują ludzie na całym świecie, wejdź na jedną z poniższych stron:

[www.amnesty.org/en/demand-dignity](http://www.amnesty.org/en/demand-dignity)

[www.amnesty.org/en/activism-center](http://www.amnesty.org/en/activism-center)

### CENTRUM GLOBALNEGO AKTYWIZMU AMNESTY INTERNATIONAL

Odwiedzając Centrum Globalnego Aktywizmu Amnesty International masz możliwość włączenia się w aktualnie prowadzone akcje zmierzające do przeciwdziałania przejawom łamania praw człowieka na świecie. Osoby takie mogą podpisać się pod petycjami zamieszczonymi w internecie, skorzystać z różnych narzędzi internetowych i dowiedzieć się o konkretnych działaniach prowadzonych w ramach kampanii Amnesty International. Centrum Globalnego Aktywizmu jest znakomitym sposobem na zachęcenie młodych i dorosłych do podejmowania szybkich i skutecznych działań oraz odkrywania, że swoją postawą mogą przyczynić się do pozytywnych zmian.

Centrum Globalnego Aktywizmu można znaleźć pod adresem:

W języku angielskim: [www.amnesty.org/en/activism-center](http://www.amnesty.org/en/activism-center)

W języku francuskim: [www.amnesty.org/fr/activism-center](http://www.amnesty.org/fr/activism-center)

W języku hiszpańskim: [www.amnesty.org/es/activism-center](http://www.amnesty.org/es/activism-center)

W języku arabskim: [www.amnesty.org/ar/activism-center](http://www.amnesty.org/ar/activism-center)

Centrum Globalnego Aktywizmu i Amnesty International znajdują się na popularnych serwisach społecznościowych, takich jak Facebook, Twitter, YouTube czy Flickr. Można je znaleźć pod adresem:

W języku angielskim: [www.amnesty.org/en/activism-center/activism-tools/social-networks](http://www.amnesty.org/en/activism-center/activism-tools/social-networks)

W języku francuskim: [www.amnesty.org/fr/activism-center/activism-tools/social-networks](http://www.amnesty.org/fr/activism-center/activism-tools/social-networks)

W języku hiszpańskim: [www.amnesty.org/es/activism-center/activism-tools/social-networks](http://www.amnesty.org/es/activism-center/activism-tools/social-networks)

W języku arabskim: [www.amnesty.org/ar/activism-center/activism-tools/social-networks](http://www.amnesty.org/ar/activism-center/activism-tools/social-networks)

Handwritten notes on a yellow sticky note at the top of the page, partially obscured by a hand.

INVOLVING  
IN CREATING  
EDUCATIONAL  
MATERIAL



HUMAN  
RIGHTS  
FRIENDLY  
SCHOOL

Handwritten notes on several yellow sticky notes in the middle section of the page, partially obscured by a hand.

Handwritten notes on a yellow sticky note at the bottom left of the page.

6

**EWALUOWANIE  
DZIAŁAŃ PROWADZONYCH  
W RAMACH EDUKACJI  
PRAW CZŁOWIEKA**



## 6.1 PO CO EWALUujemy?

Jako facylitatorzy/facylitatorki edukacji praw człowieka chcemy wyposażać osoby uczestniczące w prowadzonych przez nas zajęciach w wiedzę o prawach człowieka. Próbuje również poszerzyć ich świadomość na temat łamania praw człowieka i zaangażować w krytyczną analizę czynników kulturowych, społecznych i politycznych takich naruszeń. Pragniemy dać im możliwość refleksji nad swoimi postawami, wyznawanymi wartościami i zachowaniami oraz obudzić w nich poczucie sprawczości, aby działali/działy przeciwko niesprawiedliwościom, przyczyniającym się do naruszeń praw człowieka.

Z tego powodu ewaluacja edukacji praw człowieka jest niezbędna. Pomaga zrozumieć naszą pracę i wywierany przez nią wpływ oraz ocenić w jaki sposób przyczyniamy się do budowania kultury praw człowieka, w której są one respektowane i chronione. Ewaluacja powinna wykazać, że w swoich działaniach odpowiadamy na potrzeby i oczekiwania osób uczestniczących oraz że zauważamy wyzwania w dziedzinie praw człowieka, z którymi mogą się zetknąć.

Ewaluacja pomaga zmierzyć efektywność, zasoby, skuteczność i rezultaty naszych działań w dziedzinie edukacji praw człowieka. Zwykle koncentruje się zarówno na organizacji, jak i realizacji działań (seminariów, warsztatów, akcji), a także na rezultatach osiągniętych w wyniku facylitacji (świadomość praw człowieka, poczucie sprawczości, potencjał do działania). Mogą się one objawiać na poziomie indywidualnym, społeczności, organizacji i zwykle trudno je zmierzyć, ponieważ są związane ze zmianami postaw, wartości i zachowań uczestników/uczestniczek.

Niektóre z rezultatów mogą być powiązane ze zmianami życiowymi, które chcemy wprowadzić dzięki zdobyciu poczucia sprawczości. Mogą być one wyrażone w następujących obszarach :

- Poczucie sprawczości wyrażone dzięki zdobytej wiedzy o prawach człowieka i ich przydatności do analizowania problemów lokalnych oraz dzięki wiedzy o mechanizmach domagania się respektowania praw człowieka.
- Poczucie sprawczości wyrażone poprzez zmiany wartości, postaw i umiejętności oraz zdolność do promowania ich, w indywidualnych i grupowych działaniach.

- Poczucie sprawczości wyrażone przez działania uczestników/uczestniczek promujące prawa człowieka – zarówno prywatnie, jak i publicznie.

Mając na myśli te rezultaty, możemy dokonać ewaluacji działań prowadzonych w ramach edukacji praw człowieka na następujących poziomach:

**Reakcja osób uczestniczących** – co myślały, czuły w trakcie działania.

**Uczenie się** – wzrost wiedzy lub potencjału, które są konsekwencją określonych działań.

**Zmiana zachowań** – stopień lub zakres zmiany związany z poprawą zachowań i nowymi możliwościami.

**Rezultaty** – efekt działania w większej społeczności, jako rezultat działań podjętych przez uczestników/uczestniczki.

W tym poradniku pokrótce omówimy, co facylitator/facylitatorka powinien/powinna brać pod uwagę, ewaluując działania podejmowane w ramach edukacji praw człowieka. Bardziej szczegółowe wskazówki oraz praktyczne narzędzia do ewaluacji programów, projektów i działań edukacji praw człowieka znajdziecie w poradniku Amnesty International „*Learning from Our Experience: Human Rights Education and Monitoring Toolkit*”.

Zaadaptowane z: Amnesty International, *Learning from Our Experience: Human Rights Education and Monitoring Toolkit*, Amnesty International Publication, 2010.<sup>10</sup>

## 6.2 EWALUACJA UCZESTNICZĄCA

Ewaluacja uczestnicząca zakłada określenie zmiany poprzez procesy, które angażują facylitatorów/facylitatorki w omawiane kwestie, na które oni/one mają wpływ, lub które na nich wpływają. Ta metoda daje im poczucie sprawczości i zwiększonej odpowiedzialności oraz daje bardziej przydatne informacje potrzebne do planowania strategicznego na różnych poziomach.

Podejście uczestniczące do ewaluacji zakłada określenie zmiany przez procesy, które angażują tych, którzy wpływają i są pod wpływem działań ewaluowanych. Ewaluacja uczestnicząca (partycypacyjna) nawołuje do włączenia uczestników/uczestniczek i facylitatorów/facylitatorek w sposób wykraczający poza zwykłą konsultację. Metoda ta polega na pełnym i równym partnerstwie w procesie. Jest analityczna i zorientowana na działanie. W edukacji praw człowieka umożliwia wspólną refleksję nad zaletami i ograniczeniami oraz wnioskowanie na bardziej ogólnym poziomie. Ponadto wiedza wynikająca z ewaluacji może przyczynić się do podniesienia jakości wykonywanej pracy.

Ewaluacja uczestnicząca jest korzystna z wielu powodów:

- Pozwala zidentyfikować odpowiednie, trafne **pytania ewaluacyjne**. Otrzymane odpowiedzi mogą mieć wpływ na poprawę procesu edukacji praw człowieka
- Umożliwia **wspólną refleksję** i analizę, co może pomóc w dostosowaniu tematyki i metodologii edukacji praw człowieka
- Promuje **poczucie własności** nie tylko procesu ewaluacji, ale również całego ewaluowanego procesu edukacji praw człowieka.
- Może być ćwiczeniem **kształtującym poczucie sprawczości** i pewności siebie, wzmacniającym u uczestników/uczestniczek poczucie identyfikacji z procesem edukacji praw człowieka i pracą na rzecz jej
- Umożliwia nie tylko rozwinięcie umiejętności ewaluacyjnych, i **wspólne uczenie** oraz tworzenie strategii czy planowanie działań.

- Reprezentuje możliwość rozwijania demokratycznych, angażujących **technik przywództwa** oraz wzmacnia proces grupowy, umożliwiając poznanie różnych opinii i perspektyw; w ten sposób może prowadzić do modyfikacji w strategiach i działaniach.

© Amnesty International/Luca Damiani



Edukatorki i edukatorzy praw człowieka podczas warsztatu projektu „Edukacja dla Godności” w Londynie, Wielka Brytania, listopad 2010.

## 6.3 METODY I TECHNIKI EWALUACJI UCZESTNICZĄCEJ

Wybór metod i technik ewaluacji uczestniczącej dla działań podejmowanych w ramach edukacji praw człowieka zależy przede wszystkim od sposobu zaplanowania i przeprowadzenia działań, a także od zakładanych rezultatów. W omawianym zakresie ewaluacja uczestnicząca bierze pod uwagę cele i rezultaty, zarówno całości procesu edukacyjnego, jaki i poszczególnych działań.



© Amnesty International

Uczestnicy i uczestniczki projektu „Edukacja dla Godności” Amnesty International ewalują swoje działania, Włochy, 2011.

**Ewaluacja w edukacji praw człowieka skupia się na:**

- **stopniu osiągnięcia wybranych celów** i zakładanych rezultatów. Bardzo ważne jest poznanie opinii uczestników/uczestniczek w tej sprawie;
- **nowej wiedzy o prawach człowieka i powiązanych z nią tematach**, którą uczestnicy/uczestniczki zdobyli w trakcie szkolenia;
- **zmianach postaw i wartości**, które zaszły w uczestnikach/uczestniczkach dzięki przeżytej w procesie szkoleniowym refleksji i analizie;
- **przeobrażeniach zachowań i związków międzyludzkich**, kiedy wartości praw człowieka są przyjęte przez uczestników/uczestniczki jako element ich własnego systemu wartości i zyskują oni/one poczucie sprawczości;
- **działaniach** uczestników/uczestniczek skoncentrowanych na promocji i obronie praw człowieka (ich własnych oraz innych ludzi) oraz na rezultatach tych działań.

**Ewaluacja konkretnych aktywności edukacji praw człowieka może się skoncentrować również na:**

- **adekwatności stosowanej metodologii** oraz jej zdolności do pełnego aktywizowania uczestników/uczestniczek;
- **zawartości merytorycznej;**
- **facylitacji**, pracy grupowej, planowaniu;
- **logistycznych aspektach** szkolenia (miejscu, warunkach, zasobach i organizacji szkolenia).



## EWALUOWANIE I MIERZENIE ZMIAN W WIEDZY, POSTAWACH I ZACHOWANIU

Ewaluowanie i mierzenie zmian w wiedzy, postawach i zachowaniu, które zachodzą w uczestnikach/uczestniczkach oraz między nimi jest ważnym procesem w edukacji praw człowieka. Rezultaty mogą pomóc odpowiednio ukierunkować i udoskonalić plany i przyszłe działania.

Facylitatorzy/facylitatorki mogą wykorzystywać następujące metody:

- **kwestionariusze** – wypełniane przez uczestników/uczestniczki w zaplanowanych momentach procesu edukacyjnego (na przykład pod koniec każdego dnia warsztatów, na końcu szkolenia lub całego procesu i/lub na 3, 6 czy 12 miesięcy po zakończeniu szkolenia). Mogą zawierać pytania otwarte i testowe wielokrotnego wyboru. W celu sprawdzenia zdobytej wiedzy i zmian w postawach można opracować i przeprowadzić testy przed i po szkoleniu;
- **otwarte ewaluacje** – na forum, prowadzone przez facylitatora/facylitatorkę, który/która może wcześniej przygotować pytania lub tematy ewaluacyjne i/lub zachęcić osoby uczestniczące do zgłaszania faz procesu uczenia się, które chciałyby poddać ewaluacji;
- **grupy fokusowe** – tworzone z wybranych uczestników/uczestniczek, po zakończeniu procesu uczenia się. Celem powołania takiej grupy jest głębsze przedyskutowanie konkretnych zagadnień – (zwłaszcza związanych ze zmianą postaw, wartości, zachowań i wzmocnieniem poczucia sprawczości);
- **dzienniki** – w których uczestnicy/uczestniczki przez określony czas systematycznie zapisują przemyślenia dotyczące udziału w szkoleniach oraz notują swoje opinie i refleksje. Można zachęcić uczestników/uczestniczki do przeprowadzenia wywiadów w swoim gronie. Tematem tych rozmów powinny być zapisy w dziennikach dotyczące zawartości merytorycznej szkolenia, metod pracy, organizacji itd.

## TECHNIKI SZYBKIEJ EWALUACJI DZIAŁAŃ SZKOLENIOWYCH Z OSOBAMI UCZESTNICZĄCYMI

Krótkie ćwiczenia ewaluujące procesy lub działania edukacji praw człowieka mogą być przeprowadzone z wykorzystaniem prostych technik. Mogą one być twórczym sposobem zaangażowania uczestników/uczestniczek w analizę ich procesu uczenia się. Opis kilku przykładowych technik, których można użyć na końcu każdego ćwiczenia znajduje się w Aneksie nr 1.

© Amnesty International/Luca Damiani





7

# SZKOLENIE FACYLITATORÓW I FACYLITATOREK :

ĆWICZENIA DOTYCZĄCE  
STRATEGII AKTYWNEGO  
UCZESTNICTWA I UMIEJĘTNOŚCI  
FACYLITACYJNYCH



## 7.1 W JAKI SPOSÓB KORZYSTAĆ Z ĆWICZEŃ PODCZAS SZKOLEŃ DLA FACYLITATORÓW/FACYLITATOREK?

Prezentowane ćwiczenia zostały opracowane w celu wzmocnienia umiejętności edukatorów/edukatorek (nauczycieli/nauczycielek, trenerów/trenerek, aktywistów/aktywistek, edukatorów/edukatorek rówieśniczych), którzy/które chcą facylitować procesy związane z edukacją praw człowieka, używając do tego strategii aktywnego uczestnictwa.

Facylitatorzy/facylitatorki odpowiedzialni/odpowiedzialne za przeprowadzenie tych ćwiczeń powinni/powinny mieć wcześniejsze doświadczenie w facylitacji oraz przekonanie do upowszechniania metodologii aktywnego uczestnictwa.

Każde ćwiczenie trwa do dwóch godzin. Sposób przeprowadzenia ćwiczeń jest dowolny, jeśli macie więcej czasu, możecie zdecydować się na głębszą analizę.

Optymalna grupa na szkolenie facylitatorów/facylitatorek liczy od 16 do 24 osób, choć mniejsze grupy (4-6 osób) mogą również korzystać z tych ćwiczeń. Wielkość grup może być modyfikowana w zależności od rodzaju ćwiczenia.



© Amnesty International - Luca Damiani

## PRZYKŁADOWE PROGRAMY SZKOLEŃ DLA FACYLITATORÓW/FACYLITATOREK

Poniżej znajdują się przykładowe programy szkoleń dla facylitatorów/facylitatorek, wykorzystujące ćwiczenia zawarte w tym poradniku. Wybór konkretnego programu zależy od potrzeb uczestników/uczestniczek oraz przeznaczonego czasu:

### Przykładowy program nr 1:

#### Jednodniowy program szkoleniowy na temat strategii aktywnego uczestnictwa

- Ćwiczenie nr 1: Strategie aktywnego uczestnictwa i edukacja praw człowieka
- Ćwiczenie nr 2: Aktywne uczestnictwo
- Ćwiczenie nr 3: Uczestnictwo i władza

### Przykładowy program nr 3:

#### Dwudniowy program na temat strategii aktywnego uczestnictwa i facylitacji

- Przykładowe programy nr 1 i 2 realizowane w ciągu dwóch kolejnych dni.

### Przykładowy program nr 2:

#### Jednodniowy program szkoleniowy na temat facylitacji i technik facylitacyjnych

- Ćwiczenie nr 4: Rola i cechy dobrego facylitatora/dobrej facylitatorki
- Ćwiczenie nr 5: Dynamika grupowa
- Ćwiczenie nr 6: Budowanie przyjaznej przestrzeni do uczenia się
- Ćwiczenie nr 7: Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami

### Przykładowy program nr 4:

#### Program szkolenia dotyczącego strategii aktywnego uczestnictwa i facylitacji (w zależności od potrzeb i dyspozycyjności uczestników/uczestniczek)

- Jedna dwugodzinna sesja raz w tygodniu, przez 6 tygodni
- Dwie sesje dwugodzinne w tygodniu, przez 3 tygodnie
- Jedno ćwiczenie dziennie (np. wieczorem) w ciągu 7 kolejnych dni

Alternatywnie ćwiczenia mogą być realizowane pojedynczo, gdy pojawia się potrzeba skoncentrowania na wybranym zagadnieniu, które pojawiło się podczas szkolenia (na przykład ćwiczenie nr 2, jeśli jest potrzeba skupienia się na zagadnieniach władzy i uczestnictwa lub ćwiczenie 6, żeby poradzić sobie z trudnymi sytuacjami w facylitacji).

## 7.2 PROPOZYCJE ĆWICZEŃ NA SZKOLENIA DLA FACYLITATORÓW/FACYLITATOREK

### ĆWICZENIE NR 1 STRATEGIE AKTYWNEGO UCZESTNICTWA I EDUKACJA PRAW CZŁOWIEKA

#### WSTĘP

Celem tego ćwiczenia jest zrozumienie przez uczestników/uczestniczki zasad i korzyści strategii aktywnego uczestnictwa w kontekście edukacji praw człowieka.

Po zakończeniu tego ćwiczenia osoby uczestniczące powinny umieć:

- przeprowadzić analizę dwóch modeli edukacyjnych (model tradycyjny, prowadzony metodą wykładową i partycypacyjny, prowadzony strategią aktywnego uczestnictwa);
- poddać analizie cele, metody i techniki obu procesów; zidentyfikować zasady strategii aktywnego uczestnictwa i ich przydatność w procesach edukacji praw człowieka.

#### TO ĆWICZENIE MA 4 KROKI

- Krok nr 1: Wstęp i podział na grupy (wspólnie)
- Krok nr 2: Dyskusja o modelach edukacyjnych (praca grupowa)
- Krok nr 3: Analiza modeli edukacyjnych (wspólnie)
- Krok nr 4: Strategie aktywnego uczestnictwa i edukacja praw człowieka (prezentacja interaktywna)

#### CZAS

60 – 90 minut

#### POTRZEBNE MATERIAŁY

- Kopia obrazka ilustrującego model edukacji (jeden dla grupy). Każda grupa otrzymuje do analizy tylko jeden obrazek.
- Flipchart, marker i taśma malarska.

#### RADY DOTYCZĄCE FACYLITACJI

- ✓ Przed poprowadzeniem tego ćwiczenia facylitator/facylitatorka powinien/powinna dokładnie przeczytać rozdział 3. Metodologia, (zwłaszcza podrozdziały 3.2 Strategie i środowiska edukacyjne, 3.3 Strategie aktywnego uczestnictwa oraz 3.4 Strategie, metody i techniki aktywnego uczestnictwa), aby dobrze rozumieć zagadnienia teoretyczne, różne pojęcia i ich wzajemne relacje.
- ✓ Jeśli to ćwiczenie jest przeprowadzane w małej grupie (mniej niż 10 osób), facylitator/facylitatorka może, korzystając z pytań zamieszczonych w tym scenariuszu, zainicjować na forum dyskusję na temat każdego obrazka.
- ✓ Dużą grupę (powyżej 25 osób) można podzielić na cztery grupy. Wówczas jeden model edukacyjny omawiany jest w dwóch grupach.
- ✓ Facylitatorzy/facylitatorki muszą wcześniej przygotować prezentację materiału, zamieszczonego w kroku nr 4 tego ćwiczenia (w zależności od możliwości powinni/powinny zapisać zasady strategii aktywnego uczestnictwa na flipcharcie lub przygotować prezentację multimedialną).

**Krok nr 1: Wstęp i podział na grupy****Forum**

- Wyjaśnij uczestnikom/uczestniczkom, że ich zadaniem będzie refleksja nad różnymi modelami edukacji, ich celami i rezultatami.
- Podziel uczestników/uczestniczki na dwie lub cztery grupy (każda grupa powinna składać się z 5-6 osób).
- Daj każdej grupie kopię ilustrującą model edukacji, dołączoną do tego ćwiczenia.
- Poleć grupom, żeby wybrały dwie osoby – jedną do moderowania dyskusji, drugą do notowania.
- Rozdaj grupom kartki papieru flipchartowego oraz markery i przypomnij o przygotowaniu się do podsumowania dyskusji w grupie oraz zaprezentowania jej na forum.

**Krok nr 2: Dyskusja o modelach edukacyjnych****Praca w grupach**

- Rozdaj grupom następujące pytania do dyskusji:
  1. Jakie są Wasze refleksje na temat wybranego modelu edukacji?
  2. Jakie są cele do osiągnięcia w tym modelu?
  3. Jakie są główne metody i techniki, używane w tym modelu do osiągnięcia celów (np. wykład, warsztaty, praca w grupach)?
  4. Kto jest uczestnikiem/uczestniczką tego modelu i w jaki sposób wygląda to uczestnictwo (np. rola edukatora/edukatorki, rola uczącego/uczącej się)?
  5. Jak nazwalibyście/nazwałybyście ten model edukacyjny i dlaczego?

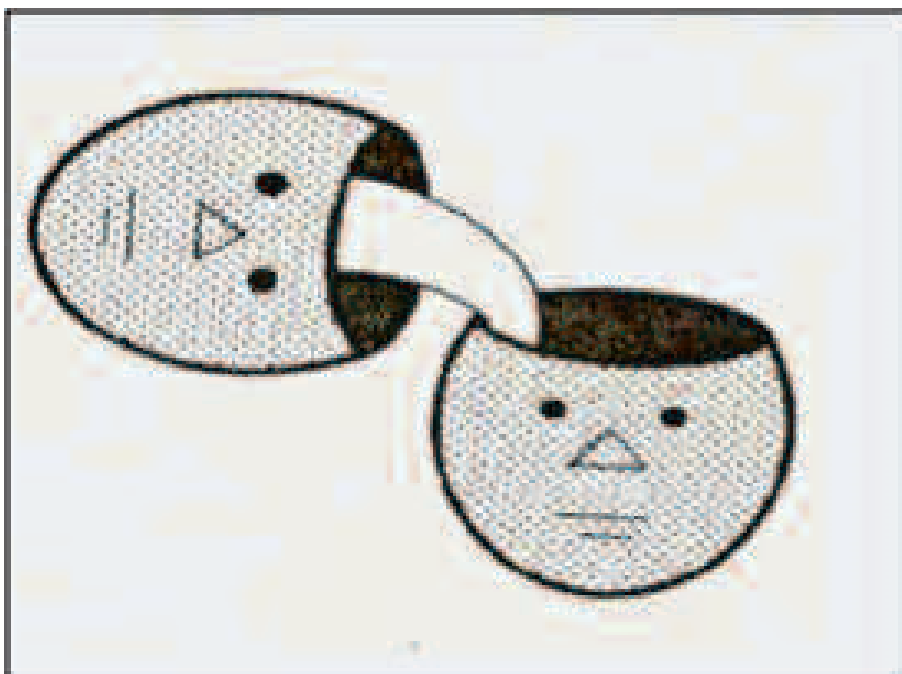


© Amnesty International

Edukatorzy i edukatorki praw człowieka pracują razem podczas szkolenia dla trenerów/trenerki w Kotonu, Benin, październik 2005.

Zrób ksero, potnij i rozdaj każdej grupie jedno zdjęcie (patrz Krok nr 1, Wstęp i podział na grupy).

model edukacyjny 1



model edukacyjny 2



© Ediciones de la Torre



**Krok nr 3: Analiza modeli edukacyjnych****Forum**

■ Poproś grupę, która dyskutowała o modelu nr 1 o zaprezentowanie ilustracji i podsumowanie dyskusji w grupie. Upewnij się, czy ilustracja jest widoczna dla wszystkich uczestników/uczestniczek.

■ Jeśli równolegle druga grupa analizowała ten model, poproś o zaprezentowanie rezultatów dyskusji.

■ Następnie zachęć kolejne grupy do przedstawienia wyników dyskusji.

■ Wspieraj dyskusję na forum, wykorzystując pytania pomocnicze:

1. Jakie podobieństwa i różnice widzicie w odniesieniu do celów każdego modelu edukacyjnego?
2. Jakie podobieństwa i różnice dostrzegacie w wykorzystywanych metodach i technikach?
3. Jakie są różnice w sposobie uczestnictwa w pokazanych modelach? Uzasadnijcie istniejące różnice.
4. Jakie cechy pokazanych modeli mogą być wykorzystane w promowaniu aktywnej edukacji praw człowieka i dlaczego?

■ Poproś jedną lub dwie osoby uczestniczące o zapisanie na flipcharcie uwag i pomysłów, które pojawiły się podczas dyskusji.

Sesja szkoleniowa dla nauczycieli i nauczycielek ze szkoły Mongolia-India Joint Secondary School w Ułan Bator, Mongolia, 2009.

**Krok nr 4: Strategie aktywnego uczestnictwa i edukacja praw człowieka****Prezentacja interaktywna**

■ Wykorzystując informacje z podrozdziału 3.3: Strategie aktywnego uczestnictwa, krótko przedstaw:

- ◆ ideę strategii aktywnego uczestnictwa.
- ◆ zasady strategii aktywnego uczestnictwa (ramka w podrozdziale 3.4: Strategie, metody i techniki aktywnego uczestnictwa)

■ Podczas swojej prezentacji zachęć uczestników/uczestniczki do zadawania pytań, komentowania i dzielenia się obserwacjami na temat strategii aktywnego uczestnictwa.

■ Poproś uczestników/uczestniczki, żeby powiedzieli/powiedziały, dlaczego według nich strategie aktywnego uczestnictwa są właściwe dla procesów edukacji praw człowieka z młodymi ludźmi.

■ Zakończ ćwiczenie pytając uczestników/uczestniczki, co będą musieli/musiały zmienić, żeby stosować podejście uczestniczące w prowadzonej przez siebie edukacji praw człowieka.

■ Poproś jedną lub dwie osoby uczestniczące o zapisanie rezultatów dyskusji na flipcharcie lub tablicy.

© Sodnomdoo Dolger



## ĆWICZENIE NR 2: AKTYWNE UCZESTNICTWO

### CELE

Celem tego ćwiczenia jest pogłębienie rozumienia idei aktywnego uczestnictwa i jego przydatności do działań podejmowanych w ramach edukacji praw człowieka.

Po zakończeniu tego ćwiczenia osoby uczestniczące, poprzez zgłębienie idei aktywnego uczestnictwa, powinny umieć:

- zidentyfikować i analizować osobiste doświadczenia uczestnictwa;
- zidentyfikować postawy i zachowania, które umożliwiają lub utrudniają aktywne uczestnictwo członków/członkiń grupy.

### TO ĆWICZENIE SKŁADA SIĘ Z 4 KROKÓW

Krok nr 1: Przypomnienie sobie negatywnych i pozytywnych doświadczeń uczestnictwa (wizualizacja)

Krok nr 2: Dzielenie się doświadczeniami negatywnego i pozytywnego uczestnictwa (praca w grupach)

Krok nr 3: Identyfikowanie osobistych postaw i zachowań, które umożliwiają i utrudniają uczestnictwo (forum)

Krok nr 4: Aktywne uczestnictwo: idea i praktyka (interaktywna prezentacja)

### CZAS

90 - 120 minut

### POTRZEBNE MATERIAŁY

- Flipchart, markery, taśma malarska.
- Odtwarzacz płyt CD i muzyka relaksacyjna (fakultatywnie).

### RADY DOTYCZĄCE FACYLITACJI

- ✓ Przed przeprowadzeniem tego ćwiczenia facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny zapoznać się z **rozdziałem 3: Metodologia** (zwłaszcza z podrozdziałem 3.5: Aktywne uczestnictwo). Jeśli niektóre z informacji budzą wasze wątpliwości lub są niejasne, możecie skonsultować je z bardziej doświadczonymi trenerami/trenerkami.
- ✓ Facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny wcześniej przygotować prezentację poświęconą zagadnieniu opisanemu w kroku nr 4 tego ćwiczenia (zapis na flipchartcie lub prezentacja multimedialna na temat zasad aktywnego uczestnictwa).
- ✓ Pamiętaj, że sięganie do negatywnych doświadczeń zablokowanego lub niedocenionego uczestnictwa może wywołać silne emocje u niektórych osób. Pozwól na swobodną ekspresję tych uczuć.
- ✓ Ważne jest, żeby na końcu tego ćwiczenia podkreślić czynniki pozytywne i wzmacniające aktywne uczestnictwo.

## Krok nr 1: Wspominanie negatywnych i pozytywnych doświadczeń uczestnictwa

### Tworzenie swobodnej atmosfery: Budowanie bezpieczeństwa w grupie

- Powiedz uczestnikom/uczestniczkom, że ich zadaniem będzie refleksja związana z dwiema odmiennymi sytuacjami: kiedy ich uczestnictwo było docenione oraz kiedy było zablokowane lub niedocenione.
- Możesz włączyć cichą muzykę relaksacyjną.
- Wprowadź osoby uczestniczące w nastrój, prosząc, by zamknęły oczy i posłuchały muzyki.

### Wizualizowanie negatywnych i pozytywnych doświadczeń uczestnictwa:

- Poproś uczestników/uczestniczki, by przypomnieli/przypomnieli sobie negatywne doświadczenie z ich życia, kiedy ich uczestnictwo było zablokowane lub niedocenione (np. spotkanie, konferencję, komisję, warsztat, grupę społeczną, kościół, drużynę sportową itp.), zadawaj pytania pomocnicze:

1. Co to było za doświadczenie?
2. Gdzie się odbyło?
3. Kto z obecnych zablokował lub nie docenił Twojego uczestnictwa i dlaczego?
4. Co zrobiono, żeby zablokować lub zlekceważyć Twoje uczestnictwo?

- Daj uczestnikom/uczestniczkom kilka minut na refleksję.
- Poproś uczestników/uczestniczki, żeby zapisali słowo (lub kilka słów), ilustrujące blokadę ich udziału (np. strach, dyskryminacja, brak informacji itp.).

- Następnie poproś uczestników/uczestniczki, żeby przypomnieli/przypomnieli sobie pozytywne doświadczenie, kiedy ich uczestnictwo było docenione, zadając pytania:

1. Co to było za doświadczenie?
2. Gdzie się odbyło?
3. Kto był obecny i co zrobiono, by stymulować i umożliwić ci aktywne uczestnictwo?
4. Kto cię docenił i w jaki sposób?

- Daj uczestnikom/uczestniczkom kilka minut na refleksję.
- Poproś uczestników/uczestniczki, żeby zapisali/zapisały słowo (lub kilka słów), które określające, co umożliwiło lub pomogło im w uczestnictwie (np. solidarność, szacunek, szczerłość, wsparcie itp.).

© Amnesty International



Uczniowie i uczennice w Ułan Bator pracują nad szkicem nowego statutu szkoły w ramach programu Amnesty International „Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka”, Mongolia, 2009.

**Krok nr 2: Dzielenie się doświadczeniami  
negatywnego i pozytywnego uczestnictwa****Praca w grupach**

- Podziel uczestników/uczestniczki na cztery grupy i poproś ich/je, by wybrali/wybrały dwie osoby: do prowadzenia dyskusji w grupie oraz do notowania.
- Poproś dwie grupy o pracę po jednej stronie sali i analizowanie pozytywnych doświadczeń.
- Poproś pozostałe dwie grupy o pracę po drugiej stronie sali i analizowanie negatywnych doświadczeń.
- Wspieraj pytaniami facylitatora/facylitatorkę, by wywoływać przemyślenia (uwaga: facylitatorzy/facylitatorki grup powinni/powinny pamiętać, że każda grupa skupia się tylko na pozytywnych lub negatywnych doświadczeniach.):
- Zaprosz każdego/każdą uczestnika/uczestniczkę grupy do podzielenia się doświadczeniami swojego uczestnictwa.
- Zachęć ich/je do wyrażenia jak czuli/czuły się wtedy, a jak się czują teraz, wspominając to doświadczenie.
- Poproś uczestników/uczestniczki grupy o opisanie zachowań, które umożliwiły lub zablokowały ich uczestnictwo (gesty, dobór słów, język ciała itp.).
- Grupy podsumowują swoją pracę identyfikując następujące kwestie:
  1. postawy, które umożliwiają/blokują aktywne uczestnictwo innych;
  2. rodzaje zachowań, które umożliwiają lub blokują aktywne uczestnictwo innych.

**Krok nr 3: Identyfikowanie indywidualnych  
postaw i zachowań, które umożliwiają  
lub utrudniają uczestnictwo****Forum**

- Dwie grupy, które pracowały nad doświadczeniami pozytywnego uczestnictwa prezentują swoje flipcharty, na których zapisały przykłady postaw i typów zachowań, umożliwiających aktywne uczestnictwo.
- Po prezentacji zachęć do zadawania pytań, które pomogą wyjaśnić wątpliwości, ale nie rozpoczynaj głębokiej dyskusji.
- Dwie grupy, które pracowały nad doświadczeniami negatywnego uczestnictwa prezentują flipcharty, na których zapisały przykłady postaw i typów zachowań, utrudniających aktywne uczestnictwo.
- Po prezentacji zachęć do zadawania pytań, bez rozpoczynania głębokiej dyskusji.
- Poproś uczestników/uczestniczki, żeby zapoznali/zapoznały się z zapisami na flipchartach i podzielili/podzieliły się wrażeniami, refleksjami, obserwacjami itp., które kojarzą im się z aktywnym uczestnictwem.
- Możesz zapisać te opinie i pomysły na tablicy.

## Krok nr 4: Aktywne uczestnictwo: idea i praktyka

### Prezentacja interaktywna

- Wykorzystując informacje z podrozdziału 3.5: Aktywne uczestnictwo krótko zaprezentuj ideę aktywnego uczestnictwa oraz sposoby jego wykorzystania w edukacji praw człowieka.
- W czasie prezentacji zachęć uczestników/uczestniczki do zadawania pytań, dzielenia się komentarzami i obserwacjami na temat aktywnego uczestnictwa.
- Zapytaj uczestników/uczestniczki jaki jest związek pomiędzy aktywnym uczestnictwem a strategiami aktywnego uczestnictwa.
- Na zakończenie prezentacji poproś uczestników/uczestniczki o podzielenie się opiniami na temat, dlaczego ich zdaniem, aktywne uczestnictwo młodych ludzi (lub innymi grupami docelowymi, z którymi pracują) jest ważne w edukacji praw człowieka.
- Poproś jedną lub dwie osoby uczestniczące o pomoc w zapisywaniu opinii i pomysłów na flipcharcie lub tablicy.



© Amnesty International



© Amnesty International

**Góra:** Uczniowie i uczennice oraz nauczyciele i nauczycielki biorą udział w projekcie „Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka” Amnesty International w Marakeszu, Maroko, grudzień 2010.

**Dół:** Członkowie i członkinie społeczności Sawhoyamaxa biorą udział w warsztacie Amnesty International, Paragwaj, listopad 2008.

### ĆWICZENIE NR 3: UCZESTNICTWO I WŁADZA

#### CELE

Celem tego ćwiczenia jest pogłębienie zrozumienia wpływu relacji opartych na władzy pomiędzy członkami/członkiniami grupy oraz pomiędzy grupą a facylitatorem/facylitatorką na aktywne uczestnictwo członków/członkiń grupy.

Po zakończeniu tego ćwiczenia osoby uczestniczące powinny umieć:

- zanalizować w jaki sposób władza jest wykorzystywana przez niektórych ludzi, by dominować i kontrolować innych;
- zanalizować w jaki sposób relacje oparte na władzy pomiędzy edukatorami/edukatorkami i uczestnikami/uczestniczkami oraz pomiędzy samymi uczestnikami/uczestniczkami mogą wpłynąć negatywnie na środowisko uczenia się;
- zidentyfikować praktyczne metody facylitacji, by radzić sobie z procesami władzy w pozytywny sposób.

#### ĆWICZENIE SKŁADA SIĘ Z 4 KROKÓW

Krok nr 1: Podążaj za moją ręką... (ćwiczenie grupowe)

Krok nr 2: Podążaj za moją ręką...(informacja zwrotna na forum)

Krok nr 3: Czym jest władza i do czego jest potrzebna?  
(burza mózgów)

Krok nr 4: Władza i uczestnictwo (praca w grupach i na forum)

#### CZAS

60 – 90 minut

#### POTRZEBNE MATERIAŁY

- Flipchart, marker, taśma malarska.
- Dodatkowy pokój lub możliwość wyjścia na dwór (ważne, żeby mieć dużo przestrzeni do poruszania się).

Zaadaptowane z: P.Welsh and X. Muñoz, *Hombres de verdad o la verdad sobre los hombres: guía de reflexión con grupos de hombres en temas de género y masculinidad*<sup>12</sup>

#### RADY DOTYCZĄCE FACYLITACJI

- ✓ Przed przeprowadzeniem tego ćwiczenia facylitator/facylitatorka powinien/powinna zapoznać się z podrozdziałem 3.6: Uczestnictwo i władza oraz z podrozdziałem 4.4: Facylitacja z wykorzystaniem strategii aktywnego uczestnictwa. Jeśli niektóre informacje są niejasne, facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny skonsultować się z innymi doświadczonymi trenerami/trenerkami.
- ✓ Pamiętaj, że wspomnianie doświadczeń związanych z władzą (na przykład z używaniem władzy dla osobistej korzyści czy bycia przedmiotem nadużycia władzy przez inną osobę) może budzić silne uczucia i emocje. Pozwól na swobodne ich wyrażenie.

**Krok nr 1: Podążaj za moją ręką...****Ćwiczenie grupowe:**

- Poproś uczestników/uczestniczki, aby stanęli/stanęły twarzami do siebie w dwóch rzędach. Każdy rząd powinien mieć tę samą liczbę osób.
- Powiedz uczestnikom/uczestniczkom z jednego rzędu, żeby wyciągnęli/wyciągnęły przed siebie prawe dłonie na wysokość twarzy osoby stojącej naprzeciwko. Poproś uczestników/uczestniczki z drugiego rzędu, żeby podeszli/podeszły tak blisko, by dłonie osób stojących naprzeciwko znajdowały się w odległości ok. 5 cm od ich twarzy.
- Wytłumacz wszystkim osobom z wyciągniętymi dłońmi, że mogą nimi poruszać swobodnie, a zadaniem osób stojących naprzeciwko jest utrzymanie tego samego dystansu pomiędzy własną twarzą a dłonią partnera/partnerki. Osoby z wyciągniętymi prawymi dłońmi mogą nimi ruszać wolno lub szybko – jak tylko chcą, prowadząc swoich partnerów/swoje partnerki w dowolnym kierunku: dookoła sali, pod stołami, nad krzesłami itp.
- Wyjaśnij uczestnikom/uczestniczkom, których zadaniem jest podążanie za dłońmi partnerów/partnerek, że muszą utrzymać odpowiedni dystans przez cały czas ćwiczenia i wykonywać wszystkie ruchy, niezależnie od tego jak skomplikowane one będą.
- Daj grupom dwie lub trzy minuty na to ćwiczenie. Obserwuj taktykę osób z wyciągniętymi dłońmi i tych, które za nimi podążają.
- Poproś osoby uczestniczące o zmianę ról. Daj im tyle samo czasu na powtórzenie ćwiczenia.

**Krok nr 2: Podążaj za moją ręką...(kontynuacja)****Informacja zwrotna forum**

- Zachęć uczestników/uczestniczki do dzielenia się wrażeniami, zadając następujące pytania naprowadzające (możesz zapisywać odpowiedzi na flipcharcie lub tablicy):
  1. Określ jednym lub dwoma słowami – jak się teraz czujesz (podkreśl, że chodzi o uczucia, a nie analizę zadania)?
  2. Jak czuliście/czułyście się kiedy prowadziliście/prowadziłyście drugą osobę za pomocą dłoni? Dlaczego czuliście/czułyście się w ten sposób (poproś uczestników/uczestniczki, żeby zastanowili się nad swoimi doświadczeniami)?
  3. Jak czuliście/czułyście się kiedy byliście/byłyście prowadzeni/prowadzone ruchem dłoni drugiej osoby? Dlaczego czuliście/czułyście się w ten sposób (poproś uczestników/uczestniczki, żeby głębiej zastanowili/zastanowiły się nad swoimi doświadczeniami)?
  4. Podzielcie się innymi refleksjami i obserwacjami, które kojarzą się z przeprowadzonym ćwiczeniem, w jaki sposób to ćwiczenie wpłynęło na wasze uczucia?
  5. Podsumuj ćwiczenie, zwracając uwagę uczestników/uczestniczek na specyficzne słowa i wyrażenia, których używali/używały, by opisać relacje władzy pomiędzy ludźmi czy grupami, oparte na dominacji, kontroli, wyzysku, wykluczeniu, wyparciu i nadużywaniu praw itp.



### Krok nr 3: Czym jest władza i do czego jest potrzebna?

#### Burza mózgów

- Zapowiedz osobom uczestniczącym, że przeprowadzicie ćwiczenie metodą burzy mózgów i poproś dwóch ochotników/dwie ochotniczki o zapisanie pomysłów grupy na flipcharcie lub tablicy.

Jedna osoba będzie zapisywała odpowiedzi na pytanie:

? Czym jest władza?

Druga osoba będzie zapisywała odpowiedzi na pytanie:

? Do czego władza jest potrzebna?

- Wykorzystując informacje zebrane podczas burzy mózgów podsumuj i omów, czym jest władza i do czego jest potrzebna, podkreślając, że jest to związek oparty na dominacji i kontroli.

### Krok nr 4: Władza i uczestnictwo

#### Praca grupowa

- Podziel uczestników/uczestniczki na cztery grupy. Wyjaśnij, że dwie grupy przeanalizują relacje władzy pomiędzy edukatorami/edukatorkami i uczestnikami/uczestniczkami, a dwie – pomiędzy samymi uczestnikami/uczestniczkami.

- Zadaj pierwszym dwóm grupom następujące pytania dotyczące relacji władzy:

1. Wspominając sytuacje szkoleniowe (warsztaty, seminaria, lekcje), w których uczestniczyliście/uczestniczyłyście powiedzcie, na jakie różne sposoby może przejawiać się władza w relacji edukatorzy/edukatorki (nauczyciele/nauczycielki, trenerzy/trenerki, instruktorzy/instruktorzy) a uczestnicy/uczestniczki (uczniowie/uczennice, studenci/studentki)?
2. Jakie są konsekwencje dla uczestnictwa i procesu uczenia się, kiedy pomiędzy uczestnikami/uczestniczkami a edukatorami/edukatorkami dominują wertykalne relacje władzy?
3. Co możemy zrobić jako facylitatorzy/facylitatorki, aby promować horyzontalne (partnerskie) relacje pomiędzy nami a uczestnikami/uczestniczkami zajęć, które prowadzimy?

- Zadaj dwóm pozostałym grupom pytania dotyczące relacji władzy pomiędzy uczestnikami/uczestniczkami:

1. Wspominając sytuacje szkoleniowe (warsztaty, seminaria, lekcje), w których uczestniczyliście/uczestniczyłyście powiedzcie, na jakie różne sposoby może przejawiać się władza w relacjach pomiędzy uczestnikami/uczestniczkami? Pomyślcie o rzeczywistych sytuacjach pomiędzy „przeciwnikami” jak np. mężczyznami/kobietami, młodymi/dorosłymi, heteroseksualnymi/homoseksualnymi,



bogatymi/biednymi. Zastanówcie się nad postawami i zachowaniami niektórych uczestników/uczestniczek w stosunku do innych (dominacja, wyśmiewanie, wykluczenie, dyskryminacja).

2. Jakie są konsekwencje dla uczestnictwa i procesu uczenia się, w sytuacji kiedy wertykalne (hierarchiczne) relacje władzy dominują w stosunkach między uczestnikami/uczestniczkami?
3. Co możemy zrobić jako facylitatorzy/facylitatorki, kiedy niektórzy/niektóre uczestnicy/uczestniczki dominują i wykorzystują władzę w sposób, który utrudnia uczestnictwo i wpływa negatywnie na środowisko uczenia się?

- Rozdaj grupom flipcharty i markery, aby zanotowały swoje odpowiedzi.

## Forum

- Zaproś dwie pierwsze grupy, żeby zaprezentowały swoje pomysły zapisane na flipchartach. Pozwól członkom/członkiniom innych grup na zadawanie pytań wyjaśniających.
- Poproś o wykonanie tego samego zadania kolejnym grupom.
- Otwórz dyskusję na temat relacji władzy podczas szkolenia (w jaki sposób facylitatorzy/facylitatorki mogą zdiagnozować, monitorować i radzić sobie z relacjami władzy, by wzmocnić aktywne uczestnictwo).
- Zakończ sesję krótkim podsumowaniem na forum, które będzie dotyczyło:
  - ◆ o związku władzy z uczestnictwem (przeczytaj podrozdział 3.6 *Uczestnictwo i władza*),
  - ◆ o niektórych metod, używanych przez facylitatorów/facylitatorki, aby zdiagnozować, monitorować i radzić sobie z negatywnymi relacjami władzy podczas szkoleń (odwołaj się do osobistych refleksji uczestników/uczestniczek oraz ramki w podrozdziale 4.3 *Lista kontrolna dla facylitatora/facylitatorki*).

© Amnesty International/Luca Damiani



## ĆWICZENIE NR 4: ROLA I ZALETY DOBREGO FACYLITATORA/DOBREJ FACYLITATORKI

### CELE

Celem tego ćwiczenia jest lepsze zrozumienie przez uczestników/uczestniczki roli dobrego facylitatora/dobrej facylitatorki oraz poznanie zasad i praktyk, które powinni/powinny stosować, kiedy prowadzą działania w ramach edukacji praw człowieka.

Po zakończeniu tego ćwiczenia osoby uczestniczące powinny umieć:

- określić rolę i cechy dobrego facylitatora/dobrej facylitatorki;
- zidentyfikować podstawowe techniki, które pomogą im udoskonalić umiejętności facylitatorów/facylitatorek edukacji praw człowieka.

### ĆWICZENIE SKŁADA SIĘ Z 4 KROKÓW:

- Krok nr 1: Rola i cechy dobrego facylitatora/dobrej facylitatorki (ćwiczenie dla całej grupy)
- Krok nr 2: Czym jest dobra facylitacja? (buzz groups i synteza)
- Krok nr 3: Zebranie wyników (cała grupa)
- Krok nr 4: Stawanie się lepszymi facylitatorami/facylitatkami (praca w małych grupach)

### CZAS

60 – 90 minut

### POTRZEBNE MATERIAŁY

- Flipchart lub tablica, kartki w dwóch kolorach, marker i taśma malarska.
- Pięć kartek A4 z napisanymi na nich zdaniem:
  - ◆ Zdecydowanie się zgadzam
  - ◆ Zgadzam się
  - ◆ Nie zgadzam się
  - ◆ Zdecydowanie się nie zgadzam
  - ◆ Nie wiem

Zaadaptowane z: *Equitas, Evaluating Human Rights Training Activities: A Handbook for Human Rights Educators*<sup>13</sup>

### RADY DLA FACYLITATORA/FACYLITATORKI

- ✓ Przed przeprowadzeniem tego ćwiczenia facylitator/facylitarka powinien/powinna przeczytać **rozdział 4 Facylitacja i facylitatorzy/facylitatorki**, ze szczególnym uwzględnieniem podrozdziału 4.2 Rola facylitatora/facylitatorki oraz podrozdziału 4.3 Cechy dobrego facylitatora/dobrej facylitatorki. Jeśli niektóre informacje są niejasne, facylitator/facylitarka powinien/powinna skonsultować się z bardziej doświadczonymi trenerami/trenerkami, którzy/które będą w stanie pomóc.
- ✓ Facylitator/facylitarka powinien/powinna wcześniej przygotować prezentację do kroku nr 4.
- ✓ Wykorzystując swoją wiedzę i informacje o uczestnikach/uczestniczkach, facylitator/facylitarka powinien/powinna przejrzeć listę stwierdzeń na temat roli i cech dobrego facylitatora/facylitatorki (ramka Lista stwierdzeń na temat roli i cech dobrego facylitatora/facylitatorki) i przewidzieć odpowiedzi uczestników/uczestniczek. To pozwoli wybrać priorytetowe stwierdzenia do kroku nr 1, zwłaszcza jeśli czas jest ograniczony, oraz zastanowić się nad innymi stwierdzeniami, jeśli chce skupić się na szczególnie ważnych dla danej grupy kwestiach.

## Krok nr 1: Rola i cechy dobrego facylitatora/dobrej facylitatorki

### Przygotowanie

■ Przed sesją powieś w widocznym miejscu w sali pięć przygotowanych wcześniej kartek (*Zdecydowanie zgadzam się, Zgadzam się, Nie zgadzam się, Zdecydowanie nie zgadzam się, Nie wiem*).

### Ćwiczenie i refleksja

- Powiedz uczestnikom/uczestniczkom, że będziesz odczytywać stwierdzenia, których powinni/powinny uważnie słuchać. Następnie uczestnicy/uczestniczki podchodzą do kartki ze zdaniem, które prezentuje ich opinię na dany temat.
- Odczytaj pierwsze stwierdzenie z listy i poproś uczestników/uczestniczki, żeby szybko przeszli/przeszły do kartek z odpowiednimi stanowiskami.
- Następnie zachęć osoby które stoją koło kartki z wybraną opinią do podzielenia się z pozostałymi motywami swojego wyboru.
- Powtarzaj zadanie tak długo, aż wszystkie stwierdzenia zostaną omówione.

## Do kroku nr 1: Lista stwierdzeń na temat roli i cech dobrego facylitatora/dobrej facylitatorki

1. Facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny sprawić, żeby szkolenie było przyjemne.
2. Metody i techniki używane przez facylitatorów/facylitatorki wyznaczają dynamikę, poziom i jakość uczestnictwa.
3. Każdy może być dobrym facylitatorem/dobrą facylitatorką.
4. Osobowość facylitatora/facylitatorki jest kluczowa dla sukcesu szkolenia.
5. Umiejętności facylitatora/facylitatorki są kluczowe dla sukcesu szkolenia.
6. Facylitator/facylitatorka powinien/powinna zostawić osobiste wartości w domu.
7. Facylitator/facylitatorka ma dużą władzę w grupie.
8. Facylitator/facylitatorka powinien/powinna lubić wszystkich uczestników/uczestniczki, w przeciwnym razie rezultaty podejmowanych działań są zagrożone.
9. Facylitator/facylitatorka musi być przygotowany/przygotowana, żeby zawsze reagować na potrzeby uczestników/uczestniczek.
10. Facylitator/facylitatorka powinien/powinna pomóc uczestnikom/uczestniczkom dojść do wniosków, do których chce, żeby doszli.
11. Podczas szkolenia rolą facylitatora/facylitatorki jest zapewnienie uczestnikom/uczestniczkom wiedzy i wskazówek do działań, które muszą później wykonać.
12. Dobry facylitator/dobra facylitatorka nawiązuje przyjazne relacje ze wszystkimi uczestnikami/uczestniczkami.
13. Facylitator/facylitatorka nie może przyznać się do braku wiedzy czy doświadczenia w danej dziedzinie, ponieważ osłabi to jego/jej autorytet w grupie.
14. Facylitator/facylitatorka powinien/powinna być zupełnie neutralny/neutralna w kontaktach z uczestnikami/uczestniczkami.
15. Większość odpowiedzialności za proces uczenia się spada na facylitatora/facylitatorkę.

## Krok nr 2: Czym jest dobra facylitacja?

### Ule (Buzz groups)

- Poproś osoby uczestniczące, aby podzieliły się na dwu- lub trzyosobowe grupy.
- Powiedz, że siedząc blisko siebie, tworzą „ule”. Poproś, aby w swoich „ulach” pomyślały o tym:
  - ◆ co oznacza dobra facylitacja; co jako facylitatorzy/facylitatorki edukacji praw człowieka powinniśmy/powinnyśmy robić?
  - ◆ czym nie jest dobra facylitacja; czego jako facylitatorzy/facylitatorki edukacji praw człowieka powinniśmy/powinnyśmy unikać lub nigdy nie robić?
- Odpowiedź powinna być ograniczona do jednego – dwóch słów lub krótkiego zdania, które uczestnicy/uczestniczki zapiszą na kartkach (to, co powinno się robić – na kartkach jednego koloru, to, czego powinno się unikać – na kartkach innego koloru).
- Po zakończeniu pracy, poproś o podejście do ściany i przyklejenie wszystkich kartek z pomysłami „co robić” po jednej stronie, a kartki z pomysłami „czego unikać” – po drugiej stronie.
- Poproś kilku ochotników/kilka ochotniczek, żeby pogrupowali/pogrupowały takie same lub podobne pomysły.

### Podsumowanie

- Kiedy wszystkie kartki z pomysłami zostały przyklejone i pogrupowane, poproś osoby uczestniczące, żeby usiadły w kole na krzesłach lub na podłodze tak, żeby widzieć przyklejone na ścianie kartki.
- Poprowadź dyskusję w dużej grupie, omawiając pomysły uczestników/uczestniczek.

## Krok nr 3: Zebranie wyników

### Forum

Odnosząc się do dyskusji z kroku nr 1 i nr 2 oraz podrozdziałów 4.2 Rola facylitatora/facylitatorki i 4.3 *Cechy dobrego facylitatora/dobrej facylitatorki*, przeprowadź krótkie podsumowanie sesji, podkreślając

1. rolę dobrego facylitatora/dobrej facylitatorki
2. cechy dobrego facylitatora/ dobrej facylitatorki.

© Amnesty International – Luca Damiani



## Krok nr 4: Stawanie się lepszym facylitatorem/lepszą facylitatorką

### Praca w małych grupach

- Zaproś uczestników/uczestniczki do podzielenia się na dwu- lub trzyosobowe grupy.
- Poproś, aby uczestnicy/uczestniczki pozostając w swoich „ulach” zastanowili/zastanowiły się nad wyzwaniem czy trudnościami, z którymi musieli/musiły się zmierzyć w przeszłości, prowadząc działania edukacyjne. Niech przypomną sobie, w jaki sposób sobie z nimi poradzili/poradziły. Poproś, by – mając w pamięci dyskusje z poprzednich kroków – pomyśleli/pomyślały o tym, czy i co zrobiliby/zrobiłyby inaczej, gdyby te sytuacje powtórzyły się?
- Zaproś małe grupy do podzielenia się na forum wyzwaniami i nowymi propozycjami radzenia sobie z nimi. Zapisuj te propozycje na flipcharcie.
- Aby uniknąć powtórek, poproś kolejne grupy, aby dzieliły się tylko tymi wyzwaniami i rozwiązaniami, które jeszcze nie były dyskutowane.
- Jeśli będzie taka konieczność, wymień inne propozycje, które uczestnicy/uczestniczki mogą zapamiętać, żeby stać się lepszymi facylitatorami/facylitatorkami.

© Amnesty International



Facylitator seminarium edukacji praw człowieka projektu „Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka” Amnesty International, Maroko, czerwiec 2009.

## ĆWICZENIE NR 5 DYNAMIKA GRUPOWA

### CELE

Celem tego ćwiczenia jest pogłębienie zrozumienia przez uczestników/uczestniczki zagadnienia dynamiki grupowej i zidentyfikowanie sposobów radzenia sobie z „trudnymi” uczestnikami/uczestniczkami, tak by zachować bezpieczne środowisko uczenia się.

Po zakończeniu tego ćwiczenia osoby uczestniczące powinny umieć:

- odwołać się do doświadczeń, które pomogą wyczuć, w których momentach i w jaki sposób komunikacja i praca grupowa może być zakłócona;
- radzić sobie z „trudnymi” uczestnikami/uczestniczkami tak, aby zapewnić efektywną i skuteczną dynamikę grupową.

### ĆWICZENIE SKŁADA SIĘ Z 4 KROKÓW:

- Krok nr 1: Dynamika grupowa – „trudni” uczestnicy/„trudne” uczestniczki (odgrywanie ról)
- Krok nr 2: Radzenie sobie z „trudnymi” uczestnikami/uczestniczkami (forum)
- Krok nr 3: Kontrolowanie dynamiki grupowej (forum)
- Krok nr 4: Podsumowanie

### CZAS

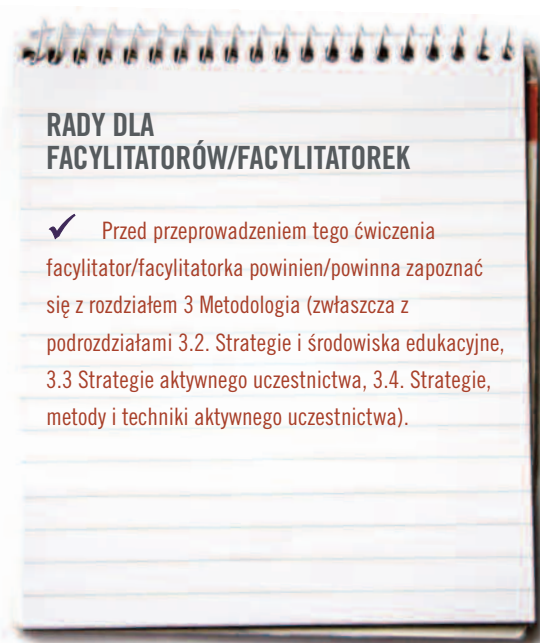
60 – 90 minut

### POTRZEBNE MATERIAŁY

- Flipcharty, markery, taśma malarska.
- Trzy krzesła ustawione.

Zaadaptowane z: *Equitas, Evaluating Human Rights Training Activities: A Handbook for Human Rights Educators*<sup>14</sup>

Uczestnicy i uczestniczki projektu „Edukacja dla Godności”  
Amnesty International w Londynie, Wielka Brytania, listopad 2010.



© Amnesty International/Luca Damiani



**Krok 1: Dynamika grupowa – „trudni” uczestnicy/„trudne” uczestniczki****Wprowadzenie do odgrywania ról na forum**

- Wy tłumacz osobom uczestniczącym, że będą odgrywać role, aby zrozumieć zachowania uczestników/uczestniczek w grupach.
- Podziel osoby uczestniczące na trzyosobowe grupy. Jeśli jest więcej osób, zachęć je do dołączenia do grup w roli obserwatorów/obserwatorek.
- Wyjaśnij, że każdy członek/członkini grupy będzie odgrywał/odgrywała inną rolę:

- ◆ **Osoba mówiąca** – opowie historię na dowolny temat (na przykład o swoim dniu, pracy, co zobaczył/zobaczyła na ulicy)
- ◆ **Osoba słuchająca** – będzie słuchała osoby mówiącej, może zadawać pytania
- ◆ **„trudny” uczestnik/„trudna” uczestniczka** – postara się sabotować rozmowę (przeszkadzać, wtrącać się, robić dziwne gesty itd.). Mogą oni/one rozpocząć sabotaż na twój sygnał.

**Odgrywanie ról**

- Pozwól uczestnikom/uczestniczkom rozpocząć rozmowy, a po 30 sekundach daj znak „trudnym” uczestnikom/uczestniczkom, że mogą zacząć wykonywać swoje zadanie.
- Daj grupom dwie do pięciu minut.
- Następnie poproś osoby uczestniczące, żeby zamieniły się rolami oraz powtórzyły ćwiczenie („trudni” uczestnicy/„trudne” uczestniczki stają się słuchającymi, słuchający mówiącymi, a mówiący trudnymi uczestnikami/uczestniczkami).
- Po 2-3 minutach poproś osoby, żeby znowu zamieniły się rolami w taki sposób, aby grały rolę, w której jeszcze nie występowały.

**Refleksja na forum****1. Bycie „trudnym” uczestnikiem/„trudną” uczestniczką**

- Zapytaj uczestników/uczestniczki, jak się czuli/czuły odgrywając rolę „trudnego” uczestnika/„trudnej” uczestniczki. Czy było im trudno przeszkadzać w rozmowie?

- Poproś uczestników/uczestniczki o podanie sposobów, jakie stosowali/stosowały, aby przeszkadzać w rozmowie.

Będąc „trudnym” uczestnikiem/„trudną” uczestniczką można przeszkadzać zachowując się w sposób:

- dominujący
- sztwywny
- przeszkadzający
- niepoważny
- niegrzeczny
- cichy
- rozpraszcujący

**2. Odgrywanie roli osoby mówiącej/słuchającej.**

- Zapytaj osób, które były mówiącymi i słuchającymi jak się czuły jako sabotowani/sabotowane.



## Krok nr 2: Radzenie sobie z „trudnymi” uczestnikami/uczestniczkami.

### Forum

- Zapytaj uczestników/uczestniczki o to, dlaczego niektórzy ludzie mogą przeszkadzać grupie w pracy lub sabotować zajęcia. Zapisuj pomysły na flipcharcie.
- Zapytaj uczestników/uczestniczki, w jaki sposób radzić sobie z „trudnymi” uczestnikami/uczestniczkami?

Niektóre powody, dla których ludzie zachowują się jak sabotażyści i przeszkadzają grupie, oraz możliwe sposoby radzenia sobie z nimi:

Osoba, która jest ekspertem i chciałaby podzielić się swoją wiedzą – wykorzystaj jej wiedzę, ale nie pozwól zdominować sesji.

Osoba, która się nudzi – zaangażuj ją do pomocy (np. do przyklejenia flipchartów czy kartek, sprawdzenia czy obiad jest gotowy, rozdawania dokumentów itp.).

Osoba, której brakuje motywacji – porozmawiaj z nią na osobności i zaangażuj ją do pomocy.

Osoba, która zazwyczaj tak się zachowuje (takie zachowanie leży w naturze tej osoby) – przedyskutujcie to.

Osoba, która potrzebuje uwagi – zaangażuj ją do działania.

- Zapytaj uczestników/uczestniczki, które z rozwiązań są według nich najlepsze do radzenia sobie z „trudnymi” uczestnikami/uczestniczkami lub przeszkadzaniem w grupie.

Inne techniki radzenia sobie z przeszkadzaniem:

- ◆ Podejmij próbę wyjaśnienia powodów takiego zachowania.
- ◆ Zatrzymaj dyskusję.
- ◆ Wyjaśnij sprawę (na osobności lub na forum) z osobą przeszkadzającą.
- ◆ Podziel uczestników/uczestniczki na małe grupy.
- ◆ Zachęć trudnego uczestnika/trudną uczestniczkę do rozmowy.
- ◆ Odwołaj się do innych członków/członkiń grupy, ich opinii na ten temat.
- ◆ Motywuj.
- ◆ Pozwól na to (nigdy tego nie rób!).
- ◆ Odejdź (nigdy tego nie rób!).



**Krok 3: Radzenie sobie z dynamiką grupową****Forum**

■ Zapytaj uczestników/uczestniczki, w jaki sposób facylitator/facylitatorka może sprawić, że wszyscy członkowie/członkinie grupy będą zaangażowani/zaangażowane i zmotywowani/zmotywowane do dyskusji.

Niektóre techniki pozwalające na włączenie wszystkich/wszystkie uczestników/uczestniczki do grupy:

- ◆ Sam/sama bądź entuzjastyczny/entuzjastyczna.
- ◆ Naucz się imion uczestników/uczestniczek.
- ◆ Patrz na ludzi, kiedy do Ciebie mówią.
- ◆ Nie przerywaj innym w środku wypowiedzi.
- ◆ Daj możliwość wypowiedzenia się różnym osobom („Kto jeszcze dziś nie mówił? Czy już wypowiedziałeś/wypowiedziałaś się w dyskusji?”).
- ◆ Zadawaj bezpośrednie pytania („Czy możesz mi powiedzieć...”).
- ◆ Pytaj uczestników/uczestniczki o ich doświadczenie.
- ◆ Używaj przykładów.
- ◆ Angażuj uczestników/uczestniczki (rozdawanie materiałów, podłączanie sprzętu, pisanie na flipchartach, wieszanie flipchartów na ścianie itp.).
- ◆ Wybieraj metody, które angażują wszystkich uczestników/uczestniczki (np. praca w małych grupach).
- ◆ Przydziel rozmownych uczestników/uczestniczki do tej samej grupy w czasie pracy grupowej.

Zapytaj osoby uczestniczące, czy kiedykolwiek doświadczyły trudnych sytuacji i w jaki sposób sobie z nimi poradziły. Poproś pozostałe osoby, by zaproponowały inne rozwiązania tych sytuacji.

**Krok nr 4: Podsumowanie****Forum**

■ Podsumuj ćwiczenie, mówiąc, że w większości grup jest zwykle „trudny” uczestnik/„trudna” uczestniczka. Istnieje wiele sposobów na radzenie sobie z taką osobą – na przykład wskazanie jej jakiegoś zadania, poproszenie grupy o wsparcie, indywidualna rozmowa na osobności podczas przerwy. Aby unikać trudnych zachowań, facylitatorzy/facylitatorki muszą starać się jak najbardziej stymulować uczestników/uczestniczki w grupie.

■ Zachęć uczestników/uczestniczki do zadawania pytań i komentowania.

© Amnesty International



## ĆWICZENIE NR 6 TWORZENIE I UTRZYMYWANIE ŚRODOWISKA UCZENIA SIĘ PEŁNEGO SZACUNKU

### CELE

Celem tego ćwiczenia jest nauczenie uczestników/uczestniczki tworzenia środowiska uczenia się, które sprzyja współpracy i promuje wzajemny szacunek.

Po zakończeniu tego ćwiczenia osoby uczestniczące powinny umieć:

- odwołać się do własnego doświadczenia, by odkryć sposoby, dzięki którym facylitator/facylitatorka może stworzyć i utrzymać pozytywne i dynamiczne środowisko uczenia się;
- zidentyfikować konkretne style i techniki facylitacji, które wpływają na zdrowe środowisko, sprzyjające uczeniu się.

### TO ĆWICZENIE SKŁADA SIĘ Z 3 KROKÓW:

Krok nr 1: Burza mózgów na temat tworzenia środowiska sprzyjającego uczeniu (forum)

Krok nr 2: Tworzenie struktury działania szkoleniowego (praca w grupach i na forum)

Krok nr 3: Style i techniki facylitacji, które wspierają pozytywne środowisko uczenia (podsumowanie)

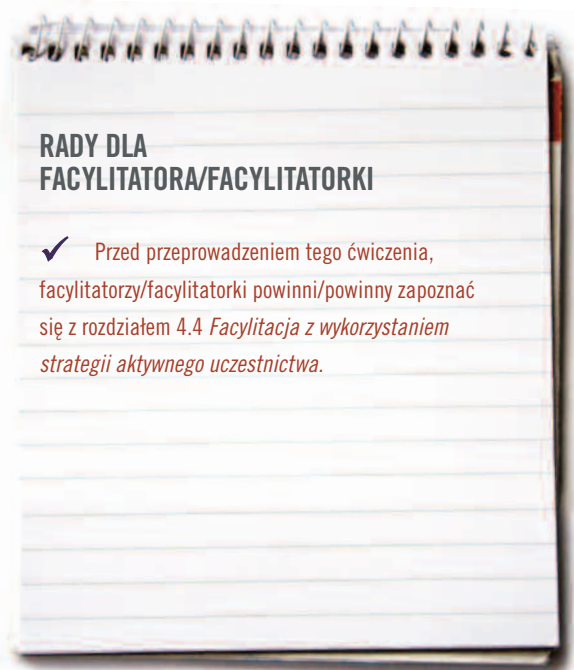
### CZAS

60 – 90 minut

### POTRZEBNE MATERIAŁY

- Flipchart lub tablica, marker, taśma malarska.

Zaadaptowane z: P.Welsh and X. Muñoz, *Hombres de verdad o la verdad sobre los hombres: guía de reflexión con grupos de hombres en temas de género y masculinidad*.



Młodzi ludzie biorą udział w akcji solidarnościowej Amnesty International, Filipiny, 2000.

**Krok nr 1: Burza mózgów na temat tworzenia środowiska sprzyjającego uczeniu****Forum**

- Powiedz uczestnikom/uczestniczkom, że wykorzystując metodę burzy mózgów, porozmawiasz na temat tworzenia atmosfery, która sprzyja wspólnemu uczeniu i promuje wzajemny szacunek.
- Poproś ochotnika/ochotniczkę o pomoc w notowaniu pomysłów uczestników/uczestniczek na flipcharcie lub tablicy.
- Przeprowadź burzę mózgów, zachęcając uczestników/uczestniczki do przemyślenia działań, które podejmowali wcześniej jako facylitatorzy/facylitatorki lub obserwowali/obserwowały działania innych. Zapytaj: Co możemy zrobić jako facylitatorzy/facylitatorki, żeby stworzyć atmosferę, która sprzyja wspólnemu uczeniu i promuje wzajemny szacunek?
- Jeśli uczestnicy/uczestniczki mają problemy z podaniem przykładów, zainspiruj ich, odwołując się do konkretnych aspektów warsztatu czy działania:

- Otoczenie fizyczne
- Ustalanie i stosowanie się do grupowych zasad
- Promowanie aktywnego i demokratycznego uczestnictwa
- Pielęgnowanie komunikacji interpersonalnej i relacji
- Używanie „energizerów” i „lodołamaczy”
- Style i umiejętności facylitacyjne

**Krok nr 2: Tworzenie struktury działań szkoleniowych****Praca w grupach**

- Podziel uczestników/uczestniczki na 6 małych grup („uli”) po 2-3 osoby w grupie. Wyjaśnij, że zadaniem każdej z grup jest zaproponowanie czynności, które facylitatorzy/facylitatorki mogą podejmować w różnych momentach szkolenia czy ćwiczenia tak, żeby stworzyć i/lub utrzymać atmosferę sprzyjającą zespołowemu uczeniu się.
1. Przed warsztatem czy szkoleniem (ul 1)
  2. Na początku warsztatu lub szkolenia (ul 2)
  3. Aby zdobyć zaufanie i pewność siebie w czasie warsztatu (ul 3)
  4. Aby stymulować nieśmiałych/nieśmiałe lub milczących/milczące uczestników/uczestniczki (ul 4)
  5. Aby zapewnić, że uczestnicy/uczestniczki traktują się z szacunkiem i słuchają siebie nawzajem (ul 5)
  6. Kiedy uczestnicy/uczestniczki są zmęczeni/zmęczone lub zdekoncentrowani/zdekoncentrowane (ul 6)
- Powiedz uczestnikom/uczestniczkom, że powinni/powinny przypomnieć sobie techniki, których używali/używały w przeszłości lub, które widzieli/widziały w użyciu.
  - „Ule” przygotowują flipcharty z pomysłami, lub – jeśli wolą – mogą przedstawić symulację, aby zaprezentować techniki, których można użyć, aby stworzyć/utrzymać atmosferę sprzyjającą uczeniu.

**Informacja zwrotna na forum:**

- Zaproś kolejno „ule” do prezentacji.
- Po każdej prezentacji daj możliwość zadania pytań i komentowania.





Warsztat projektu "Edukacja dla Godności" Amnesty International w Londynie, Wielka Brytania, luty 2011.

### Krok nr 3: Style i techniki facylitacyjne, które wspierają przyjazne środowisko uczenia się

#### Podsumowanie

- Poprowadź krótką syntezę praktycznych rad i technik facylitacyjnych, które wspierają środowisko sprzyjające uczeniu się, czyli takie w którym jedną z najważniejszych zasad jest wzajemny szacunek (skorzystaj z informacji w podrozdziale 4.4 *Facylitacja z wykorzystaniem strategii aktywnego uczestnictwa*).
- Zakończ ćwiczenie, podkreślając kilka elementów związanych ze stylami facylitacji, które również przyczyniają się do przyjaznego środowiska uczenia się. Niektóre z nich to:
  1. postawy, wartości, zachowanie, język ciała facylitatora/facylitatorki i sposób korzystania z władzy,
  2. sposoby komunikacji pomiędzy facylitatorem/facylitatorką a uczestnikami/uczestniczkami (np. umiejętność słuchania, doceniania, dbania, skupiania uwagi uczestników/uczestniczek),
  3. umiejętność angażowania uczestników/uczestniczek i sprawiania, że odnoszą się do siebie nawzajem z szacunkiem.

## ĆWICZENIE NR 7 RADZENIE SOBIE Z TRUDNYMI SYTUACJAMI

### CELE

Celem tego ćwiczenia jest wzmocnienie potencjału uczestników/uczestniczek do radzenia sobie w sytuacjach trudnych, które mogą mieć miejsce podczas szkoleń różnorodnych grup.

Po zakończeniu tego ćwiczenia osoby uczestniczące powinny umieć:

- analizować trudne sytuacje, które mogą się zdarzyć podczas szkoleń;
- identyfikować strategie i techniki reagowania na trudne sytuacje;
- podać przykłady trudnych sytuacji i pomysły reagowania na te sytuacje.

### ĆWICZENIE SKŁADA SIĘ Z 4 KROKÓW

Krok nr 1: Radzenie sobie z nieprzewidywanymi i trudnymi sytuacjami

Krok nr 2: Radzenie sobie z nieprzewidywanymi i trudnymi sytuacjami (kontynuacja)

Krok nr 3: Nieprzewidziane i trudne sytuacje podczas facylitacji

Krok nr 4: Rady dotyczące nieprzewidywanych sytuacji i innych wyzwań

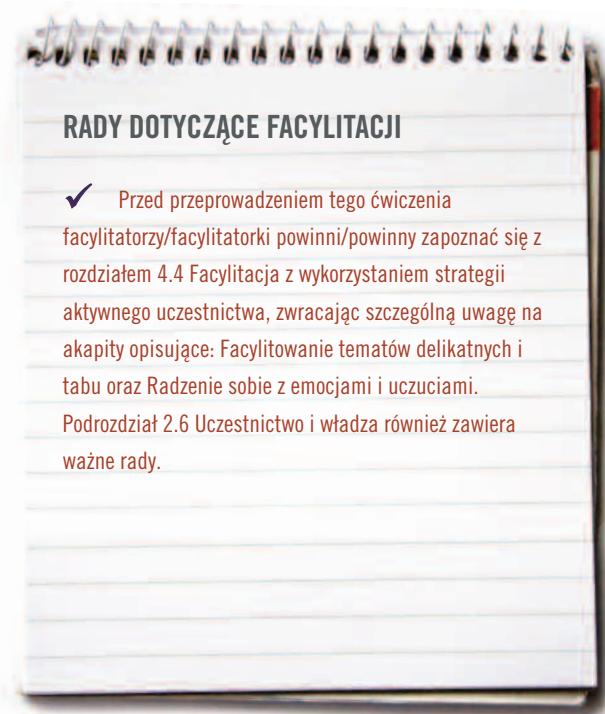
### CZAS

60 – 90 minut

### POTRZEBNE MATERIAŁY

- Kopie 6 opisów sytuacji załączonych do tego ćwiczenia (jedna lub dwie sytuacje dla każdej grupy).

Zaadaptowane z: Equitas, *Training of Trainers: Designing and Delivering Effective HRE*.



### RADY DOTYCZĄCE FACYLITACJI

- ✓ Przed przeprowadzeniem tego ćwiczenia facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny zapoznać się z rozdziałem 4.4 Facylitacja z wykorzystaniem strategii aktywnego uczestnictwa, zwracając szczególną uwagę na akapity opisujące: Facylitowanie tematów delikatnych i tabu oraz Radzenie sobie z emocjami i uczuciami. Podrozdział 2.6 Uczestnictwo i władza również zawiera ważne rady.

**Krok nr 1: Radzenie sobie z nieprzewidywanymi i trudnymi sytuacjami****Praca w grupach**

- Wy tłumacz uczestnikom/uczestniczkom, że w tym ćwiczeniu będą zajmować się analizą studiów przypadków, które opisują wyzwania, przed jakimi mogą stanąć w czasie szkoleń lub warsztatów. Zadaniem uczestników/uczestniczek będzie znalezienie metod i technik radzenia sobie z takimi sytuacjami. Strategie te powinny być zgodne z zasadami strategii uczestniczących i dobrymi praktykami facylitacji.
- Podziel uczestników/uczestniczki na małe grupy i rozdaj po jednym lub dwa przypadki. Sześć przypadków zamieszczonych jest w tym ćwiczeniu. Możesz zdecydować o włączeniu innych, w zależności od potrzeb i specyfiki osób uczestniczących.
- Poinstruj grupy, żeby przeczytały swoje studia przypadków i przedyskutowały sposoby reagowania na opisane w nich sytuacje. Następnie grupy prezentują na forum swoje wnioski (prezentacje w formie miniscenek).

**Krok nr 2: Radzenie sobie z nieprzewidywanymi i trudnymi sytuacjami (kontynuacja)****Informacja zwrotna na forum**

- Każda grupa odgrywa swój przypadek oraz przedstawia wybraną reakcję.
- Daj czas na dyskusję i debatę po każdej prezentacji, zachęcając uczestników/uczestniczki do zadawania pytań.
- Zapytaj pozostałych członków/członkinie grupy, jak zareagowaliby/zareagowałyby w tej sytuacji i dlaczego.
- Zanim przejdziesz do kolejnego przypadku, zapytaj członków/członkinie grupy czego się nauczyli/nauczyły w kwestii reagowania na trudne sytuacje. Odpowiedzi zapisuj na flipcharcie.

© Amnesty International



Członkowie i członkinie grupy Amnesty International z Istambułu odwiedzają grupę z Ankary, aby wspólnie uczestniczyć w szkoleniu edukacji praw człowieka, Turcja, maj 2010.

**Krok nr 3: Trudne sytuacje w facylitacji****Refleksja na forum**

- Zachęć uczestników/uczestniczki, żeby opisali/opisały autentyczne, trudne sytuacje, z którymi zetknęli/zetknęły się podczas swojej pracy jako facylitatorzy/facylitatorki. Poinstruuuj ich/je, żeby na tym etapie nie wyjaśniali/wyjaśniały, w jaki sposób poradzili/poradziły sobie z tymi sytuacjami.
- Zapytaj pozostałe osoby, co one zrobiłyby w takiej sytuacji. Zbierz kilka takich pomysłów.
- Poproś osobę, która przedstawiła problem o wyjaśnienie, co zrobiła, żeby go rozwiązać.
- Zapewnij przestrzeń do refleksji, komentarzy i obserwacji pozostałym członkom/członkiniom grupy.
- Wykorzystaj trudne sytuacje ze swojego doświadczenia facylitatora/facylitatorki, żeby stymulować dyskusję i debatę, zwłaszcza jeśli uczestnicy/uczestniczki nie mają dużego doświadczenia, są nieśmiali/nieśmiałe lub niechętnie się dzielą.
- Po przeanalizowaniu nowej sytuacji każdorazowo pytaj członków/członkinie grupy jakie nowe strategie i techniki radzenia sobie z trudnymi sytuacjami poznali/poznały. Dopisuj je do flipcharta.

**Krok nr 4: Rady dotyczące postępowania w trudnych sytuacjach****Podsumowanie**

- Wykorzystując flipcharty przygotowane w krokach 2 i 3, podsumuj krótko omawiane nowe strategie i techniki radzenia sobie z trudnymi sytuacjami. Pokaż różnice pomiędzy sposobami, które facylitatorzy/facylitatorki powinni/powinny starać się wykorzystywać i tymi, których powinni/powinny unikać.

© Amnesty International



**Możesz skserować sytuacje i rozdać grupom jako materiał pomocniczy przy dyskusji.**

### Sytuacja nr 1

Uczestnicy/uczestniczki twojego warsztatu pracowali/pracowały w trzech grupach nad konkretnym zadaniem. Na prezentację wszystkich grup jest 45 minut. Pierwsza grupa zaprezentowała wyniki swojej pracy w ciągu dziesięciu minut. Obecnie grupa druga opowiada o swojej pracy od 20 minut. Ich prezentacja jest wciągająca i wywołała żywą dyskusję. Trzecia grupa jeszcze nie prezentowała swojej pracy. Za 15 minut zaplanowana jest przerwa obiadowa.

**Co zrobisz? Wytłumacz motywy swojej decyzji.**



### Sytuacja nr 2

Prowadzisz jednodniowe warsztaty na temat praw seksualnych i reprodukcyjnych z grupą 25 młodych ludzi (17 mężczyzn i 8 kobiet). Uczestnicy/uczestniczki dyskutują na temat, który bardzo cię interesuje, masz wiedzę i doświadczenie w tym zakresie. Dyskusja zdominowana jest przez młodych mężczyzn. Nie zgadzasz się z niektórymi poglądami, które wyrażają oraz ze sposobem ich wypowiedzania.

**Co zrobisz? Wytłumacz motywy swojej decyzji.**



### Sytuacja nr 3

Prowadzisz sesję szkoleniową na temat praw człowieka. W twojej grupie są uczestnicy/uczestniczki, którzy/które wpływają na przebieg szkolenia. Ich opis znajduje się poniżej:

- **Wahająca się:** nieśmiała, niechętnie wypowiadająca się, siedząca cicho. Łatwo o niej zapomnieć w grupie.
- **Monopolista:** starszy nastolatek, który ma ogromną ilość rzeczy do powiedzenia. Jeśli mu się na to pozwoli, zabierze cały czas przeznaczony na dyskusję.
- **Sabotażysta:** ten uczestnik ma tendencję do przerywania innym, przeszkadzania, wkraczania zanim inni skończyli. Bardzo lubi mówić, ale nie chce słuchać.

**Co zrobisz? Wytłumacz motywy swojej decyzji.**



**Sytuacja nr 4**

Prowadzisz szkolenie na temat praw człowieka z młodymi liderami i liderkami z różnych instytucji publicznych, organizacji pozarządowych i organizacji religijnych z różnych części kraju. Uczestnicy mają skrajne poglądy na związek praw człowieka z równością płci. W czasie sesji wybucha konflikt. Pomimo że udaje ci się zapanować nad konfliktem i przejść do kolejnego punktu szkolenia, to wpłynął on negatywnie na dynamikę grupową. Wyczuwasz, że będzie miał negatywny skutek na powodzenie szkolenia.

Co zrobisz? Wytlumacz motywy swojej decyzji.

**Sytuacja nr 5**

Prowadzisz program szkoleniowy, zaplanowany przez inną osobę. Odbywa się on raz w tygodniu przez sześć miesięcy. Dostajesz materiały szkoleniowe tylko na jedną, kolejną sesję, zwykle dzień przed, a czasami dopiero w czasie sesji szkoleniowej.

Co zrobisz? Wytlumacz motywy swojej decyzji.

**Sytuacja nr 6**

Prowadzisz sesję szkoleniową na temat praw człowieka. W twojej grupie jest kilkoro uczestników/uczestniczek, którzy/które wpływają negatywnie na atmosferę szkolenia. Opis trzech z nich znajduje się poniżej:

- **Osoba sztywno myśląca:** rzadko – jeśli w ogóle – zmienia swoje zdanie na jakiś temat. Jest tak sztywna, że utrudnia grupie posuwanie się naprzód.
- **Krytyk:** jest bardzo dobry w krytykowaniu pomysłów innych. Zawsze ma gotowy negatywny komentarz, którego celem jest zniechęcenie do każdego innowacyjnego pomysłu.
- **Narzekacz:** jest ekspertem w znajdowaniu winnych, wytykaniu wad i dzieleniu się ze wszystkimi dookoła niekończącymi się pretensjami.

Co zrobisz? Wytlumacz motywy swojej decyzji.



# ANEKS NR 1: TECHNIKI SZYBKIEJ EWALUACJI DZIAŁAŃ SZKOLENIOWYCH Z OSOBAMI UCZESTNICZĄCYMI

## A. BANG, BANG...

### POTRZEBNE MATERIAŁY

Paski papieru, marker, balony, flipchart (opcjonalnie).

### Instrukcje:

1. Zdecyduj, które aspekty ćwiczenia muszą być poddane ewaluacji.
2. Zapisz – na małych paskach papieru, odpowiadające im pytania (wzorując się na poniższych).
  - Co najbardziej podobało ci się w ćwiczeniu i dlaczego?
  - Co najmniej podobało ci się w ćwiczeniu i dlaczego?
  - Do jakiego stopnia zostały osiągnięte cele ćwiczenia?
  - Jak oceniasz stopień zaangażowania?
  - Co podobało ci się najbardziej, a co najmniej w facylitacji tego ćwiczenia?
  - Co byś zmienił/zmieniła w tym ćwiczeniu i dlaczego?
  - Co byś zachował/zachowała w tym ćwiczeniu i dlaczego?
  - Co myślisz o organizacji i logistyce (sala szkoleniowa, jedzenie, zakwaterowanie itd.)?
3. Zwiń każdy kawałek papieru i włóż do balona (jeden pasek do jednego balona). Nadmuchaj balony i zapisz numery, które odpowiadają pytaniom w środku.
4. Poproś dwójkę ochotników/ochotniczek, żeby przebili/przebiły balon, trzymając go między sobą i ściskając aż pęknie.
5. Kiedy balon pęknie, poproś ich/je, żeby odczytali/odczytały pytanie, które znajduje się na kartce papieru w środku.
6. Jako pierwsze odpowiadają chętne osoby, potem każdy/każda z pozostałych uczestników/uczestniczek powinien/powinna mieć szansę na podzielenie się swoimi pomysłami i uczuciami.
7. Zapisuj odpowiedzi na flipcharcie.
8. Powtórz to zadanie z pozostałymi balonami.
9. Żeby było zabawniej, zachęć do używania różnych części ciała do przebicia balona.

## B. DOKOŃCZ ZDANIA

### POTRZEBNE MATERIAŁY

Kartki papieru A4, długopisy, marker i flipchart.

### Instrukcje

1. Na flipcharcie zapisz niedokończone zdania (takie jak poniżej), dotyczące różnych aspektów szkolenia, które chcesz poddać ewaluacji.
  - Najbardziej w ćwiczeniu podobało mi się...
  - Najmniej w ćwiczeniu podobało mi się...
  - Najważniejszą rzeczą jakiej się nauczyłem/nauczyłam podczas ćwiczenia było...
  - Wolałbym/wolałabym więcej..., a mniej...
  - To ćwiczenie zmotywowało mnie do...

Inne zdania, które sięgają głębiej :

  - (Nie)podobał mi się sposób facylitacji, ponieważ...
  - Jeśli chodzi o moje uczestnictwo, to chciałbym/chciałabym powiedzieć, że...
  - Jeśli chodzi o uczestnictwo innych, to chciałbym/chciałabym powiedzieć, że...
  - Czułem/czułam się najpewniej podczas...
  - Czułem/czułam się najmniej pewnie podczas...
2. Daj kartkę papieru i długopis każdemu/każdej uczestnikowi/uczestniczce.
3. Poproś o przepisanie i dokończenie tych zdań z flipchartu, które zwróciły ich uwagę. Alternatywnie – możesz dać każdej osobie kartkę z niedokończonymi zdaniami i poprosić o dokończenie tych zdań, które zwróciły ich uwagę.
4. Poproś kilka chętnych osób o przeczytanie odpowiedzi lub – jeśli czas pozwoli – poproś wszystkich o podzielenie się swoimi odpowiedziami.
5. Zapisz/zbierz odpowiedzi wszystkich uczestników/uczestniczek. Użyj danych do uzupełnienia ewaluacji na koniec szkolenia.

## C. CHCĘ COŚ POWIEDZIEĆ

### POTRZEBNE MATERIAŁY

Cztery kartki przyklejone w różnych częściach sali, z napisami: Tak, Nie, Nie wiem, i Chcę coś powiedzieć.

### Instrukcje

Przygotuj kilka pytań, na przykład :

- Czy podobało ci się ćwiczenie?
- Czy nauczyłeś/nauczyłaś się czegoś nowego?
- Czy tematy, które były przedmiotem dyskusji były zrozumiałe?
- Czy zamierzasz zrobić coś w sprawie, o której dyskutowaliście/dyskutowałyście?
- Czy ćwiczenie utrzymało twoją uwagę?
- Czy udało ci się powiedzieć to, co chciałeś/chciałaś?
- Czy inni słuchali, kiedy ty mówiłeś/mówiłaś?

Przygotowując pytania upewnij się, że uwzględniłeś/uwzględniłaś w nich problemy z ćwiczenia, które potrzebują reakcji oraz konkretne pytania dotyczące tematyki ćwiczenia.

1. Rozklej cztery kartki ze słowami: Tak, Nie, Nie wiem oraz Chcę coś powiedzieć w różnych miejscach w sali.
2. Zadaj pierwsze pytanie i poproś uczestników/uczestniczki, żeby stanęli/stanęły koło kartki, która reprezentuje ich odpowiedź.
3. Pozwól tym, którzy stoją koło kartki z napisem Chcę coś powiedzieć na wypowiedzenie się. Potem przekaż głos innym, stojącym koło innych kartek, aby wytłumaczyli/wytłumaczyły dlaczego stanęli/stanęły właśnie tam.
4. Powtórz zadanie, zadając kolejne pytania.

## D. PLECAK

### POTRZEBNE MATERIAŁY

Kartki papieru A4, kolorowe długopisy, markery, taśma malarska i flipchart.

### Instrukcje

1. Poproś osoby uczestniczące o narysowanie samych siebie idących do domu z plecakiem na plecach. W plecaku mają wszystkie te rzeczy, które chcą zabrać ze sobą z warsztatu czy ćwiczenia.
2. Powinny wziąć pod uwagę wszystko, czego się nauczyły i chciałyby zatrzymać, czyli pomysły, obrazy, wiedzę, uczucia, ludzi, nowe sposoby widzenia świata, wartości, mocne strony, które zdobyli/zdobyły podejmując wyzwanie itd.
3. Mogą również pomyśleć o rzeczach, których nie chcą zabrać ze sobą i narysować je na zewnątrz plecaka – rzeczy, które chcą zostawić. Mogą to być np. złe nawyki, stare opinie, trudne momenty, złe jedzenie, brak snu itp.
4. Uczestnicy/uczestniczki mogą podzielić się rysunkami, wieszając je na ścianie lub rozmawiając o nich w małych grupach.
5. W zależności od ilości czasu do dyspozycji możesz poprosić o obserwacje, refleksje i komentarze, zwracając uwagę na podobieństwa i różnice.



## ANEKS NR 2: LISTA POLECANYCH PUBLIKACJI I MATERIAŁÓW EDUKACYJNYCH

### 1. A MANUAL FOR PARTICIPATORY TRAINING METHODOLOGY IN DEVELOPMENT **Society for Participatory Research in Asia (PRIA)**

Poradnik poświęcony teorii i praktyce metodologii uczestniczących oraz tworzeniu i realizowaniu programów szkoleniowych zgodnie z tymi teoriami.

<http://pria.org>

### 2. KOMPAS: EDUKACJA O PRAWACH CZŁOWIEKA W PRACY Z MŁODZIEŻĄ **Rada Europy, 2002**

Stworzony przez Radę Europy poradnik jest zbiorem 49 scenariuszy zajęć z dodatkowymi informacjami, obejmujący szeroki wachlarz praw człowieka. Autorzy/autorki publikacji wykorzystują uczenie się przez doświadczanie, prezentują wartości i kwestie społeczne. Zaprezentowane scenariusze można wykorzystać w edukacji formalnej i nieformalnej. Wersję elektroniczną „Kompasu” można pobrać ze strony internetowej (różne wersje językowe, w tym polska):

[www.eychb.coe.int/compass](http://www.eychb.coe.int/compass)

### 3. EVALUATING HUMAN RIGHTS TRAINING ACTIVITIES: A HANDBOOK FOR HUMAN RIGHTS EDUCATORS

**Equitas – International Centre for Human Rights Education  
(Międzynarodowe Centrum Edukacji Praw Człowieka)**

Praktyczny podręcznik dla edukatorów/edukatorek praw człowieka, którzy/które chcą ulepszać swoją pracę oraz mierzyć i dokumentować swoją skuteczność. Daje podstawową wiedzę z zakresu ewaluacji oraz instrukcje, przykłady narzędzi i technik, które można wykorzystać w różnych kontekstach.

<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/EvaluationHandbookPT18.pdf>

#### 4. PIERWSZE KROKI: PODRĘCZNIK DLA ROZPOCZYNAJĄCYCH EDUKACJĘ PRAW CZŁOWIEKA (PEER EDUCATION EDITION)

##### **Amnesty International 2002 (Index: POL 32/002/2002)**

„Pierwsze kroki” to praktyczny poradnik dla nauczycieli/nauczycielek oraz edukatorów/edukatorek, którzy/które pracują z młodymi osobami i chcą wprowadzić prawa człowieka do swojej pracy.

Publikacja umożliwia młodym ludziom w wieku 15-25 lat uczenie innych o prawach człowieka. Stanowi wprowadzenie do edukacji praw człowieka; jest uzupełniona dodatkowo ćwiczeniami dla różnych grup wiekowych.

[http://www.amnesty.org/es/library/asset/POL32/002/2002/en/c982c8fc-be6e-423c-aeca-05a63ca9f30d/pol320022002\\_eng.pdf](http://www.amnesty.org/es/library/asset/POL32/002/2002/en/c982c8fc-be6e-423c-aeca-05a63ca9f30d/pol320022002_eng.pdf)

oryginalna wersja publikacji "Pierwsze kroki" dla nauczycieli/nauczycielek:

[http://www.hrea.org/erc/Library/First\\_Steps/index\\_eng.html](http://www.hrea.org/erc/Library/First_Steps/index_eng.html)

#### 5. HUMAN RIGHTS HERE AND NOW

##### **Nancy Flowers et al., 1998**

Publikacja zawiera podstawowe informacje o pojęciach, dokumentach, historii praw człowieka oraz procesie tworzenia mechanizmów międzynarodowej ochrony w tym zakresie. Zawiera ogólne zasady i metodologie skutecznego nauczania o prawach człowieka oraz zbiór innowacyjnych ćwiczeń, które motywują uczestników/uczestniczki do działania na rzecz praw człowieka. Może być używany przez edukatorów/edukatorki zarówno w systemie edukacji formalnej, jak i nieformalnej.

<http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/hreduseries/hereandnow/Default.htm>

#### 6. LEARNING FROM OUR EXPERIENCE: HUMAN RIGHTS EDUCATION MONITORING AND EVALUATION TOOLKIT.

##### **Amnesty International 2010 (Index: POL 32/009/2010)**

Celem opracowania jest włączenie monitoringu i ewaluacji do procesów edukacji praw człowieka, aby poprawić jej skuteczność oraz oddziaływanie. Poradnik wyposaża edukatorów/edukatorki w praktyczne narzędzie, przydatne w tworzeniu programów edukacji praw człowieka oraz planów monitoringu i ewaluacji przeprowadzonych aktywności. Publikacja zawiera: wstępne informacje o monitoringu i ewaluacji edukacji praw człowieka, opis działań związanych z wprowadzaniem monitoringu do planu pracy oraz wskazówki dotyczące metod ewaluacji.

Aby otrzymać publikację napisz e-maila na adres: [hreteam@amnesty.org](mailto:hreteam@amnesty.org)

## **7. SINIKO – TOWARDS A HUMAN RIGHTS CULTURE IN AFRICA: A MANUAL FOR TEACHING HUMAN RIGHTS**

**Amnesty International, 1999 (Index: AFR 01/003/1999)**

*SINIKO* to poradnik dla nauczycieli/nauczycielek i edukatorów/edukatorek w Afryce, którzy/które pracują z młodymi ludźmi w systemie edukacji formalnej i nieformalnej. Stanowi wprowadzenie do edukacji praw człowieka. Zawiera wskazówki dotyczące metod pracy, a także ćwiczenia dla młodszych i starszych dzieci oraz pomysły na działania. Edukatorzy/edukatorki mogą adaptować ten materiał do swoich potrzeb i możliwości.

[www.amnesty.org/en/library/asset/AFR01/003/1999/en/c9e5d998-e1a5-11dd-9f8a-a19d21ac1fa4/afr010031999en.pdf](http://www.amnesty.org/en/library/asset/AFR01/003/1999/en/c9e5d998-e1a5-11dd-9f8a-a19d21ac1fa4/afr010031999en.pdf)

## **8. THE HUMAN RIGHTS EDUCATION HANDBOOK: EFFECTIVE PRACTICES FOR LEARNING, ACTION, AND CHANGE**

**Human Rights Resource Center, University of Minnesota, USA, 2000**

Celem poradnika jest wyposażenie w podstawową wiedzę o prawach człowieka osoby, które zamierzają zostać skutecznymi edukatorami/edukatorkami, dzielącymi się zarówno wiedzą, jak i pasją. Poradnik przedstawia najważniejsze zagadnienia związane z prowadzeniem edukacji praw człowieka. Wykorzystane są w nim doświadczenia edukatorów/edukatorek oraz osób aktywnych na tym polu.

<http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/hreduseries/hrhandbook/toc.html>

## **9. TRAINING OF TRAINERS: DESIGNING AND DELIVERING EFFECTIVE HRE** **Equitas – International Centre for Human Rights Education, 2007**

Poradnik opisuje sześciodniowy warsztat, który ma na celu wyposażenie osób prowadzących szkolenia dla trenerów/trenerek praw człowieka w niezbędne narzędzia do planowania, projektowania i prowadzenia skutecznych szkoleń. Skupia się na praktycznej stronie planowania, prowadzenia i ewaluowania szkoleń, jak również na tworzeniu systemowego podejścia do edukacji praw człowieka. Podczas szkolenia uczestnicy/uczestniczki przygotowują model sesji szkoleniowej na temat praw człowieka, który mogą wykorzystać jako podstawę w tworzeniu szkoleń we własnej pracy.

[www.equitas.org/wp-content/uploads/2010/11/Equitas\\_Generic\\_TOT\\_2007.pdf](http://www.equitas.org/wp-content/uploads/2010/11/Equitas_Generic_TOT_2007.pdf)



## PRZYPISY:

- 1** Artykuł 2.2 Deklaracji Narodów Zjednoczonych o Edukacji Praw Człowieka i Szkoleniu przyjętej przez Radę Praw Człowieka, rezolucja 16/, 23 marca 2011 r. <http://www2.ohchr.org/english/issues/education/training/UNDHREducationTraining.htm>
- 2** Deklaracja Narodów Zjednoczonych o Edukacji Praw Człowieka i Szkoleniu przyjęta przez Radę Praw Człowieka podczas 16-tej sesji 23 marca 2011 r. Rada zarekomendowała również przyjęcie Deklaracji przez Zgromadzenie Ogólne ONZ. <http://www2.ohchr.org/english/issues/education/training/UNDHREducationTraining.htm>
- 3** Artykuł 4 Deklaracji Narodów Zjednoczonych o Edukacji Praw Człowieka i Szkoleniu przyjętej przez Radę Praw Człowieka, rezolucja 16/, 23 marca 2011 r. <http://www2.ohchr.org/english/issues/education/training/UNDHREducationTraining.htm>
- 4** Zaadaptowane z: Światowy Program Edukacji Praw Człowieka Narodów Zjednoczonych <http://www2.ohchr.org/english/issues/education/training/planaction.htm>
- 5** Liam Kane, *Popular Education and Social Change in Latin America*, Latin America Bureau, London 2001, str. 38.
- 6** Liam Kane, *Popular Education and Social Change in Latin America*, Latin America Bureau, London, 2001, str. 57.
- 7** Zaadaptowane z: N Flowers et al., *The Human rights education handbook: effective practices for learning action and change* (Topic book: 4), Human Rights Resource Center, University of Minnesota, 2000, 168p. [http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/human\\_rights\\_education/series/hrhandbook/part2B.html](http://www1.umn.edu/humanrts/edumat/human_rights_education/series/hrhandbook/part2B.html), accessed 20 July 2011.
- 8** N Flowers et al., *The Human rights education handbook*, str. 168.
- 9** Zaadaptowane z: SONKE Gender Justice Network/One Man Can Campaign, *Understanding to Action: A One-Day Training to Build Men's Knowledge and Skills in Supporting Survivors and Advocating for the Enforcement of South Africa's Sexual Offenses Act*, Cape Town South Africa, 2008, str. 37-38.
- 10** Amnesty International, *Learning from Our Experience: Human Rights Education and Monitoring Toolkit*, Publikacja Amnesty International, 2010, str. 75.
- 11** Zaadaptowane z: I. Guijt, "Participatory Monitoring and Evaluation for Natural Resource Management and Research", in *Socio-economic Methodologies for Natural Resources Research Best Practice Guidelines*, International Institute for Environment and Development (DFID), Natural Resources Institute and Department for International Development, 1999.
- 12** Zaadaptowane z: P. Welsh and X. Muñoz, *Hombres de verdad o la verdad sobre los hombres: guía de reflexión con grupos de hombres en temas de género y masculinidad*, Programa Regional de Masculinidad del CID-CIIR / Asociación de Hombres contra la Violencia AHCV, Managua: CIIR, 2004. str. 35-37.
- 13** Wiele pomysłów włączonych w ten rozdział zostało zaadaptowanych z: *Equitas, Evaluating Human Rights Training Activities: A Handbook for Human Rights Educators*, Equitas – International Centre for Human Rights Education and the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, Montreal, 2011.
- 14** Zaadaptowane z: *Equitas, Training of Trainers: Designing and Delivering Effective HRE*, Montreal, Canada, 2007, pp 107 -108, [www.equitas.org/wp-content/uploads/2010/11/Equitas\\_Generic\\_TOT\\_2007.pdf](http://www.equitas.org/wp-content/uploads/2010/11/Equitas_Generic_TOT_2007.pdf), link z dnia 10 sierpnia 2011 r.

## NOTATKI





# **PORADNIK DLA FACYLITATORÓW I FACYLITATOREK**

## **PRZEWODNIK PO STRATEGIACH AKTYWNEGO UCZESTNICTWA W EDUKACJI PRAW CZŁOWIEKA**

Poradnik jest przeznaczony dla trenerów i trenerek edukacji praw człowieka, którzy/które chcą wdrażać strategie aktywnego uczestnictwa w edukacji o praw człowieka oraz rozwijać swoje umiejętności trenerskie. Materiał jest adresowany do osób, które uczą/szkolą innych ludzi w systemie edukacji formalnej i nieformalnej: nauczycieli/nauczycielek, osób pracujących z młodzieżą, aktywistów/aktywistek, edukatorów/edukatorek, trenerów/trenerek edukacji rówieśniczej. Propozycje zawarte w publikacji umożliwiają prowadzenie edukacji o praw człowieka w sposób angażujący, inspirujący i motywujący uczestników/uczestniczki szkoleń - zwłaszcza młodych ludzi - do działania.

Publikacja jest częścią *Szanuj moje prawa, szanuj moją godność: pakiet materiałów projektu Edukacja dla Godności* i może być wykorzystywana przy realizacji modułów projektowych na temat ubóstwa i praw człowieka, a także jako odrębna propozycja tematów zajęć szkoleniowych. Poradnik może być używany w różnorodnych i wielokulturowych środowiskach.

[amnesty.org](http://amnesty.org)

Indeks: ACT 35/020/2011

Listopad 2011

**AMNESTY  
INTERNATIONAL**

