



Zestaw ćwiczeń w zakresie różnorodności i umiędzynarodawiania w szkolnictwie wyższym

NUMER PROJEKTU
2018-1-PL01-KA203-050751

www.solvinc.eu



CC-BY-NC-SA



Niniejszy dokument może być kopiowany, powielany i modyfikowany zgodnie z powyższymi zasadami, przy czym każdorazowo należy wyraźnie podawać nazwiska autorów i wszystkie stosowne informacje na temat praw autorskich.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

© Copyright 2020 SOLVINC

Partnerzy projektu:

Społeczna Akademia Nauk, Polska

Uniwersytet Wiedeński, Austria

Élan Interculturel, Francja

Uniwersytet Johana Gutenberga w Moguncji, Niemcy

Universidade do Porto, Portugalia





Zestaw ćwiczeń w zakresie różnorodności i umiędzynarodawiania w szkolnictwie wyższym

Redakcja: Katharina Resch

Autorzy: Diana Alves, José Pedro Amorim, Pedro Ferreira, Beate Hörr,
Amélia Lopes, Joana Manarte, Isabel Menezes, Anna Maria Migdał,
Katharina Resch, Waleed Serhan, Iris Thimm-Netenjakob,
Vera Varhegyi, Katarzyna Wodniak

Data: maj 2020

Format: rezultat publiczny

Projekt: SOLVINC – Rozwiązywanie konfliktów międzykulturowych
we współpracy ze studentami z różnych krajów
Numer umowy o grant: 2018-1-PL01-KA203-050751

Rezultat IO3 Program szkoleniowy



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Spis treści

1 Wprowadzenie	5
2 Koncepcje teoretyczne wykorzystane do opracowania niniejszego zestawu ćwiczeń	7
3 Odbiorcy docelowi	9
4 Przygotowanie do korzystania z ćwiczeń	9
5 Formaty ćwiczeń w zestawie	10
6 Przegląd ćwiczeń	11
7 Ścieżki edukacyjne oferowane przez niniejszy zestaw ćwiczeń	13
8 Obszary wrażliwe istotne w kontekście międzynarodowej mobilności studentów	15
Moduł 8.1 Komunikacja	15
Moduł 8.2 Hierarchia	20
Moduł 8.3 Skutki kolonializmu	26
Moduł 8.4 Tożsamość	34
Moduł 8.5 Role płci	44
Moduł 8.6 Różnice w postrzeganiu czasu	52
9 Wnioski	59
10 Bibliografia	60
11 Słowniczek	63
Załącznik	67

1 Wprowadzenie

Różnorodność i umiędzynarodawianie zyskują na popularności i znaczeniu we wszystkich sferach szkolnictwa wyższego. Obecnie powstające materiały edukacyjne, zestawy narzędzi i zeszyty ćwiczeń mają na celu promocję podejścia edukacyjnego zorientowanego na różnorodność, czego przykładem jest również niniejsza publikacja. Jednakże wielu nauczycieli akademickich ich nie używa, gdyż o nich nie wie lub pracuje w zawodzie od niedawna. Niniejszy zestaw ćwiczeń odnosi się do różnorodności i umiędzynarodawiania jako pedagogiki w kontekście szkolnictwa wyższego, a jego celem jest wsparcie nauczycieli akademickich, wykładowców, pracowników administracji, doradców i młodych badaczy w prowadzeniu szkoleń lub włączaniu ćwiczeń związanych z różnorodnością do swoich kursów, zajęć lub szkoleń. Zestaw ćwiczeń zachęca do zdobywania własnych doświadczeń związanych z różnorodnością w nauczaniu.

Jest to rezultat europejskiego projektu „SOLVINC – Rozwiązywanie konfliktów międzykulturowych we współpracy ze studentami z różnych krajów” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach programu ERASMUS+ (2018-2020). Jak wiele innych projektów dotyczących różnorodności, niniejszy projekt w wymiarze ideologicznym opiera się na teorii sprawiedliwości społecznej, prawach człowieka, równości i kulturze dialogu. Projekt skupia się na związanych z różnorodnością doświadczeniach międzynarodowych i lokalnych studentów z instytucji szkolnictwa wyższego, przedstawionych z perspektywy studentów (i nauczycieli). Zestaw ćwiczeń wykorzystuje praktyczne doświadczenie partnerów projektu z pięciu uczelni partnerskich w Europie (Austrii, Niemczech, Francji, Portugalii i Polski), a jego cele to:

- **Umacnianie kompetencji międzykulturowych:** zestaw ćwiczeń zawiera informacje i praktyczne wskazówki zarówno dla osób, które (stosunkowo) niewiele wiedzą, jak i osób o większym doświadczeniu w zakresie różnorodności w szkolnictwie wyższym, pozwalające umocnić ich kompetencje międzykulturowe, ułatwić nawiązywanie relacji ze studentami międzynarodowymi oraz wesprzeć ich rozwój zawodowy. Ponadto publikacja przyczynia się do rozwoju zorientowanej na różnorodność kultury w instytucjach szkolnictwa wyższego. Nie jest jednak przewodnikiem dla samych studentów międzynarodowych ani lokalnych.
- **Upowszechnianie wiedzy i narzędzi odnośnie sześciu „obszarów wrażliwych”:** zestaw ćwiczeń prezentuje obszary problematyczne (tzw. „obszary wrażliwe”, patrz Słowniczek) oraz tematy związane z nauczaniem studentów międzynarodowych i lokalnych w podziale na następujących sześć kategorii: komunikacja, hierarchia, skutki kolonializmu, tożsamość, role płci oraz postrzeganie czasu. Mamy świadomość, że niniejszy zestaw ćwiczeń nie obejmuje innych tematów, które również można by uznać za stosowne, takich jak antyrasizm.
- **Opracowanie elastycznych materiałów pedagogicznych:** zestaw ćwiczeń można traktować jako zbiór zasobów służących do wprowadzania nowych pomysłów i planowania nauki/szkoleń z uwzględnieniem okresu przed wyjazdem studentów do innego kraju, ich pobytu za granicą oraz okresu po ich powrocie na macierzystą uczelnię. Ćwiczenia można dostosowywać do potrzeb różnych grup i kontekstów.

Niniejszy zestaw oferuje zarówno bardziej, jak i mniej doświadczonym nauczycielom punkt wyjścia do pracy ze studentami międzynarodowymi i lokalnymi. Po wprowadzeniu do rozdziału, program pokrótce opisuje zorientowane na różnorodność narzędzia, zasoby i metody, które można dostosowywać do różnych kontekstów pracy z grupami studentów międzynarodowych i lokalnych w ramach szkoleń, warsztatów i zajęć. Doświadczonych nauczycieli i pracowników prawdopodobnie bardziej zainteresują konkretne tematy opisane w rozdziale dotyczącym komunikacji, hierarchii, skutków kolonializmu, tożsamości, ról płci lub postrzegania czasu. W całym zestawie ćwiczeń można znaleźć praktyczne wskazówki w formie ćwiczeń opartych na refleksji, narzędzi opartych na działaniu oraz narzędzi badawczych. Ponadto publikacja zawiera słowniczek objaśniający najważniejsze koncepcje. Niniejszy zestaw ćwiczeń dostępny jest wyłącznie w wersji elektronicznej.

2 Koncepcje teoretyczne wykorzystane do opracowania niniejszego zestawu ćwiczeń

Dla wielu studentów międzynarodowych studia mogą stanowić ciąg procesów adaptacji kulturowej obejmujących przystosowanie do nowej kultury nauki, nowej kultury studenckiej, a potencjalnie także – w przypadku mobilności międzynarodowej – nowej kultury narodowej. Tego typu procesy adaptacji kulturowej idą w parze z innymi relacjami między studentami a nauczycielami oraz innym podejściem do nauki, dyscypliny, hierarchii i wielu innych kwestii.

Niniejszy zestaw ćwiczeń oparty został na ramach teoretycznych „obszarów wrażliwych” (Cohen-Emerique 2015) czy „kulturowych punktów zapalnych” (Heringer 2014), stanowiących obszary wymagające szczególnej uwagi, gdyż w ich ramach dochodzi do większej liczby nieporozumień kulturowych. Dzieje się tak, gdy dwie osoby z różnych kultur wchodzi ze sobą w interakcje i dochodzi do nieporozumienia, którego nie można natychmiast wyjaśnić – sytuację taką określamy mianem „szoku kulturowego” (Cohen-Emerique 2015).

Materiały zebrane w niniejszej publikacji podzielono na sześć takich obszarów wrażliwych dotyczących mobilności studentów międzynarodowych w ramach szkolnictwa wyższego. Danych sześć „obszarów wrażliwych” zidentyfikowano jako główne obszary problematyczne w oparciu o zebrane przez projekt SOLVINC przykłady zdarzeń krytycznych z udziałem studentów międzynarodowych i lokalnych.

Komunikacja

Szok kulturowy nie występuje bez komunikacji, gdyż do większości zdarzeń krytycznych dochodzi w wyniku interakcji. Jednakże niektóre z tych zdarzeń spowodowane są właśnie różnymi podejściami kulturowymi do komunikacji, zwłaszcza biorąc pod uwagę, jak wiele różnic wiąże się ze wszystkimi formami komunikacji: werbalną, parawerbalną, niewerbalną i kontekstową. Zebrane w niniejszej publikacji ćwiczenia pokazują, jak dużej różnorodności kulturowej można oczekiwać odnośnie komunikacji.

Hierarchia

W jaki sposób ustalić, kto ma wyższy status? Jak powinniśmy odnosić się do osób o wyższym statusie w trakcie studiów za granicą? Czy powinniśmy akcentować czy ukrywać różnice w statusie? Nie ma jednoznacznych odpowiedzi na te pytania. W niektórych kontekstach kulturowych akcentowanie różnic w statusie ma większe znaczenie, a w innym preferuje się równiejsze traktowanie, nawet pomimo różnic w statusie. Ta część zawiera ćwiczenia odnoszące się do różnych podejść oraz przejawów hierarchii i dystansu władzy.

Skutki kolonializmu

Europejski okres kolonialny oficjalnie dobiegł końca wraz z dekolonizacją, która nastąpiła w wyniku drugiej wojny światowej, jednakże kolonialna przeszłość w tej czy innej formie nie przestaje wywierać na nas wpływu. Na przykład, może kształtować interpersonalną lub międzygrupową dynamikę relacji między studentami pochodzącymi z krajów, które w przeszłości były kolonizatorami lub koloniami, jak również sposób prezentacji i instytucjonalizacji wytwarzania lub przekazywania wiedzy w dawnych koloniach. Ta część ułatwia pracę nad tymi koncepcjami w trakcie zajęć.

Tożsamość

Jednym z najbardziej znanych wymiarów różnic kulturowych jest dychotomia indywidualizm-kolektywizm: tendencja do postrzegania siebie przede wszystkim jako jednostki definiowanej przez jej doświadczenie życiowe, osobowość i osiągnięcia lub jako uczestnika różnych relacji czy członka grup społecznych. Poza tym rozróżnieniem bierzemy pod uwagę także inną perspektywę: W jaki sposób sytuacje międzygrupowe lub doświadczenie mobilności międzynarodowej wpływają na strukturę naszej tożsamości? Jaki jest wpływ statusu mniejszości lub większości na naszą tożsamość? Jak ludzie radzą sobie z dynamiką akulturacji i oczekiwaniami z nią związanymi? W tej części przedstawiamy ćwiczenia dotyczące tożsamości i poczucia przynależności.

Role płci

Czy od mężczyzn i kobiet oczekujemy podobnego sposobu ubierania się, wystawiania i pracy? Czy też chcemy, by w jakiś sposób się odróżniali pod względem wyglądu, roli, statusu lub stylu komunikacji? Ponadto, czy postrzegamy płć jako zmienną binarną czy też kontinuum z wieloma dostępnymi położeniami? Czy potrafimy sobie wyobrazić więcej niż dwie płci? Jakiego stopnia ingerencji płci w życie uniwersyteckie się spodziewamy? Ta część zawiera ćwiczenia umożliwiające pracę ze studentami nad różnymi koncepcjami i rytuałami płci.

Różnice w postrzeganiu czasu

Czym jest punktualność? Kiedy tak naprawdę zaczynają się zajęcia zaplanowane na godzinę 10:00? Czy możemy planować zajęcia o godz. 8:00? Czy jeżeli kwadrans po zaplanowanej godzinie rozpoczęcia zajęć nikogo nie ma w sali możemy założyć, że zajęcia zostały odwołane? Ta część skupia się na ćwiczeniach, narzędziach i pomysłach pedagogicznych dotyczących różnic kulturowych w postrzeganiu czasu i zarządzaniu czasem, jednocześnie oferując analizę głównych wymiarów orientacji polichronicznej i monochronicznej.

3 Odbiorcy docelowi

Niniejszy zestaw ćwiczeń przeznaczony jest dla nauczycieli, trenerów i pracowników instytucji szkolnictwa wyższego, którzy uczą międzykulturowe grupy lub przygotowują studentów międzynarodowych do wyjazdu za granicę (programy przed wyjazdem/po powrocie), ale można z niego korzystać także w trakcie szkoleń na temat różnorodności dla studentów instytucji szkolnictwa wyższego, bez odniesień do międzynarodowej mobilności studentów. Ponadto ćwiczenia można dostosować do kontekstu szkolnego i stosować w pracy z uczniami w wieku 11-18 lat biorącymi udział w programach wymiany międzynarodowej obejmujących inne kultury i instytucje. Niektóre z ćwiczeń mogą być także przydatne dla au pair (ćwiczenia oparte na refleksji i narzędzia oparte na działaniu). Z ćwiczeń mogą korzystać instytucje edukacji dorosłych, trenerzy prowadzący kursy antydyskryminacyjne w szkołach oraz instytucjach publicznych i samorządowych, prowadzący szkolenia dla policji, organizacje młodzieżowe, takie jak harcerstwo, osoby prowadzące kursy języków obcych, kolegia nauczycielskie oraz osoby prowadzące szkolenia w zakresie różnorodności.

Bardziej doświadczeni nauczyciele i trenerzy mogą stosować wszystkie proponowane ćwiczenia w oparciu o posiadaną wiedzę, a młodszy nauczyciele i trenerzy powinni zapoznać się także z sugerowanymi tekstami dotyczącymi „obszarów wrażliwych”.

Dzięki ćwiczeniom szkolenia, zajęcia i kursy powinny zyskać na interaktywności z pedagogicznego punktu widzenia, a ich uczestnicy powinni uniknąć nieporozumień międzykulturowych. Wspomniane grupy docelowe pracują ze studentami o różnym pochodzeniu kulturowym, a proponowane ćwiczenia powinny pomóc w rozwoju i wykorzystaniu ich bogactwa kulturowego.

4 Przygotowanie do korzystania z ćwiczeń

W pierwszej kolejności należy zapoznać się z sześcioma „obszarami wrażliwymi”. Teksty opisujące wszystkie sześć „obszarów wrażliwych” można znaleźć po adresie <http://learningfromcultureshocks.eu/>, gdzie wystarczy kliknąć wybrany temat („Teoria: dowiedz się więcej”). Nauczycielom i trenerom korzystającym z zestawu ćwiczeń odnośnie jednego lub kilku „obszarów wrażliwych” zaleca się przeczytanie tych tekstów przed rozpoczęciem pracy ze studentami. Krótkie omówienie kluczowych koncepcji można znaleźć w Słowniczku na końcu niniejszej publikacji.

W miarę możliwości przed rozpoczęciem pracy z większymi grupami warto przetestować ćwiczenia w mniejszym, znajomym środowisku. Można także dostosować ćwiczenia do potrzeb grupy i kontekstu (na przykład, zmieniając zdania przykładowe/przykłady lub dodając opisy problemów dobrane pod kątem konkretnej grupy studentów).

5 Formaty ćwiczeń w zestawie

Niniejszy zestaw ćwiczeń to elastyczny zbiór metod dydaktycznych, a nie sztywny program. Zestaw zawiera materiały w trzech formatach i słowniczek.

Ikona	Format	Objaśnienie
	Ćwiczenie oparte na refleksji	Ćwiczenie oparte na refleksji to ćwiczenie, którego można użyć do refleksji indywidualnej lub jako ćwiczenia indywidualnego w trakcie zajęć, nad którym każdy ze studentów pracuje samodzielnie.
	Narzędzie oparte na działaniu	Narzędzia oparte na działaniu to wszystkie narzędzia, ćwiczenia, scenki, interaktywne metody nauczania itp., których można użyć w pracy ze studentami. Zawierają element działania, takiego jak interakcje z ilustracjami, opowieściami lub innymi studentami. Narzędzia oparte na działaniu sprawdzają się w grupach, małych grupach i w ramach sesji plenarnych.
	Narzędzie badawcze	Narzędzia badawcze sugerują pomysły na badania, które można przeprowadzić ze studentami w odniesieniu do danego tematu. Można prosić studentów o zapoznanie się z konkretnym tematem w trakcie zajęć lub poza nimi, a następnie omówić wyniki ich badań. Ćwiczenia te mogą rozciągać się na kilka lekcji/tygodni.

Tabela 1: Formaty ćwiczeń.

6 Przegląd ćwiczeń

Nr	Tytuł	Rodzaj ćwiczenia	Obszar wrażliwy	Sposób realizacji	Czas trwania
1	Dialog	Ćwiczenie oparte na refleksji i narzędzie oparte na działaniu	Komunikacja	Praca w niewielkich grupach w klasie	40 min
2	Mam rację	Ćwiczenie oparte na refleksji i narzędzie oparte na działaniu	Komunikacja	Praca w niewielkich grupach w klasie	25 min
3	W akwariu	Narzędzie oparte na działaniu	Komunikacja	Odgrywanie scenek	60 min
4	Dziennik refleksji nad czynnikami wywołującymi stres w komunikacji	Narzędzie badawcze	Komunikacja	Ćwiczenie badawcze z wykorzystaniem dziennika refleksji	4 tygodnie
5	Analiza przypadku „Zwracanie się do wykładowców”	Ćwiczenie oparte na refleksji i narzędzie oparte na działaniu	Hierarchia	Praca w niewielkich grupach w klasie	45 min
6	Idź do domu	Narzędzie oparte na działaniu	Hierarchia	Odgrywanie scenek	35 min
7	Rozzłoszczony student – krótki film o skargach	Narzędzie oparte na działaniu	Hierarchia	Oglądanie filmu lub odgrywanie scenek	60 min
8	Moje stanowisko	Ćwiczenie oparte na refleksji i narzędzie oparte na działaniu	Hierarchia	Gra	35-40 min
9	Kto tu jest szefem? Lektura tekstów na temat hierarchii	Narzędzie badawcze	Hierarchia	Lektura tekstów	3 tygodnie
10	Co ma do tego kolonializm/ różnorodność?	Ćwiczenie oparte na refleksji	Skutki kolonializmu	Praca ze zdjęciami	45 min
11	Reakcje na rasizm	Ćwiczenie oparte na refleksji i narzędzie oparte na działaniu	Skutki kolonializmu	Odgrywanie scenek Opracowanie polityki	180 min
12	Krok naprzód	Narzędzie oparte na działaniu	Skutki kolonializmu	Line-up	60 min
13	Szukanie metod dekolonizacji doświadczeń w ramach szkolnictwa wyższego	Narzędzie badawcze	Skutki kolonializmu	Research exercise and focus groups	6 h
14	Kim jestem?	Ćwiczenie oparte na refleksji	Tożsamość	Autorefleksja	45 min

Nr	Tytuł	Rodzaj ćwiczenia	Obszar wrażliwy	Sposób realizacji	Czas trwania
15	Koło tożsamości	Ćwiczenie oparte na refleksji i narzędzie oparte na działaniu	Tożsamość	Autorefleksja i praca w niewielkich grupach	50-60 min
16	Tęcza tożsamości	Narzędzie oparte na działaniu	Tożsamość	Ćwiczenie teatralne	120 min
17	Kompas tożsamości	Ćwiczenie oparte na refleksji i narzędzie oparte na działaniu	Tożsamość	Ćwiczenie kreatywne z wykorzystaniem rysunków	20 min
18	Galaktyka społeczna	Ćwiczenie oparte na refleksji i narzędzie oparte na działaniu	Tożsamość	Ćwiczenie kreatywne z wykorzystaniem rysunków i dyskusja plenarna	60 min
19	Albatros	Narzędzie oparte na działaniu	Role płci	Odgrywanie scenek, gra	60 min
20	Typowy mężczyzna/ Typowa kobieta	Ćwiczenie oparte na refleksji i narzędzie oparte na działaniu	Role płci	Praca w niewielkich grupach w klasie	60 min
21	Mężczyźni i kobiety mówią inaczej	Ćwiczenie oparte na refleksji i narzędzie oparte na działaniu	Role płci	Praca w niewielkich grupach i sesja plenarna	60-90 min
22	Badaczki/Autorki i ich punkt widzenia	Narzędzie badawcze	Role płci	Ćwiczenie badawcze	Kilka tygodni
23	Jedna rzecz naraz	Ćwiczenie oparte na refleksji i narzędzie oparte na działaniu	Postrzeganie czasu	Analiza przypadku	50 min
24	Spóźnienie na prezentację	Narzędzie oparte na działaniu	Postrzeganie czasu	Odgrywanie scenek	60 min
25	Oglądanie filmu	Ćwiczenie oparte na refleksji i narzędzie oparte na działaniu	Postrzeganie czasu	Oglądanie filmu	60 min
26	Oś czasu	Ćwiczenie oparte na refleksji i narzędzie oparte na działaniu	Postrzeganie czasu	Gra	55-60 min
27	A która tak w ogóle jest godzina? (grupy fokusowe)	Narzędzie badawcze	Postrzeganie czasu	Grupy fokusowe	120 min

Tabela 2: Przegląd ćwiczeń.

7 Ścieżki edukacyjne oferowane przez niniejszy zestaw ćwiczeń

Jako że jest to zestaw ćwiczeń, a nie formalny program szkoleniowy, który przeprowadza czytelnika przez ćwiczenia w konkretnej kolejności, zarówno narzędzie, jak i jego treść, cechuje wysoka elastyczność. Choć wszystkie narzędzia sprawiają wrażenie autonomicznych i niezależnych w użyciu, wszystkie związane są z międzynarodową mobilnością studentów i różnorodnością w ramach tego doświadczenia.

Proponujemy **trzy formy wykorzystania** niniejszego zestawu ćwiczeń:

1. **Szkolenia studentów międzynarodowych przed wyjazdem:** w przypadku szkoleń przygotowujących studentów do mobilności międzynarodowej ćwiczenia z zestawu mogą być wykorzystywane i prezentowane przez instytucję wysyłającą, by zwiększyć świadomość kulturową.
2. **Szkolenia na temat różnorodności:** studenci mogą brać udział w szkoleniach na temat różnorodności w trakcie mobilności międzynarodowej (np. w ramach powitania) – może to być środek dodatkowy w trakcie mobilności międzynarodowej, ale także szansa dla studentów międzynarodowych na poznanie studentów lokalnych, jeżeli w szkoleniu udział wezmą obie grupy.
3. **Szkolenia studentów międzynarodowych po powrocie:** niniejszy zestaw ćwiczeń może pomagać studentom wracającym z zagranicy w reintegracji z uczelnią macierzystą, a także w wykorzystywaniu ich doświadczeń kulturowych i akademickich. Na tym etapie przydatne są zwłaszcza ćwiczenia oparte na refleksji i ćwiczenia badawcze służące analizie i ocenie doświadczeń związanych ze studiami za granicą. Może to także pomóc instytucji wysyłającej w wyciągnięciu z doświadczeń studentów wniosków dotyczących międzynarodowej mobilności, by doskonalić programy dla wyjeżdżających studentów i lepiej przygotowywać się na przyjęcie studentów.

Forma szkolenia potrzebna studentom międzynarodowym uzależniona jest od tego, czy wyjeżdżają, czy przyjechali, oraz od ich faktycznych potrzeb. I właśnie te faktyczne potrzeby nazywamy „obszarami wrażliwymi” (patrz Rozdział 2) – obszarami, które dotyczą ich w największym stopniu. W oparciu o początkowe działania w ramach projektu SOLVINC, polegające na analizie zdarzeń krytycznych z udziałem studentów międzynarodowych i lokalnych, zidentyfikowaliśmy następujących sześć obszarów wrażliwych bardzo często dotyczących studentów międzynarodowych: komunikacja, hierarchia, kolonializm, tożsamość, płeć i różnice w postrzeganiu czasu. Dlatego postanowiliśmy nie proponować jednej konkretnej ścieżki szkoleniowej, ale różne opcje odnośnie danych sześciu obszarów wrażliwych, które można stosować wedle potrzeb.

Poniżej prezentujemy trzy przykładowe ścieżki szkoleniowe wraz z pomysłami na łączenie ćwiczeń z niniejszego zestawu.

Nr	Format	Przykładowa ścieżka szkoleniowa
Ścieżka szkoleniowa 1	Szkolenie przed wyjazdem	W trakcie jednodniowego szkolenia przed wyjazdem można skupić się na trzech obszarach wrażliwych: różnorodności, komunikacji i tożsamości. Każdy z tematów należy omawiać z wykorzystaniem interaktywnych metod nauczania przez ok. dwie godziny z przerwami, co przełoży się na 6-7 godzin szkolenia stanowiącego przygotowanie do międzynarodowej mobilności studenckiej.
Ścieżka szkoleniowa 2	Szkolenie na temat różnorodności w trakcie mobilności	Studenci mogą spotykać się w trakcie mobilności co drugi tydzień, po kolei omawiając wszystkie obszary wrażliwe. Całość zamykałaby się w jednym semestrze (12 tygodni), z sześcioma sesjami trwającymi 2-3 godziny i organizowanymi co drugi tydzień. Kolejność omawianych tematów jest dowolna.
Ścieżka szkoleniowa 3	Szkolenie po powrocie	Po zakończeniu pobytu za granicą studenci mogą zapisać się na szkolenie po mobilności, w ramach którego mogą wybrać dwa najważniejsze dla siebie obszary wrażliwe i przeprowadzić pod nadzorem nauczyciela badania na ich temat. Nauczyciel lub trener powinien pomagać studentom wyłącznie w doborze narzędzi badawczych, pozwalając im na refleksję nad różnicami kulturowymi po powrocie na uczelnię macierzystą i bardziej refleksyjne badania danych kwestii.

Tabela 3: Ścieżki szkoleniowe.

8 Obszary wrażliwe istotne w kontekście międzynarodowej mobilności studentów

Moduł 8.1 Komunikacja

Komunikacja to kwestia przekrojowa dotycząca wszystkich obszarów międzykulturowego szkolnictwa wyższego i życia na kampusie. Studenci międzynarodowi poddawani są złożonym procesom dostosowawczym do szkolnictwa wyższego w krajach goszczących, zarówno w wymiarze akademickim, jak i społecznym (Rienties, Tempelaar 2013). Gdy myślimy o komunikacji z perspektywy studentów międzynarodowych i ich przystosowania do nowej uczelni i życia studenckiego, konieczne jest zrozumienie dominującego w kulturze goszczącej stylu komunikacji. Komunikacja werbalna potrzebna jest do odczytywania komunikatów innych studentów, wykładowców i pracowników. Jak przebiegają interakcje między wykładowcami a studentami na różnych poziomach (studia licencjackie, magisterskie, doktoranckie) w kulturze goszczącej? Co uznawane jest za uprzejmą komunikację, a co nie? Gdy strony nie dzielą tych kodów komunikacyjnych, może dochodzić do nieporozumień międzykulturowych lub zdarzeń krytycznych. W ramach tego typu interakcji między studentami, pracownikami i innymi przedstawicielami różnych kultur, problemy z komunikacją mogą prowadzić do utraty własnych ram odniesienia kulturowego, utrudniając działania. Ponadto tego typu sytuacje komunikacyjne mogą mieć efekty uboczne pod postacią silnych emocji, takich jak frustracja lub sceptycyzm, a także prowadzić do obniżenia nastroju czy zwykłej irytacji.

Niniejszy rozdział zestawu ćwiczeń przedstawia pięć metod mających zastosowanie w komunikacji w ramach szkolnictwa wyższego. Narzędzie „**Dialog**” to oparte na refleksji i działaniu narzędzie pozwalające rozmawiać o konkretnym rodzaju komunikacji często stosowanym na uczelniach: studenci słuchają, a wykładowcy mówią. Ćwiczenie to pomaga studentom zastanowić się nad tym, czym jest prawdziwy dialog. Narzędzie „**Mam rację**” dotyczy problemu kłótni w kontekście uniwersyteckim i kwestii tego, kto ostatecznie ma rację. „**Akwarium**” to ćwiczenie dla mniejszych grup, pomagające zrozumieć, w jaki sposób opinie są kształtowane społecznie i kulturowo przez innych oraz jak opinie zmieniają się z czasem. Ponadto chcielibyśmy się podzielić z nauczycielami narzędziem badawczym „**Dziennik refleksji**”, które może pomóc studentom w refleksji nad czynnikami wywołującymi stres w komunikacji.

Tabela przeglądowa narzędzi związanych z komunikacją

Tabela przeglądowa: komunikacja	Ćwiczenie oparte na refleksji	Narzędzie oparte na działaniu	Narzędzie badawcze
1 Dialog	X	X	
2 Mam rację	X	X	
3 W akwariu		X	
4 Dziennik refleksji nad czynnikami wywołującymi stres w komunikacji			X



M8.1 Komunikacja Ćwiczenie 1

ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

Dialog

Praca w niewielkich grupach w klasie

40 min

1) Założenia nauczania

- Refleksja nad dobrymi doświadczeniami związanymi z dialogiem i komunikacją międzykulturową
- Prezentacja różnych perspektyw na to, jak wygląda „dobra komunikacja”
- Prezentacja złożoności kwestii dialogu między przedstawicielami różnych kultur
- Uznanie doświadczeń uczestników

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Nauczyciel prosi uczestników szkolenia, by przypomnieli sobie sytuację, w której rozmowę odebrali jako prawdziwy dialog. Może to być rozmowa prywatna, zawodowa lub taka, która odbyła się w kontekście szkolnictwa wyższego. Następnie uczestnicy w czteroosobowych grupach omawiają powody, dla których uznali, iż był to skuteczny dialog i je zapisują. Nauczyciel zbiera wszystkie powody w ramach dyskusji plenarnej.

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: wybór dialogu (autorefleksja nad kartką papieru).
- Etap 2: oparte na refleksji dialogi w niewielkich grupach (studenci są proszeni, by opowiedzieli o wybranych przez siebie rozmowach w niewielkich grupach, tak by pokazać różnorodność dialogów).
- Etap 3: zapisanie powodów, dla których rozmowy zostały uznane za dobre dialogi (grupa zbiera argumenty i je zapisuje).
- Etap 4: refleksja i dyskusja plenarna (wszystkie kartki zostają zmapowane przez nauczyciela pod kątem podobieństw i różnic).

4) Zasoby/Sprzęt

Tablica, kartki papieru, długopisy

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

-

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

„Dialog” można zastosować po przeprowadzeniu prostszego ćwiczenia związanego z dialogiem, np. prosząc uczestnika, by przez 3 minuty mówił, podczas gdy inny uczestnik słucha, nie przerywając. Następnie uczestnicy zamieniają się rolami. W tym ćwiczeniu nie dochodzi do dialogu. Wówczas ćwiczenie „Dialog” jest jeszcze skuteczniejsze i można omówić różnice.

7) Czas trwania

10 minut autorefleksji, 15 minut pracy w niewielkich grupach, 15 minut sesji plenarnej (=40 minut)

8) Źródło

Czollek, L. C., Perko, G., Weinbach H. (2012). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Beltz: Juventa.



ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

M8.1 Komunikacja Ćwiczenie 2

„Mam rację”

Praca w niewielkich grupach w klasie

25 min

1) Założenia nauczania

- Refleksja nad różnymi opiniami na temat komunikacji oraz potrzebą harmonii lub postawienia na swoim w przypadku różnicy zdań
- Omówienie konstruktywistycznych poglądów: zawsze istnieje wiele prawd dotyczących problemu, ponieważ poglądy są subiektywne i indywidualnie kształtowane
- Refleksja nad własnym stylem komunikacji

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Wszyscy uczestnicy otrzymują krótki tekst na temat „racji”. Po zapoznaniu się z nim zadawane są im pytania, które omawiają w niewielkich grupach.

- Co to znaczy mieć zawsze rację?
- Jak ważne jest, by mieć rację w przypadku kłótni?
- Co niesie ze sobą racja w procesie komunikacji?
- Ile „rzeczywistości” istnieje i ile osób może mieć rację jednocześnie? Dlaczego?

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: lektura tekstu (5 minut).
- Etap 2: omówienie tekstu w niewielkich grupach w oparciu o pytania (20 minut).

4) Zasoby/Sprzęt

Należy wydrukować poniższy tekst:

Dwóch studentów pokłóciło się w trakcie zajęć z historii Żydów. Nie byli w stanie dojść do porozumienia, więc udali się do rabina, który prowadził zajęcia. Rabin wysłuchał pierwszego studenta, pokiwał głową i powiedział: „Masz rację”.

Następnie drugi student przedstawił swój punkt widzenia. Rabin go wysłuchał, ponownie pokiwał głową i powiedział: „Ty też masz rację”.

Trzeci student, który przyglądał się całej scenie, całkiem słusznie poczuł się zdezorientowany. Zapytał więc: „Jak to możliwe, że obaj mają rację?”.

Nauczyciel zastanowił się chwilę, po czym odparł: „Ty też masz rację!”.

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

„Badanie satysfakcji”:

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=satisfaction-survey>

Można użyć tego zdarzenia do dyskusji o tym, kto ma rację. Można też użyć najważniejszego zdania ze zdarzenia do zainicjowania dyskusji: „Nieprzedstawianie rozwiązań problemu jest równoznaczne z nieustającą krytyką”.

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

Brak

7) Czas trwania

5 minut lektury, 20 minut pracy w niewielkich grupach (=25 minut)

8) Źródło

Czollek, L. C., Perko, G., Weinbach H. (2012). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Beltz: Juventa.



M8.1 Komunikacja Ćwiczenie 3

NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

W akwarium – kształtowanie opinii

Odgrywanie scenek

60 min

1) Założenia nauczania

- Refleksja nad zmianami w komunikacji werbalnej
- Omówienie płynnych i ruchomych elementów komunikacji
- Opinie stanowią jedynie wyraz stanu bieżącego i mogą w każdej chwili ulec zmianie

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Studenci dzielą się na dwie grupy. Jedna siada w środku koła i otrzymuje temat do omówienia. Druga grupa przysłuchuje się dyskusji.

Wszyscy uczestnicy w grupie otrzymują kartkę z zapisanym zdaniem. Przykładowe zdanie: „Opinie różnych osób są do siebie podobne jak ich twarze”.

Gdy pierwsza grupa skończy dyskusję, druga grupa siada w kole i omawia ten sam temat.

Następnie wszyscy studenci odpowiadają na następujące pytania: W jakim stopniu dyskusja pierwszej grupy (w akwarium) ukształtowała opinie drugiej grupy? W jaki sposób inni kształtują nasz światopogląd?

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: podział studentów na dwie grupy (5 minut).
- Etap 2: pierwsza dyskusja w akwarium (15 minut).
- Etap 3: druga dyskusja w akwarium (15 minut).
- Etap 4: dyskusja plenarna w oparciu o dwa pytania (25 minut).

4) Zasoby/Sprzęt

Kartka z tematem

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

PT07 „My i oni”

Można również przeczytać studentom opis poniższego zdarzenia, a następnie je omówić: jak studenci zmienili swoje zdanie i zmienili termin z poniedziałku na wtorek?

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=us-and-them>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

Ćwiczenie to można przeprowadzić także korzystając z bardziej biograficznych metod:

Kiedy ostatnio zmieniliście zdanie na jakiś temat i kto się do tego przyczynił?

Wielkość grupy: w przypadku tego ćwiczenia odpowiednia liczba studentów to 6-8 osób w pierwszym akwarium i 6-8 w drugim akwarium, dzięki czemu wszyscy mają szansę wypowiedzieć się na dany temat.

7) Czas trwania

W sumie 60 minut

8) Źródło

Czollek, L. C., Perko, G., Weinbach H. (2012). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Beltz: Juventa.



NARZĘDZIE BADAWCZE

M8.1 Komunikacja Ćwiczenie 4

Dziennik refleksji nad czynnikami wywołującymi stres w komunikacji

Ćwiczenie badawcze z wykorzystaniem
dziennika refleksji

4 tygodnie

1) Założenia nauczania

- Analiza czynników wywołujących u studentów stres w trakcie komunikacji na uczelni
- Znalezienie rozwiązań lub stosownych reakcji na czynniki wywołujące stres w trakcie zajęć

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Nauczyciel może użyć tego narzędzia do przeanalizowania wyzwań, jakie stoją przed studentami uczelni wyższych w związku z edukacją oraz do wsparcia ich w poszukiwaniu rozwiązań. Narzędzie ma formę dziennika udostępnianego w formie papierowej lub elektronicznej.

W swoich tygodniowych dziennikach studenci identyfikują następujące czynniki wywołujące stres:

- Tydzień 1: czynniki wywołujące ogólny stres w związku ze szkolnictwem wyższym/życiem na kampusie (liczba zajęć, egzaminy końcowe).
- Tydzień 2: czynniki wywołujące stres w związku z komunikacją odnośnie wyników i oczekiwań (przekazywanie informacji zwrotnych lub krytyki, oczekiwania rodziców bądź oczekiwania dotyczące stypendiów).
- Tydzień 3: czynniki wywołujące stres w związku z ilością pracy i codziennymi sytuacjami (utrata danych, problemy z Internetem itp.).
- Tydzień 4: czynniki wywołujące stres w związku z relacjami (spotkania w niewielkich grupach, władza nauczycieli, poczucie osamotnienia, niemożność wyrażenia własnych uczuć itp.).

3) Etapy i sposób realizacji

1. Nauczyciel rozdaje pytania do dziennika wszystkim studentom.
2. Studenci odpowiadają co tydzień na jedno pytanie i oddają dziennik nauczycielowi (w wersji elektronicznej lub papierowej).
3. Po czterech tygodniach nauczyciel analizuje odpowiedzi studentów i anonimowo je grupuje. Rezultaty są omawiane w ramach sesji plenarnej, by odnaleźć solidarność, rozwiązania i stosowne reakcje.

4) Zasoby/Sprzęt

Narzędzie internetowe z pytaniami, np. <https://padlet.com/>

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

-

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

Nauczyciel musi posiadać umiejętności związane z analizą danych jakościowych. Niektóre z odpowiedzi studentów mogą dotyczyć obszarów wrażliwych w związku z czynnikami wywołującymi stres (w tym tematów osobistych), co może wymagać narzędzi anonimizujących lub omówienia (bądź przemilczenia) pewnych obszarów wrażliwych w trakcie zajęć.

7) Czas trwania

4 tygodnie

8) Źródło

Travers, C. (2011). Unveiling a reflective diary methodology for exploring the lived experiences of stress and coping. *Journal of Vocational Behaviour* 79 (2011), 204-16.

Moduł 8.2 Hierarchia

Hierarchia i status odgrywają kluczową rolę w życiu studentów, gdyż uniwersytety to instytucje hierarchiczne, a wiele interakcji ma charakter formalny. Myśląc o hierarchii i statusie z perspektywy studentów międzynarodowych i ich dostosowania do nowego środowiska, trzeba przede wszystkim zrozumieć główne elementy, na których opiera się status w kulturze goszczącej. Konieczne jest znalezienie odpowiedzi na wiele pytań. Jakie czynniki decydują o pozycji w hierarchii uniwersyteckiej? Jak okazywać szacunek wykładowcom, pracownikom i innym studentom? Jak przebiegają interakcje między wykładowcami a studentami? Niniejszy rozdział proponuje pięć metod odnoszących się do różnic w poziomie władzy i statusu oraz podejść do statusu i hierarchii w kontekście szkolnictwa wyższego.

Tabela przeglądowa narzędzi związanych z hierarchią

Tabela przeglądowa Hierarchia	Ćwiczenie oparte na refleksji	Narzędzie oparte na działaniu	Narzędzie badawcze
5 Analiza przypadku „Zwracanie się do wykładowców”	X		
6 Odgrywanie scenki „Idź do domu”		X	
7 Rozzłoszczony student – krótki film o skargach	X	X	
8 Moje stanowisko	X	X	
9 Kto tu jest szefem? Lektura tekstów na temat hierarchii			X



M8.2 Hierarchia
Ćwiczenie 5

ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI

Analiza przypadku „Zwracanie się do wykładowców”

Praca w niewielkich grupach w klasie

45 min

1) Założenia nauczania

- Refleksja nad różnymi podejściami do statusu i władzy w instytucjach szkolnictwa wyższego
- Uznanie doświadczeń uczestników
- Refleksja nad własnym podejściem do hierarchii i statusu

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Wszyscy uczestnicy otrzymują do analizy przypadek „Zwracanie się do wykładowców”. Po zapoznaniu się z nim zadawane są im pytania, które omawiają w niewielkich grupach.

Znajdują powody, dla których doszło do sytuacji konfliktowej i zapisują je. Następnie nauczyciel zbiera wszystkie powody w ramach dyskusji plenarnej i prezentuje je całej grupie.

- Dlaczego doszło do konfliktu?
- Jakie było podejście do statusu osób biorących udział w konflikcie?
- Jak opisałibyście swoje podejście do statusu?
- Czy kiedykolwiek znaleźliście się w podobnej sytuacji? Jeżeli tak, to jak sobie z nią poradziście?

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: zapoznanie się z przypadkiem (5 minut).
- Etap 2: refleksja nad sytuacją konfliktową w niewielkich grupach (10 minut).
- Etap 3: zapisanie powodów, dla których doszło do konfliktu (5 minut).
- Etap 4: zebranie odpowiedzi i dyskusja plenarna (25 minut).

4) Zasoby/Sprzęt

Kartki z opisem przypadku, tablica, kartki papieru, długopisy

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

Analiza przypadku „Zwracanie się do wykładowców”:
<http://learningfromcultureshocks.eu/hierarchy/>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

Opis przypadku (zdarzenia krytycznego) powinien zostać wydrukowany na osobnej kartce.

7) Czas trwania

5 minut na czytanie i autorefleksję, 15 minut na dyskusję w niewielkich grupach, 25 minut na wysłuchanie odpowiedzi i dyskusję plenarną (=45 minut)

8) Źródło

Opracowanie własne.



M8.2 Hierarchia

Ćwiczenie 6

NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

Odgrywanie scenki „Idź do domu”

Odgrywanie scenek

35 min

1) Założenia nauczania

- Refleksja nad różnymi podejściami do statusu
- Uznanie doświadczeń uczestników
- Refleksja nad własnym podejściem do hierarchii i statusu

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Wszyscy uczestnicy otrzymują opis scenki związanej ze zdarzeniem krytycznym „Idź do domu”. Po zapoznaniu się z nim, odgrywają scenkę w niewielkich grupach, a następnie ją omawiają. W trakcie sesji plenarnej w dyskusji udział biorą wszystkie grupy.

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: zapoznanie się z opisem scenki i przygotowanie się do roli (5 minut, w tym przygotowanie obserwatorów).
- Etap 2: odegranie scenki (5 minut).
- Etap 3: Zebranie odpowiedzi i dyskusja plenarna (25 minut)

4) Zasoby/Sprzęt

Karty z opisem ról

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

Zdarzenie krytyczne „Idź do domu”:
<http://learningfromcultureshocks.eu/hierarchy/>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

Narzędzie to powinno wiązać się z teoretycznym wprowadzeniem do różnych podejść do statusu i hierarchii. Opis scenki (zdarzenia krytycznego) powinien zostać wydrukowany na osobnej kartce.

Nauczyciel powinien zwrócić szczególną uwagę na studentów mających podobne doświadczenia i pozwolić im opowiedzieć o swoich uczuciach.

7) Czas trwania

W sumie 35 minut

8) Źródło

Opracowanie własne.



M8.2 Hierarchia
Ćwiczenie 7

ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI
NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

Rozzłoszczony student – krótki film o skargach

Oglądanie filmu lub odgrywanie scenek 60 min

1) Założenia nauczania

- Refleksja nad różnymi podejściami do statusu
- Uznanie doświadczeń uczestników
- Refleksja nad własnym podejściem do hierarchii i statusu
- Dyskusja na temat radzenia sobie ze skargami w szkolnictwie wyższym i przygotowanie uczestników do prawidłowego składania skarg

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Ćwiczenie opiera się na zdarzeniu krytycznym z udziałem rozszłoszczonego studenta, który złożył skargę na asystentkę, gdyż nie miał dostępu do egzaminu w Internecie. W kulturach o wysokim dystansie władzy studenci odzywają się tylko, gdy zostaną o to poproszeni (hierarchia). Tymczasem w kulturach o niskim dystansie władzy studenci są traktowani jak równorzędni partnerzy i często zakładają, że komunikacja powinna przebiegać na równej stopie (brak hierarchii). Co wydarzyło się w ramach zdarzenia krytycznego „Rozzłoszczony student”? Kto pochodzi z kultury o wysokim dystansie władzy, a kto z kultury o niskim dystansie władzy? Student czy asystentka? Dlaczego?

Wszyscy uczestnicy oglądają film dotyczący zdarzenia krytycznego. Następnie omawiają go w niewielkich grupach. W trakcie sesji plenarnej grupy wspólnie omawiają sposoby radzenia sobie ze skargami w kontekście szkolnictwa wyższego.

Podejmowane kroki: skargę należy natychmiast udokumentować, opisując ją w oparciu o fakty i dodając informację o swoich odczuciach (np. poczuciu bycia dyskryminowanym, strachu, irytacji) w osobnym akapicie. Następnie skargę należy przesłać przełożonemu bądź stosownej jednostce uczelni i przygotować się do kolejnego spotkania z daną osobą (działania prewencyjne). W przypadku naruszenia prawa (np. gdy ktoś doznał obrażeń lub doszło do zniszczenia mienia), należy zgłosić sprawę stosownym organom zgodnie z obowiązującą w kraju procedurą.

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: projekcja filmu (15 minut).
- Etap 2: dyskusje w niewielkich grupach (15 minut).
- Etap 3: zebranie odpowiedzi i dyskusja plenarna na temat postępowania w przypadku skargi w kontekście szkolnictwa wyższego (30 minut).

4) Zasoby/Sprzęt

Film, projektor, laptop

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

Zdarzenie krytyczne „Rozzłoszczony student”:
<http://learningfromcultureshocks.eu/hierarchy/>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

Studenci też mogą odegrać scenkę w oparciu o zdarzenie krytyczne.

7) Czas trwania

W sumie 60 minut

8) Źródło

Opracowanie własne.



M8.2 Hierarchia Ćwiczenie 8

ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

Moje stanowisko

Gra

35-40 min

1) Założenia nauczania

- Ocena własnego miejsca w hierarchii
- Zwiększenie świadomości i zrozumienia sposobów postrzegania hierarchii w różnych kulturach

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Prowadzący przedstawia uczestnikom zestaw pytań lub scenariuszy i rozdaje karty z danymi scenariuszami. W odpowiedzi na każde z pytań uczestnicy stają w miejscu oznaczonym na podłodze „Tak” lub „Nie”. Uczestnicy zapisują swoje wybory. Następnie przeprowadzana jest otwarta dyskusja. Przykładowe pytania:

- Czy wypada, by nauczyciele zwracali się do studentów w sposób nieformalny, podczas gdy studenci zwracają się do nich w sposób formalny?
- Czy wypada nie zgodzić się z nauczycielem w obecności całej grupy?
- Czy nauczycielowi wypada traktować studentów jak równych sobie?
- Czy osoby starsze zasługują na większy szacunek niż młodsze?
- Czy wypada zaprzysiężać się z przełożonym lub nauczycielem?

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: objaśnienie celu ćwiczenia i oczekiwań wobec uczestników (5 minut).
- Etap 2: gra (10 minut).
- Etap 3: podsumowanie i dyskusja plenarna (20-25 minut).

4) Zasoby/Sprzęt

Etykiety, tablica z markerem, karty z listą pytań

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

Zdarzenie krytyczne „Siadanie na podłodze”:
<http://learningfromcultureshocks.eu/hierarchy/>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

Małe grupy będą składały się z grup „Tak” lub „Nie”, co umożliwi porównania międzykulturowe.

7) Czas trwania

W sumie 35-40 minut

8) Źródło

Opracowanie własne.



M8.2 Hierarchia
Ćwiczenie 9

NARZĘDZIE BADAWCZE

Kto tu jest szefem? – teksty na temat hierarchii

	Lektura tekstów	3 tygodnie
1) Założenia nauczania	- Zwiększenie świadomości różnic w hierarchii w zależności od kultury - Analiza hierarchii w wielokulturowych i wieloetnicznych środowiskach i relacjach	
2) Jak używać narzędzia lub metody?	- Nauczyciel lub trener udostępnia uczestnikom trzy artykuły w formie cyfrowej na temat postrzegania czasu w różnych kulturach. - Studenci czytają jeden artykuł tygodniowo przez trzy kolejne tygodnie. - Co tydzień studenci zapisują swoje spostrzeżenia i uwagi na temat przeczytanego artykułu, a także to, czego się z niego nauczyli.	
3) Etapy i sposób realizacji	Lektura tekstów na temat hierarchii: należy przekazać teksty studentom i przygotować pytania do każdego z nich, prosząc studentów, by co tydzień udzielali odpowiedzi na pytania dotyczące jednego z artykułów. Na końcu należy ocenić całe doświadczenie ze studentami (pogłębienie wiedzy na temat hierarchii, umiejętności, wartości, wzrost świadomości itp.).	
4) Zasoby/Sprzęt	TEKST 1 na temat uprzejmości w wiadomościach elektronicznych 1) Biesenbach-Lucas, S. 2007. Students writing email to faculty: An examination of e-politeness among native and non-native speakers of English. <i>Language Learning & Technology</i> 11 (2): 59-81. https://core.ac.uk/reader/84321098 TEKST 2 na temat kultury i hierarchii 2) Meyer, E. 2017. Being the boss in Brussels, Boston and Beijing. <i>Harvard Business Review</i>. https://hbr.org/2017/07/being-the-boss-in-brussels-boston-and-beijing TEKST 3 na temat nadużywania władzy 3) Moon, C., Uskui, A. K., Weick, M. 2017. On culture, ethics, and hierarchy: How cultural variations in hierarchical relations are manifested in the code of ethics of British and Korean organizations. <i>Journal of Applied Social Sociology</i>, 48 (1): 25-27. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jasp.12486	
5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)	Zdarzenie krytyczne „Zwracanie się do wykładowców” http://learningfromcultureshocks.eu/hierarchy/	
6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę	Jeżeli studenci na uczelni nie mają dostępu do cyfrowych wersji czasopism naukowych bądź narzędzi edukacyjnych umożliwiających dzielenie się artykułami, takich jak Blackboard lub Moodle, wówczas nauczyciel, trener lub prowadzący musi znaleźć ogólnodostępne artykuły lub materiały.	
7) Czas trwania	Czas potrzebny na użycie narzędzia to dwie godziny tygodniowo, do czego dochodzi czas potrzebny studentom na zapoznanie się z artykułami i zapisanie swoich spostrzeżeń, uwag i wniosków. Narzędzie stosowane jest w trakcie zajęć przez trzy tygodnie.	
8) Źródło	Opracowanie własne.	

Moduł 8.3 Skutki kolonializmu

Kolonializm i różnorodność są ze sobą nierozzerwalnie związane i stanowią źródło napięć. Kolonialna uczelnia jest egocentryczna – eurocentryczna, północnocentryczna lub zachodniocentryczna – i uznaje własne zasady za uniwersalne i/lub nadrzędne względem zasad innych kultur (Quijano, 2007). Niemniej jednak kolonializm nie odnosi się tylko do krajów z kolonialną przeszłością. Kolonializm ma wiele wymiarów obejmujących dyskryminację ludzi ze względu na ich status socjoekonomiczny, wiek, kolor skóry i cechy etnokulturowe, płeć bądź samookreślenie seksualne. Taka polityka epistemologiczna ma tendencję do umacniania wizji mniejszości jako grup problematycznych oraz do radzenia sobie z problemami mniejszości poprzez ich minimalizację, nigdy nie kwestionując ich historycznych korzeni. Niektórzy autorzy bronią przemiany uniwersytetów – których głos to wciąż przede wszystkim głos białego, konserwatywnego mężczyzny (Margolis & Romero, 1998), Anglosasa, protestanta lub katolika – w pluriwersytety (Boidin, Cohen, & Grosfoguel, 2012), czyli uniwersytety postkolonialne, postkapitalistyczne i postpatriarchalne (Santos, 2017). „Uniwersytet polifoniczny” jest społecznie zaangażowany i „otwarty na różnorodność epistemiczną” (Mbembe, 2016, s. 37). Skutki kolonializmu widać, na przykład, w wyborze opowiadanych historii, doborze lektur oraz dezawuowaniu poglądów, wartości lub form wiedzy mniejszości.

Niniejszy rozdział prezentuje cztery narzędzia pozwalające omówić skutki kolonializmu w szkolnictwie wyższym.

Tabela przeglądowa narzędzi dotyczących skutków kolonializmu

Tabela przeglądowa Skutki kolonializmu	Ćwiczenie oparte na refleksji	Narzędzie oparte na działaniu	Narzędzie badawcze
10 Co ma do tego kolonializm/różnorodność?	X		
11 Reakcje na rasizm	X	X	
12 Krok naprzód		X	
13 Szukanie metod dekolonizacji doświadczeń w ramach szkolnictwa wyższego			X



**M8.3 Skutki
kolonializmu
Ćwiczenie 10**

ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI

Co ma do tego kolonializm/różnorodność?

Praca ze zdjęciami

45 min

1) Założenia nauczania

Celem ćwiczenia jest wprowadzenie koncepcji kolonializmu/różnorodności poprzez nacisk na:

- aktualność koncepcji kolonializmu
- potrzebę dekolonizacji społeczeństwa

**2) Jak używać narzędzia
lub metody?**

Głównym celem ćwiczenia jest zaangażowanie nauczycieli/pracowników/studentów w dyskusję o tym, że kolonializm pozostaje koncepcją pozwalającą zrozumieć codzienne życie na globalnej Północy i globalnym Południu. Punktem wyjścia jest seria zdjęć pokazujących różne interakcje między Północą a Południem.

**3) Etapy i sposób
realizacji**

- Etap 1: uczestnicy wybierają zdjęcie, które wydaje im się najbardziej interesujące w pozytywnym lub negatywnym sensie.
- Etap 2: uczestnicy dzielą się swoją wizją wybranych zdjęć.
- Etap 3: stymulacja interakcji między uczestnikami poprzez wskazywanie tego, co łączy i dzieli ich punkty widzenia.
- Etap 4: jeżeli uczestnicy sami nie poruszyli tej kwestii, należy zacząć włączyć do dyskusji perspektywę historyczną/dekolonialną, zwracając uwagę na wynikające z opresji historycznej nierówności strukturalne na poziomie lokalnym i globalnym.
- Etap 5: wnioski. Zwrócenie uwagi na zachodnią, północną i eurocentryczną dyskryminację wyraźnie widoczną w nauczaniu historii oraz na to, jak przekłada się ona na nasz brak wiedzy na temat innych kultur i historii, znacznie zubażając nasz ogląd świata.

4) Zasoby/Sprzęt

Zdjęcia – patrz załącznik do ćwiczenia 10

**5) Przykładowe
zdarzenie z IO1 (jeżeli
jest dostępne)**

„Afrykańskie filmy”: <http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=african-movie>
„Skąd jesteś?”
<http://learningfromcultureshocks.eu/colonialism/>

**6) Kwestie, które należy
wziąć pod uwagę**

Nauczyciel musi mieć świadomość, że dla niektórych studentów może to być bardzo nowa i wymagająca perspektywa generująca niepokój. Należy zachować wrażliwość.

7) Czas trwania

45 min

8) Źródło

Opracowanie własne.



M8.3 Skutki kolonializmu Ćwiczenie 11

ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

Reakcje na rasizm

Odgrywanie scenek

180 min

Opracowanie polityki

1) Założenia nauczania

- Zyskanie świadomości różnych form rasizmu i uprzedzeń
- Budowa głębszego zrozumienia różnic między grupami i form zinstytucjonalizowanego rasizmu
- Uznanie potrzeby promocji i pracy na rzecz sprawiedliwości i solidarności
- Zrozumienie tego, w jaki sposób zasady i polityka mogą przeciwdziałać rasizmowi i dyskryminacji

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Metoda składa się z dwóch części: w ramach pierwszej grupa rozpoczyna od burzy mózgów na temat rasizmu, analizując rasistowskie i międzykulturowe zdarzenia zgłoszone przez uczestników. Ochotnicy odgrywają zdarzenie krytyczne (w trzech scenach, z przerwami). W części drugiej, w trakcie dyskusji na temat spostrzeżeń obserwatorów, grupa proszona jest o opracowanie polityki uczelni, która pomoże jej radzić sobie z rasistowskimi zdarzeniami.

3) Etapy i sposób realizacji

- Część 1: analiza rasistowskich zdarzeń i konfliktów międzykulturowych w grupie. Ustalenie, jakiego rodzaju zdarzenia są postrzegane jako rasistowskie.
- Cztero ochotników otrzymuje kartki z opisem ról i kopie zdarzenia krytycznego. Mają 15 minut na przygotowanie się do odegrania scenki.
- Pozostali uczestnicy (obserwatorzy) otrzymują kartki papieru i długopisy. Ich zadaniem jest obejrzenie scenki i zapisanie (w przerwach między poszczególnymi częściami) słów oddających ich reakcje na sytuację.
- Po scenie należy zebrać komentarze i omówić notatki obserwatorów, ich założenia oraz to, jak według nich powinni się byli zachować bohaterowie scenki, by osiągnąć sprawiedliwy rezultat.
- Część 2: wyjaśnienie celu opracowania wytycznych odnośnie radzenia sobie z rasistowskimi zdarzeniami na uczelni.
- Należy podzielić uczestników na niewielkie grupy (4-5 osób) i prosić, by reprezentowali różne grupy, biorąc pod uwagę różne obowiązki spoczywające na administracji, nauczycielach, studentach i pracownikach (oraz innych grupach uznane za istotne).
- Grupy uczestników przez 30 minut omawiają i opracowują najważniejsze kwestie odnoszące się do obowiązków danych grup odnośnie rasistowskich zdarzeń.
- Następnie uczestnicy dzielą się ze wszystkimi rezultatami swojej dyskusji. Prowadzący podsumowuje kwestie poruszone przez poszczególne grupy.
- Ponownie w niewielkich grupach uczestnicy opracowują politykę. Należy rozdzielić kroki lub środki między grupami (po jednym na grupę). Uczestnicy powinni się skupić na tym, w jaki sposób można wdrożyć dane kroki i środki oraz w jaki sposób mogą je zaprezentować w ramach sesji plenarnej.

4) Zasoby/Sprzęt	Karki papieru i długopisy dla wszystkich uczestników; więcej kartek i długopisów lub tablice flipchart na potrzeby dyskusji grupowej Wydrukowane opisy ról i zdarzeń krytycznych Wystarczająco duże pomieszczenie, by można było odegrać scenki i pracować w niewielkich grupach
5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)	„Zniekształcanie języka”: http://learningfromcultureshocks.eu/colonialism/ „Jesteś gorszy od Portugalczyków”: http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youre-not-as-good-as-the-portuguese „Chińczycy jedzą psy”: http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=chinese-people-eat-dogs-2
6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę	• Kontekst dostosować zdarzenie i ćwiczenie. Im realniejszy i bliższy uczestnikom problem czy sytuacja, tym większe będzie ich zaangażowanie, przy czym może to wywołać emocje i uczucia, które należy mieć na względzie. Jako że rasizm jest w pewnych kontekstach kwestią polaryzującą i może prowadzić do bardzo emocjonalnych dyskusji, warto uzgodnić z grupą zasady prowadzenia dialogu opartego na szacunku. • Bezbronność/Wrażliwość Ćwiczenie może stanowić doświadczenie, w obliczu którego ludzie będą się czuli bezbronni i będą poruszali trudne kwestie. Uczestnicy mogą chcieć lub nie chcieć rozmawiać na pewne tematy. Trener musi mieć świadomość, że konieczne jest stworzenie bezpiecznej przestrzeni dla bardziej bezbronnych osób.
7) Czas trwania	180 min
8) Źródło	COMPASS – Podręcznik edukacji w zakresie praw człowieka dla młodzieży. Ćwiczenie można znaleźć pod adresem: https://www.coe.int/en/web/compass/responding-to-racism



M8.3 Skutki kolonializmu Ćwiczenie 12

NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

Krok naprzód

Uczestnicy w szeregu

60 min

1) Założenia nauczania

- Zyskanie świadomości nierówności między studentami a pracownikami
- Zyskanie głębszego zrozumienia faktu, iż nierówności stanowią przeszkody różniące się w zależności od grupy
- Uznanie potrzeby empatii wobec innych osób oraz promocji sprawiedliwości i solidarności

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Każdy z uczestników losuje kartkę z opisem roli i próbuje sobie wyobrazić życie (i wcześniejsze doświadczenia) swojego bohatera. Uczestnicy stają w szeregu (jak na linii startowej). Ich zadanie polega na podjęciu decyzji, jak ich bohater zareagowałby na poszczególne stwierdzenia. Jeżeli wybierają odpowiedź „tak”, robią krok naprzód. Na końcu każdy z uczestników ujawnia swoją rolę i odnotowuje swoje położenie i położenie innych. Cała grupa omawia dzielące ich różnice.

3) Etapy i sposób realizacji

- Uczestnicy w ciszy losują kartki z opisem ról (na przykład z pudełka lub kapelusza). Należy zaznaczyć, że nie mogą się dzielić treścią wylosowanych kartek z innymi.
- Następnie uczestnicy zamykają oczy, przygotowując się do odegrania opisanych ról. Aby im w tym pomóc, należy odczytać kilka pytań, po każdym robiąc krótką przerwę. Przykładowe pytania: Jak wyglądało wasze dzieciństwo? Jak wyglądał wasz dom? W jakie gry graliście? Czym zajmowali się wasi rodzice? Co robiliście rano, po południu, wieczorem? Co robiliście w wakacje? Co lubicie, a czego się boicie?
- Uczestnicy w ciszy ustawiają się w szeregu (jak na linii startowej).
- Nauczyciel wyjaśnia, że zamierza odczytać szereg stwierdzeń i jeżeli uczestnicy są zdania, że ich bohaterowie odpowiedzieliby na nie „tak”, robią krok naprzód. W innym przypadku zostają na miejscu.
- Następnie nauczyciel głośno i wyraźnie odczytuje stwierdzenia, po każdym robiąc krótką przerwę, by studenci mogli zrobić krok naprzód i sprawdzić, kto się poruszył, a kto został na swoim miejscu.
- Po odczytaniu wszystkich stwierdzeń uczestnicy ujawniają swoje role, podsumowują je i przeprowadzają dyskusję.

4) Zasoby/Sprzęt

Kartki z wydrukowanymi opisami ról i kartka ze stwierdzeniami

Wystarczająco duże pomieszczenie, by grupa mogła stanąć w szeregu i iść do przodu

Taśma do oznaczenia linii startowej

Materiał z pytaniami: <https://www.coe.int/en/web/compass/take-a-step-forward>

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

„Zniekształcanie języka”: <http://learningfromcultureshocks.eu/colonialism/>

„Jesteś gorszy od Portugalczyków”: <http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youre-not-as-good-as-the-portuguese>

„Chińczycy jedzą psy”: <http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=chinese-people-eat-dogs-2>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

- Kontekst
Role można dostosować do realiów znanych studentom, jednakże należy pamiętać, że aby ćwiczenie zadziałało, uczestnicy muszą widzieć dzielące ich odległości. W razie potrzeby należy dostosować role i stwierdzenia lub je zmienić tak, by było to możliwe.
- Informacje i stereotypy
Ważne jest, by pytać uczestników i analizować wraz z nimi, skąd czerpali wiedzę na temat odgrywanych postaci. Czy korzystali z własnych doświadczeń? Czy znają kogoś o podobnych doświadczeniach? Czy też opierali się na wiadomościach, książkach itp.? Należy prosić grupę, by zastanowiła się nad wiarygodnością swoich źródeł oraz nad tym, w jakim stopniu omawiane grupy przyczyniają się do tworzenia własnego wizerunku. Należy przeprowadzić dyskusję o tym, jak działają stereotypy i uprzedzenia.
- Metoda realizacji
Niektórzy uczestnicy sami mogą się stykać z dyskryminacją. Jeżeli wylosują postać, która także doświadcza dyskryminacji, ćwiczenie może wywołać silne emocje. W takim przypadku należy pozwolić uczestnikom wymienić się postaciami.

7) Czas trwania

60 min

8) Źródło

COMPASS – Podręcznik edukacji w zakresie praw człowieka dla młodzieży. Ćwiczenie można znaleźć pod adresem:
<https://www.coe.int/en/web/compass/take-a-step-forward>



M8.3 Skutki kolonializmu Ćwiczenie 13

NARZĘDZIE BADAWCZE

Szukanie metod dekolonizacji doświadczeń w ramach szkolnictwa wyższego

Ćwiczenie badawcze i grupy
fokusowe 6 h

1) Założenia nauczania

Celem narzędzia jest wsparcie studentów w ustaleniu, jak ich własna uczelnia może promować dekolonizację i różnorodność.

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Narzędzie może służyć do angażowania studentów w sprawdzanie, jak ich uczelnia radzi sobie ze skutkami kolonializmu/różnorodności na różnych poziomach doświadczenia szkolnictwa wyższego. Należy prosić uczestników o zidentyfikowanie osób na różnych poziomach struktury uniwersyteckiej (pracowników, kierowników, wykładowców, badaczy, studentów, przedstawicieli studentów itp.) i zaproszenie ich do udziału w grupach fokusowych.

Doświadczenie szkolnictwa wyższego można zidentyfikować na różnych poziomach, jak pokazuje poniższy wykres, w tym na poziomie organizacyjnym (polityka i praktyki) oraz na poziomie doświadczeń studentów w trakcie zajęć i poza nimi (Terenzini i Reason 2005).

Patrz załącznik do ćwiczenia 13

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: należy rozpocząć dyskusję na temat powyższego wykresu. Uczestnicy mogą się z nim zapoznać i zastanowić nad innymi zasobami (patrz załącznik do ćwiczenia 13).
- Etap 2: studenci pracują w grupach. Grupa 1 identyfikuje osoby na uczelni, które mogłyby reprezentować różne poziomy doświadczenia szkolnictwa wyższego i formalnie zapraszają je do udziału w grupach fokusowych. Grupa 2 analizuje stronę internetową uczelni i inne stosowne dokumenty, by sprawdzić, czy i jak poruszane są w nich kwestie różnorodności i dekolonizacji. Grupa 3 przygotowuje scenariusz na potrzeby grup fokusowych w oparciu o informacje przekazane przez pozostałe grupy.
- Etap 3: grupy fokusowe prowadzone są przez jedną osobę z każdej z grup. Odbywa się co najmniej jedna grupa fokusowa. Po dyskusji studenci zapisują jej najważniejsze fragmenty.
- Etap 4: studenci dzielą się danymi z grup fokusowych i omawiają, w jaki sposób odzwierciedlają one aktualnie podejmowane przez uczelnię prace związane z kolonializmem/różnorodnością. Dyskusja powinna także uwzględniać działania, jakie można podjąć lub udoskonalić na różnych poziomach.

4) Zasoby/Sprzęt

Kartki papieru A3/A4 i długopisy/markery dla wszystkich uczestników

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)	„Jesteś gorszy od Portugalczyków”: http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youre-not-as-good-as-the-portuguese „My i oni” http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=us-and-them „Skąd jesteś?”: http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=where-are-you-from
6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę	Należy unikać udziału osób, które na co dzień wchodzą w bezpośrednie interakcje ze studentami, by uniknąć potencjalnych problemów z komunikacją i niezręcznych sytuacji.
7) Czas trwania	6 h
8) Źródło	Menezes, I, Lopes, A, Amorim, JP, Neves, T, Pais, SC & Soeiro (2016). A on behalf of the HE4u2 consortium (red.). WP1 Stocktaking, raport końcowy. HE4U2. Terenzini, P. T. & Reason, R. D. (2005). Parsing the first year of college: A conceptual framework for studying college impact. Referat zaprezentowany w trakcie dorocznego spotkania Association for the Study of Higher Education, Filadelfia, PA.

Moduł 8.4 Tożsamość

Tożsamość jako koncepcja jest niezwykle trudna do zrozumienia, określenia ilościowego czy oceny. Jest przy tym tak elastyczna, że niektórzy badacze sugerują nawet, iż istnieje wyłącznie w ramach badań naukowych i że to sami naukowcy ją konstruują (Barbier 2014, s. 22). Inni obawiają się, że ujmowanie problemów społecznych w ramy koncepcji tożsamości może ukrywać prawdziwe czynniki socjoekonomiczne i reifikować nasze koncepcje tożsamości. Niemniej jednak wierzymy, iż przyjmując definicje tożsamości otwarte na kontekst i refleksję nad dynamiką władzy możemy lepiej zrozumieć wyzwania pojawiające się w trakcie mobilności międzynarodowej i skuteczniej oferować kreatywne narzędzia radzenia sobie z tymi wyzwaniami.

Niniejszy rozdział zawiera pięć ćwiczeń otwierających koncepcję tożsamości i wykorzystujących ją do ułatwiania i ubogacania życia studentów w ramach mobilności międzynarodowej. „**Kim jestem**” stanowi zaproszenie do wstępnej analizy koncepcji tożsamości, jej charakterystyki i naszego własnego krajobrazu tożsamościowego. Drugie z proponowanych ćwiczeń, „**Koło tożsamości**”, to odpowiedź na ryzyko wykorzystania koncepcji tożsamości do ukrycia dynamiki władzy i asymetrii statusu, zachęcająca do uświadomienia sobie różnych pozycji władzy przypisywanych różnym tożsamościom w różnych kontekstach. Następnie można wybrać „**Kompas tożsamości**” lub „**Tęczę tożsamości**”, które to ćwiczenia idą o krok dalej i proponują wykorzystanie koncepcji tożsamości jako narzędzia coachingu rówieśniczego (Kompas) i upełnomocnienia (tęcza). I wreszcie „**Galaktyka społeczna**” oferuje studentom międzynarodowym możliwość refleksji nad wpływem ich wyborów dotyczących relacji na ich doświadczenie mobilności.

Tabela przeglądowa narzędzi związanych z tożsamością

Tabela przeglądowa Tożsamość	Ćwiczenie oparte na refleksji	Narzędzie oparte na działaniu	Narzędzie badawcze
14 Kim jestem?	X		
15 Koło tożsamości	X	X	
16 Tęcza tożsamości		X	
17 Kompas tożsamości	X	X	X
18 Galaktyka społeczna	X	X	X



M8.4 Tożsamość
Ćwiczenie 14

ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI

Kim jestem?

Autorefleksja

45 min

1) Założenia nauczania

W zależności od potrzeb i poziomu uczestników, ćwiczenia można użyć do wprowadzenia różnych koncepcji związanych z tożsamością:

- Wprowadzenie pojęcia tożsamości według psychologii społecznej
- Zrozumienie podstawowych cech tożsamości (dynamiki, otwartości na środowisko społeczne)

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Głównym celem ćwiczenia jest pokazanie studentom, że nasze tożsamości nie są stałe i mogą się zmieniać w zależności od kontekstu społecznego. W przypadku studentów znajdujących się w swoim normalnym środowisku społecznym świadomość tę osiągamy, zadając dwukrotnie pytanie „Kim jestem?”. Pierwszy raz „naturalnie”, bez żadnych konkretnych instrukcji, a drugi raz narzucając jakiś kontekst, taki jak konieczność przeprowadzki za granicę. Scenariusz ten może się sprawdzić w przypadku studentów przygotowujących się do mobilności międzynarodowej. W przypadku pracy ze studentami, którzy przebywają za granicą, ćwiczenie staje się bardziej złożone, gdyż nie wiemy, w jakim stopniu ich odpowiedzi odnoszą się do ich bieżącej sytuacji, a w jakim do ich tożsamości sprzed przyjazdu do nowego kraju. Wówczas ćwiczenie wygląda nieco inaczej: po udzieleniu pierwszych 10 odpowiedzi proszeni są o określenie, czy poszczególne odpowiedzi odnoszą się do tego, kim byli przed przyjazdem do danego kraju, czy do tego, kim są obecnie. Studenci zastanawiają się, które z odpowiedzi odnoszą się wyłącznie do ich tożsamości sprzed przybycia do danego kraju, a które wyłącznie do tożsamości w obecnym kontekście. Poniżej opisano etapy obu scenariuszy.

3) Etapy i sposób realizacji

Studenci przed mobilnością

- Etap 1: uczestnicy zapisują 10 odpowiedzi na pytanie „Kim jestem?”. Należy ich prosić, by nie starali się szukać odpowiedzi na siłę ani się nie cenzurowali, ale by zapisali rzeczy, którymi chcą się podzielić.
- Etap 2: kilkoro uczestników odczytuje swoje listy.
- Etap 3: nauczyciel pyta uczestników, czy zauważyli, jak łączą się niektóre z odpowiedzi, i wyjaśnia, że psychologia społeczna wyróżnia trzy poziomy tożsamości: tożsamość indywidualną, relacyjną i grupową (patrz Słowniczek). Uczestnicy sprawdzają na swoich listach, jak reprezentowany jest każdy z typów. Wspólnie grupa analizuje podstawowe cechy „tożsamości”: na przykład, jest ona subiektywna (to uczestnicy są w najlepszym położeniu, by przygotować listy na swój temat), społeczna (uczestnicy nie mają pełnej wolności w tworzeniu listy, ich wolność ograniczają tożsamości przypisywane im przez innych członków społeczeństwa), a także sytuacyjna i dynamiczna (lista zmienia się w zależności od otoczenia). Na przykład, w poczekalni u dentysty lista wyglądałaby inaczej.
- Etap 4: nauczyciel mówi studentom, iż ze względu na zmianę klimatu (lub z innego powodu, jaki nauczyciel uzna za stosowny) muszą się przeprowadzić do Arabii Saudyjskiej (lub innego kraju). Następnie prowadzi krótką „mediację”, pomagającą im oswoić się z nowym kontekstem: z kim jedliby śniadanie i co by jedli, co by robili rano, z kim jedliby lunch, co by robili wieczorem itp., po czym prosi ich ponownie o udzielenie 10 odpowiedzi na pytanie „Kim jestem?”.

3) Etapy i sposób realizacji	• Etap 5: studenci proszeni są o podzielenie się różnicami między swoimi listami. • Etap 6: sesja plenarna. Należy zwrócić uwagę na fakt, iż zmiana środowiska kulturowego nieuchronnie prowadzi do zmiany naszego systemu tożsamości; naszych tożsamości nie da się oddzielić od środowiska społecznego, gdyż są one konstruowane przy udziale danego środowiska. Fakt ten jest często niedoceniany ze względu na iluzję stabilności i statyczności tożsamości.
3) Etapy i sposób realizacji Studenci przed mobilnością	• Do etapu 4 przebieg ćwiczenia jest taki sam, zmiany następują dopiero na etapie 4. • Etap 4: nauczyciel prosi uczestników o wyznaczenie dwóch kolumn obok swoich odpowiedzi. Pierwsza z nich będzie się odnosić do „kraju pochodzenia”, a druga do „kraju mobilności”. Następnie dla każdej odpowiedzi studenci określają, czy dotyczy życia w ich kraju pochodzenia czy obecnego życia. Nauczyciel prosi, by skupili się na kwestiach, które dotyczą wyłącznie poprzedniego kontekstu lub wyłącznie kontekstu obecnego. • Etap 5: studenci w parach analizują różnice między kontekstami. • Etap 6 przebiega jak wyżej.
4) Zasoby/Sprzęt	Kartki papieru i długopisy dla wszystkich uczestników
5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)	„Głośna współlokatorka” (priorytety indywidualne lub tożsamość relacyjna) http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=loud-flatmate „Chronione dziewczęta” (różne tożsamości w różnych kontekstach) http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=protected-girls
6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę	Bezbronność/Wrażliwość: tożsamość jako kwestia wrażliwa, mogąca wyzwać emocjonalne reakcje. Kontekst: należy pamiętać, że ćwiczenie różni się zasadniczo w zależności od kontekstu (od tego, czy studenci są przed mobilnością międzynarodową czy w jej trakcie). W okresie przed mobilnością należy starannie dobrać scenariusz, biorąc pod uwagę powód mobilności i kraj docelowy. Należy wybrać kraj przeznaczenia obcy uczestnikom, ale nie do tego stopnia, by wywoływał nadmierny niepokój.
7) Czas trwania	45 min
8) Źródło	Ćwiczenie „Kim jestem?” zostało oparte na „Teście dwudziestu stwierdzeń” opracowanym przez Kuhn, M.H. i McPartland, T.S. (1954). An empirical investigation of self-attitudes. American Sociological Review, 19(1), 68-76.



ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

M8.4 Tożsamość Ćwiczenie 15

Koło tożsamości

Autorefleksja i praca w niewielkich grupach

50-60 min

1) Założenia nauczania

- Zyskanie świadomości różnych form tożsamości społecznej
- Zrozumienie, iż tożsamości mają charakter kontekstowy: w niektórych sytuacjach pewne tożsamości są istotniejsze od innych
- Uznanie różnorodności tożsamości między studentami
- Pozbycie się iluzji neutralności: niektóre tożsamości są bardziej cenione od innych, a niektóre mogą stanowić źródło dyskryminacji

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Każdy z uczestników otrzymuje koło tożsamości, które następnie sam uzupełnia (patrz załącznik do ćwiczenia 15). Aby zapewnić bardziej interaktywną i dynamiczniejszą analizę na drugim etapie, trener może wydrukować wszystkie kategorie tożsamości (płeć, pochodzenie etniczne itp.) i ułożyć je w kole na podłodze lub stołach, a następnie zadawać pytania, na które uczestnicy odpowiadają stając przy tej kategorii tożsamości, która stanowi odpowiedź.

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: indywidualne wypełnianie „koła tożsamości”.
- Etap 2: ułożenie wydrukowanych kategorii tożsamości w kole na podłodze.
- Etap 3: odczytanie 5-6 pytań „spektrum”.
- Etap 4: studenci udzielają odpowiedzi podchodząc do odpowiedniej kategorii tożsamości.
- Etap 5: studenci, którzy wybrali taką samą kategorię, wspólnie omawiają swoje odpowiedzi. W przypadku niewielkiej grupy należy po każdym pytaniu prosić jednego lub dwóch studentów o omówienie swoich odpowiedzi.
- Etap 6: sesja plenarna, podsumowanie.

4) Zasoby/Sprzęt

Załącznik do ćwiczenia 15:

Koło tożsamości do wydrukowania

Kategorie tożsamości społecznej do wydrukowania

Pytania spektrum

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

„Zniekształcanie języka”: <http://learningfromcultureshocks.eu/colonialism/>

„Jesteś gorszy od Portugalczyków”: <http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youre-not-as-good-as-the-portuguese>

„Chińczycy jedzą psy”: <http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=chinese-people-eat-dogs-2>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

- **Słownictwo**

The students may not be familiar with the vocabulary of the wheel, some identity categories may not be clear for them. In this case the facilitator can give explanation and examples.

The “race” category is well accepted in English-speaking contexts, but for many other languages it is not used to describe groups of human beings, as human race is defined as one. In this case we suggest to not translate this category and use only “ethnicity” or another label accepted in the given context.

- **Bezbronność/Wrażliwość**

Ćwiczenie może sprawić, że niektórzy studenci poczuć się bezbronni, gdyż nie chcą otwarcie dzielić się elementami swojej tożsamości, lub zagrożeni rozmową o tym, w jaki sposób elementy ich tożsamości mogą się wiązać z negatywnym interpretacjami, stereotypami i otwartą dyskryminacją. Trenerzy muszą być gotowi stworzyć bezpieczną przestrzeń, pilnując, by pozostała ona przestrzenią dialogu, jednocześnie chroniąc wrażliwe tożsamości.

7) Czas trwania

5-10 minut na autorefleksję, 30 minut na odczytywanie pytań i dyskusję w niewielkich grupach, 15 minut na sesję plenarną (50-60 minut)

8) Źródło

Zaadaptowano przez Program on Intergroup Relations and the Spectrum Center, Uniwersytet Michigan.

Materiał udostępniany przez LSA Inclusive Teaching Initiative, Uniwersytet Michigan (<http://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/>)



NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

M8.4 Tożsamość Ćwiczenie 16

Tęcza tożsamości

Ćwiczenie teatralne

60 min

1) Założenia nauczania

- Świadomość wielości tożsamości w każdej sytuacji
- Odkrywanie, w jaki sposób wielość może stać się zasobem w trudnych sytuacjach

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Ćwiczenie stanowi adaptację metody „Tęcza pragnień” opracowanej przez Augusto Boala. Zaadaptowaliśmy je, by zwiększać świadomość wielości tożsamości oraz tego, jaki jest nasz stosunek do każdej z nich.

Może to być dobra kontynuacja ćwiczeń „Kim jestem?” i „Kompas tożsamości” (ćwiczenia 14 i 17).

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: można użyć listy odpowiedzi z ćwiczenia „Kim jestem?” (ćwiczenie 14) lub „Koło tożsamości” (ćwiczenie 15) lub prosić uczestników o sporządzenie listy różnych tożsamości funkcjonujących w ich obecnym życiu.
- Etap 2: zaproszenie ochotników chcących podzielić się swoimi „listami tożsamości” na scenę. Należy po kolei odczytywać poszczególne elementy i przy każdym z nich prosić studentów, by za pomocą ciała pokazali obraz danej tożsamości. Za każdym razem, gdy obraz jest gotowy, należy zapytać grupę, czy go rozpoznają. Jeżeli tak, mogą zająć miejsce studenta demonstrującego obraz na scenie. Należy postępować w ten sposób do chwili, gdy każda z tożsamości będzie prezentowana przez innego studenta.
- Etap 3: Na końcu można prosić studenta o uporządkowanie obrazów według różnych aspektów, takich jak status, subiektywne zadowolenie itp. Student może także ułożyć tożsamości według ich powiązań: niektóre tożsamości mogą zdawać się kompatybilne/połączone, podczas gdy inne są od siebie oddalone.
- Etap 4: nauczyciel prosi studenta o przykład trudnej sytuacji związanej z zagrożeniem dla tożsamości. Następnie prosi jednego lub dwóch studentów o odegranie „antagonistów” w danej sytuacji (osób stwarzających poczucie trudności), aż do momentu kulminacyjnego. Wówczas prosi ich o ponowne odegranie sytuacji, jednocześnie prosząc studentów obrazujących różne tożsamości, by podeszli do głównego bohatera, jeżeli wydaje im się, że mogą pomóc w danej sytuacji. Na końcu wszyscy wspólnie omawiają, które tożsamości stanowiły cenne zasoby w konkretnych sytuacjach.

4) Zasoby/Sprzęt

Kartki papieru A3/A4 i długopisy/markery dla wszystkich uczestników
Przestrzeń do odegrania scenek

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)	„Afrykańskie filmy” http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=african-movie Jokes on Holocaust http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=jokes-on-holocaust „My i oni” http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=us-and-them „Świąteczne prezenty dla wszystkich” http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=christmas-presents-for-everyone „Ciasto z czerwonym winem” http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=red-wine-cake
6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę	Jest to ćwiczenie dla trenerów i nauczycieli o większym doświadczeniu. Ćwiczenie teatralne wymaga przypomnienia sobie i odegrania potencjalnie trudnej sytuacji. Przed przystąpieniem do realizacji ćwiczenia należy wziąć pod uwagę potencjalne zagrożenia i ustalić zasady/procedury bezpieczeństwa w grupie.
7) Czas trwania	2 h.
8) Źródło	Boal, Augusto (1995). The Rainbow of Desire: The Boal Method of Theatre and Therapy. Nowy Jork: Routledge. Więcej informacji: https://ceasefiremagazine.co.uk/augusto-boal-rainbow-desire/



ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

M8.4 Tożsamość Ćwiczenie 17

Kompas tożsamości

Ćwiczenie kreatywne z wykorzystaniem rysunków 20 min

1) Założenia nauczania

- Analiza tożsamości uczestników
- Odkrycie motywów stojących za tożsamością
- Wykorzystanie analizy motywów jako kompasu przy odbudowie nowego życia
- Analiza zagrożeń dla tożsamości, jakie należy wziąć pod uwagę

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Ćwiczenie można realizować w różnych wariantach, w zależności od etapu mobilności. Przed mobilnością może się odnosić do bieżącego życia, a w trakcie mobilności może się skupiać na porównaniu etapu sprzed mobilności i w trakcie niej. Z kolei po mobilności także może polegać na porównywaniu dwóch okresów i kontekstów. Poniżej opisano realizację ćwiczenia przed mobilnością.

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: nauczyciel prosi uczestników o przygotowanie kolażu dotyczącego ich obecnego życia (można też skorzystać z rezultatów ćwiczenia „Kim jestem?”).
- Etap 2: nauczyciel rozdaje uczestnikom kompas tożsamości i po kolei omawia wszystkie punkty, przy każdym podając przykłady z własnego życia.
- Etap 3: studenci są proszeni o zidentyfikowanie motywów stojących za każdym z rodzajów tożsamości.
- Etap 4: należy sprawdzić, czy wszystkie motywy zostały powiązane z rodzajem tożsamości i podać definicję „zagrożenia dla tożsamości”.
- Etap 5: studenci są proszeni o to, by w grupach opracowali plan działania obejmujący niewykorzystane elementy kompasu tożsamości.

4) Zasoby/Sprzęt

W wersji z kolażem: kartki A3 do przygotowania kolażu, markery, farby, zdjęcia przyniesione przez uczestników lub wycięte z gazet, nożyczki, klej

Materiały z wydrukowanymi motywami tożsamości, ułatwiające uczestnikom zrozumienie ich definicji (patrz załącznik)

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

„Mahometanin”

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=mohammedan-2>

„Chińczycy jedzą psy”

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=chinese-people-eat-dogs-2>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

- **Słownictwo**
Studenci mogą nie znać słów z koła, a niektóre kategorie tożsamości mogą być dla nich niejasne. W takim przypadku trener powinien wyjaśnić problematyczne terminy i podać przykłady.
- **Bezbronność/Wrażliwość**
Ćwiczenie może sprawić, że niektórzy studenci poczną się bezbronni, gdyż nie chcą otwarcie dzielić się elementami swojej tożsamości, lub zagrożeni rozmową o tym, w jaki sposób elementy ich tożsamości mogą się wiązać z negatywnym interpretacjami, stereotypami i otwartą dyskryminacją. Trenerzy muszą być gotowi stworzyć bezpieczną przestrzeń, pilnując, by pozostała ona przestrzenią dialogu, jednocześnie chroniąc wrażliwe tożsamości.

7) Czas trwania

20 min

8) Źródło

Opracowanie własne.

Opracowała Vera Varhegyi (Élan Intercultural) na potrzeby narzędzia MOMAP.



M8.4 Tożsamość Ćwiczenie 18

ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

Galaktyka społeczna

Ćwiczenie kreatywne z wykorzystaniem rysunków i dyskusja plenarna 60 min

1) Założenia nauczania

Bliższe poznanie własnej sieci społecznej, zwłaszcza by ustalić, w jakim stopniu sieć społeczna jest zakotwiczona w nowym środowisku, a w jakim odzwierciedla pierwotne środowisko kulturowe.

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Głównym celem ćwiczenia jest pokazanie studentom, że nasze tożsamości nie są stałe i mogą się zmieniać w zależności od kontekstu społecznego. W przypadku studentów znajdujących się w swoim normalnym środowisku społecznym świadomość tę osiągamy, zadając dwukrotnie pytanie „Kim jestem?”. Pierwszy raz „naturalnie”, bez żadnych konkretnych instrukcji, a drugi raz narzucając jakiś kontekst, taki jak konieczność przeprowadzki za granicę. Scenariusz ten może się sprawdzić w przypadku studentów przygotowujących się do mobilności międzynarodowej. W przypadku pracy ze studentami, którzy są w trakcie mobilności, ćwiczenie staje się bardziej złożone, gdyż nie wiemy, w jakim stopniu ich odpowiedzi odnoszą się do ich bieżącej sytuacji, a w jakim do ich tożsamości sprzed przyjazdu do nowego kraju. Wówczas ćwiczenie wygląda nieco inaczej: po udzieleniu pierwszych 10 odpowiedzi proszeni są o określenie, czy poszczególne odpowiedzi odnoszą się do tego, kim byli przed przyjazdem do danego kraju, czy do tego, kim są obecnie. Studenci zastanawiają się, które z odpowiedzi odnoszą się wyłącznie do ich tożsamości sprzed przybycia do danego kraju, a które wyłącznie do tożsamości w obecnym kontekście. Poniżej opisano etapy obu scenariuszy.

3) Etapy i sposób realizacji

- **Etap 1:** narysuj swoją galaktykę społeczną. Studenci na środku kartki rysują koło, które oznacza ich jako planetę centralną. Następnie dodają do swojej galaktyki społecznej inne obiekty, z których każdy symbolizuje planetę/księżyc/gwiazdę konkretnej osoby (np. „mój wujek”), grupy (np. „znajomi”) bądź społeczności (np. „miejscowi studenci”). Wielkość każdej z planet powinna odpowiadać znaczeniu danej osoby/grupy dla studentów, a ich odległość powinna symbolizować regularność kontaktu.
- **Etap 2:** tu i teraz. Studenci wybierają trzy kolory i kolorują planety osób/grup/społeczności z 1. ich własnej kultury pochodzenia, 2. nowej kultury/środowiska, 3. żadne z powyższych.
- **Otwarta dyskusja:** gdy wszyscy skończą ćwiczenie, przeprowadzana jest dyskusja w oparciu o pytania takie jak: Co możecie wyczytać z obrazów swojej galaktyki społecznej? Czy jesteście z tego zadowoleni? Jak moglibyście zwiększyć swoje zadowolenie? Jak wyglądałaby sytuacja idealna? Jakie kroki możecie podjąć, by doprowadzić do sytuacji idealnej?

4) Zasoby/Sprzęt

Kartki papieru i kredki/mazaki dla wszystkich uczestników

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

„Chronione dziewczęta” (różne tożsamości w różnych kontekstach)
<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=protected-girls>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

Dla niektórych studentów problemem może być konieczność określenia hierarchii między poszczególnymi relacjami. Należy ich zapewnić, że nie chodzi o stwierdzenie, kogo lubią bardziej lub mniej, ale o to, kto ma większy wpływ na ich życie. Jeżeli nadal stanowi to problem, należy pozwolić im rysować wszystkie planety tej samej wielkości.

Celem ćwiczenia jest przeanalizowanie dominujących u uczestników strategii relacyjnych, ustalenie, czy są nastawieni na „integrację” (osoby, z którymi nawiązali relacje, pochodzą zarówno z ich kraju pochodzenia, jak i nowego kontekstu), „separację” (osoby, z którymi nawiązali relacje, pochodzą głównie z ich kraju pochodzenia) czy asymilację (osoby, z którymi nawiązali relacje, pochodzą głównie ze społeczności lokalnej). Studenci międzynarodowi często są zamknięci niczym w getcie z innymi studentami międzynarodowymi. Cała grupa powinna się zastanowić, jak ta analiza/wiedza może im pomóc. Czy mają ochotę wprowadzić jakieś zmiany? Jakie zmiany mogliby wprowadzić?

7) Czas trwania

60 min

8) Źródło

Opracowanie własne.

Pomysł pochodzi od Evy Molnar, która przedstawiła go jako metodę doradztwa kobietom w Artemisszio Foundation. Za opracowanie odpowiada Élan Interculturel.

Moduł 8.5 Role płci

Wrażliwe na płeć i kompetentne w zakresie płci nauczanie służy doskonaleniu tolerancyjnej edukacji w ramach seminariów, warsztatów, szkoleń i doradztwa. Dobre nauczanie nie jest wymyślane na nowo, ale profesjonalizowane i rozwijane przez wykładowców akademickich z konkretnych punktów widzenia. Z perspektywy nauczania wrażliwego na płeć i różnorodność szczególnie przydatne są dwie zasady dydaktyczne: dywersyfikacja metod i aktywizacja studentów.

Celem jest wyjście poza „kulturę prostej seksualności”, dychotomiczne perspektywy i atrybucje, by otworzyć drogę do nowej polityki w zakresie płci. Niemniej jednak nazywając, uświadamiając i wskazując różnice płci w edukacji, nadal ryzykujemy odtwarzanie i utrwalanie stereotypów. Stereotypy dotyczące ról płci stanowią przyczynę problemów, gdy stereotyp ma niewiele wspólnego z wymogami studiów czy nauczania w instytucji szkolnictwa wyższego.

Dlatego nauczyciele i trenerzy powinni dbać o to, by zwłaszcza w trakcie sesji wspólnej oceny uznane lub konstruowane różnice płci nie były interpretowane w sposób biologiczny, a tam samym nie były utrwalane. Płeć należy rozpatrywać w kontekście konstruktu społecznego, zawsze mając na uwadze względność i kontekstowość płci. Ponadto rolę płci nie można już postrzegać w kategoriach binarnych konstruktów.

Niniejszy rozdział szkolenia opisuje cztery ćwiczenia związane z płcią w kontekście szkolnictwa wyższego. Pierwsze z nich, **„Albatros”**, to ogólne narzędzie w ramach nauki międzykulturowej, które kładzie nacisk głównie na płeć. Dwa kolejne narzędzia szkoleniowe (**„Typowy mężczyzna/Typowa kobieta”** oraz **„Mężczyźni i kobiety mówią inaczej”**) odnoszą się do sytuacji i stwierdzeń, nad którymi uczestnicy pracują w interaktywny sposób. Ostatnie narzędzie – **„Badaczki/Autorki i ich punkt widzenia”** – powinno motywować studentów do przyglądania się tematowi i motywom w kontekście uniwersyteckim z punktu widzenia kobiet, gdyż większość autorów to nadal mężczyźni z Zachodu, oraz do poszerzenia swoich poglądów i uświadomienia sobie istnienia innych perspektyw i kontekstów.

Tabela przeglądowa narzędzi związanych z rolami płci

Tabela przeglądowa Role płci	Ćwiczenie oparte na refleksji	Narzędzie oparte na działaniu	Narzędzie badawcze
19 Albatros		X	
20 Typowy mężczyzna/Typowa kobieta	X	X	
21 Mężczyźni i kobiety mówią inaczej	X	X	
22 Badaczki/Autorki i ich punkt widzenia			X



M8.5 Role płci
Ćwiczenie 19

NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

Albatros

Odgrywanie scenek, gra

60 min

1) Założenia nauczania

- Uczestnicy odwiedzają Wyspę Albatrosa. Oglądają scenkę odgrywaną przez trenerów, prezentującą inną kulturę, po czym dzielą się swoimi odczuciami na ten temat.
- W drugiej części poznają istotne wartości charakteryzujące daną kulturę, ze szczególnym uwzględnieniem płci.
- Biorąc pod uwagę nowe informacje, omawiają, jak teraz postrzegają sytuację i rozmawiają o roli mężczyzn i kobiet w danej kulturze.

2) Jak używać narzędzia lub metody?

W zależności od ilości dostępnego czasu ćwiczenie można rozszerzyć o zasady grzeczności w kontaktach między kobietami i mężczyznami w różnych krajach. Co uznawane jest za uprzejmą komunikację między kobietami i mężczyznami, a co nie?

3) Etapy i sposób realizacji

- Uczestnicy siadają w kole. Trenerzy odgrywają scenkę (w przypadku braku wystarczającej liczby trenerów można prosić studentów o pomoc).
- Do pomieszczenia wchodzi kobieta i mężczyzna z Albatrosa. Przybierają przyjazny wyraz twarzy i mężczyzna przechodzi przez koło, a kobieta idzie za nim. (W niektórych wersjach kobieta ma na głowie chustkę). Jeżeli uczestnicy płci męskiej mają skrzyżowane nogi, mężczyzna prosi ich o ich wyprostowanie. Kobieta robi to samo, ale w odniesieniu do całej grupy. Następnie mężczyzna siada na pustym krześle, a kobieta klęka obok niego na podłodze. Mężczyzna wyjmuje spod krzesła miseczkę orzeszków ziemnych i zaczyna je jeść. Następnie przekazuje miseczkę kobiecie i ona również zjada kilka orzeszków. Mężczyzna kładzie dłoń na karku kobiety i trzykrotnie dociska ją do podłogi, gdy ta się klania. Następnie oboje wstają, przechodzą przez koło uczestników – najpierw mężczyzna, a za nim kobieta – i wychodzą z pomieszczenia.
- Trenerzy wracają i proszą uczestników o podzielenie się swoimi spostrzeżeniami jako gości w danej kulturze. Co zobaczyli? Jakie wartości mają w danej kulturze znaczenie? Jakie relacje łączą mężczyzn i kobiety?
- Trenerzy przedstawiają uczestnikom kulturę Wyspy Albatrosa: ziemia jest święta; wszelka płodność jest błogosławiona; te, które sprowadzają życie (kobiety) stanowią jedność z ziemią i tylko one mogą (za sprawą swych wrodzonych przymiotów) stąpać bezpośrednio po ziemi. Tylko kobiety mogą przygotowywać i oferować owoce ziemi (orzeszki ziemne). Role kobiet i mężczyzn w społeczeństwie odzwierciedlają relacje z ziemią, ale nowemu obserwatorowi może się wydawać, iż dostrzega inne znaczenia. Na przykład fakt, iż mężczyzna dociska głowę klęczącej kobiety do ziemi, stanowi wyraz jego zobowiązań wobec społeczeństwa. Jego obowiązkiem jest przypominać kobiecie o świętości, zbliżać się do niej przez kobietę oraz chronić ją (i wszystko, co reprezentuje) przed krzywdą. Tym samym jest w stanie doświadczyć odrobiny świętości ziemi. Zasadniczo mężczyzna może dotykać wyłącznie innych mężczyzn, a kobieta może dotykać zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Mieszkańcy wyspy są pokojowo nastawieni, gościnni wobec obcych i szczodrzy.

3) Etapy i sposób realizacji

- Grupa zastanawia się nad poniższymi pytaniami wspólnie lub w mniejszych grupach:
 - Jak zmieniły się wasze spostrzeżenia?
 - Czy zmieniły się też wasze odczucia i opinie?
 - Po tym, jak dowiedzieliście się więcej na temat kultury mieszkańców Albatrosa, czy całkowicie zmieniliście o niej zdanie?
- Grupa jest konfrontowana z nową sytuacją, skupiającą się na radzeniu sobie z różnymi wartościami odnośnie zapewniania lub ograniczania dostępu strukturalnego do społeczeństwa wyznającego inne wartości. Uczestnicy projektują plakat prezentujący prawa rządzące kontaktami z mieszkańcami Albatrosa, którzy przybywają do ich kraju zmuszeni opuścić swoją wyspę wskutek katastrofy naturalnej. Jak należy traktować ich kulturę i waszą kulturę? Jaka jest rola kobiet i mężczyzn w kulturach reprezentowanych przez uczestników?

4) Zasoby/Sprzęt

Krzesła, orzeszki, ewentualnie chustka

3 osoby: mężczyzna, kobieta i trener

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

„Będziesz dla mnie gotować”

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youll-cook-for-me>

„Chronione dziewczęta”

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=protected-girls>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

Metoda ta może stanowić ogólne wprowadzenie do tematu płci w kontekście międzykulturowym, zwiększając świadomość w tym zakresie.

Metoda może wywoływać silne emocje u (feministycznych) uczestników i innych osób, które mogą czuć się niekomfortowo na widok mężczyzny popychającego kobietę i mogą interpretować to jako przemoc.

„Albatros” może wzbudzać silne emocje i skrajne reakcje uczestników, zwłaszcza odnośnie interpretacji roli kobiety.

Konieczne jest, by trzy osoby odgrywające role 1) przygotowały scenkę i 2) wyszły z roli po jej zakończeniu.

7) Czas trwania

60 minut, w zależności od liczby pytań

8) Źródło

Theodore Gochenour, Vice President of International Programs, from Beyond Experience, Batchelder and Warner, The Experiment Press, 1977.

<https://www.bpb.de/lernen/grafstat/projekt-integration/134613/info-06-01-uebung-die-albatros-kultur>

<https://wb-web.de/material/methoden/rollenspiel-albatros-wie-lauft-die-auswertung-ab.html>



ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

M8.5 Role płci
Ćwiczenie 20

Typowy mężczyzna/Typowa kobieta

Praca w niewielkich grupach w klasie

60 min

1) Założenia nauczania

- Zwiększenie świadomości znaczenia płci i problemów związanych z płcią w określonych kontekstach i krajach (w przypadku grup, których uczestnicy pochodzą z różnych krajów)
- Uwidocznienie cech płci jako atrybucji społecznej, różnorodności, cech społecznych i kontekstualizacji płci
- Omówienie, w jaki sposób atrybucja wpływa na kobiety i mężczyzn i jak można rozwiązać ten problem

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Obraz – Scena – Odegranie typowej sytuacji

3) Etapy i sposób realizacji

- Nauczyciel prosi uczestników, by pomyśleli o typowej sytuacji z udziałem kobiet i mężczyzn w ich kraju, instytucji lub miejscu pracy: o obrazie/scenie, która pokazuje relacje płci (praca w grupach),
- a następnie opisali dane sytuacje członkom swoich grup roboczych. Czy to typowa czy wyjątkowa sytuacja w waszym kraju? Uczestnicy zapisują na kartkach zwroty opisujące wybrane przez siebie sytuacje i podsumowujące temat, takie jak „kobiety w polityce”, „język ciała”, „dyskryminacja finansowa”, po czym przypisują je następującym kategoriom: „kobiety”, „mężczyźni”, „inni” lub „wszyscy”.
- Grupy robocze przeprowadzają dyskusje na temat poszczególnych przypadków i przygotowują się do ich prezentacji pozostałym grupom. Czy kobiety i mężczyźni w moim kraju są sobie równi? Czy grzeczne jest przepuszczanie kobiet w drzwiach lub płacenie rachunku za wspólny posiłek w restauracji?
- Prezentacja różnych przypadków i omówienie rezultatów poszczególnych grup w dyskusji plenarnej w oparciu o notatki.
- Dyskusja plenarna na temat tego, co warto wiedzieć wyjeżdżając do innego kraju. (Na przykład, w Wietnamie mężczyzna może dotykać mężczyzn, a kobieta kobiety. Jednakże mężczyźni w miejscach publicznych nigdy nie dotykają kobiet, gdyż jest to postrzegane jako niegrzeczne. Dotyczy to nawet podawania dłoni i obejmowania się).

4) Zasoby/Sprzęt

Cards, flipchart paper or wall paper, pens

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

„Kobieta na wysokim stanowisku”

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=writing-about-own-achievements-2>

„Będziesz dla mnie gotować”

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youll-cook-for-me>

„Chronione dziewczęta”

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=protected-girls>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę	Z metody tej można korzystać w każdej grupie, której uczestnicy pochodzą z różnych krajów. Pomaga zrozumieć inne kraje i konteksty w oparciu o rzeczywiste sytuacje. Ćwiczenie stwarza ryzyko hierarchizacji kultur pod względem równości płci.
7) Czas trwania	W sumie 60 minut • 20 minut pracy w grupach roboczych • 10 minut prezentacji • 30 minut oceny
8) Źródło	http://boell-gwi-d7-prod.palasthotel.de/sites/default/files/assets/gwi-boell.de/images/downloads/Gender_Sensibilisierung_Typisch_Mann-Frau.pdf



ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

M8.5 Role płci
Ćwiczenie 21

Mężczyźni i kobiety mówią inaczej

Praca w niewielkich grupach w klasie

60-90 min

1) Założenia nauczania

Zwiększenie świadomości na temat różnych form komunikacji i interakcji, jak również różnych form pracy kobiet i mężczyzn

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Dyskusja w oparciu o kilka tez. Praca w jednorodnych pod względem płci lub narodowości grupach roboczych.

3) Etapy i sposób realizacji

- Podział uczestników na grupy.
- Odczytanie tez.
- Tezy dotyczą komunikacji między kobietami i mężczyznami. Czy wasze doświadczenia to potwierdzają czy są odmienne? Jakie są wasze przemyślenia odnośnie kontekstu szkolnictwa wyższego?
- Prezentacja i omówienie rezultatów pracy w grupach. Opracowanie i udokumentowanie warunków ramowych oraz warunków skutecznego dialogu.

4) Zasoby/Sprzęt

Kartki, tablice flipchart, długopisy

Poniższa lista tez dotyczących komunikacji kobiet i mężczyzn:

- Kobiety i mężczyźni komunikują się inaczej.
- Mężczyźni poruszają inne tematy niż kobiety, mężczyźni częściej mówią o rzeczach i działaniach, a kobiety wolą mówić o ludziach i uczuciach.
- Kobiety poważniej traktują rolę słuchacza, słuchają uważniej i reagują na to, co zostało powiedziane.
- U mężczyzn występuje więcej reakcji niewerbalnych.
- Komunikacja jest bardzo podatna na zakłócenia.
- Komunikacja zachodzi między osobami myślącymi podobnie.
- Mężczyźni częściej ze sobą rywalizują, a kobiety wolą pracę zespołową i współpracę.
- Mężczyznom jest trudniej się komunikować, mają problemy z pracą w zespole i niższą zdolność do współpracy.
- Struktura dialogu opiera się na zaufaniu i przestrzeganiu wspólnych zasad, a także odpowiedzialnej komunikacji.
- Mężczyznom jest trudniej się komunikować, mają problemy z pracą w zespole i niższą zdolność do współpracy.
- Struktura dialogu opiera się na zaufaniu i przestrzeganiu wspólnych zasad, a także odpowiedzialnej komunikacji.

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

„Kobieta na wysokim stanowisku”

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=writing-about-own-achievements-2>

„Będziesz dla mnie gotować”

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youll-cook-for-me>

„Chronione dziewczęta”

<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=protected-girls>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę	Należy pamiętać, że niektórzy studenci mogą nie identyfikować się ani jako kobiety, ani jako mężczyźni.
7) Czas trwania	W sumie 60-90 minut • 30-45 minut pracy w grupach roboczych • 30-45 minut sesji plenarnej
8) Źródło	http://boell-gwi-d7-prod.palasthotel.de/sites/default/files/assets/gwi-boell.de/images/downloads/Uebungen_Maenner-reden-anders.pdf



M8.5 Role pŁci
Ćwiczenie 22

NARZĘDZIE BADAWCZE

Badaczki/Autorki i ich punkt widzenia

	Ćwiczenie badawcze	Kilka tygodni
1) Założenia nauczania	• Zapobieganie etnocentryzmowi • Analiza tematu z różnych perspektyw • Włączenie badaczek/autorek do seminarium	
2) Jak używać narzędzia lub metody?	Narzędzia można używać odnośnie dowolnego tematu, by poszerzyć źródła informacji, wcześniej obejmujące wyłącznie męski, zachodni punkt widzenia, o punkt widzenia badaczek/autorek. Przygotowując nowy temat, należy zadać sobie następujące pytania: Czy temat, który przygotowuję na seminarium/warsztat/ćwiczenie, nie jest opisywany zbyt etnocentrycznie? Czy seminarium bierze pod uwagę wiele różnych aspektów i perspektyw? Czy istnieją badaczki/autorki zajmujące się danym tematem?	
3) Etapy i sposób realizacji	• Prezentacja tematu seminarium/warsztatu. • Studenci szukają innych źródeł związanych z tematem, w tym literatury niezachodniej, z naciskiem na publikacje/prezentacje. • Jak są zaprezentowane? Czy źródła te są zgodne z materiałami, które już znają? Jakie są różnice? Opiszcie. • Studenci prezentują badaczki/autorki, które znaleźli.	
4) Zasoby/Sprzęt	Dostęp do Internetu na potrzeby wyszukiwania źródeł	
5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)	-	
6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę	Nowe źródła znalezione przez studentów mogą wymagać tłumaczenia. Dostęp do tych źródeł (w języku rosyjskim lub chińskim) może być ograniczony.	
7) Czas trwania	W zależności od ilości znalezionych materiałów, metoda ta może zabierać 30-60 minut wraz z prezentacją rezultatów badań i dyskusją na temat różnych punktów widzenia na ten sam temat. Można z niej korzystać przez cały semestr, prosząc studentów o przygotowywanie rezultatów badań na różne sesje, by prezentować różne teorie/opinie.	
8) Źródło	Opracowanie własne.	

Moduł 8.6 Różnice w postrzeganiu czasu

Większość zajęć na uczelniach wyższych do prawidłowej realizacji wymaga odpowiedniego zarządzania czasem. Większe projekty z udziałem różnych studentów lub grup studentów mogą różnić się harmonogramem w ramach grupy, między grupami oraz na poziomie ogólnym. Niemniej jednak nawet w coraz bardziej zglobalizowanym świecie postrzeganie czasu pozostaje czymś głęboko zakorzenionym w kulturze i tradycji. Różnice w postrzeganiu czasu mogą mieć bolesne i dramatyczne konsekwencje dla negocjacji i procesu rozwiązywania konfliktów. Mogą też utrudniać komunikację.

Niniejszy rozdział prezentuje kilka metod dotyczących różnych sposobów postrzegania czasu w kontekście szkolnictwa wyższego.

Tabela przeglądowa narzędzi dotyczących postrzegania czasu

Tabela przeglądowa Postrzeganie czasu	Ćwiczenie oparte na refleksji	Narzędzie oparte na działaniu	Narzędzie badawcze
23 Analiza przypadku „Jedna rzecz naraz”	X	X	
24 Spóźnienie na prezentację		X	
25 Oglądanie filmu	X	X	
26 Oś czasu	X	X	
27 A która tak w ogóle jest godzina? (grupy fokusowe)			X



ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

M8.6 Postrzeganie czasu Ćwiczenie 23

Analiza przypadku „Jedna rzecz naraz”

Analiza przypadku

50 min

1) Założenia nauczania

- Refleksja nad dwoma różnymi podejściami do czasu
- Uznanie doświadczeń uczestników
- Refleksja nad własnym postrzeganiem czasu

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Wszyscy uczestnicy otrzymują do analizy przypadek. Po zapoznaniu się z nim zadawane są im pytania, które omawiają w niewielkich grupach.

Znajdują powody, dla których doszło do sytuacji konfliktowej i zapisują je. Następnie nauczyciel zbiera wszystkie powody w ramach dyskusji plenarnej i prezentuje je całej grupie.

- Dlaczego doszło do konfliktu?
- Jakie podejście do czasu mają studenci zaangażowani w sytuację konfliktową?
- Jak opisalibyście swoje podejście do czasu?
- Czy kiedykolwiek znaleźliście się w podobnej sytuacji?

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: zapoznanie się z przypadkiem (5 minut).
- Etap 2: refleksja nad sytuacją konfliktową w niewielkich grupach (15 minut).
- Etap 3: zapisywanie odpowiedzi (10 minut).
- Etap 4: zebranie odpowiedzi i dyskusja plenarna (20 minut).

4) Zasoby/Sprzęt

Kartki z opisem przypadku, tablica, kartki papieru, długopisy

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

Zdarzenie krytyczne „Jedna rzecz naraz”:
<http://learningfromcultureshocks.eu/time-perception/>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

Użycie narzędzia powinno być poprzedzone wstępem teoretycznym na temat różnych podejść do czasu: monochromatycznego – liniowego i polichromatycznego. Opis przypadku (zdarzenia krytycznego) powinien zostać wydrukowany na osobnej kartce.

7) Czas trwania

5 minut na czytanie i autorefleksję, 25 minut na dyskusję w niewielkich grupach, 20 minut na wysłuchanie odpowiedzi i dyskusję plenarną (=50 minut)

8) Źródło

Opracowanie własne.



M8.6 Postrzeganie czasu Ćwiczenie 24

NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

Spóźnienie na prezentację

Odgrywanie scenek

60 min

1) Założenia nauczania

- Reflection of two different approaches to time
- Reflection of own time perception

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Wszyscy uczestnicy otrzymują scenki do odegrania w parach (Student 1 reprezentuje monochroniczne podejście do czasu, a Student 2 podejście polichroniczne). Po zapoznaniu się ze scenką, odgrywają ją w niewielkich grupach składających się z 3-4 osób (z obserwatorami), a następnie ją omawiają.

W trakcie sesji plenarnej w dyskusji udział biorą wszystkie grupy.

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: zapoznanie się ze scenką (5 minut).
- Etap 2: odegranie scenki (10 minut).
- Etap 3: dyskusja w grupie (20 minut).
- Etap 4: zebranie odpowiedzi i dyskusja plenarna (25 minut).

4) Zasoby/Sprzęt

Materiały z opisem scenek

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

Zdarzenie krytyczne „Spóźnienie na prezentację”:
<http://learningfromcultureshocks.eu/time-perception/>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

Użycie narzędzia powinno być poprzedzone wstępem teoretycznym na temat różnych podejść do czasu: monochromatycznego – liniowego i polichromatycznego. Opis scenki (zdarzenia krytycznego) powinien zostać wydrukowany na osobnej kartce.

7) Czas trwania

W sumie 60 minut

8) Źródło

Opracowanie własne.



M8.6 Postrzeganie czasu
Ćwiczenie 25

ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI
NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

Oglądanie filmu

Oglądanie filmu

60 min

1) Założenia nauczania

- Refleksja nad dwoma różnymi podejściami do czasu
- Refleksja nad własnym postrzeganiem czasu

2) Jak używać narzędzia lub metody?

Wszyscy uczestnicy oglądają film. Następnie omawiają go w niewielkich grupach. W trakcie sesji plenarnej w dyskusji udział biorą wszystkie grupy.

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: projekcja filmu (10 minut).
- Etap 2: dyskusje w niewielkich grupach (10 minut).
- Etap 3: zebranie odpowiedzi i dyskusja plenarna (25 minut).

4) Zasoby/Sprzęt

Film, projektor, laptop

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

Zdarzenie krytyczne „Przesunięcie terminu”:
<http://learningfromcultureshocks.eu/time-perception/>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę

Użycie narzędzia powinno być poprzedzone wstępem teoretycznym na temat różnych podejść do czasu: monochromatycznego – liniowego i polichromatycznego.

7) Czas trwania

W sumie 45 minut

8) Źródło

Opracowanie własne.



M8.6 Postrzeganie czasu Ćwiczenie 26

ĆWICZENIE OPARTE NA REFLEKSJI NARZĘDZIE OPARTE NA DZIAŁANIU

Oś czasu

	Gra	55-60 min
1) Założenia nauczania	- Zwiększenie świadomości na temat monochronicznego/polichronicznego postrzegania czasu - Rozwój świadomości, że jedna osoba może mieć różne oczekiwania odnośnie czasu i różne standardy punktualności w zależności od kontekstu - Rozwój bardziej taktownych podejść i tolerancji wobec punktualności w różnych kontekstach	
2) Jak używać narzędzia lub metody?	- Trener tworzy oś czasu na podłodze, układając wzdłuż taśmy etykiety oznaczające minuty, zaczynając od -15, tj. -15, -10, -5, 0, 5, 10, 15, 30, 1h (gdzie -15 oznacza 15 minut przed czasem, a 5 oznacza 5 minut po czasie itd.), po czym rozdaje uczestnikom listę sytuacji. - Sytuacje mogą obejmować takie zdarzenia jak koncert, wizyta u lekarza, wykład uniwersytecki, impreza domowa, spotkanie z przyjaciółmi na lunch, spotkanie członków zespołu i spotkanie zespołu roboczego. - Następnie nauczyciel zapisuje sytuacje na tablicy i prosi studentów, by stanęli przy etykiecie czasowej odpowiadającej ich preferencjom odnośnie czasu przybycia na dane zdarzenia. Ćwiczenie kończy się refleksją i dyskusją.	
3) Etapy i sposób realizacji	- Etap 1: objaśnienie celu ćwiczenia i oczekiwań wobec uczestników (5 minut). - Etap 2: gra (15 minut). - Etap 3: dyskusja w niewielkich grupach (15 minut). - Etap 4: podsumowanie i dyskusja plenarna (20-25 minut).	
4) Zasoby/Sprzęt	Taśma, etykiety czasowe, tablica z markerem, listy sytuacji	
5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)	Zdarzenie krytyczne „Przyjście na czas”: http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=being-on-time-2	
6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę	Uczestnicy w niewielkich grupach omawiają, jak punktualność lub jej brak w różnych sytuacjach wpływa na innych. Punktualni uczestnicy mają szansę poznać powody i postawy osób niepunktualnych. Ponadto wszyscy zastanawiają się na różnicami kulturowymi między różnymi sposobami postrzegania czasu. Ćwiczenie może prowadzić do wzrostu punktualności, jak i tolerancji dla jej braku, w zależności od sytuacji.	
7) Czas trwania	W sumie 55-60 minut	
8) Źródło	Opracowanie własne.	



M8.6 Postrzeganie czasu
Ćwiczenie 27

NARZĘDZIE BADAWCZE

A która tak w ogóle jest godzina? (grupy fokusowe)

Grupy fokusowe

120 min

1) Założenia nauczania

- Zwiększenie świadomości różnic w sposobach postrzegania czasu w zależności od kultury
- Poznanie praktycznych kwestii związanych z dotrzymywaniem terminów w wielokulturowych lub wieloetnicznych zespołach
- Poprawa zrozumienia kwestii, jakie należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu harmonogramów i planów pracy w wielokulturowych lub wieloetnicznych zespołach
- Pogłębiona lektura tekstów na temat różnic w postrzeganiu czasu

2) Jak używać narzędzia lub metody?

- Co tydzień studenci zapoznają się z jednym tekstem na temat różnic w postrzeganiu czasu.
- Co tydzień odbywa się godzinne bezpośrednie lub zdalne spotkanie grupy fokusowej składającej się z 6-8 studentów. Jako że może być konieczne zorganizowanie więcej niż jednej grupy fokusowej, w każdej z grup jeden ze studentów pełni rolę prowadzącego.
- Nauczyciel, trener lub prowadzący prezentuje pytania i wytyczne dla danej sesji.
- Po zakończeniu sesji grupy fokusowej, nauczyciel, trener lub prowadzący przeprowadza otwartą dyskusję grupową z udziałem wszystkich studentów.

3) Etapy i sposób realizacji

- Etap 1: nauczyciel przekazuje studentom teksty do przeczytania.
- Etap 2: nauczyciel dzieli studentów na grupy fokusowe, wybiera prowadzącego w każdej z grup lub prosi o zgłoszenie się ochotników i pokrótce omawia pytania dla grup fokusowych (15 minut).
- Etap 2: sesje grup fokusowych (60 minut).
- Etap 3: otwarta dyskusja z udziałem wszystkich studentów (45 minut).

4) Zasoby/Sprzęt

Studentom należy udostępnić następujące trzy artykuły w formie cyfrowej:

1) Arman, G., Adair, C. K. (2012). **Cross-cultural differences in perception of time: Implications for multinational teams**, European Journal of Work and Organizational Psychology, 21:5, 657-680, DOI: 10.1080/1359432X.2012.662488

2) **Doodle around the world: Online scheduling behavior reflects cultural differences in time perception and group decision-making**. CSCW '13: Proceedings of the 2013 conference on computer supported cooperative work. Luty 2013, s. 45-54. <https://doi.org/10.1145/2441776.2441784>

3) Phat, B. (2016). **Different Cultures See Deadlines Differently**. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2016/05/different-cultures-see-deadlines-differently>

5) Przykładowe zdarzenie z IO1 (jeżeli jest dostępne)

Zdarzenie krytyczne „Przyjście na czas”
<http://learningfromcultureshocks.eu/time-perception/>

6) Kwestie, które należy wziąć pod uwagę	Jeżeli studenci na uczelni nie mają dostępu do cyfrowych wersji czasopism naukowych bądź narzędzi edukacyjnych umożliwiających dzielenie się artykułami, takich jak Blackboard lub Moodle, wówczas nauczyciel lub prowadzący musi znaleźć ogólnodostępne artykuły lub materiały.
7) Czas trwania	Czas potrzebny na użycie narzędzia to dwie godziny na każdą grupę fokusową i dyskusję grupową, do czego dochodzi czas potrzebny studentom na zapoznanie się z artykułami i zapisanie swoich spostrzeżeń, uwag i wniosków. Narzędzie stosowane jest w trakcie zajęć przez trzy tygodnie.
8) Źródło	Opracowanie własne.

9 Wnioski

Niniejszy zestaw ćwiczeń stanowi zbiór różnego rodzaju metod, narzędzi i ćwiczeń interaktywnych podzielonych na sześć obszarów tematycznych, które można stosować w ramach zajęć ze studentami międzynarodowymi i lokalnymi. Jego celem jest zwiększenie różnorodności i umiędzynarodowienia, a także – dzięki konkretnym ćwiczeniom – zastosowanie tych wartości w praktyce szkolnictwa wyższego.

Ograniczenia: nie jest to kompleksowy program szkoleniowy, ale elastyczny zestaw ćwiczeń, który można dostosować do własnych potrzeb. Można wybrać tylko jedno ćwiczenie, ale można też podążać sugerowaną ścieżką szkoleniową prowadzącą przez cały zestaw.

Mamy świadomość, że istnieje już wiele programów szkoleniowych, zestawów narzędzi i zeszytów ćwiczeń dotyczących edukacji międzykulturowej, np.:

- Maksymalizacja studiów za granicą: przewodnik po strategiach nauki i wykorzystania języka i kultury: https://www.researchgate.net/publication/242778897_Maximizing_Study_Abroad_A_Students%27_Guide_to_Strategies_for_Language_and_Culture_Learning_and_Use
- T-kit 4: nauka międzykulturowa: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning>
- Nauka wielojęzyczna i międzykulturowa w ramach mobilności. Praktyczne zasoby dla nauczycieli i trenerów nauczycieli: <https://plurimobil.ecml.at/Home/tabid/3764/language/en-GB/Default.aspx>
- ICCinTE – Szkolenie z komunikacji międzykulturowej na potrzeby kształcenia nauczycieli: <https://www.ecml.at/Portals/1/documents/ECML-resources/ICCinTE-EN.pdf?ver=2018-04-03-113401-170>
- 52 ćwiczenia na poprawę komunikacji międzykulturowej: <https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book-56008.pdf>
- Zestaw narzędzi do nauki międzykulturowej: <http://intercultural-learning.eu/de/methodenbox/>

W tym kontekście chcielibyśmy zwrócić uwagę czytelników na pozostałe materiały projektu SOLVINC (internetowy zestaw narzędzi, publikację „Obszary wrażliwe”), które można pobrać ze strony <http://learningfromcultureshocks.eu/>

Niniejszy zestaw ćwiczeń ma stanowić jeden z zasobów dla nauczycieli i pracowników uczelni wyższych, którzy uczą grupy międzykulturowe lub przygotowują studentów międzynarodowych do wyjazdu za granicę. Zestaw skupia się na następujących sześciu obszarach wrażliwych: komunikacji, hierarchii, efektach kolonializmu, postrzeganiu czasu, rolach płci i tożsamości.

10 Bibliografia

- Arman, G. & Adair, C. K. (2012). Cross-cultural differences in perception of time: Implications for multinational teams. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(5), pp. 657-680, DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.662488>
- Barbier, J.-M. (2014). Problématique identitaire et engagement des sujets dans les activités. [w:] Barbier, J.-M. et al. (red.). *Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation*. Paryż: L'Harmattan, s. 15-64.
- Boal, A. (1995). *The Rainbow of Desire: The Boal Method of Theatre and Therapy*. Nowy Jork: Routledge. <https://ceasefiremagazine.co.uk/augusto-boal-rainbow-desire/>
- Biesenbach-Lucas, S. (2007). Students writing email to faculty: An examination of e-politeness among native and non-native speakers of English. *Language Learning & Technology* 11 (2), s. 59-81. https://scholarspace.manoa.hawaii.edu/bitstream/10125/44104/11_02_biesenbachlucas.pdf
- Blickhäuser, A., von Bargen, H. (2007). Gender Toolbox. Materiał do pobrania ze strony: http://boell-gwi-d7-prod.palasthotel.de/sites/default/files/assets/gwi-boell.de/images/downloads/Gender_Sensibilisierung_Typisch_Mann-Frau.pdf
- Boidin, C., Cohen, J., Grosfoguel, R. (2012). Introduction: From university to pluriversity: A decolonial approach to the present crisis of western universities. *Human Architecture: Journal of the Sociology of Self-Knowledge*, 10(1), s. 2.
- Breakwell, G. M. (1988). Strategies adopted when identity is threatened. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 1, s. 189–203.
- Cohen-Emerique, M. (2015). *Pour une approche interculturelle en travail social. Théories et pratiques*. Rennes: Presses de l'école des hautes études en sante publique.
- COMPASS – Podręcznik edukacji w zakresie praw człowieka dla młodzieży. Materiał do pobrania ze strony: <https://www.coe.int/en/web/compass/responding-to-racism>
- Czollek, L. C., Perko, G., Weinbach H. (2012). *Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen*. Beltz: Juventa.
- Gudykunst, W.B (2003). *Intercultural Communication: Introduction*. In Gudykunst, W.B. (red.), *Cross-cultural and Intercultural Communication*, Thousand Oaks, CA: Sage, s. 163-166.
- Heringer, H.J. (2014). *Interkulturelle Kommunikation. Grundlagen und Konzepte*. Tübingen: A Francke Verlag.
- Hofstede, G., Hofstede G.J., Minkov, M. (2010). *Culture and Organisations. Software of the mind*. Nowy Jork: McGraw Hill.

- Jandt, F. (2017). *An Introduction to Intercultural Communication: Identities in a Global Community*, wyd. 9. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kuhn, M.H., McPartland, T.S. (1954). An empirical investigation of self-attitudes. In *American Sociological Review*, 19(1), s. 68-76.
- Macionis, J. J., Plummer, K. (2012). *Introduction to Sociology*. Pearson Education, Inc. Essex: England.
- Mbembe, A. (2016). Decolonizing the university: New directions. In *Arts and Humanities in Higher Education*, 15(1), s. 29-45. DOI: 10.1177/1474022215618513
- Menezes, I., Lopes, A., Amorim, J.P., Neves, T., Pais, S.C., Soeiro, A. on behalf of the HE4u2 consortium (red.) (2016). WP1 Stocktaking, raport końcowy. HE4U2. Materiał do pobrania ze strony: <http://he4u2.eucen.eu/>
- Meyer, E. (2017). Being the boss in Brussels, Boston and Beijing. *Harvard Business Review*.
<https://hbr.org/2017/07/being-the-boss-in-brussels-boston-and-beijing>
- Moon, C., Uskul, A.K., Weick, M. (2017). On culture, ethics, and hierarchy: How cultural variations in hierarchical relations are manifested in the code of ethics of British and Korean organizations. *Journal of Applied Social Sociology*, 48 (1), s. 25-27.
- Quijano, A. (2007). Coloniality and Modernity/Rationality. [w:] *Cultural Studies* 21 (2-3), s. 168-178.
- Phat, B. (2016). Different Cultures See Deadlines Differently. *Harvard Business Review*.
<https://hbr.org/2016/05/different-cultures-see-deadlines-differently>
- Program on Intergroup Relations and the Spectrum Center, Uniwersytet Michigan. Materiał udostępniany przez LSA Inclusive Teaching Initiative, Uniwersytet Michigan (<http://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/>). Materiał do pobrania ze strony: <http://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/>
- Redfield, R., Linton, R., Herskovits, M. J. (1936). Memorandum for the Study of Acculturation. *American Anthropologist New Series*, 38(1), s. 149-152.
- Reinecke, K., Nguyen, M. K., Bernstein, A., Näf, M., & Gajos, G. (2013). Doodle around the world: Online scheduling behavior reflects cultural differences in time perception and group decision-making. *CSCW '13: Proceedings of the 2013 conference on computer supported cooperative work*. 2013, s. 45-54 <https://doi.org/10.1145/2441776.2441784>
- Rienties, B., Tempelaar, D. (2013). The role of cultural dimensions of international and Dutch students on academic and social integration and academic performance in the Netherlands. *International Journal of Intercultural Relations*, Vol.37 (2), s. 409-201.
- Santos, B. de S. (2017): *Decolonising the University: the challenge of deep cognitive justice*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars.
- Schwartz S.J., Luyckx, K., Vignoles, V. L. (red.) (2011). *Handbook of Identity Theory and Research*, New York, Springer-Verlag.

Ting-Toomey S., Gao, G., Trubisky, P. (1991). Culture, face maintenance, and styles of handling interpersonal conflict: A study in five cultures. *The International Journal of Conflict Management* 1991; 2(4): 278.

Ting-Toomey, S., Dorjee, T. (2018). *Communicating Across Cultures*, wyd. 2, Nowy Jork, NY: The Guilford Press.

Travers, C. (2011). Unveiling a reflective diary methodology for exploring the lived experiences of stress and coping. *Journal of Vocational Behaviour* 79 (2011), s. 204-16.

Vignoles, V., Schwartz, S., Luyckx, K. (2011). Wprowadzenie: Toward an Integrative View of Identity, s. 1–27. In Schwartz, S. J., Luyckx, K., Vignoles, V. L. (red.). *Handbook of identity theory and research*. Springer Science + Business Media.

11 Słowniczek

Akulturacyja

Akulturacyja obejmuje zjawiska zachodzące, gdy grupa osób z różnych kultur napotyka bezpośrednio zmiany w oryginalnych wzorcach kulturowych jednej lub obu grup. W oparciu o taką definicję akulturacyjną koncepcję tę można interpretować bardzo szeroko, jednakże w nowszych badaniach została ona zawężona do zmian, jakich doświadczają migranci i członkowie mniejszości kulturowych. W ramach innego zawężania znaczenia terminu „akulturacyja” często odnoszony jest do zmian tożsamości kulturowej w odróżnieniu od szeregu zmian, jakim podlegają ludzie wskutek długotrwałego kontaktu z inną grupą kulturową (Redfield i in., 1936).

Czas monochroniczny

Podejście monochroniczne zasadniczo oznacza robienie jednej rzeczy naraz. Dla osób, które je stosują, czas jest konkretny i cenny. Niezwykle ważne są dla nich harmonogramy, a sam czas traktują jako towar o wysokiej wartości, który jest równie ważny lub nawet ważniejszy od satysfakcji, dobrze wykonanej pracy i relacji. W rezultacie pogląd ten może być bardzo stresujący. Monochroniczne postrzeganie czasu charakterystyczne jest przede wszystkim dla kultur Ameryki Północnej i Europy Północnej. Czas monochroniczny jest liniowy. Kultury postrzegające czas w ten sposób skupiają się na harmonogramach, punktualności i precyzji.

Czas polichroniczny

Czas polichroniczny charakteryzuje się jednoczesnym przebiegiem kilku zdarzeń. Czas taki jest mniej konkretny, a większy nacisk kładziony jest na zaangażowanie i realizację transakcji niż na harmonogramy. Cenną jest wielozadaniowość. Przykłady kultur polichronicznych to kultury Ameryki Łacińskiej i Afryki, kultury arabskie oraz kultury Indian Ameryki Północnej. Ich postrzeganie czasu uznaje się za bardziej związane z „naturalnym rytmem”, „ziemią” i „porami roku”. Jest to uzasadnione, biorąc pod uwagę fakt, iż zdarzenia naturalne występują spontanicznie, sporadycznie lub równocześnie. Kultury polichroniczne podchodzą do czasu z większą elastycznością. Jako że życie nie jest w pełni przewidywalne, harmonogramy i precyzja nie są postrzegane jako bardzo istotne.

Dyskryminacja

Dyskryminacja to każde działanie, w ramach którego różne osoby są traktowane inaczej. U podłoża dyskryminacji mogą leżeć takie kwestie jak rasa, pochodzenie etniczne, klasa społeczna, płeć, seksualność, niepełnosprawność, wiek czy wyznanie. Dyskryminacja może być negatywna, tzn. może polegać na tworzeniu przeszkód dla konkretnych osób, lub pozytywna, tzn. może polegać na oferowaniu wybranym osobom przywilejów. Dyskryminacja instytucjonalna odnosi się do uprzedzeń w nastawieniu lub działaniach instytucji społecznych, takich jak szkoły, szpitale, policja czy miejsce pracy (Macionis, Plummer 2012).

Etnocentryzm

Etnocentryzm to uprzedzenia wdrukowane w drodze socjalizacji kulturowej. W trakcie enkulturacji członkowie grup kulturowych nabywają podstawowe wartości, normy i interpretacje obowiązujące w ich grupie, ucząc się interpretować i oceniać świat zgodnie z określonymi ramami odniesienia. Rozwija się w nich także potrzeba symbolicznej obrony własnej grupy, a zatem własnych wartości i norm. W przypadku stosowania własnych kulturowych ram odniesienia wobec innych, gdy tylko pojawiają się różnice, są one uznawane za gorsze, przez co inna grupa kulturowa jest uznawana za gorszą od własnej. Zachowania etnocentryczne nie dotyczą wyłącznie osób o wąskich horyzontach, gdyż są to wdrukowane uprzedzenia, którymi ludzie mogą się kierować podświadomie i które mogą znajdować odzwierciedlenie w ich ocenie innych. Przykłady najbardziej dramatycznych konsekwencji etnocentryzmu to ludobójstwo i przymusowa asymilacja.

Komunikacja międzykulturowa

Istnieją różne podejścia do badania relacji między kulturą a komunikacją. Wyróżniamy, między innymi, podejście międzynarodowe, globalne i międzykulturowe. Niektórzy autorzy, tacy jak Gudykunst (2003), ograniczają komunikację międzykulturową do komunikacji między osobami o różnej narodowości. Inni, tacy jak Jandt (2017), rozszerzają pojęcie komunikacji międzykulturowej na komunikację między osobami pochodzących z różnych kultur lub podkultur oraz między osobami utożsamiającymi się z różnymi podgrupami. Ting-Toomey i Dorjee (2018) twierdzą, że komunikacja międzykulturowa stanowi proces symbolicznej wymiany, w ramach której osoby z dwóch (lub kilku) różnych społeczności kulturowych próbują wynegocjować wspólne znaczenia w sytuacji interakcji i w większym makrootoczeniu socjokulturowym (Gudykunst 2003; Jandt 2017; Ting-Toomey i Dorjee 2018).

Międzynarodowa mobilność studentów

Międzynarodowa mobilność studentów odnosi się do akademickiego pobytu za granicą jako konkretnego okresu, w którym student bierze udział w działalności edukacyjnej (lub stażu) w innym kraju.

Obszar wrażliwy

Obszary wrażliwe to obszary problematyczne, w związku z którymi dochodzi do większej liczby nieporozumień niż w związku z innymi obszarami. Dzieje się tak, gdy dwie osoby z różnych kultur wchodzi ze sobą w interakcje i dochodzi do nieporozumienia, którego nie można natychmiast wyjaśnić (Cohen-Emerique 2015).

Płeć

Płeć odnosi się do społecznie konstruowanego zestawu oczekiwań, zachowań i działań kobiet i mężczyzn, który przypisywany jest im w oparciu o ich płeć biologiczną.

Stereotypy

Słowo „stereo” wywodzi się z języka greckiego i oznacza „twardy” lub „solidny”. Stereotyp to szkodliwy, wyolbrzymiony opis odnoszący się do osoby z określonej kategorii lub grupy osób. Tego typu wyolbrzymione obrazy członków grupy własnej dotyczące członków grupy obcej są stałe i trudno je zmienić nawet w obliczu dowodów świadczących o czymś innym (Macionis i Plummer 2012).

Szkolenie (międzykulturowe)

Szkolenie międzykulturowe — nazywane także szkolenie wielokulturowym — zwiększa świadomość różnic kulturowych, przygotowując uczniów do lepszego zarządzania danymi różnicami kulturowymi w kontekście edukacji (w tym przypadku wyższej). Szkolenie odnosi się do praktycznych kontekstów nauczania, takich jak zajęcia, seminaria czy kursy interaktywne, przyczyniających się do nabywania wiedzy i umiejętności praktycznych, które wspierają zdolność uczniów do rozumienia kultury.

Szok kulturowy

Szok kulturowy to interakcja z osobą lub przedmiotem z innej kultury, osadzona w konkretnej przestrzeni i czasie, wywołująca negatywne lub pozytywne reakcje kognitywne i afektywne, poczucie utraty punktów odniesienia, negatywny obraz siebie oraz poczucie braku akceptacji, które może rodzić niepokój i złość (Cohen-Emerique 2015).

Tożsamość

Na tożsamość składa się szereg wybranych przez człowieka lub przypisanych mu zobowiązań, cech osobistych i przekonań na swój temat; ról i stanowisk względem istotnych innych; przynależność do grup i kategorii społecznych (w tym zarówno status w grupie, jak i status grupy w szerszym kontekście); a także utożsamianie się z cenionymi przedmiotami materialnymi i poczucie przynależności w przestrzeni geograficznej (Schwartz et al. 2011).

Zachowanie twarzy

Twarz definiowana jest jako prezentowane i deklarowane poczucie własnego wizerunku i szacunku dla siebie samego w sytuacji relacyjnej. Goffman jako pierwszy przedstawił twarz jako coś, co można stracić, chronić bądź zachować. W związku z tym punktem zwrotnym w konflikcie jest moment, w którym strony kontaktu poczują, że straciły twarz. W przypadku zarządzania konfliktami międzykulturowymi przydatne są następujące trzy koncepcje twarzy: twarz własna, twarz obca i twarz wzajemna. Twarz własna odnosi się do obrazu samego siebie; twarz obca odnosi się do obrazu drugiej osoby; z kolei twarz wzajemna odnosi się do obrazu obu stron konfliktu bądź relacji między nimi (Ting-Toomey, Gao, Trubisky 1991).

Zagrożenie dla tożsamości

Pojęcie „zagrożenie dla tożsamości” wprowadziła Breakwell (1988) i stanowi ono istotny klucz pojęciowy do zrozumienia występujących w ramach mobilności międzynarodowej wyzwań związanych z tożsamością. Breakwell definiuje „zagrożenia dla tożsamości” jako sytuacje, do których dochodzi zawsze, gdy procesy konstruowania tożsamości nie są w stanie zaspokoić motywów lub potrzeb związanych z tożsamością (takich jak poczucie przynależności, ciągłości, odrębności itp.). Poprzez „proces konstruowania tożsamości” rozumiemy procesy, w ramach których tworzone są nowe tożsamości negocjowane w interakcjach ze środowiskiem. Nie jest liniowy ani automatyczny proces asymilacji, ale proces oparty na szeregu interakcji, wyborów i przystosowań. Na przykład, otrzymując dyplom nie zyskuje się nagle tożsamości psychologa. Polega to raczej na włączaniu elementów tożsamości psychologa do swojej tożsamości dzięki otrzymywanym opiniom zwrotnym, przeczytanym książkom czy podziwianym wzorom do naśladowania (Breakwell 1988).

Zdarzenie krytyczne

Zdarzenie krytyczne można zdefiniować jako nagłe i niespodziewane zdarzenie lub ciąg zdarzeń wywołujących traumę u osoby lub społeczności i przeciążających zwyczajne mechanizmy radzenia sobie z sytuacjami stresującymi takiej osoby lub społeczności (Cohen-Emerique 2015).

Zdekolonizowany uniwersytet

Dekolonizacja to proces odwracania praktyk kolonialnych. W kontekście edukacyjnym oznacza to podważanie praktyk kolonizacyjnych, które wpływały na edukację w przeszłości i nadal są w niej obecne. Szkolnictwo wyższe jest często postrzegane jako „zwesternizowane” i oparte na eurocentrycznym kanonie epistemicznym. Kanon eurocentryczny to kanon przypisujący prawdę wyłącznie zachodniemu sposobowi tworzenia wiedzy. Jest to kanon lekceważący inne tradycje epistemiczne i starający się przedstawiać kolonializm jako normalną formę relacji społecznych między ludźmi, a nie system wyzysku i opresji (Mbembe 2016).

Załącznik

Ćwiczenie 10



Ćwiczenie 12

COMPASS

Krok naprzód

Grupa może potrzebować czasu, by zastanowić się na stereotypowymi obrazami osób prezentowanych w ćwiczeniu „Krok naprzód”. Można użyć ćwiczenia „Euro-rail ‘a la carte’” z All Different – All Equal Education Pack, by zapytać studentów, z kim najchętniej podróżowaliby w przedziale w pociągu, a z kim najmniej chętnie dzieliliby przedział.

Pomysły na działania

W dalszej części ćwiczenia można zebrać pomysły. Należy się zastanowić, w jaki sposób studenci i młodzi ludzie mogą pomóc grupom i organizacjom pracującym z mniejszościami kulturowymi lub społecznymi, a następnie wdrożyć najlepsze pomysły.

Materiały do rozdania

Karty ról

Jesteś bezrobotną, samotną matką.	Jesteś prezesem partyjnej organizacji młodzieżowej (której partia macierzysta jest u władzy).
Jesteś córką dyrektora lokalnego banku. Studiujesz ekonomię na uniwersytecie.	Jesteś synem chińskiego imigranta, który prowadzi prosperujący bar szybkiej obsługi.
Jesteś małą muzułmanką, Arabką, która mieszka z bardzo religijnymi rodzicami.	Jesteś córką amerykańskiego ambasadora w kraju, w którym obecnie mieszkasz.
Jesteś żołnierzem odbywającym obowiązkową służbę wojskową.	Jesteś właścicielem prosperującej firmy importowo-eksportowej.
Jesteś niepełnosprawnym młodym mężczyzną, który porusza się wyłącznie na wózku inwalidzkim.	Jesteś emerytowanym pracownikiem fabryki produkującej obuwie.
Jesteś 17-letnią romską dziewczyną, która nie skończyła szkoły podstawowej.	Jesteś uzależnioną od heroiny dziewczyną młodego artysty.
Jesteś prostytutką w średnim wieku, nosicielką wirusa HIV.	Jesteś 22-letnią lesbijką.
Jesteś bezrobotnym absolwentem uniwersytetu szukającym pierwszej pracy.	Jesteś modelką pochodzącą z Afryki.
Jesteś 24-letnim uchodźcą z Afganistanu.	Jesteś 27-letnim bezdomnym.
Jesteś nielegalnym imigrantem z Mali.	Jesteś 19-letnim synem rolnika mieszkającego w górskiej wiosce.

Krok naprzód



Sytuacje i zdarzenia

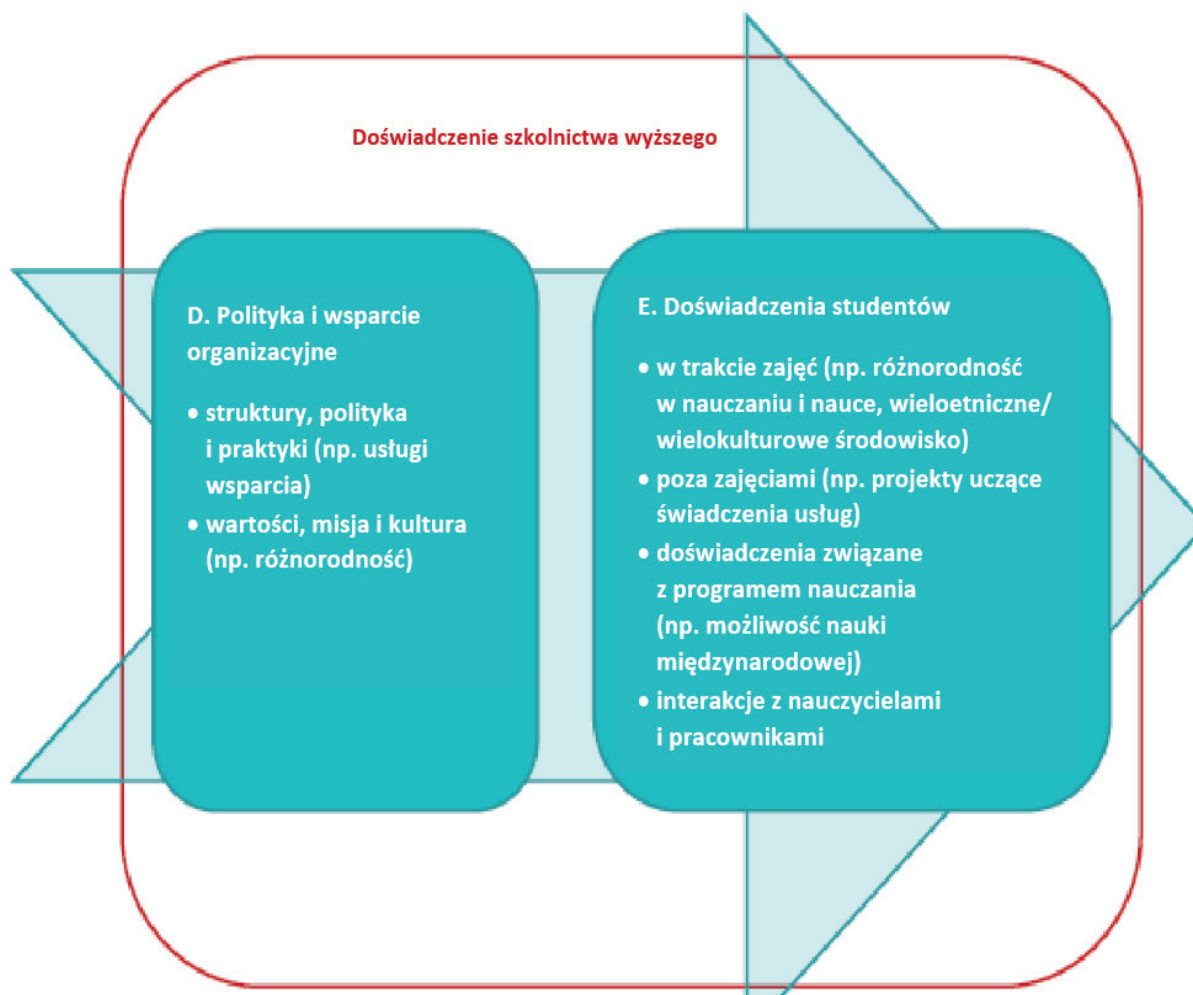
Należy odczytać poniższe sytuacje na głos. Po każdej z sytuacji należy dać uczestnikom nieco czasu, by mogli zrobić krok naprzód oraz zorientować się, w jakiej odległości od siebie stoją.

- Nigdy nie doświadczyliście żadnych poważnych problemów finansowych.
- Macie porządną dom z telefonem i telewizorem.
- Macie poczucie, że wasz język, wyznanie i kultura cieszą się szacunkiem w społeczeństwie, w którym żyjecie.
- Macie poczucie, że wasze zdanie w kwestiach społecznych i politycznych ma znaczenie, a wasze poglądy są brane pod uwagę.
- Inni ludzie zasięgają u was porady w różnych sprawach.
- Nie obawiacie się zatrzymania przez policję.
- Wiecie, do kogo w razie potrzeby zwrócić się po radę i pomoc.
- Nigdy nie odczuliście dyskryminacji w związku ze swoim pochodzeniem.
- Posiadacie stosowną społeczną i medyczną ochronę swoich potrzeb.
- Możecie raz w roku wyjechać na wakacje.
- Możecie zapraszać znajomych do domu na obiad.
- Prowadzicie ciekawe życie i jesteście pozytywnie nastawieni do przyszłości.
- Macie poczucie, że możecie studiować i pracować w wybranym przez siebie zawodzie.
- Nie obawiacie się napastowania ani ataku na ulicy ani w mediach.
- Możecie brać udział w wyborach krajowych i lokalnych.
- Możecie obchodzić najważniejsze święta religijne wraz z krewnymi i przyjaciółmi.
- Możesz brać udział w międzynarodowych seminariach za granicą.
- Możecie co najmniej raz w tygodniu pójść do kina lub teatru.
- Nie boicie się o przyszłość swoich dzieci.
- Możecie kupować sobie nowe ubrania co najmniej raz na trzy miesiące.
- Możecie zakochać się, w kim chcecie.
- Macie poczucie, że wasze kompetencje są doceniane i cieszą się szacunkiem w społeczeństwie, w którym żyjecie.
- Macie dostęp do Internetu.
- Nie obawiacie się konsekwencji zmian klimatycznych.
- Możecie swobodnie korzystać z dowolnej strony internetowej, nie obawiając się cenzury.

Ćwiczenie 13

Materiały dodatkowe: <http://he4u2.eucen.eu/> lub <http://he4u2.eucen.eu/literature/>

Wykres poziomego organizacyjnego i poziomu studentów:

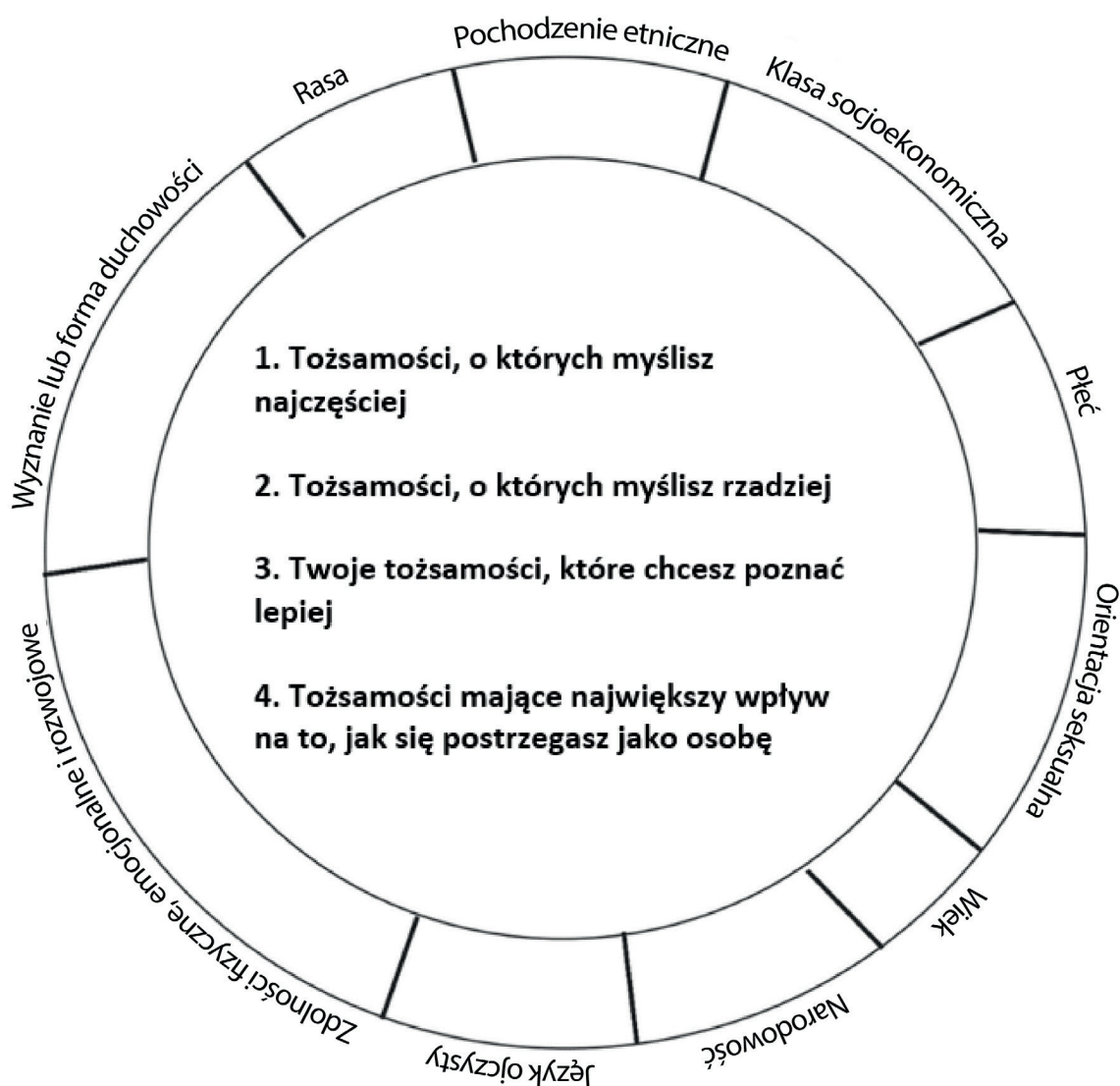


Ćwiczenie 15

Koło tożsamości do wydrukowania

Koło tożsamości społecznej

(na podstawie „Voices of Discovery”, Intergroup Relations Center, Uniwersytet Stanu Arizona)



Kategorie tożsamości społecznej do wydrukowania

Kategorie	Przykłady
Płeć	Kobieta, mężczyzna, osoba transpłciowa, postgenderysta
Rasa	Mieszkaniec wysp Pacyfiku, rdzenny Amerykanin, Latynos, osoba czarnoskóra, osoba biała, dwurasowy/wielorasowy Irlandczyk, Chińczyk, Portorykańczyk, Włoch, Mohawk, Żyd, Gwatemalczyk, Libańczyk, Euroamerykanin
Orientacja seksualna	Lesbijka, gej, osoba biseksualna, osoba panseksualna, osoba heteroseksualna, osoba queer, orientacja seksualna oparta na atrakcyjności, osoba poszukująca
Wyznanie/Form duchowości	Hindus, muzułmanin, buddysta, żyd, chrześcijanin, poganin, agnostyk, wiara/znaczenie, ateista, świecki humanista
Klasa społeczna	Osoba uboga, klasa robotnicza, niższa klasa średnia, wyższa klasa średnia, klasa posiadająca, klasa rządząca
Wiek	Dziecko, młody dorosły, osoba w średnim wieku, osoba starsza
(Nie)pełnosprawność	Osoba z niepełnosprawnością, osoba tymczasowo pełnosprawna, osoba tymczasowo niepełnosprawna
Kraj(e) pochodzenia	Stany Zjednoczone, Nigeria, Korea, Turcja, Argentyna i/lub obywatelstwo
Przynależność plemienna lub autochtoniczna	Mohawk, Aborygen, Nawaho, Santal
Tuśza/Typ	Osoba gruba, osoba otyła, osoba szczupła

Spectrum questions

1. Jak sądzisz, którą część twojej tożsamości ludzie zauważają najpierw?
2. Którą częścią swojej tożsamości najchętniej dzielisz się z innymi?
3. Którą częścią swojej tożsamości najmniej chętnie dzielisz się z innymi?
4. Która część twojej tożsamości napawa cię największą dumą?
5. Która część twojej tożsamości stanowiła największy problem w trakcie dorastania?
6. Która część tożsamości jest dla ciebie najważniejsza?
7. Która część tożsamości jest dla ciebie najmniej ważna?
8. Którą część tożsamości innych osób zauważasz najpierw?
9. W związku z którą częścią swojej tożsamości najczęściej odczuwasz opresję?
10. W związku z którą częścią swojej tożsamości najczęściej doświadczasz przywilejów?
11. O której ze swoich tożsamości chcesz się dowiedzieć więcej?
12. Jak sądzisz, która część twojej tożsamości ma największy wpływ na twoje interakcje z innymi?
13. Jak sądzisz, która część twojej tożsamości ma największy wpływ na twoje interakcje z innymi osobami z twojej dziedziny?

