

# Objevování

sbírka inspirací z přístupu anti-bias


*„Jediné opravdové učení je objevování. Jiné učení v podstatě neexistuje.“*

Frederick S. Perls, psycholog

Alena FELCMANOVÁ, Jana RANDA

FELCMANOVÁ, Alena a Jana RANDA.  
*Objevování. Sbíрка inspirací z přístupu anti-bias*  
Brno: Asociace středoškolských klubů České republiky. 2014.

ISBN 978-80-88043-09-6

 síť multikulturních otevřených klubů, která rozvíjí osobnost mladých lidí v kontaktu s cizím, jiným nebo nezvyklým po celé České republice

Publikace vznikla v rámci projektu „Síť multikulturních otevřených klubů – prevence rizikového chování žáků a podpora pozitivního sociálního chování“, financovaného z prostředků Evropské unie a státního rozpočtu České republiky prostřednictvím Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost.



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání  
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

## Obsah

<b>1. Úvod</b> .....	<b>4</b>
1.1. Cíle metodiky .....	4
1.2. Co je ještě dobré vědět, než začnete s metodikou pracovat.....	5
<b>2. Z čeho vycházíme</b> .....	<b>6</b>
2.1. Úvod do přístupu anti-bias.....	6
2.1.1. Historie .....	7
2.1.2. Cíle anti-bias .....	9
2.2. Zařazení přístupu anti-bias do praxe MKV .....	10
<b>3. Než začneme objevovat</b> .....	<b>15</b>
3.1. Postoj lektorky .....	15
3.2. Reflexe vlastní (skupinové) identity .....	17
3.3. Kritická reflexe diskriminace a vlastního zapojení v systému.....	18
3.4. Empowerment a tematizace moci (aneb aktivní občanství?! ).....	18
3.5. Práce lektorky – podmínky, rámec a témata .....	19
3.6. Kritické zamyšlení .....	23
<b>4. Tipy pro praxi</b> .....	<b>25</b>
4.1. Příprava semináře .....	25
4.2. Techniky a doplňky semináře .....	27
4.3. Pár tipů k reflexi: .....	29
4.4. Jak jsou řazena cvičení? .....	29
<b>5. Cvičení</b> .....	<b>32</b>
<b>Příběh mého jména</b> .....	<b>32</b>
<b>Molekula identity</b> .....	<b>35</b>
<b>Mluvící židle (Talking chairs)</b> .....	<b>39</b>
<b>Já ano - já ne</b> .....	<b>42</b>
<b>Bingo</b> .....	<b>45</b>
<b>Květina moci (Power flwer)</b> .....	<b>50</b>
<b>Citróny</b> .....	<b>56</b>
<b>Barnga</b> .....	<b>67</b>
<b>Být aktivní</b> .....	<b>74</b>
<b>6. Zdroje</b> .....	<b>76</b>

# 1. Úvod

## 1.1. Cíle metodiky

Naším cílem bylo vytvořit metodický materiál, který představí objevování rozmanitosti a s ním spojené nástrahy diskriminace ve společnosti.

Chceme přiblížit pracovníkům s mládeží jednoduché aktivity, jimiž podpoří vnímavost a sebereflexi mladých lidí, s nimiž pracují, v pohledu na vnímání a postoje k jinakosti.

Ukážeme, jak lze pomocí reflexe a nastavení cvičení posunout zaměření aktivit zacílených na poznávání jiných „kultur“ k objevování vlastní identity, osobnosti a naší role ve společnosti. Budeme objevovat svoji moc ve společnosti, to, jak vzniká diskriminace, jakou roli v tom hrajeme a jakou máme zodpovědnost.

Jak v teoretické části, tak v popsanych aktivitách, je kladen důraz na jejich reflexi a na roli lektorky.

Metodika je inspirována přístupem anti-bias.

### Specifické cíle

- podpora sebereflexe jednotlivce v rámci jeho života ve společnosti
- zvýšení pochopení jednotlivce pro rozdílnost/jinakost
- přehodnocení vlastních postojů (práce s předsudky a nástrahy diskriminace)
- představení přístupu anti-bias
- oceňování „jinakosti nebo rozmanitosti nebo jedinečnosti“
- reflexe toho, jak v pedagogické praxi může docházet k přiřazování větší nebo menší hodnoty různým životním realitám
- reflexe společnosti a diskriminace – co to je diskriminace, jak vzniká, a co to má společného s námi

### Struktura metodiky

Metodika má 3 části – teoretickou část, část věnující se praxi v pozici lektorky a sbírku aktivit. V teoretické části představíme přístup anti-bias a načrtneme jeho

možnosti v oblasti vzdělávání proti diskriminaci. Stručně jej vymezíme vůči jiným přístupům v multikulturní výchově.

V praktické části se budeme věnovat roli lektorky a reflexi v tematizaci rozdílností. Představíme, jak reflektovat a oceňovat „jinakost, rozmanitost a jedinečnost“ a jak vědomě pracovat s předsudky. Dále se pokusíme navést na to, jak v lektorské praxi může docházet k přiřazování větší nebo menší hodnoty různým životním realitám.

Ve třetí části představíme několik cvičení.

## **1.2. Co je ještě dobré vědět, než začnete s metodikou pracovat**

Protože se snažíme objevovat trochu jiný pohled na věc, rozhodli jsme se psát příručku převážně v ženské formě. Obecně se má za to, že pokud například mluvíme o účastnících – myslíme tím automaticky, jak muže, tak ženy, i všechny ostatní. V rámci této logiky jsme se tedy rozhodli psát o lektorkách a účastnících a rozumíme tím, jak lektorky ženy, tak lektory muže, případně trans-osoby. To samé platí i u účastnic. Je to pokus objevovat, jak na nás působí změna perspektiv nebo změna toho, jak nějaké věci „normálně“ popisujeme.

Jako inspiraci jsme si zvolili přístup anti-bias, neboť nad rámec klasického objevování rozmanitosti přináší perspektivu moci ve společnosti a ukazuje, že jednotlivé části naší identity – jako kultura, jazyk, pohlaví, povolání, vzdělání, zájmy – jsou ve společnosti různě hodnoceny a zvýhodňovány.

Cvičení, která představujeme, zároveň předpokládají určitou míru sebereflexe a zkušenost lektorek a také konzistentní postoj, který je v souladu s lidskými právy a antidiskriminačním zákonem. Stejně jako u všech metod, které si můžeme stáhnout na internetu, platí – je lepší je nejdříve zažít na sobě, než s nimi budeme experimentovat na ostatních. Je třeba správně odhadnout naše lektorské schopnosti.

Přejeme Vám příjemné objevování!

## 2. Z čeho vycházíme

Objevování nových kultur, subkultur, životních stylů a postojů, zemí, tradic, náboženství – lákavá nabídka, se kterou se setkáváme v časopisech, televizi, ve škole i mimo ni. Od 90. let u nás vznikla řada nabídek tzv. multikulturního vzdělávání, které se stalo také součástí povinných vzdělávacích programů všech škol a postupně se šíří i do oblasti mimoškolního vzdělávání. Podporu pak mají především ze strany Evropské unie, jejíž motto je „Jednotná v rozmanitosti“<sup>1</sup>.

Cílem tohoto snažení je především rozvoj respektu, tolerance a poznávání rozmanitosti ve společnosti, ale také prevence nesnášenlivosti. To je cílem i této publikace.

Vedle nástrojů, jak objevovat rozmanitost v sobě a ve svém okolí, se zaměříme i na fenomén diskriminace – tedy neférového jednání a znevýhodnění osob, které je zdůvodněno tím, že někdo je „jiný“ než „normální“.

Abychom se tomuto složitému pojmu přiblížili, vzali jsme si na pomoc přístup anti-bias. Pomocí něj chceme navrhnout, jaké možnosti máme v oblasti vzdělávání proti diskriminaci.

### 2.1. Úvod do přístupu anti-bias

#### Přístup anti-bias <sup>2</sup>

“Anti-bias je aktivistický přístup který se staví proti předsudkům, stereotypům, předpojatostem a „ismům”. Anti – bias vychází z přesvědčení, že ve společnosti, kde instituce a zvyky vytvářejí a udržují sexismus, rasismus a „handikepismus“ (tedy představu (ne)schopnosti), nestačí být ne-předpojatý (což je také velmi nepravděpodobné), ani nestačí jen pozorovat. Je nutné, aby se každý jedinec aktivně zapojoval, stavěl se proti chování, které vytváří útlak.“ Louise Derman Sparks<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>

Motto EU [http://europa.eu/about-eu/basic-information/symbols/motto/index\\_cs.htm](http://europa.eu/about-eu/basic-information/symbols/motto/index_cs.htm)

<sup>2</sup> Popis převzat z Felcmanová 2010, s. 25 – 39, a z uvedené literatury a studií.

<sup>3</sup> 1989: Anti- Bias Curriculum – Tools for Empowering Young Children. citace z Shifting Paradigms S.7 : “Anti-bias is an active/activist approach to challenging prejudice, stereotyping, bias and the “isms”. In the society in

Přístup anti-bias se snaží o vědomou práci s předsudky, sociální spravedlnost a působení proti diskriminaci.

Pojem „bias“ se překládá jako nerovnost, předpojatost, jednostrannost, předsudek, zároveň znamená zkreslení dat ve statistice, nebo upřednostňování jedné perspektivy na úkor alternativ.<sup>4</sup> „Anti“ ukazuje, že tento přístup se snaží o napravení zkreslených informací. Interpretuje se také jako aktivní působení proti nerovným podmínkám, proti diskriminaci. Dle kontextu užití a rozvoje přístupu se mění název a jeho výklad (viz historie).

Přístup anti-bias pak tedy otevírá témata rozdílnosti, předsudků, ale především společenské a systémové nerovnosti a z ní pramenící diskriminace a útlaku. Právě rozšíření pohledu od osobních nerovností do oblasti společnosti a struktur je pro tento přístup velmi charakteristické.

### **2.1.1. Historie<sup>5</sup>**

Přístup anti-bias byl rozvinut v osmdesátých letech 20. století ve Spojených státech amerických pedagožkami předškolní výchovy Louise Derman–Sparks a Carol Brunson-Phillips jako reakce na nedostatky pedagogických přístupů, které se vztahovaly k rozdílnému (kulturními) původu dětí a zároveň dostatečně zohledňovaly (mocenské) struktury ve společnosti.<sup>6</sup>

Těžištěm práce obou dam byla předškolní výchova s cílem změnit stereotypní představy dětí, rozvíjet u nich nové způsoby, jak spolu jednat rovnocenně a nepopírat lidskou identitu. „Chtěly jsme rozvinout přístup, který podporuje děti v tom, aby měnily svoje stereotypní a předsudečné vnímání reality, které si v průběhu času ve školách a školkách osvojily.(...) Chtěly jsme je naučit nové formy jednání, které staví na rovnocennosti..“ (Derman-Sparks L., Brunson Phillips C. 2002, s.62)

---

which institutional structures create and maintain sexism, racism and handicappism (able-ism), it is not sufficient to be non-biased (and also highly unlikely), nor is it sufficient to be an observer. It is necessary for each individual to actively intervene, to challenge and counter the personal and institutional behaviours that perpetuate oppression.“ Louise Derman Sparks

<sup>4</sup> Bias is an inclination to present or hold a partial perspective at the expense of (possibly equally valid) alternatives. Bias can come in many forms. Z. <http://en.wikipedia.org/wiki/Bias>  
<http://www.wikiskripta.eu/index.php/Bias> - Bias je systematická chyba ve sběru, analýze a interpretaci dat, která vede ke zkreslení konečných výsledků.

<sup>5</sup> Převzato z Felcmanová 2010, s. 26, 27

<sup>6</sup> Anti-Bias Task Force 1983, Anti-Bias Curriculum, práce s Persona Dolls, viz literatura.

Obecně lze říct, že v rámci 90. let byly principy a přístup z anti-bias přebírán do jiných přístupů, především těch, které se věnují oblasti vzdělávání k lidským právům, politickému vzdělávání nebo konstruktivnímu zpracování konfliktu. (Schmidt 2009, s. 36, 50) Pro zakladatelky přístupu je především důležité, aby byly zachovány základní linie a cíle přístupu (viz cíle anti-bias), které lze samozřejmě upravit s ohledem na konkrétní prostředí. (Schmidt 2009, s. 36)

Přístup anti-bias není jednotný proud. Má několik linií, po kterých se rozvíjel. Hlavní sledované linie jsou v Jihoafrické republice, v Německu a ve Spojených státech amerických.

Od pádu apartheidu<sup>7</sup> je anti-bias intenzivně využíván v jižní Africe s cílem působit proti zaběhlým strukturám nerovnosti v tamní společnosti. „Z rozdělené společnosti, které vycházela z politiky „rozděl a panuj“ se měla stát společnost, která přijímá a je si vědoma svých předsudků. Praxe z Komise pro smíření a pravdu, kdy si diskriminovaní a diskriminující vzájemně vyslechli své příběhy, byla zahrnuta do práce anti-bias.“ (Reddy 2002, s. 14) Zde byla rozvinuta hodně také práce s dospělými. ([www.ELRU.co.za](http://www.ELRU.co.za) , Shifting Paradigm).

V Jihoafrické republice s ohledem na tento vývoj razí výklad názvu anti-bias jako anti-oppression – tedy proti útlaku, aby ukázal, že se nejedná jen o mezilidskou interakci, ale že se přístup zabývá praxí utlačování v celém rozsahu. (ELRU 1997, s. 4)

Od devadesátých let se začíná anti-bias objevovat i v Evropě, především v Německu.<sup>8</sup> V současnosti můžeme najít řadu organizací, které přístup rozvíjí ve všech odvětvích pedagogiky, od předškolní až po vzdělávání dospělých a pedagogů. Německý anti-bias se inspiroje jak praxí ve Spojených státech amerických, tak v jižní Africe. ( [www.anti-bias-werkstatt.de](http://www.anti-bias-werkstatt.de), [www.anti-bias-netz.de](http://www.anti-bias-netz.de), [www.fippev.de](http://www.fippev.de), [www.kinderwelten.net](http://www.kinderwelten.net) ) V Německu jsou pak časté přístupy, které vycházejí z anti-

---

<sup>7</sup> Apartheid byl oficiální státní politikou v letech [1948](#) až [1994](#) v JAR. Projevoval se oddělením dopravních prostředků a vyhrazením veřejných míst a služeb pouze pro obyvatelstvo bílé barvy pleti. Obyvatelstvo tmavé barvy pleti nemělo přístup do restaurací, kin, parků, pláží, škol, nemocnic a jiných zařízení a veřejně přístupných míst určených bělochům. (více viz <http://cs.wikipedia.org/wiki/Apartheid>)

<sup>8</sup> Počátky Anti Bias v Německu dokumentuje například sbírka „Vom Süden Lernen“ jedním z prvních sdružení, které se anti-bias věnovali bylo sdružení Inkota.



bias, ale jsou upraveny do místní praxe a podle cílové skupiny, například jako vědomá práce s předsudky nebo vědomá práce s diverzitou.

V České republice je přístup relativně nový, i když lze najít jednotlivé semináře, pedagožky/pedagogy, kteří se mu věnují v různých kontextech. V ČR přístup začala v 90. letech rozvíjet organizace Step by Step International při ISSA ([www.sbscr.cz](http://www.sbscr.cz)). Postupně se přístupem inspirovaly i další organizace a projekty, jako Síť multikulturních otevřených klubů nebo Varianty organizace Člověk v tísni. Bude jistě zajímavé sledovat, jak se přístup bude rozvíjet v ČR.

### **2.1.2. Cíle anti-bias**

V přístupu anti-bias jsou sledovány čtyři základní cíle<sup>9</sup>:

1) posílení vlastní identity (sebevědomí, sebereflexe, sounáležitost) tj. každý je schopen rozvinout stabilní sebevědomí, pozitivní sociální identity – sounáležitost s blízkými skupinami bez pocitu nadřazenosti (nebo podřazenosti) vůči ostatním

2) respekt k druhým (výměna zkušeností/ perspektivy) tj. každý přijímá a respektuje lidskou diverzitu, umí se citlivě vyjadřovat o rozdílnostech, je empatický

3) kritická reflexe (předsudků/ diskriminace) tj. každý rozpozná nespravedlnost (neférovost), umí popsat nespravedlnosti a ví, že nespravedlnost bolí, tedy se vůči ní staví kriticky

4) aktivizace (jednání proti diskriminaci) tj. každý umí využít své možnosti a postavení, aby mohl sám nebo s ostatními působit proti diskriminaci

---

<sup>9</sup> Cíle jsou kompilátem ze zdrojů v seznamu literatury a přednášky Louise Derman Sparks na konferenci „Bildung konsequent inklusiv“/ „Konsekvantně inkluzivní vzdělání“, Berlin, červen 2010 – text. dostupný na stránkách [www.kinderwelten.net](http://www.kinderwelten.net) Louise Derman Sparks je spoluzakladatelka přístupu anti-bias v USA a emeritní profesorka na Pacific Oaks College Pasadena/ California. Srovnej také Derman-Sparks L., Brunson Phillips C. „Auch kleine Kinder lernen Stereotype“ in Vom Süden lernen. Erfahrungen mit einem Anti-Bias Projekt, Inkota Netzwerk e.V. Berlin 2002, S.62

Anti-bias se snaží o naplnění těchto cílů v několika fázích:

- Sebereflexe a respekt k druhým a jejich jedinečnosti → aktivity k reflexi vlastní identity a pozice ve společnosti a k poznávání různých životních pohledů a realit.
- Rozpoznávání neférového jednání a diskriminace → reflexe zkušeností diskriminace vychází z toho, že všichni mají zkušenosti s tím být diskriminován i diskriminovat někoho dalšího.
- Aktivní jednání proti diskriminaci → rozvoj strategií k aktivnímu vystupování proti diskriminaci. Změna diskriminujících podmínek ve společnosti.

V *přístupu anti-bias* se vychází z toho, že **předsudky mají všichni**, jde tedy o to, aby nepřerůstaly do diskriminace. „Hodnocení a znehodnocování lidí je jednou z forem předsudků, ale k útlaku a „ismům“ se vyvine, když je podpořeno *mocí*.“ (Reddy, Reddy, Giesche 2002, s. 31)

Na rozdíl od většiny jiných přístupů tak anti-bias nezohledňuje jen mezilidské vztahy, ale i společenský a institucionální rozměr diskriminace, tedy vliv podmínek ve společnosti, které mohou být diskriminační. „Cílem je změna diskriminujících struktur a chování a zároveň vytvoření proti-síly a solidarity s ostatními, která pomůže odbourat diskriminaci a útlak.“ (Schmidt 2009, s. 57)

## 2.2. Zařazení přístupu anti-bias do praxe MKV<sup>10</sup>

Proč věnovat pozornost dalšímu přístupu, když už jich je tolik? Multi-, inter-, transkulturní vzdělávání, kdo se v tom má vyznat?

V následující pasáži se pokusíme nastítnit, jaké jsou rozdíly v jednotlivých přístupech a čeho díky nim můžeme dosáhnout.

O tom, jaká jsou pojetí multikulturní výchovy a jaká napětí se objevují, pojednává několik publikací, například Než začneme s multikulturní výchovou nebo Dvakrát měř, jednou řež. (viz seznam literatury)

Zde je krátké nastínění jednotlivých proudů a vymezení anti-bias vůči nim.

<sup>10</sup>

Popis vychází z dokumentace Svobodně a fér ve střední a východní Evropě (2008) - Input Karl-Heinz Bittl, Dokumentace kurzu Herausforderung Vielfalt, s. 7 a další uvedené literatury

## **Multikulturalita**

Pojem multikulturalita se začal utvářet v době první vlny takzvaných „gastarbajterů“ – najímaných zahraničních dělníků v západní Evropě po druhé světové válce. V přistěhovaleckých zemích, jako například ve Spojených státech, byl tento pojem užíván již dlouho předtím. Tento pojem popisuje stav, ve kterém lidé z různých národních kultur společně žijí v jedné zemi, aniž by se navzájem ovlivňovali.

Nejdříve se objevuje pojetí tzv. cizinecké pedagogiky. Tento přístup je hojně spojován s kulturními standardy a učením o sobě navzájem.

Klasické koncepty multikulturní výchovy pěstují pojetí národní kultury a představu zakonzervovaného hodnotového systému a identity.

Pojem multikulturní výchovy nicméně vždy nenese jen tyto obsahy. Průběžně se objevují kritické proudy multikulturní výchovy, jako liberální, nebo kritický.<sup>11</sup>

V kontextu ČR je toto pojmosloví velmi zavedeno, neboť s ním pracuje Rámcový vzdělávací program, který má multikulturní výchovu jako jedno z průřezových témat.

Kritiku MKV v RVP popisuje Morvayová a Moree (Morvayová, Moree, 2009, s.16) a lze ji parafrázovat tak, že multikulturní výchova se snaží přiblížit jiné prostřednictvím převádění jiného na stejné (např. přirovnáním židovského svátku Pesach k obecně známým Velikonocům). Tím se ale velmi redukuje naše možnost porozumět jinému. Porozumění se zplošťuje – zůstává povrchní a navíc se potvrzuje, že většinové porozumění je to správné, což může být značně násilná perspektiva.

## **Interkulturalita**

Interkulturní setkání mají svůj původ v myšlence „porozumění národů“, která byla realizována formou mezinárodních setkání v době poválečné. Tento přístup měl být garancí a základem trvalého míru a nesl se v duchu hesla: „kdo se zná, ten po sobě nestřílí“.

V rámci tohoto vývoje došlo k poznání, že nejde jen o národy, které se setkávají, ale také o kultury, které si vzájemně musí porozumět. „Kultura“ byla v prvních letech dávána naroveň „národní kultuře“. První interkulturní setkání se tak konala v rámci motto seznamování a poznávání specifické národně-kulturní vlastivědy. Tato myšlenka byla ještě posílena pronikáním do oblasti hospodářství. Nizozemský antropolog Geert Hofstede a další se zabývali popisem národně-kulturních rozdílů a

---

<sup>11</sup> Srovnej Dana Moree & Varianty (kol.). (2008), S. 16 - 29

skrze tréninky se pokoušeli dospět ke vzájemnému porozumění. V 90. letech pak začalo být čím dál jasnější, že klasický národně-kulturní přístup již nemůže dále fungovat. Idea interkulturních setkání byla postupně modifikována, i když rovina národně-kulturní zůstala zachována jako vztažný bod.

Interkulturní směry jsou tedy reakcí na první multikulturní koncepty. Na rozdíl od přístupu „učit se o druhých (kulturách)“, prosazuje pohled „učit se společně“ o tom, co máme společné. Nicméně interkulturní učení stejně jako multikulturní nachází řadu nejrůznějších výkladů - zahrnuje přístupy vycházející z kulturních standardů („Němci jsou dochvilní“) a až po pohled blízký transkulturnímu („Jak kdo zachází s časem je individuální věc založená na zkušenostech a přístupu daného jedince a společnostech v nichž se pohybuje“).

Jak je z vysvětlení patrné – kulturní standardy jsou jednodušeji komunikovatelné. V kontextu mezinárodních setkání, kde je tématem učení o rozdílnostech, tak často praxe sklouzává k učení o „jinakosti“ jiných. Rozdíly jsou často zdůvodňovány výlučně kulturně a vytrácí se jednání jednotlivce. Je zde tak nebezpečí, že se budou utvrzovat, posilovat a legitimizovat ploché obrazy a představy – kulturalizace – a že se nezohlední strukturní souvislosti.

## **Transkulturalita**

Myšlenka transkulturality se objevuje v interkulturně-pedagogických diskusích v roce 1980. Schöffthaler stejně jako Boesch popisují v 80. letech první základní/elementární témata transkulturního přístupu, jako například myšlenku, že v rámci programů na podporu dětí s menšinovým původem nemá jít o proces přizpůsobení se většině, ale o to, aby spolu menšiny a většiny ve společném dialogu znovu poznaly svoje kultury a jejich přesah. Důležitým bodem v tomto ohledu byla kritika kulturního pojmu a jeho nacionální konotace. Bohužel tyto koncepty byly rozpracovány až mnohem později.

Mezitím se rozpadl východní blok, NDR byla převzata do NSR, a Evropa se rozšířila na východ. V Německu začaly na významu získávat pravicově radikální skupiny. Až po silících pravicově-radikálních výtržnostech získali zastánci antirasistické výchovy na váze a kritizovali převládající interkulturní pedagogiku jako folkloristickou. Kritika zdůrazňovala, že tento přístup kulturalizuje společenské protiklady a nezohledňuje mocenské vztahy.

„Venku“, tedy v mezinárodním kontextu, získaly mezitím interkulturní tréninky na významu. Z ekonomického hlediska byly hledány další orientační možnosti pro nové trhy a setkávání mládeže potřebovala „porozumění“ v otázce kulturních rozdílů i nad jejich rámec.

Transkulturní přístup v tomto ohledu tedy reagoval na skutečnou situaci v současné společnosti, kde se jednotlivé kultury vlivem migrace, komunikačních systémů a ekonomické závislosti stále těsněji prolínají. Transkulturní přístup říká, že představa, že kulturní vlivy končí na národní hranici, je zastaralá a vede namísto k objasnění k vytváření „odborných stereotypů“.

Kulturní porozumění tohoto přístupu je oproštěno od národních stereo-typizací a prosazuje obraz člověka, který žije v různých souvislostech a přísluší různým skupinám, které mají vlastní kulturní představu/orienci: regionální skupiny, pohlaví, povolání, věkové skupiny, náboženské skupiny. Všechny tyto skupiny nám pak jednotlivě dávají orientaci pro naše myšlení, cítění a jednání. V kontextu předávání hodnot zde pak nalezneme možnost vytvořit spojení nad rámec „národních“ představ.

Mezi přední teoretiky transkulturního učení patří Welsch a Flechsig.

Transkulturní přístup přináší koncept mnohovrstevné a fluidní identity jedince, identity, která není definována jen kulturou, ale především vztažnými skupinami.

## **Anti-bias jako reakce**

Přístup anti-bias sice vychází z multikulturní výchovy a vzdělávání, ale kritizuje je jako turistické a barvoslepé, protože kriticky nezkoumají normy a hodnoty většinové a dominantní kultury a vychází z představy „že jsme přeci všichni stejní“, aniž by reflektoval existující mocenské vztahy (Schmidt 2009, s. 32) Oproti multi- a interkulturní výchově se anti-bias nezaměřuje jen na jednotlivce, ale na společenské struktury jako celek, které je třeba měnit. Tento kritický pohled jde v některých výkladech ještě dál, je to pokus prolomit (post-koloniální) myšlení a jednání.<sup>12</sup> Tím se přístup řadí k radikální představě spravedlnosti a rovnosti. (Felcmanová 2010, s. 26)

Nejblíže je mu v pojetí identity a osobnosti transkulturní přístup, nicméně anti-bias přináší perspektivu moci a diskriminace a snaží se přiblížit mechanismus,

<sup>12</sup>

Objevuje se kritika, především euro-amerického prostředí, že stále nese koloniální pohled na svět – tedy pocit nadřazenosti Evropy a Ameriky nad ostatními státy a oblastmi, jejich obyvateli a dalšími lidmi, kteří z nich pocházejí. Tento pohled předpokládá, že koloniální chování je pevně ukotveno ve státních strukturách např. Evropy, projevuje se například v represivní migrační politice i k protekcionistické hospodářské politice firem, které z této oblasti vzešly.

kterým fungují. Jejich pochopení a reflexe vlastní pozice ve společnosti je tak stěžejní.

„Abychom dosáhli cíle multikulturní, nerasistické, ne-sexistické, netřídní a demokratické společnosti, je třeba projít procesem odučení a přeučení“ předsudků a podob zvnitřněné nadřazenosti a podřazenosti. „Anti-bias facilituje transformaci. Dává nám podporu a vedení při tom, když si začínáme uvědomovat, jak všechny formy předsudků a útlaku vytvářejí bariéry při cestě k rovným příležitostem a výstupům.“ (ELRU, 1997, s.8)

### 3. Než začneme objevovat

Po krátkém teoretickém úvodu se můžeme podívat na to, jak nás může přístup anti-bias inspirovat pro práci s tématy, která se nám objeví, když se řekne „cizí, jiné, neznámé“.

Popisovaný postup je přístupem anti-bias pouze inspirován, neznamena to tedy, že metody a aktivity nesou novou značku anti-bias. Spíše se jedná o pozvání objevovat nové perspektivy rozmanitosti a především jejich návaznost na společenskou situaci.

#### 3.1. Postoj lektorky

Všechny uvedené obsahy a cíle anti-bias se projevují v pedagogickém postoji, který je skutečnou formou práce anti-bias. Postoj přitom znamená k něčemu se postavit jak duševně, tak tělesně. (Schmidt 2009, s. 59) „Naplnění cílů anti-bias není práce navíc, je to jiná práce. Je to jiná forma komunikace,“ kde vzniká prostor pro výměnu a vyjednávání. (Gramelt 2010, s. 117)

Důležité je proto dát každé účastnici prostor, aby mohla sama vysvětlit sama sebe a zvolit si pro sebe vhodný popis, určit si, co je pro ní relevantní, k jakým skupinám se sama řadí. Je tedy třeba být pozorný vůči připisování vlastností, označování a definicím skupiny. Tato otevřenost a svoboda přináší/ otvírá jiný poměr sil a moci. (Winkelmann, 2010)

Pokud se tedy rozhodneme provázet jako lektorky objevování inspirované přístupem anti-bias, musíme se zároveň rozhodnout dlouhodobě pracovat na svém postoji. Je důležité, aby si lektorky osvojily cíle přístupu a skutečně je přijaly za své, tedy aby uznávaly lidi takové, jací jsou, respektive jak se sami vnímají. Základním postojem u anti-bias je respektující zacházení s druhými, které nestrkáme do šuplíků a neznázorňujeme si je. To předpokládá nejdříve se zabývat sebou samým.

Zažít si cvičení, se kterými chci pracovat a upřímně se zabývat tématy, která otevírám.

Přístup vychází z **rovnocenného vztahu lektorky a účastnice**. Proto je důležité, aby byly lektorky vůči účastnicím transparentní a jasně prezentovaly svoje

cíle a záměry. Je to vždy dialogický vztah já - ty. Přístup je orientován procesně. **Lektorky a účastnice se od sebe navzájem učí** přímo během interakce. Tím pádem mají lektorky spíše roli průvodkyň než vedoucích, které stojí ve středu pozornosti.

K základnímu postoji patří také to, že vznikne **prostor pro vyjádření a vysvětlení vlastního sebepojetí**, kde se lze stavět vlastním strachům a potřebám, aniž by člověk byl od ostatních škatulkován nebo kategorizován.

Základní složkou přístupu anti-bias je **vycházet z vlastních zkušeností** a konkrétně zažitých situací. Přístupy jsou v tomto smyslu biografické, vycházejí tedy ze sebereflexe. Je důležité ukázat rozdílnosti a různé životní formy. Skupina přitom má zůstat „tady a teď“ a mluvit sama o sobě. **Reflexe** je důležitý prostředek, který se vine jako červená nit pedagogickou prací.

Přístup anti-bias cílí na reflexi vlastní pozice ve společnosti, zkušeností diskriminace a za tím skrytých mocenských vztahů. Skrze uvědomění si vlastní pozice v systému a mocenské nerovnosti, objevuje každý svůj specifický prostor pro jednání, které by přispělo ke snížení diskriminace ve společnosti.

### **Postupy a základní předpoklady pro pedagogickou práci**

Při konkrétní práci se krok po kroku věnujeme následujícím aspektům – postoj, reflexe osobního umístění v pavučině mocenských struktur, posílení a zacházení s mocí. Reflexe a objevování vlastní osobnosti ve vztahu k vlivům a předpoklům. Reflexe a objevování fenoménu diskriminace a její předjímání ve společnosti. Tyto tři kroky odrážejí i cíle přístupu anti-bias.

Práce s přístupem anti-bias je proaktivní, zaměřená na jednání, je inkluzivní, flexibilní a otevřená. **Základní předpoklady pro práci s anti-bias jsou: Diskriminace se týká všech lidí. Reflexe a objevování fenoménu diskriminace probíhá paralelně v rovině afektivně emocionální a kognitivně racionální.**

Práce s přístupem anti-bias je individuální celoživotní proces, který vyzývá k transformaci globálních společenských podmínek nerovnosti. (Schmidt 2009, s. 63 – 70)



V rámci tréninku se začíná na osobní rovině, tedy z reflexe vlastních předsudků a zážitků diskriminace. Do osobní roviny dále patří reflexe vlastního diskriminujícího jednání a nastavení (vědomého i nevědomého), stejně tak jako s tím spojenými (za tím skrytými) obrazy a mechanismy. „Zahrnutí obou perspektiv je v rámci práce s anti-bias stěžejní proto, aby bylo možné **vyhnout se zjednodušené dichotomii konstrukce<sup>13</sup> pachatel – oběť.**“ (Schmidt 2009, s. 65). „Toto uvědomění dává možnost obejít, vzdát se obviňování a převzít zodpovědnost za vlastní jednání a pocity. Přístup anti-bias vychází z toho, že se podílíme na odbourávání diskriminace, když porozumíme, jak útlak funguje.“ (P. Reddy 2002, s. 37) Tato reflexe nám potom umožní rozvíjet strategie jednání.

Individuální přístup ke každému člověku je nutný, neboť „procesy učení nelze myslet a organizovat podle schématu input-output“ (Schmidt 2009, s. 68), tedy nelze předpokládat, že když někomu řekneme A, naučí se vždy A, nebo si to A vyloží stejně jako my.

Následuje krátký popis toho, jak probíhá zpracování jednotlivých tematických celků a cílů a co je při jejich naplňování třeba zohlednit.

### **3.2. Reflexe vlastní (skupinové) identity**

Základem práce inspirované anti-bias je vždy vlastní zkušenost, pocity a mezilidské situace. Než se budeme věnovat procesu diskriminace nebo uvědomění si vlastních předsudků, dostaneme prostor zabývat se sebou a svými vztažnými skupinami (skupiny, ke kterým se vztahujeme, do kterých náležíme.) Jen tak lze dále pracovat na změně mocenských struktur ve společnosti a diskriminaci.

Proto, abychom mohly jako pedagožky kompetentně provázet zacházení s rozdílnostmi, musíme začít s reflexí u sebe sama. Než začne s citlivými tématy identity, měla by lektorka znát svou vlastní identitu, příslušnost ke vztažným skupinám, reflektovat vlastní hodnoty a normy. „Přístup anti-bias je pro mě (...) hlavně o tom, osvojit si takový postoj, že objevuji samu sebe a to, jak ve mně fungují konkrétní společenské samozřejmosti.“ (Winkelmann 2010)

Důležité na semináři pak je dát všem dostatečný prostor pro vysvětlování. „Jde také například o to (...) jak formuluji otázky během pauzy na kávu nebo v

---

<sup>13</sup> Představa, že většinová společnost jen aktivně diskriminuje a diskriminovaní jsou vždy jen oběti. (vgl. Schmidt 2006, s. 65)

pedagogické situaci ... jak dávám konkrétní osobnosti možnost, aby se vysvětlila, například jako Němec, nebo gay, nebo mladý muž z Pákistánu, nebo nevím, prostě jako dítě svých rodičů, prostě jaké zdůvodnění si vyberu pro to, abych veřejnosti vysvětlila, proč jsem takový, jaký jsem.“ (Winkelmann, 2010) Je tedy důležité vytvořit prostor pro to, aby si každá účastnice mohla zvolit a vyjádřit své sebepojetí a příslušnosti. Svévolné přidělování kategorií z venčí bychom měli nechat stranou. Důležité je, aby se každý za sebe rozhodl, zda se cítí jako příslušník určité skupiny a ne aby mu tato příslušnost byla připisována zvenčí. Toto je důležitý aspekt postoje anti-bias.

### **3.3. Kritická reflexe diskriminace a vlastního zapojení v systému**

Druhý krok práce anti-bias je afektivně emocionální a kognitivně racionální reflexe diskriminace. (Schmidt 2009, s. 66) V rámci prosazování přístupu anti-bias se vychází z toho, že každé dítě a každý dospělý zažil pozici dominance i útlaku. Proto se reflektuje vlastní zapletení v systému podle konkrétních rozdílů a jejich souvislostí se společenskou nerovností (Schmidt 2009, s. 75, 78). Konkrétně to pak na semináři znamená tematizovat to, jak jsem privilegovaný ve vztahu ke konkrétní rozdílnosti nebo kde jsem naopak znevýhodněn třeba ve vztahu k jiným rozdílnostem. Nejde tedy o to ujišťovat se, že jsme přeci všichni stejní, ale uvědomit si, že existují mocenské rozdíly, ten rozdíl v moci. Proto je důležité reflektovat vlastní mocenskou pozici ve společenských souvislostech. (Schmidt 2009, s. 70–95). Nejde ale o to, ukazovat, kdo jak trpí a kdo za to může, ale objevit svou pozici a uvědomit si, jaké mám možnosti a šance. Důležité také je, abychom v někom nevyvolávali pocit „tak teď se musím naučit, že diskriminuji a to je špatné“ - nesmí to být žádné kázání.<sup>14</sup>

Dalším krokem po reflexi vlastní identity a vlastního zapletení v systému je rozvoj alternativ jednání s cílem působit proti diskriminační realitě.

### **3.4. Empowerment a tematizace moci (aneb aktivní občanství?)**

Empowerment: „Znamená proces rozvoje emocionální a intelektuální připravenosti konfrontovat se s útlakem, který se zakládá především na uvědomění si

<sup>14</sup>

Praktické typy ze semináře Herausforderung Vielfalt a rozhovoru Winkelmann 2010.

vlastních silných stránek a na odvaze k prosazení vlastní představy o životě.“ (Schmidt 2009, s. 138 Derman-Sparks, Brunson-Phillips) V přístupu anti-bias se ale u konceptu empowermentu nedělí cílové skupiny na diskriminované a diskriminující (empowerment a powersharing). „Vychází se z toho, že i dominující lidé a skupiny potřebují posílení, protože nárok na dělení vlastní moci může vyústit v odpor a strategie obhajování, pokud vychází ze strachu a neporozumění.“ (Schmidt 2009, s. 140)

Přístup anti-bias vychází ze subjektivních možností, tedy ze „svobody všech lidí i při omezených možnostech,“ (Schmidt 2009, s. 153) Je tedy proto třeba „povzbuzovat k proaktivnímu a zodpovědnému zacházení s vlastní sférou vlivu...“ (Schmidt 2009, s. 157) Cílem přístupu je tedy posilovat a povzbuzovat k aktivnímu a zodpovědnému chování.

### **3.5. Práce lektorky – podmínky, rámec a témata**

Než začneme vést semináře, je třeba začít u sebe „reflexe vlastních předsudků a toho, jak vědomě nebo nevědomě omezujeme ostatní a sebe. Toto vědomí nám pomůže dostat se z pozice, kdy obviňujeme druhé, do pozice, kdy bereme odpovědnost za naše činy a city. Znáť sama sebe a dělat to, co kážeme – to podporuje naše vědomí procesu změny a dělá z nás efektivnější „agents of change“(agenty změny). (ELRU 1997, s.8)

Je třeba „rozumět psychosociokulturní zátěži, kterou pedagog sám nevyhnutelně vnáší do pedagogické praxe a interakcí.“ (Morvayová, Moree, 2009, s. 25) Tedy z jaké pozice mluvím – jako muž, žena, se vzděláním, se svou zkušeností, z jakých majetkových poměrů a jakou barvou pleti. A dále také:

- jaká témata a perspektivy přináším (co je pro mě důležité a z jakého hlediska posuzuji realitu)?
- Co si myslím o cílové skupině? Jak se k ní stavím? (pokud si tuto otázku nezodpovím upřímně, jistě to na mně poznají...)
- Co očekávám od účastnic – jakou míru aktivity? Jak by se měla projevovat? A proč?

Pro pedagožky je důležité vědomě reflektovat svoji pozici moci ve skupině, rovnocenně komunikovat a být transparentní. Při práci je dobré propojovat afektivní a kognitivní zpracování tématu moc a diskriminace. Je třeba neustále promýšlet, jak zajistit prostor, ve kterém by se všichni mohli zapojit do společné diskuze. Jaké použít metody? Jaké metody koho vylučují? Jaké materiály koho vylučují?

Konkrétně je pro proces na semináři důležité, že lektorka:<sup>15</sup>

- jde příkladem – ukazuje respekt a oceňuje účastnice a jejich příspěvky
- je transparentní z hlediska cílů, pozadí a přístupů, ze kterých vychází
- se vyvaruje nátlaku a nucení
- zajistí prostor pro komunikaci nejistot
- zohledňuje potřeby účastnic - věnovat pozornost „rušivým elementům“
- rozpoznává stereotypy
- dává pozor, aby nepadaly žádné soudy
- při reflexi cvičení ihned reaguje na připisování vlastností a kategorizace
- shrnuje procesy

### **Jaká je role lektorky?**

Existují různé představy o lektorkách, které jsme získali ze zkušenosti, z aktivit, kurzů, z procesu výchovy. V našem případě je důležitý hlavně rovnocenný přístup lektorky k účastnicím. Proto vycházíme z následujícího:

- všichni se učíme (i lektorka)
- partnerský přístup
- nejde o to, aby účastnice říkaly, co chce lektorka slyšet
- učení není jen o obsazích, probíhá v rámci skupiny, v rámci dynamiky
- lektorka je zodpovědná za proces a průběh
- lektorka má být otevřená neočekávanému

Roli lektorky v anti-bias podrobněji rozvíjí také autoři publikace „Učit se od Jihu“ - lektorku vidí spíše jako moderátorku procesu:

Moderátorka nic nesoudí, ale přijímá a provází proces. Vnímá důležité signály a poslouchá, co účastnice chtějí říct. K příspěvkům od účastnic se vrací v průběhu

---

<sup>15</sup> Závěry ze semináře v Heppenheimu Vielfalt a shrnutí z (Kübler, Reddy 2002, s. 89 – 112)

semináře. Je to důležitý základ, protože se účastnice mohou učit z vlastních zkušeností i ze zkušeností ostatních účastnic. Někdy je důležité dělat si poznámky. Tak se neztratí centrální myšlenky účastnic, jejich vyprávění, potřeby a centrální témata společného učení. Společně se skupinou moderátorky poznávají pocity účastnic a způsob, jakým zacházejí s diskriminací, ať v osobním kontextu nebo v pracovním. Zážitky diskriminace jsou bolestné. Když s nimi pracujeme, tuto bolest cítíme. Moderátorka musí skupinu provázet intenzivním a společným procesem a společně pomáhat tyto pocity nést. (Kübler, Reddy 2002, s. 93, 94)

V „naší“<sup>16</sup> střeoevropské vzdělanostní tradici může být obtížnější skutečně realizovat myšlenku, že v rámci vzdělávání se učí všichni zúčastnění, tedy i lektorky. Očekávání od lektorky jsou často, že sdělí něco nového, nějaké moudro, jinak přeci vzdělávací aktivita nemá žádný přínos. Je dobré být si této zaběhnuté praxe vědoma, ale zároveň se snažit skutečně ukazovat, že učení a objevování sebe sama ve společenských souvislostech je složitý proces a rozhodně není jednosměrný. Není to lektorka, kdo účastnicím něco odhaluje, je to **společné objevování**.

## Rámec

Důležité také je, jak je nastaven rámec semináře, jaká jsou pravidla a atmosféra. Jak volíme metody a jak se připravujeme na práci s konkrétními tématy.

Co se týče rámce a atmosféry seminářů je dobré zohlednit následující:<sup>17</sup>

- dobrovolnost
- atmosféra uznání - úcta a oceňování
- každý je zodpovědný sám za sebe a sdílí se skupinou jen to, co chce
- orientace na zážitky a procesy
- prokazujeme si respekt a vděčnost
- seminář je bezpečný prostor – nevynáším z něj zážitky a informace
- vytvoření společných pravidel – jak spolu chceme vycházet

<sup>16</sup> Tím vlastně myslím svojí vzdělanostní tradici – to je žena bílé pleti, narozená v Praze, rodičům s vysokoškolským vzděláním, která zažila český vzdělávací systém – sídlištní základní škola od roku 92, gymnázium v Praze, studium v Praze – ale vztahují se i k zážitkům z lektorské praxe, především s lektory a učiteli, kteří převážnou část života strávili v ČR

<sup>17</sup> Závěry ze semináře v Heppenheimu Vielfalt a (Kübler, Reddy 2002, s. 89 – 112)

Konkrétní prostředí pro učení musí být přizpůsobeno konkrétním účastnicím, podmínkám na místě a tématům ve skupině. S tím souvisí také to, že konkrétní akce reflektuje rámcové podmínky. To se týká role lektorky, kulturních vlivů v okolním prostředí, strukturách a jejich významu pro vlastní mocenskou pozici. Základní věcí zůstává snažit se v konkrétní situaci o rovnocenné a rovnoprávné jednání mezi sebou.

V rámci aktivit se snažíme, aby všichni měli možnost se zapojit. To také znamená dávat pozor, abychom my jako lektorky nezabíraly příliš mnoho prostoru mluvením a instrukcemi.

Je třeba také mít na paměti, že určité techniky – například diskuze v kroužku - skutečně neumožňují všem, aby se rovnocenně zapojily (ne každá účastnice chce mluvit nahlas před skupinou atd.). Je třeba střídat metody a formáty tak, aby mělo možnost zapojit se co nejvíce lidí.

Když připravuji konkrétní cvičení, zamyslím se nad tím, koho tento formát cvičení zvýhodňuje – ty, kteří rychle analyticky přemýšlí, vnímavé lidi, lidi s grafickým zaměřením, lidi výmluvné. A snažím se volbou dalších aktivit zvýhodnění balancovat<sup>18</sup>.

Není zrovna ideální vést dlouhé diskuze v plénu. Často to sklouzává k tomu, že stále mluví stejní lidé. Pokud dojde k takové situaci, je například možné využít tzv. mluvící kámen (viz kapitola Techniky a doplňky semináře).

## **Témata**

V neposlední řadě je důležité vědět, co se mnou jako lektorkou dělá konkrétní téma, kterému se věnujeme. Jaké s tím mám zážitky a zkušenosti. Jaké příklady budu moci uvést. Dokážu dobře ukázat obě pozice – kdo je u konkrétního tématu zvýhodňován a kdo ne?

Když se například budeme věnovat tématu migrace:

---

<sup>18</sup> Úzce se váže k tématu učebních stylů. Můžeme doporučit například (Dunn, Griggs, 1995), základní orientaci k dohledání na [http://wiki.knihovna.cz/index.php?title=U%C4%8Debn%C3%AD\\_styly](http://wiki.knihovna.cz/index.php?title=U%C4%8Debn%C3%AD_styly)

- jaké jsou moje zkušenosti s migrací – musela jsem někdy změnit prostředí, žádat o různá povolení a čekat na rozhodnutí o svém pobytu? Dovedu si představit, jaký je to proces?
- Jak vidím „migranty“ - jak o nich mluvím, co si o nich myslím? Jsou pro mě někdo, kdo potřebuje pomoci nebo soucit?

Pro obsahovou práci je dobré oprostít se od dichotomie dobře - špatně → kdo je oběť a kdo je pachatel.

Anti-bias je především pozvánkou objevovat nesamozřejmé perspektivy u různých témat. Představte si, že každý jedinec má brýle, skrze které se dívá na svět – tato metafora je často používána, jako kulturní brýle – naše brýle jsou však více selektivní a dělají to, že některé věci vůbec nevidíme. Pokud má být objevování s anti-bias přínosné, je dobré zkusit se zamýšlet nejen nad tím, co jak vidíme, ale také co nevidíme, co neříkáme a co neděláme a proč.

Pokud tedy skutečně chceme pracovat inspirováni přístupem anti-bias, je třeba mít na paměti, že anti-bias není metoda, je to postoj, který se projevuje v konkrétní pedagogické praxi i v každodenním životě. Je to celoživotní proces a vyžaduje stále přemýšlet nad tím, jestli v konkrétním jednání zbytečně někoho neznevýhodňuji.

### **3.6. Kritické zamyšlení**

Jako ostatní přístupy zmiňované v kapitole 2.2. i přístup anti-bias má svá úskalí. Šíří se v relativně omezeném publiku, které se věnuje vzdělávání, lidským právům a sociální spravedlnosti. V prostředí Německa a převážně tedy i ČR, ho šíří „bílé“ vysokoškolačky ze „střední třídy“ – což je skupina ve společnosti, která má značně omezený záběr, ale také potenciál nemalého vlivu.

I anti-bias jako každý hodnotově zabarvený přístup nese nebezpečí dogmatičnosti, tedy že tento výklad je jediná pravda. Rádi bychom zdůraznili, že není. Je to jen pozvánka dívat se na svět pohledem, který nabízí.

Je důležité si při práci ve vzdělávání zachovat kritickou reflexi přístupu, který člověk používá. Anti-bias, stejně jako další vzdělávací přístupy, není proti nebezpečí případné normativity nebo dogmatizace imunní.

Při práci je dobré mít také na paměti, že přístup se snaží dosáhnout těžko realizovatelných cílů, respektive cílů, jejichž naplnění se těžko měří. Úspěch nelze čekat ihned, je třeba počítat s nezdarem. Tato forma učení nefunguje na principu input – output. Místo toho je třeba dlouhodobě nastavit procesy reflexe. K tomu je zapotřebí vhodné strategie jak v rámci pedagogické praxe institucionalizovat reflexivní zacházení s rozdílnostmi.



## 4. Tipy pro praxi

### 4.1. Příprava semináře

Často se na začátku semináře společně s účastnicemi tvoří pravidla o tom, jak zde spolu chceme jednat, co je pro nás důležité, abychom se mohli bezpečně a autenticky zúčastnit.

Dalším důležitým aspektem je nastavení semináře – jaké použijeme metody, jak uspořádáme prostor, jakou strategii zvolíme pro zapojování účastnic. Promyslet je třeba:

- jak je prostor uspořádán
- jak jsou zvoleny metody
- kolik času zabírá naše mluvení; jaký prostor zabíráme jako lektorky
- jak dávám prostor ostatním, aby se zapojili → kdo se jak (ne) dostává ke slovu
- jak jsou určena pravidla hry (Kdo je určí? Já jako lektorka, nebo je rozvinu s účastnicemi?)

Než začnete plánovat seminář, pořádně si ujasněte cíle. Čeho konkrétně chcete dosáhnout – jaká témata chcete s účastnicemi otvírat a zpracovávat?

Promyslete: (ELRU 1997, s.44)

- Kdo jsou účastnice a jaká témata jsou pro ně aktuální, dotýkají se jich?
- Na jaká cvičení se jako lektorka cítíte? (Jestli jste si jistá obsahem a dynamikou, zvládnutím emocí, které může cvičení vyvolat.)
- Jak cvičení zapadne do skladby semináře (z hlediska dynamiky průběhu a cílů)?
- Bude kombinace aktivit dostatečně pestrá? (Aktivity by se měly obměňovat - práce v malých skupinkách, práce v plénu a obsahové vstupy lektorek).
- Navazují na sebe aktivity? Předchází jim dostatečný úvod obsahový?

- Je rovnováha mezi aktivitami úvodními, obsahovými aktivitami, které vyžadují zapojení účastnic, a aktivitami, které rozproudí atmosféru? Navíc by měla být rovnováha mezi aktivitami, kdy účastnice klidně sedí a kdy jsou aktivní.
- I zde platí méně, je více – není třeba pokrýt všechna témata. Pokud budete chtít „stihnout a probrat“, nemusí být dost času na reflexi. Účastnice by měly mít čas se zvoleným tématem skutečně zabývat, objevovat ho. Také si pamatujte, že pokud představujete nové věci a koncepty, účastnice budou potřebovat více času na to, aby si to přebraly.
- Také je dobré počítat s časovou rezervou, nikdy nevíte, co bude třeba protáhnout nebo jestli ze strany účastnic nebude potřeba něco prohloubit nebo dořešit nějaký proces. Lektorka by měla reagovat na potřeby účastnic.

Pro větší intenzitu semináře autoři Shifting Paradigms ještě doporučují, vytvořit „anti-bias prostředí“. To znamená například připravit:

- zajímavé plakáty – obrazy, které jsou výzvou pro stereotypy a předsudky a prezentují skutečné rozdíly a to společné mezi lidmi (Žena v burce za volantem sanitky, známý sportovec na manikúře s namalovanými nehty, voják hrající na hudební nástroj)
- provokující nápisy a slogany (“Oči vidí pouze to, co je mysl připravena zpracovat.” — [Robertson Davies](#). “Když se podívám na člověka, vidím člověka – ne hodnost, třídu nebo titul. — Criss Jami. “Pohodlně se cítíme s lidmi s nimiž souhlasíme, ale s lidmi s nimiž nesouhlasíme máme příležitost růst.” - Frank Clark “Bůh nemá náboženství. ” - [Mahatma Gandhi](#))
- literaturu a jiné vhodné materiály k nahlédnutí (například některé z titulů uvedených v seznamu literatury, nebo knihy, kde hlavní hrdinové reprezentují určitou minoritní skupinu, která není často do pozice hrdinů dávána.)

Tipy pro lektorky – práce s metodami:<sup>19</sup>

- je dobré si cvičení zažít, než jej jako lektorky provedeme
- také je dobré vědět, jaké mají s metodou zkušenosti ostatní v týmu

- promyslete u každého cvičení, jaká témata se v něm objevují / mohou objevit, co může cvičení vyvolat
  - buďte si vědomy svých témat. Jaká témata jsou pro mě těžká, problematická? Je důležité vědět, jaká z těchto témat se ve cvičení mohou objevit, abych nebyla zaskočena a mohla jednat profesionálně.
  - stanovte si záměr semináře
  - reflexi rozvíjejte vždy vzhledem ke konkrétním cílům
- 
- promyslete si „nejhorší scénář“, kam se aktivita může ubírat
  - naplánujte více času, než si myslíte
  - snažte se u cvičení a teorie ukázat přesah do všedního dne, ukázat spojitost s vlastními zkušenostmi
  - méně metod je více. Čas, který máte se skupinou je limitovaný a prostor pro reflexi je ze vzdělávacího hlediska často důležitější, než prožitek další aktivity
  - snažte se získat a udržet postoj klidu a vyrovnanosti, dává skupině pocit bezpečí a umožňuje se soustředit na program
- 
- Je dobré nebýt jako lektorka sama. Když jste dvě, můžete se podpořit, prostřídat se. V týmu je však třeba si vyjasnit role a úkoly.
  - Je dobré také vyjasnit roli lektorky s účastnicemi – lektorka v anti-bias je spíše průvodkyní než vedoucí – není to povinnost, ale je dobré si uvědomit, jakou roli chceme na semináři hrát a toto také účastnicím jasně komunikovat.

## **4.2. Techniky a doplňky semináře**

Můžeme využít techniky, které pomáhají vytvořit atmosféru důvěry nebo zapojení všech lidí. Tyto techniky zmiňujeme občas i ve cvičeních uvedených v této metodice, a proto zde k nim více.

### **Mluvící kámen**

Jedná se o předmět, který dáme doprostřed kruhu (může to být míček, kámen nebo cokoliv sympatického). Když chce někdo z účastnic mluvit, musí se zvednout a „kámen“ sebrat, tak si „vezme“ slovo v plénu. Když domluví, opět „kámen“ položí zpět doprostřed.

Tato technika se používá v rozvoji dialogu a v našem případě často u reflexí, ale lze ji zařadit i do cvičení na seznamování apod.

Technika tříbí pozornost a ohleduplnost účastnic, zabraňuje překřikování, podporuje aktivní naslouchání, debatu či reflexi zpomaluje, takže mají účastníci možnost řečené lépe zpracovat a promyslet.

Zároveň někdy může zbrzdit ty, kteří mají stále co dodat, aby stále chodili do kruhu. Pokud některé aktivity spojíme i s fyzickým postojem, pomůže nám to uvědomit si, jak působíme.

### **Deníček učení**

Pozvěte účastnice, aby si založily „deníček učení“. Může to být i nějaký papír, nebo místo v sešitu na poznámky, kam si účastnice mohou psát nejdříve, co od semináře očekávají, co by se chtěly naučit.

Po jednotlivých cvičeních, nebo až po celém dni, pozvěte účastnice, aby se zamyslely nad tím, co se naučily, jaká témata je zaujala, jaké otázky se pro ně otevřely. A výstupy si mohou zaznačit právě sem.

### **Parkoviště**

Je plakát, který vyvěsíte v seminární místnosti – sem mohou účastnice psát nějaké téma, které jim není zcela jasné a rády by se mu více věnovaly nebo prostě téma, které je zajímá. Je to tedy místo, kam napsat „zaparkované“ nápady a otázky ze semináře.

### **Klidný koutek**

Na semináři můžete připravit místo mimo hlavní kruh, kam se účastníci během semináře mohou posadit, pokud se zrovna nechtějí procesu účastnit, ale nechtějí úplně opouštět místnost. Místo, kde mohou zpozřdí sledovat, pokud je pro ně účast obtížná.

Existence takového místa navíc ukazuje, že dobrovolnost na cvičeních je myšlena vážně.

### 4.3. Pár tipů k reflexi:<sup>20</sup>

- při reflexi každého cvičení mějte vždy na mysli jeho cíl a cíl celého semináře
- snažte se o jasnou moderaci - stručné a jasně zaměřené otázky
- cvičení i reflexe mají pravidla, která jsou transparentní a všichni je znají
- nechte si dostatek času na reflexi, někdy účastníci hned nereagují, nechte jim více času (můžete si v duchu napočítat až do 40, než přejdete k další otázce)
- pokud je dlouho ticho, otázku přeformulujte
- nespěchejte
- nikoho nenuťte odpovídat – účast je dobrovolná, opakovaně upozorňujte účastníce, ať sdílí jen to, co chtějí (možná ne vždy na úvod reflexe, ale na úvod cvičení nebo dle atmosféry)
- účastníce by neměly mít pocit - „pozor teď se učím, jaké mám předsudky nebo jak diskriminuji,“ nemělo by to být kázání
- stále ukazujte respekt a zájem o to, co účastníce sdílí
- dbejte na to, aby účastníce mluvily za sebe – žádné my, nebo se to... ale já
- POZOR – neučit se na úkor ostatních. Buďte pozorní k tomu, když účastníce začnou mluvit o „těch jiných“ skupinách (které nejsou přítomny daného semináře např. o těhotných matkách, když tam nejsou), nebo o ostatních, vyzvěte je, ať mluví o sobě, o tom, jak jednotlivé rozdílnosti vidí, jak na ně působí
- pozor na reprodukci stereotypů, pokud uslyšíte nějaký závažný soud, předsudek nebo stereotyp, reagujte na ně neprodleně
- Nezapomeňte seminář na závěr vyhodnotit a uzavřít, aby měly účastníce šanci zrekapitulovat, co se dělo, co se jim honilo hlavou, co se naučily, jaké otázky se pro ně otevřely

### 4.4. Jak jsou řazena cvičení?

Snažili jsme se u každého cvičení uvést, k jakému cíli anti-bias může přispívat.

Není to tak, že jedním cvičením lze tento cíl hned naplnit nebo že, když uděláte několik cvičení k jednomu cíli, můžete ho považovat za zpracovaný. Práce v duchu

anti-bias je dlouhodobá a výsledky jsou vidět až se změnou postojů, či chování, tedy to není nic, co by se dalo naplnit za jeden nebo dva dny.

Tak ještě jednou: toto jsou cíle, kterým se blíží anti-bias a snažíme se je otvírat i v rámci této publikace.

1. **posílení vlastní identity** (sebevědomí, sebereflexe, sounáležitost) tj. každý je schopen rozvinout stabilní sebevědomí, pozitivní sociální identity bez pocitu nadřazenosti (nebo podřazenosti) vůči ostatním
  - Příběh mého jména
  - Molekula identity
  - Mluvicí židle (Talking chairs)
  - Bingo – 1, 2, 3
2. **respekt k druhým** (výměna zkušeností/perspektivy) tj. každý přijímá a respektuje lidskou diverzitu, umí se citlivě vyjadřovat o rozdílnostech, je empatický
  - Já – já ne
  - Květina síly (Power flower) 2 i 3
3. **kritická reflexe** (předsudků/diskriminace) tj. každý rozpozná nespravedlnost (neférovost), umí popsat nespravedlnosti a ví, že nespravedlnost bolí, tedy se vůči ní staví kriticky
  - Diskriminovat a být diskriminován
  - Citróny
  - Barnga
4. **aktivizace** (jednání proti diskriminaci) tj. každý umí využít své možnosti a postavení, aby mohl sám nebo s ostatními působit proti diskriminaci
  - Aktivizace – první kroky

K cíli číslo 4 se vztahuje cvičení nejméně. Jedná se o fázi aktivní změny jednání, takže ji lze těžko simulovat nějakou pedagogickou aktivitou.

Cvičení vycházejí z uvedených seminářů a metodik a jsou dokresleny dojmy a zkušenostmi autorek.

U jednotlivých cvičení jsme se snažily o jednotnou strukturu. Samozřejmě ne vždy a u každého cvičení jsou kroky jednoznačně odděleny. To platí především o postupu a reflexi, někdy tak splývají, že jsme je neoddělovaly.

Snažte se vždy jednotlivá cvičení vsadit do širšího kontextu, někdy se to hodí na začátku, jindy na konci delšího semináře.

## 5. Cvičení

### Příběh mého jména

#### Anotace

Aktivita, která se v anti-bias používá na seznámení. Vztahuje se k prvnímu cíli anti-bias – posilování vlastní identity a sebevědomí.

#### Klíčová slova - seznámení, jméno

#### Cíle

Dát každé prostor, aby se představila ostatním ve skupině – seznámení.  
Ukázat, že lidé mohou být v různých kontextech nazýváni různě.

Dát účastnicím možnost, aby si samy zvolily, jak chtějí, aby jim ostatní říkali.

#### Praktické (trvání, velikost skupiny, pomůcky, prostředí)

Trvání: cca 10 min zadání, 2 min / účastnice

Velikost skupiny: libovolná, nad 20 lidí zvážit vhodnost metody vzhledem k časové náročnosti

Pomůcky: pracovní listy, tužky, mluvicí kámen, jmenovky / papírová lepicí páska

Prostředí: židle uspořádané do kruhu

#### Postup

Účastnice jsou pozvány, aby představily svoje jméno - jeho historii, co znamená. Co znamená pro ně? Jak ho získaly? A také aby řekly, jak chtějí, aby je ostatní oslovovaly. (Někdy máme přezdívky, zkratky jmen, které používáme raději než jméno v občance.)

Účastnice dostanou 5 minut čas, aby si to promyslely. Mohou si něco psát na papír.

Účastnice jdou na řadu, jak chtějí. Kdo mluví, má mluvicí kámen.

Až účastnice skončí s představováním, napíší na jmenovku, jak chtějí, aby jim ostatní říkali. Jmenovky se dají použít celou dobu trvání workshopu.

Představují se i lektorky, také říkají příběh svého jména. Ideálně začnou, aby ukázaly, jak lze postupovat.

V rámci cvičení můžeme pokládat tyto otázky:

Jaké je tvoje jméno, co to znamená?



Co to pro tebe znamená a jak se ti líbí?

Jak chceš, aby ti říkali tady?

Alternativy při seznámení ve školním prostředí:

Jak ti říkají ve škole, v jiném kolektivu a proč?

Jak ti říkají doma a proč?

Jaké oslovení máš nejraději?

### **Reflexe a vyhodnocení**

Cvičení se nemusí vyhodnocovat.

Lze zmínit, že jméno vyjadřuje něco o rodině, jejích hodnotách, případně náboženství, jsou zde kulturní vlivy. Jsou to také nějaká sdělení, která dává jedna generace té druhé.

Mělo by být jasné, že nerespektování jmen ostatních, nebo dokonce posměšky, mohou být negativně zažívány a mohou poškozovat sebevědomí.

### **Metodické poznámky a doporučení**

Dbáme na to, abychom jednotlivé příběhy a jména oceňovali. Pokud je u jména těžší výslovnost, snažíme se ji co nejlépe naučit. Tím také projevujeme respekt. Komolení jmen jistě respektující není.

Jedná se o relativně bezpečné cvičení. Je důležité dávat pozor, aby každý mohl mluvit o sobě. Nejedná se o diskuzní cvičení a není na místě, aby ostatní jednotlivé výstupy komentovali.

Cvičení nepoužíváme, pokud je ve skupině příliš velké napětí. Nechceme, aby se jména stala ještě větším předmětem posměchu. Cvičení vyžaduje atmosféru důvěry.

Jména jsou důležitou součástí naší identity. Uznání a respekt k jménu jsou důležitou součástí tvorby stabilní identity.

Co je na cvičení důležité?

1. každý člověk si definuje sám, co je pro něj důležité a jak chce být nazýván
2. historie jmen a jejich význam je dobré cvičení pro děti, především když jsou to děti s jinou mateřštinou (fenomén dětí rodičů z Vietnamu, které mají jakoby česká jména), je to prostor oceňovat rozmanitost jmen

Cvičení také ukazuje moc ve společnosti – například když si děti volí místo vietnamských jmen česká, ženy přebírají jméno svého muže. Vypovídá to něco o oceňování konkrétních aspektů identity ve společnosti. Cvičení je šance rituálně ocenit jména, dopřát jim pozornost a respekt.

Cvičení dává prostor, aby se všichni představili skupině prostřednictvím jména – jména máme všichni, a tak hned na začátek semináře nestavíme hierarchie a nepodporujeme rozvoj nerovnováhy moci ve skupině. Na rozdíl od toho například cvičení, kdy na seznámení zadáme, ať se účastnice představí podle profese nebo zkušenosti, vzniká prostředí, kde se lze porovnávat a řadit dle zkušeností, (výše dosaženého) vzdělání (čím vyš, tím líp), praxe atd. V takovém kontextu mohou účastnice získat dojem, že mají více nebo méně co říct.

### **Zařazení cvičení**

Cvičení je vhodné zařadit na začátek semináře jako úvodní aktivitu.

### **Zdroje**

- Europahaus Aurich/ Anti-Bias Werkstatt (Hg.) (2007). Methodenbox (DVD) Demonratielernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich.
- „Vielfalt Macht Diskriminierung. Der Anti-Bias-Ansatz im pädagogisch-politischen Handlungsfeld“ (2012) (Kurz Rozmanitost – Moc – Diskriminace – Přístup anti-bias v pedagogické a politické oblasti). *Interní materiál účastnic kurzu*. Kurwe Wustrow: Anti-bias Werkstatt, Anti-bias-Netz
- Early Learning Resource Unit (1997). Shifting Paradigms. Using an anti-bias strategy to challenge oppression and assist transformation in the South African context. Lansdowne, South Afrika str. 72
- Wagner, P. (Hrsg.) (2006) Macker, Zicke, Trampeltier ... : vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen ; Handbuch für die Fortbildung / Petra Wagner ... (Hrsg.). Mit Beitr. von Mahdokht Ansari. Weimar ; Berlin : Verl. Das Netz str. 50
- Když už nevím, co na to říct (2012). Vzdělávací program Varianty společnosti Člověk v tísni o.p.s., říjen 2012, *Interní dokumentace*. Felcmanová, Košák, Lábusová

## Molekula identity

### **Anotace**

Aktivita, která se používá na seznámení, objevování vrstev identit a našich blízkých skupin. Vztahuje se k prvnímu cíli anti-bias.

Obdobná cvičení s podobným principem se používají i jinde – například v transkulturním přístupu (květina či hvězda identity) – jsou vhodná, aby ukázala mnohostrannost identity.

**Klíčová slova** – identita, skupina, sounáležitost, význam

### **Cíle**

Naplňování cíle jedna – vybudování stabilní identity, sebevědomí a hrdosti vůči svým blízkým skupinám, bez znehodnocování ostatních.

Seznámení se účastnic mezi sebou a navázání důvěry.

### **Praktické (trvání, velikost skupiny, pomůcky, prostředí)**

Trvání: cca 60 minut

Velikost skupiny: max. 25 osob

Pomůcky: papíry, tužky, šablona molekuly

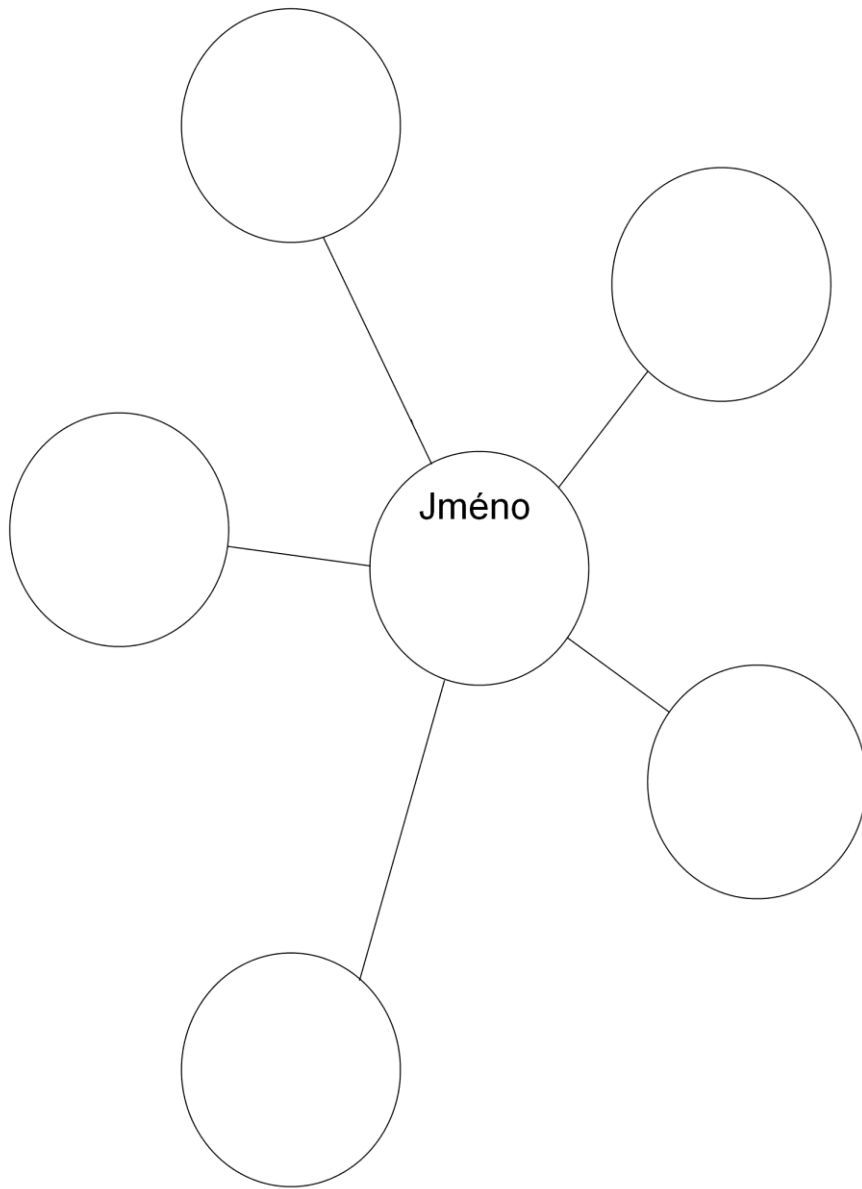
### **Postup**

Účastnice cvičení pozveme k tomu, aby vytvořily molekulu svojí identity. Rozdáme jim šablonu molekuly. Popřípadě si molekulu mohou nakreslit.

Jednotlivé atomy znamenají vztažné skupiny, které jsou momentálně důležité. Vyskytují se v různých oblastech našeho života (např. rodina, sportovní tým, taneční skupina, místo bydliště, povolání). Jedná se o skupiny, ke kterým momentálně cítíme sounáležitost. Při výběru nám může pomoci položit si otázku – kdo jsem?

Na šabloně je naznačených šest atomů, ale účastnice mohou samozřejmě nějaké přidat.

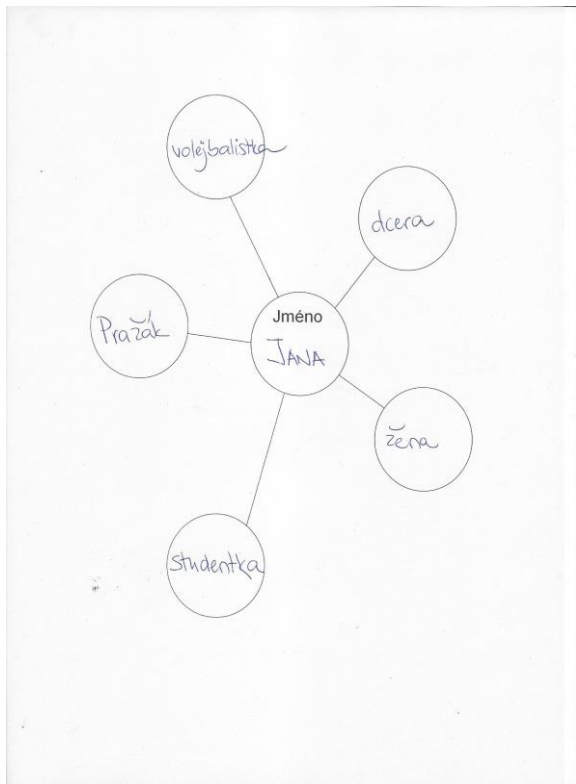
Čas na samostatnou práci 5 – 10 minut.



Počet atomů si každá účastnice zvolí sama, ale nemělo by to být víc než 10. Měly by to být ty nejdůležitější skupiny.

Při cvičení také každá účastnice rozhoduje o tom, co o sobě chce vyprávět a jaké skupiny zvolí.

Vzor jak může molekula vypadat (ideálně pouze pro představu, neukazovat účastnicím, aby nenavádělo)



Dalším krokem je sdílení v malých skupinách (cca 4 osoby), kde každá účastnice vybere a představí dvě skupiny, které jsou pro ni důležité a vysvětlí je.

Opět o sobě sdělujeme jen to, co chceme, nemusíme ukazovat celou molekulu.

(Na pravidlo dobrovolnosti je dobré upozornit před každým sdílením a každou reflexí.)

Po sdílení ve skupince napíšeme na barevné papíry za každou účastnici dvě skupiny z molekuly (anonymně). Tyto se budou ukazovat v plénu.

Lektorka karty vybere, dá doprostřed, seřadí dokola, doprostřed kruhu.

V celé skupině je pak možnost přečíst si kartičky nejdříve v klidu pro sebe.

Jaké pro vás cvičení bylo?

Co vás překvapilo a zaujalo?

Poté lektorka předčítá jednotlivé kartičky a účastnice mohou vstát, pokud se s nimi také identifikují, pokud za nimi stojí a chtějí to vyjádřit před ostatními.

Takto se ukazuje spojení s ostatními, ale zároveň je také jasné, že si každá s konkrétními výroky spojuje jiné vlastní představy a připisuje jim vlastní hodnotu.

**Pozor!**

Důrazně upozornějte na to, aby účastnice sdělovaly jen to, co samy chtějí. V tomto musí být moderace jasná. Je třeba vždy zastavit jakékoliv komentáře nebo svévolné výklady identity a blízkých skupin ostatních. Musí být také jasné, že téma identity je intimní a že je třeba s ním a ostatními zacházet ohleduplně.

Může se objevit nebezpečí, že účastnice se budou snažit být „cool“ a cvičení zlehčovat. Je třeba předem odhadnout, jestli je pro skupinu vhodné.

Účastnice si k předčítaným kategoriím mohou stoupat, ale nemusí, opět je to zde dobrovolné. Zvažte, jestli stoupání u jednotlivých skupin skutečně chcete zařadit. Cvičení může skončit i tím, že skupiny jen přečteme.

### **Reflexe a vyhodnocení**

V reflexi jde především o to, jaké to je představit se jako příslušnice konkrétní skupiny (postavit se k ní), aniž by měl člověk možnost, jako v první části cvičení, v klidu vysvětlit, co si pod tím představuje.

Co vás překvapilo?

Nad čím právě přemýšlíte?

Máte dotazy k určitým pojmům?

Jaké to bylo vstávat s ostatními, nebo bez nich?

### **Metodické poznámky a doporučení**

Různé popisy a názvy nikdy nevystihnou celý význam skupiny pro naši identitu. Proto je důležité, aby účastnice mohly aspekty vysvětlit v malých skupinkách, a zároveň v plénu mohou zažít, jaké to je přiřadit se k nějaké kategorii, aniž bychom mohli vysvětlit, co pro nás znamená. Do jaké nejistoty nás to může dostat.

Když někdy není zcela zřejmé, co je myšleno tím, co je napsáno na kartičce, nevadí – taková je realita. Každý si pod různými popisy může představovat něco jiného. Znaky identity nejsou nikdy zcela jednoznačné.

### **Zařazení cvičení**

Nehodí se jako úplně první cvičení. Vyžaduje atmosféru důvěry. Skupina by k sobě měla být ohleduplná. Může se zařadit po příběhu jména.

Kategorie, které se vygenerují, se dají dále použít i pro Power Flower (viz další metody).

### **Zdroje**

- Europahaus Aurich/ Anti-Bias Werkstatt (Hg.) (2007). Methodenbox (DVD) Demonratielernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich.
- „Vielfalt Macht Diskriminierung. Der Anti-Bias-Ansatz im pädagogisch-politischen Handlungsfeld“ (2012) (Kurz Rozmanitost – Moc – Diskriminace – Přístup anti-bias v pedagogické a politické oblasti). *Interní materiál účastnic kurzu*. Kurwe Wustrow: Anti-bias Werkstatt, Anti-bias-Netz

## Mluvící židle (Talking chairs)

### Anotace

Aktivita, která se používá na seznámení a úvod do tématu semináře.

**Klíčová slova** – naslouchání, vyjádření, židle, otázka

### Cíle

Cílem cvičení je, aby se účastnice seznámily mezi sebou a začaly se bavit o tématech semináře. Cvičení dává příležitost zamyslet se nad různými názory, reflektovat svůj pohled na téma a sdílet ho s ostatními účastnicemi. Cvičení umožňuje nenásilně vnést témata semináře mezi účastnice a podporuje rozvoj aktivního naslouchání.

### Praktické (trvání, velikost skupiny, pomůcky, prostředí)

Trvání: cca 30 minut (4 minuty na otázku)

Velikost skupiny: neomezená

Pomůcky: židle pro každou účastnici, stopky, přehrávač, příjemná hudba, nejdříve pomalá, potom rychlejší, veselejší, energičtější, zvoneček na signalizaci času

Prostředí: v prostoru rozestavíme židle, vždy 2 proti sobě – dvojice židlí jsou neuspořádaně po celém prostoru.

### Postup

Pustíme hudbu. Účastnice se pohybují po místnosti, mají možnost poznávat prostor a ostatní účastnice – dokud hraje hudba. Když hudba skončí, náhodně si sednou na židli.

Lektorka zadává otázky, nebo tvrzení. Dvojice sedící naproti sobě, sdílí svůj pohled na stanovené tvrzení / otázku. Ve dvojici se účastnice střídají, nejdříve mluví jednu minutu jedna (druhá ji nepřerušuje, neklade otázky atd.), poté jednu minutu druhá.

Lektorka měří čas, dává signály, kdy se začíná mluvit, kdy se střídají mluvčí.

Když se obě vyjádří k jednomu tématu, účastnice se rozloučí, vstanou a rozejdou se do prostoru. Opět pustíme hudbu, účastnice se procházejí, když hudba skončí, opět se posadí, tentokrát naproti nové partnerce.

Je důležité, aby proti sobě pokaždé seděly jiné dvojice – tedy během cvičení se nebavím dvakrát se stejnou osobou. Účastnice by pro cvičení měly mít jmenovky.

Dbejte na to, aby účastnice vždy slyšely a rozuměly zadání.

Nejdůležitější na cvičení je výběr otázek a tvrzení. Otázky by se měly vztahovat k tématu semináře. Pokud se jedná o seminář, kde se řeší všechny rozdílnosti a předsudky, každá otázka se bude věnovat jednomu tématu.

Zařadíme 6 – 10 otázek.

Otázky na odlehčení, které lze použít vždy, na začátek nebo nakonec, zlehčí atmosféru a povzbudí účastnice:

- Co hezkého jste tento týden zažil/a?
- Jaký pořad v televizi / zpráva mě zaujal?
- Jedna věc, kterou jsi udělal/a a jsi na ní hrdá?
- Co děláš pro radost?

Příklady tematických otázek/tvrzení:

- Jaký význam má pro mě vzdělávání?
- Jaký stereotyp nebo předsudek jsem před nedávnem objevil/a?
- Co pro mě znamená moc?
- Je škola ke všem spravedlivá?
- Na víceletá gymnázia chodí ty nejnadanější děti.
- Manuální práce je stejně cenná a ceněná jako práce v kanceláři.
- Jaká je moje první zkušenost s postižením?
- „Práva každého člověka jsou limity svobody jiného člověka.“
- Většina z nás v této místnosti je dočasně tělesně zvýhodněná. Co s vámi toto tvrzení dělá? Jak vnímáte označení jako tělesně znevýhodněný, postižený, handicapovaný?
- Kdy jsem poprvé zjistil/a, co je homosexualita? Jaká byla první zmínka o ní?
- Právo volit by mělo být od 15 let.
- Jaké vzdělání má většina lidí v mém okolí?
- Za minulého režimu bych nikdy nevstoupil/a do KSČ. Kdo to udělal, toho si nevážím.
- Když si kupuji časopisy nebo koukám na televizi, tak mám pocit, že věci, které jsou tam zobrazovány, jsou mi blízké, jsou z „mého“ světa.
- Muži jsou živitelé.
- Měl/a bych se chovat ke všem lidem stejně.
- Barva pleti není v naší společnosti důležitá.
- Stát by měl otevřít hranice všem, kdo v něm chtějí žít.
- Lidé nad 50 let nemůžou držet krok s novými trendy a jsou neflexibilní.

Na otázky by nemělo být možné odpovědět jen ano, nebo ne, ale měly by podněcovat k zamyšlení a k intenzivní debatě.

Otázky je třeba volit obezřetně, cvičení je často zařazeno na začátku semináře, pokud by otevřelo příliš těžká témata hned na začátku, mohly by se účastnice zablokovat. Je dobré střídat lehké a zábavné otázky s těžšími. Je příjemné zakončit cvičení otázkou, která účastnice povzbudí, ocení.

### **Reflexe a vyhodnocení**

Vyhodnocení probíhá v plénu. Uprostřed může být mluvící kámen.

- Jak jste se při tomto cvičení cítili?



- Jaké to bylo mluvit? Jaké to bylo poslouchat? Co pro vás bylo snazší?
- Co vás překvapilo?

S těmito otázkami můžete rozvést a nasbírat témata, která je vhodné se skupinou prohloubit, protože o ně mají zájem:

- Co vám pořád běží hlavou?
- Jaké téma to pro vás otevřelo?
- Jaké kategorie?

Otázky k dynamice, spolupráci:

- Jaké to bylo mluvit jako první?
- Kolikrát jste začínali mluvit jako první?
- Kdo poslouchal přesně zadání?

### **Metodické poznámky a doporučení**

Cvičení má velký potenciál, záleží na zvolení otázek a reflexe. Může sloužit jako seznámení, první impuls k zamyšlení se nad tématy nebo může jedno konkrétní téma prohloubit. Můžeme díky němu zjistit zájem skupiny, jaká témata jsou pro účastnice zajímavá.

Zároveň cvičení trénuje naslouchání bez komentování. Anti-bias je také o tom, vyslechnout si jinou pozici / jiný názor než ten vlastní a tento nechat stát, bez komentáře a respektovat jej.

### **Zařazení cvičení**

Cvičení je vhodné po seznámení. Je to dobrý úvod do tematické práce. Lze navázat mnoha cvičeními, záleží na nastavení otázek.

### **Zdroje**

- Europahaus Aurich/ Anti-Bias Werkstatt (Hg.) (2007). Methodenbox (DVD) Demonratielernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich.
- „Vielfalt Macht Diskriminierung. Der Anti-Bias-Ansatz im pädagogisch-politischen Handlungsfeld“ (2012) (Kurz Rozmanitost – Moc – Diskriminace – Přístup anti-bias v pedagogické a politické oblasti). *Interní materiál účastnic kurzu*. Kurwe Wustrow: Anti-bias Werkstatt, Anti-bias-Netz
- Herausforderung Vielfalt (2010). Praxiswerkstatt für Methoden und Übungen der diversitätsorientierten Internationalen Jugendarbeit. Vedení kurzu Anne Sophie Winkelmann, Stephan Schwierien. *Dokumentace pro účastnice kurzu*. 20./21. Mai 2010 im Haus am Maiberg.
- Dietrich, K., Randa, J. Introduction to Anti-Bias approach, seminář. *Interní materiál*, Český Těšín, 19.-21.4.2013

## Já ano - já ne

### Anotace

Aktivita, která se používá k přiblížení a objevování rozmanitosti. Cvičení samozřejmě slouží i k seznámení, ale především ukazuje rozmanitost ve zdánlivě homogenní skupině.

**Klíčová slova** – diverzita / rozmanitost, většina / menšina, vymezení, příslušnost

### Cíle

Cvičení má za cíl ukázat diverzitu ve skupině a především různou příslušnost k určitým skupinám. Jde o to přinést do skupiny téma příslušnosti a to, jak mohou kategorie rozdělovat.

### Praktické (trvání, velikost skupiny, pomůcky, prostředí)

Trvání: cca 30 minut

Velikost skupiny: neomezená.

Pomůcky: cedule s nápisy „já ano“ a „já ne“ vyvěsit na protilehlých koncích místnosti, prostor je tedy rozdělen na dvě poloviny, uprostřed rozdělen čarou.

Prostředí: nutný volný prostor pro pohyb v místnosti.

### Postup

Účastnicím řekneme, jaké jsou cíle cvičení.

Budeme předčítat tvrzení a účastnice se mají postavit buď na stranu „já ano“, nebo „já ne“. Na rozdíl od například sociometrie není možné se postavit mezi. Je třeba se zařadit na jednu, nebo druhou stranu.

Účastnice se nemusí stavět pravdivě. Mohou si vybrat i nepravdivě odpovědět na některou otázku.

Toto pravidlo je jim také sděleno. Každý rozhoduje sám za sebe, co druhým o sobě vyjeví.

Během cvičení se nemluví, nic nekomentuje, ani nevysvětluje.

Mezi jednotlivými otázkami, které předčítáme, necháme nějaký čas pauzy, aby měly účastnice čas se postavit a aby každé rozdělení na sebe nechaly působit.

→ z navržených otázek stačí vybrat 10

- Jsem jedináček.
- Žiju ve městě, kde jsem se narodil/a.
- Moji rodiče spolu stále žijí.
- Snažil/a jsem se někdy skrýt, co dělám/ co mám rád/a.
- Jsem hrdá/ý na to, že jsem Čech / Češka.
- Mluvím více než třemi jazyky.
- Moji rodiče studovali vysokou školu.
- Už jsem seděl/a na koni.
- Mám rád/a fotbal.
- Vídám se s babičkou.
- Už mi někdo řekl, že mohu dosáhnout všechno, čeho budu chtít.

- Můj rodinný příslušník pobírá podporu.
- Mohl/a jsem při posledních volbách svobodně volit.
- Mohl/a jsem volit podle toho, co je pro mne důležité.
- Byl/a jsem předmětem rasisticky / xenofobně zaměřeného vtipu.
- Jsem pěkná/ý.
- Mám doma víc než 50 knih.
- Moji rodiče mají maturitu.
- Mám sourozence.
- Moje rodina má dům.
- Poslouchám Lucku Vondráčkovou.
- Byl/a jsem označen/a za „socku“.
- Pravidelně chodím do kostela nebo na nějaké nábožensky významné místo.
- Mám český pas.
- Měl/a jsem někdy problém vycestovat do nějaké země.
- Mám věřící přátele.
- Cítím se určitým způsobem hendikepovaná/ý.
- Letěl/a jsem letadlem.
- Během cvičení jsem lhal/a.

Dále mohou klást vlastní otázky i účastníci.

### **Reflexe a vyhodnocení**

Na reflexi se opět posadíme do kruhu.

- Jaké to bylo stát na jedné straně sám nebo s málo lidmi?
- Jaké to bylo stát na jedné straně s mnoha?
- Co vás překvapilo/ zaujalo?
- Jaká otázka pro mě byla nejsilnější?
- Mají všechny otázky stejný význam pro život?
- Jaké to bylo klást otázky?
- Jaká vám chyběla? Je nějaká otázka o příslušnosti ke skupině, která je pro vás důležitá a nezazněla?
- Jaká témata cvičení přináší?

### **Pozor!**

Největší úskalí cvičení je vhodná volba otázek, které budou pasovat na skupinu a to, co chceme při vyhodnocení dosáhnout. Např. když budeme pracovat s dětmi z dětských domovů, nebudeme se ptát, či rodiče žijí spolu. Nejde o to někoho „odhalit/ obnažit“, ale ukázat, že zdánlivě banální rozdíly mají význam ve společnosti i v naší skupině a mohou ji polarizovat, pokud na toto nahlížení přistoupíme.

### **Metodické poznámky a doporučení**

Cvičení vnáší témata diversity, podobností ve skupině, dále pak témata náboženství, sociálního zázemí, sexuality, reflexe toho, co je normální. Jaké to je patřit do minority nebo majority.

V rámci cvičení se také pracuje s kategoriemi, které stanovuje někdo zvenčí – například my. Nicméně pro konkrétní lidi mohou být aktuálně důležité zcela jiné aspekty. Nejsme definováni jen zvenčí. Na rozdíl od sociometrie nejde o to ukázat spektrum rozdílností, ale ukázat, jak může ve společnosti fungovat polarizace na základě příslušnosti k nějaké skupině.

## Zařazení cvičení

Cvičení lze zařadit po seznámení Molekule identity nebo po Talking chairs, dále pak před Diskriminovat a být diskriminován.

## Zdroje

- Europahaus Aurich/ Anti-Bias Werkstatt (Hg.) (2007). Methodenbox (DVD) Demonratielernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich.
- „Vielfalt Macht Diskriminierung. Der Anti-Bias-Ansatz im pädagogisch-politischen Handlungsfeld“ (2012) (Kurz Rozmanitost – Moc – Diskriminace – Přístup anti-bias v pedagogické a politické oblasti). *Interní materiál účastnic kurzu*. Kurwe Wustrow: Anti-bias Werkstatt, Anti-bias-Netz
- Dietrich, K., Randa, J. Introduction to Anti-Bias approach, seminář. *Interní materiál*, Český Těšín, 19.-21.4.2013

## Bingo

### Anotace

Známá hra - vyplňujeme okýnka – kdo bude mít nejdřív jednu řadu, takto ji tedy hrát nebudeme. Hru, která se obvykle používá na seznámení, v našem případě použijeme, abychom se seznámili s tím, jak na nás působí různé kategorie.

**Klíčová slova** – kategorie, otázky, nálepkování

### Cíl

Cílem je zkoumat, jak na nás působí určité kategorie (věk, majetkové poměry, gender, výkonnost, sexuální orientace atd.). Co si s nimi spojují a koho si s nimi spojují? Koho se na co jak můžu zeptat?

Jaké to je konfrontovat a být konfrontován škatulkami ve zdánlivě nevinné hře?

Seznámení s ostatními účastnicemi se v rámci cvičení samozřejmě koná, není to však to nejdůležitější.

### Praktické (trvání, velikost skupiny, pomůcky, prostředí)

Trvání: cca 40 minut

Velikost skupiny: neomezená.

Pomůcky: pracovní listy, tužky

Prostředí: prostor pro pohyb

### Postup

Každá účastnice dostane předvyplněný arch s otázkami (otázky je vhodné upravit dle konkrétní skupiny). Ke každé otázce hledají účastnice někoho ze skupiny, kdo se ke tvrzení přihlásí, u koho platí. Když ho najdou, zapíše si jméno do daného políčka.

Každého člověka ve skupině se můžeme zeptat maximálně na 3 otázky. Každou osobu lze mít vyplněnou na papíře pouze jednou.

Pro hru je stanoven časový rámec cca 20 min (nebo dokud jsou účastnice aktivní).

Úkolem účastnic je zaplnit pokud možno všechna políčka. Nicméně není cílem, aby se do hry vloudilo příliš soutěživosti. Nejde tedy o to, kdo bude první, ale kdy bude hotová většina.

### Pozor!

Opět je třeba připomenou, že každá o sobě říká jen to, co sama chce. Během cvičení jde především o proces. Účastnice nebudou při vyhodnocení říkat, koho si kam napsaly. Mohou mluvit jen za sebe, pokud chtějí sdílet, k jakému poli se přihlásily.

Účastnice by se neměly dostat do pozice, že se musí obhajovat – to není záměrem cvičení. Během semináře je třeba opakovaně sdělovat, že není třeba se za sebe omlouvat – není nic špatného na tom být takové, jaké jsme.

Otázky:

- Kdo má předsudky?
- Kdo jí rád čokoládu?
- Kdo má více než 2 sourozence?
- Kdo je víc než o pět let starší než ty?
- Kdo rád vaří?
- Kdo má rodiče, kteří mají VŠ?
- Kdo má příbuzné, kteří nežijí v Česku?
- Kdo už byl někdy více týdnů v nemocnici?
- Kdo bydlí na koleji / internátu?
- Kdo už byl někdy označen za příslušníka druhého pohlaví?
- Kdo plánuje žít celý život v ČR?
- Kdo vyrostl s oběma rodiči?
- Kdo doma nemá televizi?
- Kdo má v rodině někoho, kdo je bez práce?
- Kdo je zdravý?
- Kdo má vlastní pokoj?
- Kdo zažil diskriminaci?
- Kdo alespoň jednou týdně sportuje?
- Kdo mluví více než třemi jazyky?
- Kdo bydlí v paneláku?
- Kdo nosí značkové oblečení?
- Kdo (ne)měl vyznamenání na posledním vysvědčení?
- Kdo umí dobře.....?
- Kdo se někdy nemohl pohybovat jako ostatní?

## BINGO

Najděte ve skupině lidí, pro které by platil výrok napsaný v políčkách níže. Jednoho člověka se smíte zeptat nejvíce na 3 otázky. Když člověka najdete, tak si poznačte jeho jméno do daného políčka. Jméno člověka by se na papíře nemělo objevit více, než jednou.

Až se vám podaří propojit vyplněnými políčky dvě strany čtverce, nebo jeho dva rohy, zvolte BINGO a můžete si jít sednout.

Kdo byl tento měsíc v muzeu, nebo na výstavě?	Kdo je vegetarián?	Kdo je v současné době nezadaný?	Kdo má křestní jméno po prarodičích?	Kdo mluví více než dvěma jazyky?
Kdo zažil diskriminaci?	Kdo alespoň jednou týdně sportuje?	Kdo bydlí v paneláku?	Kdo (ne)měl vyznamenání na posledním vysvědčení?	Kdo se někdy nemohl pohybovat jako ostatní?
Kdo jí rád čokoládu?	Kdo doma nemá televizi?	Kdo má v rodině někoho, kdo je bez práce?	Kdo má vlastní pokoj?	Kdo je zdravý?
Kdo vyrostl s oběma rodiči?	Kdo plánuje žít celý život v ČR?	Kdo už byl někdy označen za příslušníka druhého pohlaví?	Kdo bydlí na koleji / internátu?	Kdo má předsudky?
Kdo už byl někdy více týdnů v nemocnici?	Kdo je víc než o pět let starší než ty?	Kdo má 2 a víc sourozenců?	Kdo má rodiče, kteří vystudovali VŠ?	Kdo má příbuzné, kteří nežijí v Česku?

## **Reflexe a vyhodnocení**

Vyhodnocení probíhá v plénu. Uprostřed může být mluvící kámen.

Odpovídá, kdo chce, neptáme se na začátku konkrétních lidí, jen se doptáváme, pokud není něco jasné.

### **Cílem není zjistit, kdo je napsán ve kterém políčku!!! Účastnice nesdílí v plénu, koho si kam napsaly!**

Cílem je prodiskutovat, jak se účastnicím ptalo na konkrétní otázky a jak na ně působilo, když byly tázány.

Otázky k reflexi:

Nemusíte se ptát na všechny otázky, stačí 5. Na reflexi je třeba nechat čas, někdy musí být otázka v prostoru delší dobu, než se k ní lidi začnou vyjadřovat ... reflexe není zkoušení.

- Jak se vám hra líbila, jaké z ní máte dojmy?
- Jak jste volili, koho se na konkrétní otázku zeptáte?
- Proč bylo těžší ptát se na některé otázky?
- Byly otázky, na které jste se nikoho netroufli zeptat?
  
- Ptali se vás ostatní na některé otázky více a na některé méně? Jaké to bylo?
- Co mě u toho nejvíce překvapilo – že se mě tolik lidí ptá na tohle? Bylo mi to příjemné?
- Je to privilegium, že se mě na některé otázky nikdo ptát nebude?
- Je to znevýhodnění, že dostávám stále ty stejné otázky?
  
- Vysvětlovali jste si při rozhovorech, co pro vás otázka a odpověď znamená?
- Byly pro vás už některé otázky za hranicí?
  
- Byl prostor pro nějaké alternativní řešení úkolu?
- Lhali jste?
- Nechali jste nějaké otázky bez odpovědi?

Pro osobní reflexi účastnic si můžou některé svoje dojmy a postřehy psát do deníčku učení,<sup>21</sup> který je může provázet seminářem.

## **Metodické poznámky a doporučení**

Ve cvičení jde o to ukázat, jaká může být moc pokládat někomu určité otázky. Jde také o připisování a předpoklad určitých vlastností nebo zkušeností u konkrétních lidí – a to jak z pozice toho, kdo něco někomu připisuje, tak z pozice, komu je něco připisováno. Důležité opět je, že účastnice zažívají obě perspektivy.

Pokud někomu klademe otázky, může to mít z určité pozice nebo funkce různý společenský význam. Může být rozdíl, ptají-li se přátelé mezi sebou, nebo učitel žáka. Roli hraje, v jaké situaci se ptáme. Pokud se ptá bohatý chudého, co si může dovolit, je to jistě jiné, než když se ptá chudý bohatého. Je

---

<sup>21</sup>Viz kapitola 4.2



třeba být citlivá. Je třeba si uvědomit, jakou moc máme, když klademe otázky, na které je odpověď ano/ne. Jaká je moc této duality a jednoznačnosti.

Uvědomme si, že je privilegium, že se nás nikdo na určité otázky neptá, například co se týče původu nebo tělesných možností.

Některé popisy a označení mohou být zároveň velmi stigmatizující, podle jejich významu ve společnosti. Je dobré si uvědomit, že i otázkami můžeme nálepkovat.

Ve cvičení jde také o to, jaké možnosti máme, abychom mohli s těmito nálepkami zacházet. Jaká moc kategorií na nás působí? Jaké možnosti a alternativy jednání? Jaké možnosti máme ve skupině zacházet s předpojatostmi?

### **Zařazení cvičení**

Cvičení lze ale zařadit i po seznámení, abychom účastnice vtáhli do tématu.

Doporučujeme ale před tím, než cvičení zařadíme, účastnice informovat o tématech moci a kategoriích ve společnosti. Můžeme předtím zařadit cvičení Diskriminovat a být diskriminován. Čím více informací účastnice předem mají, tím více se z cvičení a reflexe dá vytěžit.

### **Zdroje**

- Europahaus Aurich/ Anti-Bias Werkstatt (Hg.) (2007). Methodenbox (DVD) Demonratielernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich.
- „Vielfalt Macht Diskriminierung. Der Anti-Bias-Ansatz im pädagogisch-politischen Handlungsfeld“ (2012) (Kurz Rozmanitost – Moc – Diskriminace – Přístup anti-bias v pedagogické a politické oblasti). *Interní materiál účastnic kurzu*. Kurwe Wustrow: Anti-bias Werkstatt, Anti-bias-Netz
- Early Learning Resource Unit (1997). Shifting Paradigms. Usind an anti-bias strategy to challange opresion and assist transformation in the South African context. Lansdowne, South Afrika str. 65 - 68

## Kvěтина moci (Power flower)

### Anotace

Aktivita jednak ukazuje rozmanitost jednotlivců a také význam kategorií ve společnosti, a jednak ukazuje, s jakou nerovností jsou kategorie ve společnosti spojeny. S nerovností, která se často může rozvinout v útisk a diskriminaci.

**Klíčová slova** – nerovnosti, diskriminace, kategorie, zvýhodněný, znevýhodněný, společnost, moc

### Cíle

Cílem cvičení je objevovat kategorie, které mají v naší společnosti význam, a reflektovat, jak příslušnost k nim ovlivňuje jedince. Dále je cílem objevit, jaká je moje pozice ve společnosti s ohledem na zvýhodnění a znevýhodnění. Uvědomit si, jak se v obou těchto pozicích cítím (všichni zažíváme obě). Reflexe vlastní pozice nám pomůže objevovat, kde stojíme, jakou máme moc a také zodpovědnost.

### Praktické (trvání, velikost skupiny, pomůcky, prostředí)

Trvání: cca 60 minut

Velikost skupiny: cca 25

Pomůcky: flipchart, fix, pracovní listy, tužky, pastelky

### Postup

Kvěтина moci je metafora rozložení naší společnosti. Na pracovním listu jsou uprostřed vypsány kategorie jako pohlaví, věk, mateřský jazyk. Kolem nich jsou dvě vrstvy „okvětních lístků“, ty, co jsou v kruhu blíže ke středu, znázorňují pozice u jedné konkrétní kategorie, které jsou ve společnosti zvýhodněny, vnější kruh naopak pozice, které jsou znevýhodněny. Zobrazení jednotlivých kategorií do extrémních pozic – zvýhodněný x znevýhodněný - je záměrně buď, anebo, i když je jasné, že realita je mnohem pestřejší. Toto zobrazení je zjednodušující, ale právě k tomuto názornému rozdělování dochází i v naší společnosti.

### Krok 1

Napíšeme si na flipchart kategorie, které dělají ve společnosti rozdíly a s nimiž chceme pracovat. Mělo by jich být kolem 13. Př.:

Pohlaví
Barva pleti
Jazyk
Náboženství
Rodinný stav
Společenská vrstva (ekonomický aspekt)
Věková skupina
Vzdělání
Zdravotní stav

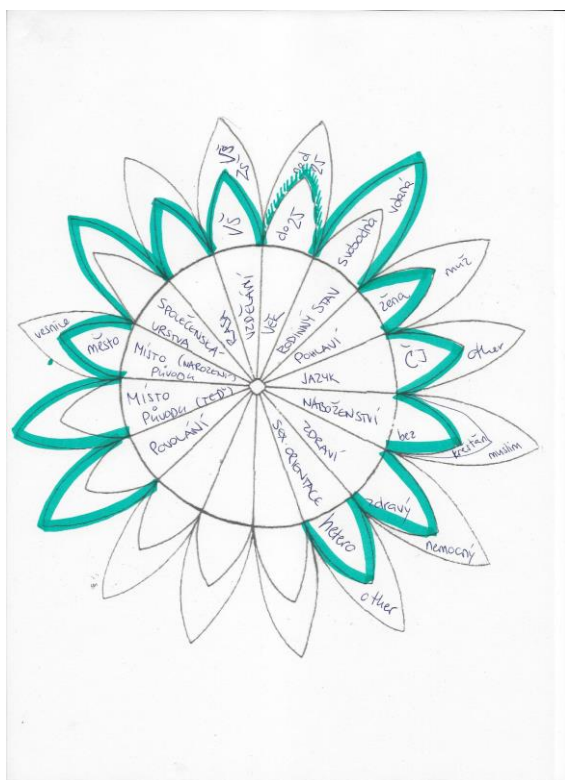
Místo původu (původní)
Místo původu (v současnosti)
Sexuální orientace

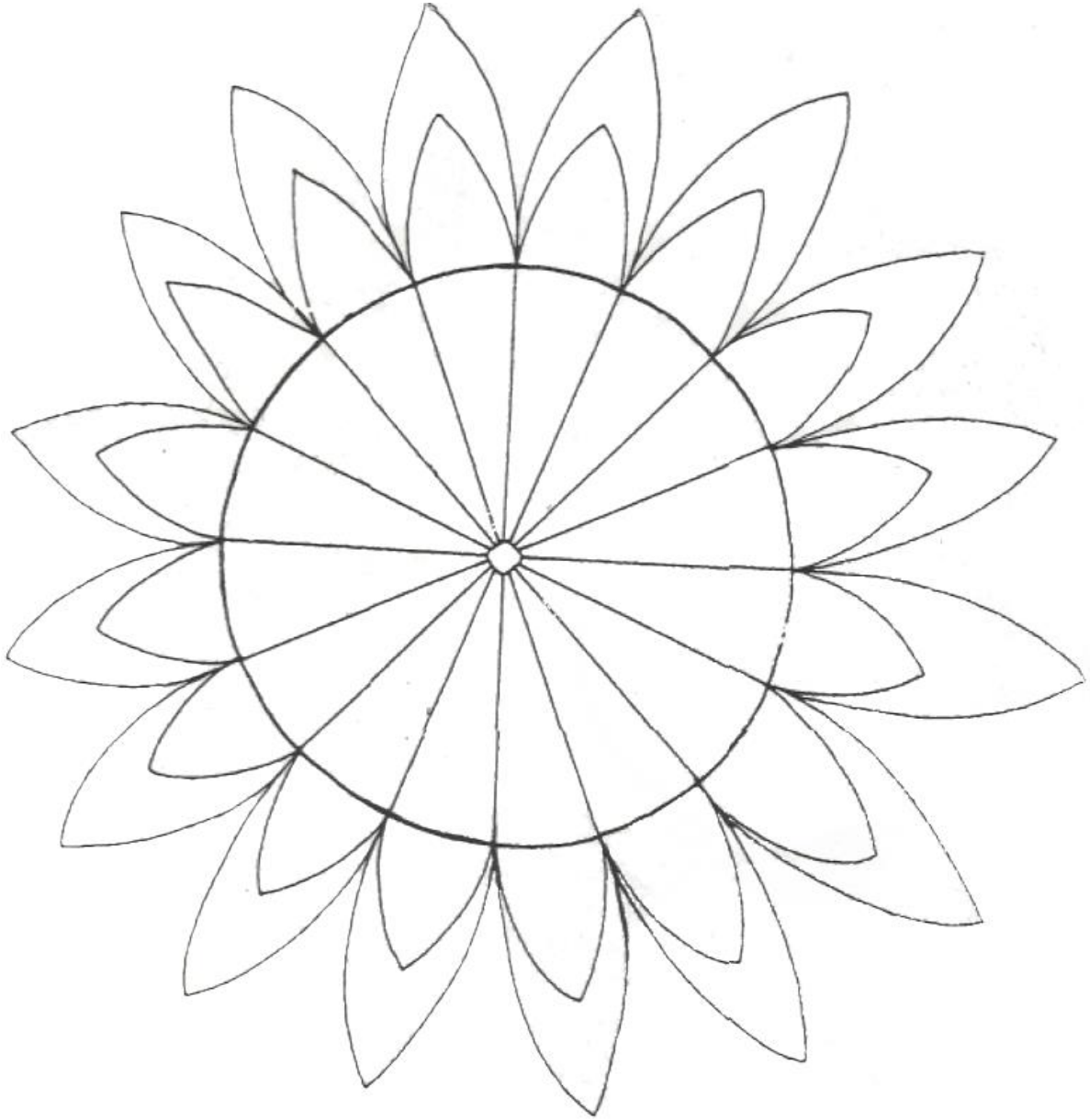
Projdeme společně kategorie. Ujistíme se, že jsou takto pro účastnice srozumitelné. Chybí některá? Je některá kategorie/ skupina ve společnosti, kterou považují za důležitou? Můžeme je doplnit. Pokud názvy některých kategorií vzbudí potřebu diskuse, ponecháme pro ni dostatečný prostor. (15 minut)

Ukážeme účastnicím pracovní list. Pozveme je, aby přepsaly kategorie do vnitřního kruhu, vždy jeden okvětní lístek – jedna kategorie. Účastnice mohou přidat ještě další kategorie, které jsou pro ně důležité. A následně si mohou vybarvit svou osobní květinu moci (květina je osobní, nemusí jí nikomu ukazovat). Vnitřní okruh stojí pro zvýhodnění v konkrétní kategorii, vnější okruh znevýhodnění. (15 min)

Lektorka názorně ukáže, jak květinu vybarví a řekne příklad.

Jak to může vypadat?





## **Krok 2**

Práce v párech, nebo menších skupinách.

Ve skupince probíhá představení květiny (do té míry, jak jsou účastníci sami ochotní sdílet! - nutno říci v instrukcích pro skupinovou práci, aby možnost nesdílet byla legitimizována). Účastníci se v malých skupinkách zamýšlejí nad následujícími otázkami:

- Jak vypadá vaše květina?
- V jakých kategoriích jste se zařadili jako zvýhodnění a naopak? Jaké to bylo?
- Bylo těžké určit to, zařadit se?
- Jak se s květinou cítíte?

## **Krok 3**

Plénum: reflexe cca 30 min – je důležitá, tak je lepší přetáhnout, než nechat některé věci ze strany účastnic nedořečené.

### **Pozor!**

Nejde o to, v někom vzbuzovat pocit viny nebo studu. To, že máme nějaká privilegia, většinou není naše zásluha, důležité je však být si vědoma zodpovědnosti, která se k nim pojí.

Nejedná se o přesné zobrazení reality, květina je spíš metafora, která nám pomáhá vhlédnout do tématu. Jedná se sice o vymyšlené kategorie, nicméně mají skutečný význam ve společnosti. Květina nám může pomoci porozumět myšlenkám a jednání lidí ve společnosti.

Cvičení má kriticky přiblížit mocenské vztahy ve společnosti. Květina nám má především ukázat, že máme moc!

Mezi účastnicemi se může objevit odpor proti jednoznačnému duálnímu systému (bud/ anebo – zvýhodněný/ znevýhodněný). Pokud k tomu dojde, je tomu třeba při reflexi věnovat pozornost, co konkrétně účastnicím vadí.

Pokud mají účastnice blok vyplnit jeden nebo druhý lísteček, nenutíme je, můžou si to vymalovat tak, aby s tím byly spokojené, uprostřed nebo nějak vyšrafovat...

### **Reflexe a vyhodnocení**

Vyhodnocení probíhá v plénu. Uprostřed kruhu židlí může být mluvící kámen.

- Jak jste se při cvičení cítili?
- Jaké to bylo označovat se jako zvýhodněná/ý v konkrétních kategoriích?
- Bylo těžké se někam zařadit?
- Jaká byla diskuse v malé skupince?
- O jakých kategoriích jste nejvíce diskutovali a proč?
- Jak se cítíte, když vidíte, že v některých kategoriích jste spíše znevýhodněn/á?
- Očekávali jste tento výsledek?
- Cítíte se tak, jak vypadá květina?

Další možný směr reflexe:

Při reflexi se lze také věnovat relativitě tohoto zobrazení:

Myslíte si, že vaše květina by vždy vypadala stejně? V jaké situaci by byla jiná?

Jsou kategorie a moje příslušnost k nim mou volbou, nebo jsem definován/a zvenčí?

Mohu tuto příslušnost změnit?

Jak můžeme jednat, abychom změnili mocenské podmínky?

Jak můžeme využít moc pozitivním způsobem?

### **Pozor!**

Není jistě účelné „probrat“ všechny otázky. Je na lektorce, na co se chce zaměřit nebo co skupinu zajímá. Nabízíme základní reflexi cvičení a také cestu, kam dále lze směřovat, jaká cvičení mohou navazovat.

Ptejte se na otázky jenom tehdy, pokud je dostatek času na odpovědi!

### **Metodické poznámky a doporučení**

Moc a vliv v naší společnosti nejsou rovnoměrně rozděleny. Uvědomění si rozdílných pozic ve společnosti a sdílení těchto poznatků nám pomáhá rozvíjet zodpovědné jednání. Nejde o to provokovat pocity viny kvůli vrozeným privilegiím, ale vědomě zacházet s mocí, kterou mám. Moc je v tomto případě pozitivně vnímána jako moc zasazovat se o spravedlnost. Měli bychom hledat možnosti, jak působit proti mocenským nerovnostem.

Je třeba mít na mysli, že lidé v dominantním postavení často nevidí svou moc, na druhou stranu ti znevýhodnění svou situaci vidí velmi jasně. Anti-bias je o tom, abychom nacházeli východisko z těchto společenských struktur.

Zároveň je třeba zdůraznit, že naše pozice se mohou během života měnit.

V diskuzi se reflektuje, co znamená přiřazování lidí do konkrétních kategorií, co to pro konkrétního člověka znamená být v nepriviligovaném postavení. Jaké to je například, když někdo v kategorii „zaměstnaní“ zadá „bez práce“. Ukazuje se zde, jak jednotlivé příslušnosti ovlivňují pohled člověka na okolní svět a také na sebe sama. Jaký mám nárok do něčeho mluvit? Na kom, na čem jsem závislá?

„Pokud se podaří jasně ukázat souvislost mezi společenskou socializací a vyčleňování na základě hodnot a norem, je položen základ pro další cíl anti-bias práce: rozpoznávání diskriminačního jednání.“ (Gramelt 2010, s.166)

### **Zařazení cvičení**

Cvičení není vhodné na začátek. Předtím by se účastníci měli zabývat aspekty své identity a tématem moci ve společnosti. Jde zařadit například po Molekule identity, nebo po Bingu – v této kombinaci to může být velmi silný zážitek toho, jakou moc mají kategorie ve společnosti pro nás.

Na cvičení lze navázat aktivitou na aktivní působení proti diskriminaci. Pokud se k tomu rozhodnete, je dobré v reflexi použít otázky na možnou změnu.

## Zdroje

- Europahaus Aurich/ Anti-Bias Werkstatt (Hg.) (2007). Methodenbox (DVD) Demonratielernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich.
- „Vielfalt Macht Diskriminierung. Der Anti-Bias-Ansatz im pädagogisch-politischen Handlungsfeld“ (2012) (Kurz Rozmanitost – Moc – Diskriminace – Přístup anti-bias v pedagogické a politické oblasti). *Interní materiál účastnic kurzu*. Kurwe Wustrow: Anti-bias Werkstatt, Anti-bias-Netz
- Early Learning Resource Unit (1997). Shifting Paradigms. Usind an anti-bias strategy to challange oppresion and assist transformation in the South African context. Lansdowne, South Afrika str. 72
- Když už nevím, co na to říct (2012). Vzdělávací program Varianty společnosti Člověk v tísni o.p.s., říjen 2012, Interní dokumentace. Felcmanová, Košák, Lábusová
- Dietrich, K., Randa, J. Introduction to Anti-Bias approach, seminář. Interní materiál, Český Těšín, 19.-21.4.2013

## Citróny

### Anotace

Aktivita se v anti-bias používá k poukázání na vznik předsudků, zobecňování vlastností a reflexi toho, jak rychle kategorizujeme a škatulkujeme. Řadí se tedy k cíli 2: objevování diverzity a cíli 3: rozpoznávání diskriminace.

**Klíčová slova** – zobecňování, škatulkování, vztah

### Cíle

Cílem aktivity je přiblížit účastnicím, jak rychle vznikají generalizace, kategorizace, tedy zobecňování a škatulkování.

Dále pak ukazuje, jaký je rozdíl mezi normou a naším vlastním vnímáním zkušeností.

Účastnice by si měly uvědomit, že je třeba dávat pozor při dávání nálepek a je dobré nejdříve počkat, než něco vyřkneme.

### Praktické (trvání, velikost skupiny, pomůcky, prostředí)

Trvání: cca 60 minut

Velikost skupiny: max 25

Pomůcky: pracovní listy, tužky, flipchart nebo tabule, fixy, košík s citróny – podle velikosti skupiny pro každou účastnici jeden, případně do dvojice.

Prostředí: kruh židlí

### Postup

Na flipchart předepíšeme „Citróny jsou.....“

Požádáme účastnice, aby větu dokončily. Na flipchart píšeme vše, co nám účastnice navrhnou. Vše, co je řečeno, zopakujeme, ověříme si, jestli jsme tomu rozuměli, a pak napíšeme na flipchart.

Cca 5 minut. - necháme tolik času, aby se všichni mohli zapojit a abychom nasbírali hodně reakcí. Až všechno napíšeme, plakát otočíme.

Jako další krok rozdáme účastnicím citróny z ošatky – mohou si vybrat (každý sám nebo ve dvojici).

Úkolem účastnic je citrón si pořádně prohlédnout, prozkoumat a pojmenovat ho.

Po nějaké chvíli, kdy si účastníci (své) citróny pořádně prohlédnou, je opět sesbíráme do ošatky.

Citróny řádně promícháme a pozveme účastnice k tomu, aby našli mezi citróny ten „svůj“.

- Jak jste „svůj“ citrón poznali? → odpovědi z pléna zapisujeme na nový flipchart.
- Bylo těžké svůj citrón najít?

Poté, co všichni přítomní důkladně sdělí informace o „svém“ citrónu, případně svá jména, opět ukážeme původní plakát.



- Jak se liší váš citrón, tak jak jste popisovali, že jste ho poznali, od obecných charakteristik ze začátku cvičení?
- Jak se to stalo?
- Vztahovaly se účastnice ke stejným pojmům a popisům jako v první fázi?

Na původní flipchart (Citróny jsou ...) nalepíme nápis – ne všechny, ne vždy.

Pozor!

Nenechat cvičení bez jeho uvedení do širšího kontextu.

Nebezpečí banalizace – pozor nedovolit udělat rovnítko mezi citróny a lidmi. Tato zkratka může být nebezpečná. Spíše jde o to, uvědomit si, jak rychle a zkratkovitě může proces kategorizace probíhat.

Buďte pozorní k tomu, co přichází ze skupiny.

### **Reflexe a vyhodnocení**

- Co vás ke cvičení napadá?
- Co vás zaujalo?
- Jak jste znovu poznali maličkosti na citrónu?
- Kdy jste si citrón pořádně prohlédli? Jak jste si zapamatovali detaily?
- Jaký byl původní kolektivní obraz citrónu a jak se pro vás pak změnil?
- Co vás k tomu ještě napadá?

V reflexi se snažíme poukázat na to, jak rychle můžeme škatulkovat a připisovat vlastnosti.

Jak se mění náš pohled na věci / skupiny, pokud k nim získáme vztah. Tím, že věnujeme citrónu svou pozornost, se náš vztah k němu mění.

Všímáme si především věcí, které nepatří do normy, konkrétních věcí.

### **Metodické poznámky a doporučení**

Cvičení je dobrý vstup k tématu předsudků. Je velmi jednoduché a většinou je v něm přítomný AHA efekt. Otevírá téma normy – co je normální: citron vs. ten „můj“ citrón. Obecné hodnocení skupin má vždy blízko k tomu být klišé.

Cvičení můžeme převést dále na reflexi vlastních zážitků se škatulkováním.

V jakých situacích jsem se cítil být „zaškatulkování“?

### **Zařazení cvičení**

Cvičení jako úvod k tématu předsudků, škatulkování a je dobrý jako vstup pro další práci s tématem zážitků diskriminace. Může mu předcházet cvičení Molekula identity a následovat cvičení Diskriminovat a být diskriminován.

### **Zdroje**

- Europahaus Aurich/ Anti-Bias Werkstatt (Hg.) (2007). Methodenbox (DVD) Demonstratielernen

und Anti-Bias-Arbeit. Aurich.

- „Vielfalt Macht Diskriminierung. Der Anti-Bias-Ansatz im pädagogisch-politischen Handlungsfeld“ (2012) (Kurz Rozmanitost – Moc – Diskriminace – Přístup anti-bias v pedagogické a politické oblasti). *Interní materiál účastnic kurzu*. Kurwe Wustrow: Anti-bias Werkstatt, Anti-bias-Netz
- Když už nevím, co na to říct (2012). Vzdělávací program Varianty společnosti Člověk v tísni o.p.s., říjen 2012, *Interní dokumentace*. Felcmanová, Košák, Lábusová
- Eine Welt der Vielfalt (2010). Handreichung zum Seminar für ErzieherInnen, Berlin:DED

## **Diskriminovat a být diskriminován**

### **Anotace**

Aktivita, která se v anti-bias používá k objevování fenoménu diskriminace a jeho přiblížení našemu každodennímu životu. Cvičení pomáhá rozpoznávat diskriminaci.

**Klíčová slova** – diskriminovat, být diskriminován, diskriminace

### **Cíle**

Objevit, jaký to je pocit diskriminovat a být diskriminován. Jaké se k tomu pojí strategie jednání.

Vyslechnout si a přijmout negativní zkušenosti, které ostatní udělali s tím být diskriminováni.

Přijmout fakt, že diskriminujeme a společně s ostatními objevovat, jaké to je mít moc ostatní diskriminovat. Objevit a porozumět způsobům, jakými můžeme s diskriminací zacházet.

### **Praktické (trvání, velikost skupiny, pomůcky, prostředí)**

Trvání: cca 100 minut

Velikost skupiny: max. 25

Pomůcky: pracovní listy, tužky, čokoláda, flipchart, fixy

Prostředí: prostor pro pohyb, případně nějaká klidná hudba pro samostatnou práci jako kulisa.

## **Pracovní list 1**

Já jako diskriminovaný/á  
Vzpomeň si na situaci, kdy tě někdo diskriminoval.  
Situaci popiš, nebo nakresli.

Co se stalo?

Kdo se toho účastnil?

Jak jsi se v tom momentu cítil/a?

Co jsi dělal/a?

## **Pracovní list 2**

Já jako diskriminující  
Vzpomeň si na situaci, kdy jsi někoho diskriminoval/a.  
Situaci popiš, nebo nakresli.

Co to bylo za situaci?  
Kdo se toho účastnil?  
Co konkrétně jsi udělal/a?  
Jaké pocity v tom hrály roli?

## Postup

### Krok 1 - úvod

Ve cvičení objevujeme naše zážitky s diskriminací, aniž bychom předem diskriminaci definovali. Hlavní kritérium zde je, že jsme cítili, že se jednalo o diskriminaci. Tím objevujeme a učíme se porozumět mechanismům diskriminace.

Cvičení nám umožňuje objevit obě perspektivy – diskriminovat a být diskriminován.

Může to být velmi silné. O to víc je třeba, aby předem účastnice věděly, co se bude dít a za jakým účelem.

- Při tomto cvičení je třeba, aby si na sebe účastnice dávaly pozor. Někdy může být bolestné znovu si vyvolávat některé vzpomínky.
- Upozornění pro účastnice: jděte jen tak daleko, jak zrovna budete moci. Zvolte jen takové příklady, se kterými chcete pracovat v této skupině. Mohou to být jen „malé“ situace, nemusí to být něco zásadního a zlého.

### Krok 2 - reflexe vlastních zážitků – individuální práce (2x10 min)

Účastnice dostanou pracovní listy.

Najdou si příjemné místo v místnosti a nejdříve pracují s jednou stranou zadání. Popisují situaci, kdy je někdo diskriminoval.

Po uplynutí času na práci následuje instrukce, aby setřásly vzpomínku. Lektorka může jít příkladem a zaskákat s uvolněnými končetinami nebo vyklepat ruce atd.

Účastnice si najdou jiné místo v místnosti a pracují s druhou stranou zadání. Popisují situaci, kdy někoho diskriminovaly ony.

Po uplynutí času na práci následuje instrukce, aby setřásly vzpomínku.

### Krok 3 - výměna zkušeností v malé skupině (30 min)

Jde se do malé skupinky. Skupinky dostanou čokoládu.

Sdílení svých zážitků s ostatními. Je důležité, aby měl každý dostatečný prostor pro sdílení zážitků. Vyprávění nepřerušujte, ani nekomentujte. Respektujte vzájemně svoje zážitky a vnímání. O zážitcích nediskutujte, nehodnoťte je, nevyptávejte se, pouze se doptávejte, pokud něčemu nerozumíte.

V malé skupince napište na flipchart pocity a jednání k jednotlivým situacím, zvláště diskriminovat a být diskriminován.

	Být diskriminován	Diskriminovat
Pocity		
Jednání		

**Krok 4** - přestávka 15 min

**Krok 5** - reflexe v plénu 30 min

### **Reflexe a vyhodnocení**

V plénu se sdílí zážitky – nejdříve reflektujeme společně zážitky z pozice být diskriminován, až poté z pozice diskriminovat. Projdeme tedy obě role popořadě.

V plénu nejde o to vyprávět konkrétní zážitky, ale bavit se obecně o zážitcích, jak se o nich skupina bavila v malých skupinách. Dále se zaměříme na práci s pocity, jednání a možné řešení.

Otázky k reflexi jsou pro obě pozice podobné, nicméně pro jednotlivé pozice je vždy rozšíření:

- Jaké pro vás bylo cvičení?
- Jaké to bylo vzpomenout si? Našli jste situaci?
- Jaká byla výměna v malé skupince?
- Co bylo těžké a co bylo snadné si vybavit?
- O jakých zážitcích bylo těžší mluvit a proč?
- Jaké to bylo poslouchat? Jaké to bylo vyprávět?

Reflexe k pozici diskriminovat

- Jak se lišily pocity mezi tím být diskriminován a diskriminovat?
- Jak jste si své jednání zdůvodnili?

Dále v plénu ukážeme flipcharty s pocity a jednáním v jednotlivých situacích.

Otázky k reflexi:

- Jaké to bylo popsat pocity?
- Bylo těžké, nebo lehké opět si ty pocity vybavit?
- Překvapuje vás na plakátech něco?
- Jsou pro vás ty pocity přítomné, i když už se ta událost stala dávno v minulosti?
- Co to o té události vypovídá?
- Mají na vás tyto pocity ještě teď vliv?
- Jakou funkci mělo to konkrétní jednání v době diskriminace?
- Pomohlo i nějaké jednání překonat pocit z diskriminace?

Dále se zabýváme jednáním, které nám v konkrétní situaci pomohlo.

Napíšeme si to:

- Vybavili jste si snadno, jak jste v té situaci jednali?
- Dají se jednání nějak zobecnit a popsat?

- Je rozdíl mezi strategiemi jednání mezi diskriminovanými a diskriminujícími?
- Jak si zdůvodňujeme diskriminující jednání?
- Jaké jednání se nám zdá být konstruktivní?
- Jaká byla naše strategie, dostat se opět k našim potřebám, cítit se lépe?

### **Pozor!**<sup>22</sup>

Nepřipouštějte komentáře ani otázky v malých skupinkách. Když se někdo rozhodne sdělovat zážitky svojí diskriminace, měla by být respektována jeho verze.

Dbejte na to, aby každý mluvil jen za sebe, nikoliv za ostatní!

Je důležitá velmi dobrá a zkušená moderace. Je dobré se držet připravených otázek a být připraven na silné emocionální prožitky účastnic.

Je důležité, aby si jednotlivé poznatky skupina získávala sama krok za krokem. Je třeba při moderaci postupovat podle zadání, ale zároveň neočekávat konkrétní odpovědi na otázky.

Pozor - nejde o to v někom vzbuzovat dojem, že někdo za to může a někdo je oběť diskriminace. Cesta, kterou chceme v AB jít, je – všichni známe obě pozice diskriminace, pojďme si je uvědomit, pojďme je měnit.

### **Metodické poznámky a doporučení**

Pokud člověk pracuje s účastnicemi, u nichž si není jistý, zda jsou schopny pojem diskriminace uchopit, pak je vhodné to ověřit. Ideálně s větším odstupem, ne těsně před aktivitou. Pokud zjistíme, že je pojem neznámý, pak vysvětlit, ale nedávat „jedinou správnou definici“.

Pro práci se zážitky diskriminace je důležité reflektovat naše pocity a s odstupem zjistit, co konkrétně se v situaci odehrávalo, a především, jaké jsou naše možnosti jednání, abychom napříště takové situaci zabránili nebo ji alespoň lépe snášeli.

Pokud budeme umět rozpoznat svoje pocity a potřeby, umožní nám to na situaci lépe reagovat i do budoucna. Dalším krokem je tedy objevovat možnosti jednání a změny.

To, že někoho diskriminujeme, nám často není zcela zřejmé, neděláme to schválně, prostě se to tak dělá. Cílem práce anti-bias je právě takovéto situace rozklíčovat. Někdy se může jednat o diskriminaci z nepozornosti, jindy o záměr.

Vyhodnocení můžeme také shrnout takto<sup>23</sup>:

V přístupu anti-bias jde o to, že všichni máme zážitky, kdy jsme byli diskriminováni, ale i kdy jsme diskriminovali, i když možná s různou intenzitou a různě často.

Tím, že se seznamujeme se zkušenostmi diskriminace a různými formami diskriminace z obou pozic, můžeme celý proces lépe pochopit. Posilujeme si tak schopnosti empatie.

---

<sup>22</sup> Vom Süden lernen  
<sup>23</sup> Methodenbox



Uznání bolesti z vlastních zkušeností diskriminace nám pomáhá uznávat bolest, kterou prožívají lidé nebo skupiny, kterým tyto pocity můžeme svým jednáním přivodit. Toto uznání a pochopení je základ pro nediskriminující jednání.

Vlastní zkušenosti samozřejmě ovlivňují naše chování. Proto je důležité, abychom své chování znali. Struktury diskriminace podléhají určitým vzorcům legitimizace, které se můžeme učit rozpoznávat. Tím se můžeme stát ohleduplnější v jednání s ostatními, můžeme se kriticky dívat na svá privilegia a pozici moci a to může vést do budoucna k vyhýbání se diskriminaci.

Diskriminace se neděje jen tak, ale je součástí kontextu společenských a globálních podmínek nerovnosti.

- V anti-bias máme za to, že naše vlastní postoje a přístupy jsou ovlivněny předsudky, stereotypy, normami a hodnotami, které se nám zdají být „přirozené“, pokud se na ně díváme jen ze svého úhlu pohledu. To je důvod, proč se v práci s anti-bias zaměřujeme na výměnu zkušeností mezi lidmi tak, abychom si uvědomili způsob, jakým myslíme.
- Diskriminace je ale více než můj postoj. Může se dít jenom tam, kde je moc v nerovnováze. Jen pokud máme moc někoho jiného diskriminovat. Může to být situační moc nebo strukturní moc. (Situační: někdo vás požádá o pomoc -matka s kočárkem – vy máte tu moc se rozhodnout, jestli pomůžete, nebo ne, vy v té chvíli máte volné ruce; strukturní: úřednice má ve struktuře moc rozhodovat o konkrétních případech, učitelka rozhoduje o známkách, občané rozhodují o imigrantech.) To má co do činění s privilegii, zdroji a schopnostmi.
- Spojení přístupu/ postoje a moci nemusí nutně vést k diskriminaci. Pokud jsem si vědom jak svých předsudků, tak své moci, můžu se rozhodnout, jestli budu diskriminovat, nebo jestli se diskriminaci postavím.
- My sami můžeme přebrat zodpovědnost za to, jestli budeme dále pokračovat v diskriminujícím jednání a jestli dopustíme, aby z nás byly objekty diskriminace.

### **Zařazení cvičení**

Cvičení je pokročilé. Je dobré ho zařadit po citronech nebo po bingu.

Dávejte pozor, abyste za sebou neřadili příliš těžká cvičení. Je třeba brát ohled na konkrétní náladu ve skupině. Nic se nemá přehánět. Není cílem účastnice rozložit, ale podnítit je k objevování tématu diskriminace.

Následovat může Květina moci, která pak otvírá téma akceschopnosti (ukazuje, ve kterých oblastech má člověk „navrch“, má moc a ve kterých naopak, a od toho se mohou vyvíjet strategie, jak se postavit předsudkům).

### **Zdroje**

- Europahaus Aurich/ Anti-Bias Werkstatt (Hg.) (2007). Methodenbox (DVD) Demonratielernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich.
- „Vielfalt Macht Diskriminierung. Der Anti-Bias-Ansatz im pädagogisch-politischen

Handlungsfeld" (2012) (Kurz Rozmanitost – Moc – Diskriminace – Přístup anti-bias v pedagogické a politické oblasti). *Interní materiál účastnic kurzu*. Kurwe Wustrow: Anti-bias Werkstatt, Anti-bias-Netz

- Když už nevím, co na to říct (2012). Vzdělávací program Varianty společnosti Člověk v tísni o.p.s., říjen 2012, *Interní dokumentace*. Felcmanová, Košák, Lábusová
- Dietrich, K., Randa, J. Introduction to Anti-Bias approach, seminář. *Interní materiál*, Český Těšín, 19.-21.4.2013
- Vom Süden lernen: Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit 1.Aufl., Berlin, INKOTA – Netzwerk e. V. str. 102

## Barnga

### Anotace

Aktivita známá i z kontextu interkulturního vzdělávání. My ji můžeme použít, abychom přiblížili rozmanitost a naučili se rozpoznávat neférové jednání.

**Klíčová slova** – skupina, pravidla, hra, moc, fér

### Cíle

Cílem aktivity je přiblížit téma moci, určování pravidel, začleňování a vyčleňování. Jde o objevování toho, jak fungují mechanismy moci, případně přímo diskriminace, která vznikne spojením rozdílnosti a moci.

### Praktické (trvání, velikost skupiny, pomůcky, prostředí)

Trvání: cca 60 minut

Velikost skupiny: min 9, max. 25 osob

Pomůcky: stoly a židle (vždy 4 – 5 kolem jednoho stolu), pravidla hry, papíry, tužky (pro každý stůl dvě), kostky

### Postup

Účastnice se rozdělí do tří až čtyř skupinek (3 – 5 osob) a rozsadí se k připraveným stolům. Od začátku hry se nemluví.

Na každém stole leží na papíře pravidla hry, hrací kostky, tužka a papír – pravidla je třeba si přečíst, čtou se potichu, mluví jen vedoucí aktivity.

Upozorněte účastnice, že se mají snažit pravidla co nejlépe pochopit a zapamatovat si je, protože před hrou jim budou odebrána. Zdůrazněte zákaz mluvení v průběhu celé hry a vyberte pravidla zpět. Každé skupinky se přitom individuálně zeptejte, zda je jim vše jasné a zda mají nějaké dotazy.

Během každé hry se hraje vždy pět kol, vždy s jiným složením hráček u stolu. Podle toho, jak každá hra dopadne, mění si hráčky místa u stolů. U poslední hry se smí mluvit.

Jak se střídají hráčky:

- Změna probíhá vždy dle hodinových ručiček
- Po prvním kole jde k dalšímu stolu ve směru hodin ta, která měla nejvyšší počet bodů.
- Po druhém kole místo mění ten, kdo má nejnižší počet bodů.
- Po třetím kole se mění opět ta s nejvyšším počtem bodů.

K pravidlům hry:

pro každý stůl jsou jiná pravidla s rozdílnými instrukcemi o tom, kdo začíná, kdo vynechává kolo, kdo smí házet dvakrát a jak se sčítají body.

Na pokyn hra začíná. Trvejte na tom, že spoluhráčky nesmí mluvit, mohou ale komunikovat posunky, kreslit atd. (v tom jim nezabraňujte, ale ani je k tomu předem nenavádějte).

Při čtvrté a poslední hře již spolu mohou hráčky komunikovat.

Po skončení čtvrté hry si účastnice sednou do kruhu k reflexi.

### **Pravidla hry**

V průběhu hry není dovoleno mluvit. Přečtěte si pečlivě pravidla. V okamžiku, kdy jim porozumíte a zapamatujete si je, vraťte je vedoucímu. Poté můžete začít hrát.

Hráč s nejdelšími vlasy začíná hru. Hra končí po odehrání pěti kol. Hráči hází kostkou jeden po druhém, po směru hodinových ručiček. Hozené body zapisujte do tabulky. Na konci hry body sečtete, hráč s nejvyšším počtem bodů vyhrává.

### **Pravidla:**

4 Když padne 4, můžete házet ještě jednou, hozené body se sčítají.

2 Když padne 2, následující hráč nehází, vynechává jedno kolo.

1 Když padne 1, získáváte 10 bodů.



### **Pravidla hry**

V průběhu hry není dovoleno mluvit. Přečtěte si pečlivě pravidla. V okamžiku, kdy jim porozumíte a zapamatujete si je, vraťte je vedoucímu. Poté můžete začít hrát.

Hráč s nejkratšími vlasy začíná hru. Hra končí po odehrání pěti kol. Hráči hází kostkou jeden po druhém, po směru hodinových ručiček. Hozené body zapisujte do tabulky. Na konci hry body sečtete, hráč s nejvyšším počtem bodů vyhrává.

### **Pravidla:**

5 Když padne 5, můžete házet ještě jednou, hozené body se sčítají.

1 Když padne 1, následující hráč nehází, vynechává jedno kolo.

6 Když padne 6, získáváte 10 bodů.

### **Pravidla hry**

V průběhu hry není dovoleno mluvit. Přečtěte si pečlivě pravidla. V okamžiku, kdy jim porozumíte a zapamatujete si je, vraťte je vedoucímu. Poté můžete začít hrát.

Hráč s nejtmašími vlasy začíná hru. Hra končí po odehrání pěti kol. Hráči hází kostkou jeden po druhém, po směru hodinových ručiček. Hozené body zapisujte do tabulky. Na konci hry body sečtete, hráč s nejvyšším počtem bodů vyhrává.

### **Pravidla:**

3 Když padne 3, můžete házet ještě jednou, hozené body se sčítají.

4 Když padne 4, následující hráč nehází, vynechává jedno kolo.

2 Když padne 2, získáváte 10 bodů.



### **Pravidla hry**

V průběhu hry není dovoleno mluvit. Přečtěte si pečlivě pravidla. V okamžiku, kdy jim porozumíte a zapamatujete si je, vraťte je vedoucímu. Poté můžete začít hrát.

Hráč s nejsvětějšími vlasy začíná hru. Hra končí po odehrání pěti kol. Hráči hází kostkou jeden po druhém, po směru hodinových ručiček. Hozené body zapisujte do tabulky. Na konci hry body sečtete, hráč s nejvyšším počtem bodů vyhrává.

### **Pravidla:**

6 Když padne 6, můžete házet ještě jednou, hozené body se sčítají.

5 Když padne 5, následující hráč nehází, vynechává jedno kolo.

3 Když padne 3, získáváte 10 bodů.

Pravidla jde samozřejmě rozšiřovat:

- muži mohou házet dvakrát, ženám se připočte 3;
- osoba, která začíná, může dvakrát házet;
- skupina sama může rozhodnout, kdo půjde k jinému stolu (nebezpečné, pokud skupina není citlivá, ohleduplná);
- zajímavé může být, pokud se kombinují větší a menší stoly, někde jsou 3 hráči, jinde 5, jak se změní dynamika.

### **Pozor!**

Cvičení může svádět k pohledu – jeden stůl, jedna země. To rozhodně nemá být cílem. Je třeba se proti tomu vymezit, různá pravidla mohou být v různých rodinách, školách, klubech, sportovních týmech. Jde obecně o moc a pravidla ve skupině.

### **Reflexe a vyhodnocení**

Vyhodnocení v plénu, mluvící kámen.

Opět je třeba jasně si zvolit cíl reflexe vzhledem k náplni semináře. Nejdříve se ptáme těch osob, které měnily místa, potom těch, které zůstaly sedět, následně celé skupiny a postupně můžeme zařazovat otázky, které mají přesah nad zážitky z reflexe a dostávají se k tématu moci a zacházení s ní.

- Jaké to bylo, když jste přišli k novému stolu?
- Jak jste se cítili?
- Co jste si mysleli?
- Co jste dělali?
- Co jste potřebovali?
- Co vám pomohlo?
  
- Jaké to bylo pro ty, co zůstali sedět u stolu?
- Jak jste se cítili?
- Co jste si mysleli o nově příchozím?
- Co jste dělali?
- Co jste potřebovali?
- Co vám pomohlo?
  
- Podle jakých pravidel jste hráli?
- Jak jste rozhodli, která pravidla použijete? Jak jste se na tom „domlouvali“?
  
- Jak se situace změnila, když jste mohli začít mluvit? Našli jste způsob, jak situaci vyřešit?
  
- Vrátili jste se tam, odkud jste přišli? Jaké to bylo? Změnilo se něco?

- Když jste zůstali delší dobu u nového stolu, přijali jste ho za svůj? Nebo byste raději šli jinam?
- Hrál nějakou roli, jestli jste stůl opouštěli s nejvyšším počtem bodů, nebo s nejnižším?
- Co vám ve cvičení dávalo moc? Co vás dělalo bezmocnými?
- Jak jste se svou pozicí ve skupině zacházeli?

Dle času a zájmu lze reflexi ještě rozvíjet ve vztahu s konkrétními životními zážitky.

- Připomněla vám situace při hře nějakou situaci ze skutečného života? Jakou?
- Stalo se vám, že jste se dostali někam, kde fungovala jiná pravidla, než na jaká jste byli zvyklí? Jak jste se cítili? Jak jste se s tím vyrovnali?
- Jak si myslíte, že se cítí lidé, kteří přijdou z prostředí, kde fungují určitá pravidla do prostředí s úplně jinými pravidly? A jak se s nimi vyrovnávají? Co by vám pomohlo se vyrovnat s novými pravidly, s novou situací?
- Jaké pravidla byla podle vás nejlepší? Můžeme to vůbec říci? Komu vyhovovala jaká pravidla? Hodnotíme pravidla určité společnosti? Můžeme říci, že jsou tato pravidla dobrá, špatná nebo jen jiná?

### **Pozor!**

Cvičení může vyvolat silné emoce. Nálada se může vyhrotit. Je třeba držet element hry a závodění v mezích. Je třeba dát pozor, aby se u někoho neopakoval pocit bezmoci (tedy třeba neřešit přenesení na konkrétní situace z vlastního života, pokud se zdá, že by to pro účastnice mohlo být příliš těžké).

### **Metodické poznámky a doporučení**

Jelikož má každá skupinka odlišná pravidla, bude pravděpodobně docházet ke konfliktům nově příchozích s původními členkami skupinky.

Na cvičení je dobré, že je hravé. Účastnice se do hry rychle dostanou, hrají si. Nejdůležitější je reflexe. Ve hře se pěkně ukazují obě perspektivy moci.

Ve cvičení se objevují témata:

- Každodenní život: Všichni zažíváme rozdílnosti, nepochopení a nejistotu v každodenním životě. (Není to nic specifického pro konkrétní „národní“ ani jiné skupiny!)
- Zacházení s nejistotou: je mnoho způsobů, jak se vyrovnat s nejistotou. Být dominantní, tichá, dát si pauzu nebo dělat velká gesta.... všechny mohou vést k cíli. Jak se s nejistotou vyrovnávám já? Jak interpretuji a hodnotím chování druhých?
- Solidarita vs. vítězení: jsme zvyklí na výzvy - být rychlejší, mít víc, vyhrát... tak se snadno stane, že se zaměříme ve hře na vítězení a nestaráme se, jestli ostatní stačí hrát s námi.
- Neexistuje „správné“ řešení: není správná cesta, jak vyřešit situaci ve hře. Někdy je důležité integrovat se/ asimilovat se do většiny, někdy je dobré akceptovat nebo přejmout pozici menšiny, někdy je lepší domluvit se a vymyslet společně nová pravidla. Každou situaci



musíme posoudit nanovo a rozhodnout se, jak budeme jednat, aby nám to připadalo správné.

Cvičení se dá také dobře použít jako přechod k rozpracování příkladů všedního dne, pokud je skupina připravená v reflexích se pouštět do osobní roviny a reflektovat ji. Zamyšlení nad tím, jaké rozdíly v moci existují, jak se s nimi dá zacházet, jak se dají měnit. Vycházíme tedy od jedince, přes zážitek skupiny, přes společnost k politickému vzdělávání.

### **Zařazení cvičení, a na co lze navázat**

Cvičení se hodí někam doprostřed semináře. Je dynamické a tematicky nosné.

### **Zdroje**

- Europahaus Aurich/ Anti-Bias Werkstatt (Hg.) (2007). Methodenbox (DVD) Demonstratielernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich.
- Herausforderung Vielfalt (2010). Praxiswerkstatt für Methoden und Übungen der diversitätsorientierten Internationalen Jugendarbeit. Vedení kurzu Anne Sophie Winkelmann, Stephan Schwier. *Dokumentace pro účastnice kurzu*. 20./21. Mai 2010 im Haus am Maiberg.
- Dietrich, K., Randa, J. Introduction to Anti-Bias approach, seminář. *Interní materiál*, Český Těšín, 19.-21.4.2013

## Být aktivní

Toto není žádné konkrétní cvičení, ale představení několika možností, jak se věnovat čtvrtému cíli anti-bias – tedy aktivní stavění se diskriminaci.

Cílem je, aby si účastnice uvědomily moc, kterou mají, a měly možnost zamyslet se nad změnou a možnostmi jednání.

Měl by to být motivující závěr, který dodá účastnicím energii a zároveň jim ukáže, jaké jsou možnosti aktivity.

### Další kroky

#### Cíl

Dát účastnicím příležitost, aby se zamyslely nad tím, jak využijí to, co se naučily.

#### Postup

Rozdělte účastnice do dvou menších skupin. Pozvěte je, aby diskutovaly, kde by chtěly doma, ve škole, v rámci svých volnočasových aktivit působit proti útlaku a snažit se něco změnit.

30 minut

V plénu se pak zeptejte účastnic, co by chtěly sdílet.

Cvičení dává možnost, aby účastnice společně sdílely nápady, tím se inspirovaly a podpořily v další práci proti diskriminaci.

### Osobní cíle

#### Cíl

Účastnice mají možnost, aby se zamyslely nad tím, jak využijí to, co se naučily v semináři, v každodenním životě.

Účastnice mají možnost, aby impulsy, myšlenky i pochybnosti, které se v nich otevřely, přeměnily v aktivitu, plánovaly, co dál, a nebyly jen paralyzovány spoustou dojmů.

#### Postup:

Pozvěte účastnice, aby si do deníku učení napsaly každá pro sebe cíl, který chtějí dosáhnout – osobně, ve škole nebo v rámci svých koníčků, cíl, ke kterému je inspirovala účast na workshopu.

Pokud budou chtít, mohou účastnice své cíle sdílet například ve dvojicích.

### Metodické poznámky a doporučení

Cvičení je vhodné kombinovat s deníkem učení, jedná se o aktivitu, kterou dělají všichni, ale každý sám pro sebe. Hodí se, pokud není více času, diskutovat další možné aktivity nebo pokud už není atmosféra sdílet.

### Vlastní projekt

#### Anotace

Samostatná / skupinová práce na téma: Co vás ve škole/ vašem okolí trápí, jak byste to změnili?

## **Cíl**

Motivovat účastnice, aby samy sebe vnímaly jako aktéry změny.

## **Postup**

Otázka pro účastnice (buď do pléna, nebo pro samostatnou práci): Jaký projekt byste rády zrealizovaly?

AJe potřeba dát jim k tomu potřebné základní know how projektového managementu. Je vhodné předem zjistit úroveň projektového myšlení. Např. otázkami: Co k tomu potřebujete? Jak se takový projekt plánuje, realizuje a hodnotí?

## **Demonstrace**

### **Cíl**

Zamyšlení nad tématem hodnot.

### **Postup**

Co je pro mě důležité? Jak bych to chtěla dát světu najevo?

## **Zpracovávání diskriminace**

Využitím divadla utlačovaných, fórum divadla (metodou vytvořenou Augustem Boalem v 70. letech 20. století).

## **Zdroje**

- Europahaus Aurich/ Anti-Bias Werkstatt (Hg.) (2007). Methodenbox (DVD) Demonratielernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich.
- ELRU 1997, s. 151, 147

## 6. Zdroje

- (RVP ZV) Rámcový vzdělávací program pro základní školy (2007) MŠMT ke stažení na <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/skolskareforma/ramcove-vzdelavaci-programy>
- Azun S., Enßlin U., Henkys B., Krause A., Wagner P., (2009). *Mit Kindern in Gespräch kommen. Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung mit Persona Dolls. Das Praxisheft*. Berlin: Projekt Kinderwelten/INA gGmbH an der Freien Universität Berlin.
- Bildung konsequent inklusiv (2010) Konference Kinderwelten „Konsekventně inkluzivní vzdělání“. Dokumentace. Staženo z [www.kinderwelten.net](http://www.kinderwelten.net) **29.1.2013**  
**Berlin: Kinderwelten, Institut für Situationsansatz.**
- Dana Moree & Varianty (kol.). (2008) Než začneme s multikulturní výchovou. Od skupinových konceptů k osobnostnímu přístupu. Praha : Člověk v tísni, o.p.s.
- Derman-Sparks L., Brunson Phillips C., J., (2002). *Auch kleine Kinder kennen Stereotype. Wie Anti-Bias-Arbeit pädagogische Praxis neu gestaltet. In.: Vom Süden lernen : Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit* 1. Aufl., Berlin: INKOTA-Netzwerk e.V.
- Derman-Sparks, L. & Anti-Bias Curriculum Task Force (Calif. ), (1989). *Anti-bias curriculum: tools for empowering young children*, Washington, D.C: National Association for the Education of Young Children.
- Dietrich, K., Randa, J. Introduction to Anti-Bias approach, seminář. *Interní materiál*, Český Těšín, 19.-21.4.2013
- Dunn, R., & Griggs, S. A. (1995). *Learning styles: Quiet revolution in American secondary schools*. Westport: Praeger.
- Eine Welt der Vielfalt (2010). *Handreichung zum Seminar für ErzieherInnen*, Berlin:DED
- ELRU Early Learning Resource Unit (1997). *Shifting Paradigms. Using an anti-bias strategy to challenge oppression and assist transformation in the South African context*. Kapstadt: Rustica Press.
- Europahaus Aurich/ Anti-Bias Werkstatt (Hg.) (2007). *Methodenbox (DVD) Demonratielernen und Anti-Bias-Arbeit*. Aurich.

- Felcmanová, A. (2010). Reflexiver Umgang mit Differenzen als Aufgabe lebenslangen Lernens. *Diplomová práce*. Berlin: Humboldt Universität zu Berlin.
- Gramelt, K., (2010). *Der Anti-Bias-Ansatz: zu Konzept und Praxis einer Pädagogik für den Umgang mit (kultureller) Vielfalt* 1. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.
- Herausforderung Vielfalt (2010). Praxiswerkstatt für Methoden und Übungen der diversitätsorientierten Internationalen Jugendarbeit. Vedení kurzu Anne Sophie Winkelmann, Stephan Schwierien. *Dokumentace pro účastnice kurzu*. 20./21. Mai 2010 im Haus am Maiberg.
- Když už nevím, co na to říct (2012). Vzdělávací program Varianty společnosti Člověk v tísni o.p.s., říjen 2012, *Interní dokumentace*. Felcmanová, Košák, Lábusová
- Kübler, Reddy, (2002). Anti-Bias-Trainingsmaterial. In.: *Vom Süden lernen : Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit* 1. Aufl., Berlin: INKOTA-Netzwerk e.V.
- Morvayová, P., Moree, D. (2009). *Dvakrát měř, jednou řež*. Praha: Varianty, Člověk v tísni, o.p.s.
- Překlad Vančurová, M. (Anti-bias kurikulum. Výchovný program k prevenci vzniku pocitu křivdy, pro všechny, kdo vychovávají a vzdělávají děti předškolního věku a mladšího školního věku.
- Reddy, A., (2002). *Das Projekt "Vom Süden lernen" Die Arbeit in einem Dreh- und Angelpunkt*. In.: *Vom Süden lernen : Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit* 1. Aufl., Berlin: INKOTA-Netzwerk e.V.
- Reddy, P., (2002). *Vorurteile verlernen. Antworten auf die Frage: was ist Anti-Bias?* in.: *Vom Süden lernen : Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit* 1. Aufl., Berlin: INKOTA-Netzwerk e.V.
- Reddy, Reddy, Giesche, J., (2002). Der Weg in den Süden führt über den Osten. Vom Süden lernen heißt Vorurteile abbauen. In J. Kasiske, hrsg. *Vom Süden lernen : Erfahrungen mit einem Antidiskriminierungsprojekt und Anti-Bias-Arbeit*. Berlin: INKOTA-Netzwerk e.V.
- Schmidt, B., (2009). *Den Anti-Bias-Ansatz zur Diskussion stellen : Beitrag zur Klärung theoretischer Grundlagen in der Arbeit der Anti-Bias-Arbeit / Bettina Schmidt*, Oldenburg: BIS-Verl. der Carl-von-Ossietzky-Univ.

- Svobodně a fér ve střední a východní Evropě: Hodnoty v transkulturním vzdělávání” (2008) Konference o obsazích a metodách práce v mezinárodních skupinách. *Dokumentace pro účastníky*. Dresden: Kultura – Identita – Komunikace, Knoflik, Nadace Brücke/Most, Fränkisches Bildungswerk, Friedenskreis Halle, Institut Pontes.
- Vielfalt Macht Diskriminierung. Der Anti-Bias-Ansatz im pädagogisch-politischen Handlungsfeld” (2012) (Kurz Rozmanitost – Moc – Diskriminace – Přístup anti-bias v pedagogické a politické oblasti). *Interní materiál účastnic kurzu*. Kurwe Wustrow: Anti-bias Werkstatt, Anti-bias-Netz
- Wagner, P. (Hrsg.) (2006) Macker, Zicke, Trampeltier ... : vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen ; Handbuch für die Fortbildung / Petra Wagner ... (Hrsg.). Mit Beitr. von Mahdokht Ansari. Weimar ; Berlin : Verl. Das Netz
- Winkelmann 2010. Rozhovor s Anne-Sophie Winkelmann, lektorkou anti-bias pro diplomovou práci (Felcmanová, 2010). Nепublikováno.

## Zajímavé odkazy:

- Anti-Bias-Werkstatt - [www.anti-bias-werkstatt.de](http://www.anti-bias-werkstatt.de)
- Anti Bias Netz – [www.anti-bias-netz.org](http://www.anti-bias-netz.org)
- FiPP e.V. <http://www.fippev.de/>
- Inkota e.V. [www.inkota.de](http://www.inkota.de)
- Projekt Kinderwelten – [www.kinderwelten.net](http://www.kinderwelten.net)
- Anti-Defamation League – [www.adl.org](http://www.adl.org)
- Diversity in Early Childhood and Education Training [www.decet.org](http://www.decet.org)
- Step by step International [www.sbscr.cz](http://www.sbscr.cz)