



A SZÍNHÁZ MINT ESZKÖZ AZ ANTIDISZKRIMINÁCIÓS MUNKÁT VÉGZŐ OKTATÓK ÉS TRÉNEREK SZÁMÁRA



Az Európai Unió
Erasmus+ programjának
társfinanszírozásával

Ez a projekt az Európai Bizottság támogatásával valósult meg. A kiadvány kizárólag a szerzők nézeteit tartalmazza, és a Bizottság nem tehető felelőssé az ebben található információk bármilyen használatáért.

TARTALMAT

| | | | |
|---|----|---|----|
| BEVEZETÉS | 3 | 1– Bemelegítés | 17 |
| | | 2– Színházi módszerek előkészítése | 18 |
| | | 3– Fő foglalkozás | 18 |
| | | 4– A foglalkozás megbeszélése | 19 |
| | | 5– Összegzés | 19 |
| | | Általános megjegyzések | 19 |
| | | A foglalkozást lezáró gyakorlatok | 20 |
| | | A workshop általános követelményei | 20 |
| | | 3.3 A gyakorlatok részletes leírása stratégiák szerint | 21 |
| | | 3.3.1 Eszközök az 1. stratégiához - A diszkrimináció elemzése | 21 |
| | | 1– A diszkriminációról szóló történetek színre vitele | 21 |
| | | 2 – Mikro-makro | 22 |
| | | 3.3.2. Eszközök a 2. stratégiához - A sztereotípiák leküzdése | 22 |
| | | 1 – A szó képe | 22 |
| | | 2 – Állatok és karakterek | 23 |
| | | 3 – A diszkrimináció lebontása | 24 |
| | | 3.3.3. Eszközök a 3. stratégiához - A hatalom és a kiváltságok feltárása | 24 |
| | | 1– Szerepjáték | 24 |
| | | 2– A hatalom installációi | 25 |
| | | 3– Előjogok sétája | 26 |
| | | 3.3.4. Eszközök a 4. stratégiához - Az identitás feltárása | 26 |
| | | 1– Ki vagyok én? | 26 |
| | | 2– Az identitás részei | 27 |
| | | 3– Polarizáció | 27 |
| | | 3.3.5. Eszközök az 5. stratégiához - A szövetségesek kiképzése | 28 |
| | | 1– Diszkrimináció barométer | 28 |
| | | 2– Fórumszínház | 28 |
| | | 3.4. Példák a workshop megtervezéséhez | 29 |
| | | Időzítés | 29 |
| | | MELLÉKLETEK | 31 |
| | | Könyvek | 31 |
| | | Honlapok | 32 |
| | | A PARTNEREKRŐL | 33 |
| 01 | | | |
| MIRE JÓ A SZÍNHÁZ A DISZKRIMINÁCIÓ ELLENI MUNKÁBAN? | 4 | | |
| 1.2 Mi az a diszkrimináció? | 5 | | |
| Miért gazdagíthatja a színházi munkát a diszkrimináció témájának feldolgozása? | 5 | | |
| Diszkriminatív struktúrák | 7 | | |
| A WORKSHOP MEGHIRDETÉSE | 8 | | |
| 02 | | | |
| CÉLOK ÉS STRATÉGIÁK A SZÍNHÁZI A DISZKRIMINÁCIÓ ELLENI KÜZDELEMBEN | 9 | | |
| Az Elnyomottak színházának fő technikái | 9 | | |
| 2.1 A diszkriminációellenes színházi workshopok célj | 10 | | |
| Az Elnyomottak Színháza a projekt kontextusában | 10 | | |
| 2.2 Stratégiák | 11 | | |
| 2.2.1 1. stratégia - A diszkrimináció elemzése | 12 | | |
| 2.2.2. 2. stratégia - A sztereotípiák leküzdése | 12 | | |
| 2.2.3. 3. stratégia - A hatalom és a kiváltságok feltárása | 13 | | |
| 2.2.4. 4. stratégia - Az identitás feltárása | 14 | | |
| 2.2.5. 5. stratégia - Szövetségesek kiképzése | 15 | | |
| 03 | | | |
| A WORKSHOP MEGTERVEZÉSE | 16 | | |
| 3.1 A workshop facilitátorainak hozzáállása | 16 | | |
| 3.2 A színházi workshopok szakaszai és gyakorlatok az egyes szakaszokhoz | 17 | | |

BEVEZETÉS

Ennek az eszköztárnak az a célja, hogy bemutassa, hogyan lehet a színház kreatív és hatékony eszköz a diszkriminációhoz és a rasszizmushoz hasonló összetett problémák kezelésében.

Olyan tanároknak, trénereknek, facilitátoroknak, formális és nem formális oktatóknak szól, akik szeretnék bevenni a drámatréninget a diszkrimináció elleni képzésükbe. Továbbá színházi oktatók és facilitátorok számára készült, akik készek arra, hogy beépítsék a diszkrimináció elleni perspektívákat a színházi workshopjaikba.

Az eszköztárban a következők találhatóak:

- A színházi megközelítés és módszertan általános keretei
- Stratégiák és oktatói attitűdök az intézményesült diszkrimináció kezelésében a drámatréning segítségével
- A diszkrimináció-ellenes képzésekben vagy a drámatréningekben használható színházi gyakorlatok részletes leírása
- Egy 20 órás színházi workshop foglalkozásainak vázlata, ami a diszkrimináció kérdésével foglalkozik

Az eszközkészletet olyan javaslatok gyűjteménye, amelyeket az oktatók és facilitátorok saját céljaiknak és kontextusuknak megfelelően módosíthatnak.

Javasoljuk, hogy olvasd el a teljes dokumentumot, hogy átfogó képet kapj a módszertan kereteiről és a annak eszközeiről. Az oktatókat arra ösztönözzük, hogy válasszák ki a céljaiknak legmegfelelőbb eszközöket, merítsenek belőlük inspirációt és alkalmazzák azokat, szükség esetén módosított formában.

01 MIRE JÓ A SZÍNHÁZ A DISZKRIMINÁCIÓ ELLENI MUNKÁBAN?

A színház egy olyan nyelvezet, amely lehetővé teszi az emberek számára, hogy kifejezzék és megosszák egymással világnézeteiket, kapcsolataikat és tapasztalataikat. A jelenlegi társadalom paradigmáinak, értékeinek, mechanizmusainak és ellentmondásainak dramatizálásával a színház platformot biztosíthat a diszkrimináció, az identitás, a hatalom, a kiváltság és a sztereotípa fogalmainak kritikus szemmel történő feltárására és megvitatására.

A gyakorlatban résztvevőknek talán más elképzeléseik vannak a színházról, de a lényeg az, hogy általa megtapasztalhatjuk, milyen valaki más szerepébe bújni és eljátszani egy karaktert. Egy ilyen szerepjátékon keresztül a színház lehetővé teszi, hogy az ember más nézőpontokat és érzéseket fedezzen fel, megértsen másokat azáltal, hogy belebújik az élethelyzetükbe. A színház tudást nyújt, önmagunk, mások és a világ megismerésének eszköze. A rasszizmus és a diszkrimináció a hatalmi kiegyensúlyozatlanságból, elfogultságból, előítéletekből és sztereotípiákból ered, amelyek megakadályozzák az embereket és a társadalmi szereplőket abban, hogy lehetőséget kapjanak az értelmes eszmecserére, párbeszédre és fejlődésre. Mivel a színház cselekvésen keresztül tanít, ezzel egy olyan gyakorlati eszköz is, amely segít az embereknek tudatosítani, elemezni és formálni a saját valóságukat. Továbbá nagyon hatásos, mivel valódi kapcsolatokat teremt és nemcsak érzelmileg vonja be a résztvevőket, hanem intellektuálisan is, ezzel pedig az összetett intelligenciát is fejleszti.

Egy másik szemlélet a valóság ábrázolásának kognitív erejét hangsúlyozza, ahogyan azt a színház is teszi. A valóság színpadra állításával jobban tudunk elemezni egy helyzetet, és felfedezhetjük a diszkrimináció láthatatlan mechanizmusait. A színház azért hasznos ebben az értelemben, mert bár pszichológiai értelemben eltávolodik a valóságtól, érzelmileg és intellektuálisan mégis megerősíti a „saját cselekedeteink tudatosításának” képességét.

A szerepjáték egy karakter vagy személy szerepének eljátszása színházi vagy oktatási környezetben. A

színházi szerepjátékokra úgy is tekinthetünk, mint a valóságot szimuláló eszközre, amely a színház elemeivel (szimbólumok, mozgás, proxémia) segíthet az elvont kérdésekre vagy kapcsolatokra reflektálni. Ezen túlmenően, az empátia kialakításának egyik módja, ha valakivel azonosulunk, ami a résztvevőket más nézőpontok figyelembevételére is ösztönözi.

A térhasználat döntő jelentőségű a színházban, de kultúránként eltérő a térfelfogás és a térhasználat. A térben való munka elősegíti az interkulturális kompetencia és tudatosság kialakítását, valamint annak megértését, hogy a hatalmi viszonyok hogyan befolyásolják esélyeinket arra, hogy valaminek a részesei vagy kirekesztettjei leszünk. A rasszizmus és a diszkrimináció olyan térben történik, ahol az performatív módon megjeleníthető és kezelhető.

Fontos a jó időzítés, hiszen a színjátszásban is figyelnek az érzelmi ritmus betartására. Például, a jól ütemezett párbeszéd és együttműködés segíthet a pozitív kapcsolat kialakításában, a konfliktusok konstruktív kezelésében stb. Ennek a dimenzióknak az ismeretében hozható létre a változás.

Egy workshop során a csoportdinamika is hozzátartozik a színdarab létrehozásához. A csoporttal való munka azt is jelenti, hogy különböző véleményekkel, felfogásokkal is foglalkozunk kell. Az embernek segít egy ilyen csoportban való részvétel, hogy megkérdőjelezze és kiszélesítse saját világvélelétét. Ezzel kezelni tudja elfogultságát, segít elfogadni és megismerni más véleményeket. Egy sokszínű csoportban való részvétellel elősegíthető a kapcsolatok kialakítása különböző

emberekkel, leküzdvé a félelmet és a feszengést.

1.2 Mi az a diszkrimináció?

A „diszkrimináció” definíció szerint azt jelenti, hogy valaki egyenlőtlen és/vagy igazságtalan bánásmódban részesül azért, mert az illető személy valamilyen meghatározott csoporthoz tartozik. A hátrányos megkülönböztetés alapja azokból a különbségekből ered, amelyek alapján az embereket különböző szociális kategóriákba csoportosíthatjuk, pl. társadalmi nem, szexualitás, rassz/etnikai hovatartozás, vallás, kor, stb. Természetesen a vallási, etnikai, korbeli különbségek létező dolgok, de ez a megkülönböztetés akkora hangsúlyt kap, hogy sokszor ezek a különbségek határozzák meg a másikkal kapcsolatos érzéseinket, véleményünket, és a viselkedésünkre is kihatnak. A csoportokat, amelyek a fenti kategóriák alapján jönnek létre, nemcsak alapjaiban eltérőnek, de gyakran egymással összeegyeztethetetlennek tartják. A csoportokhoz való tartozást és a köztük lévő feltételezett különbségeket az emberek gyakran használják arra, hogy ezzel indokolják és legitimálják azt, hogy valakit egyenlőtlen bánásmódban részesítenek. Még akkor is, ha ezeket a szociális csoportokat konstruálnak tekintjük, befolyásuk a szociális életünkre nagyon is valósággá válik.

A diszkrimináció nemcsak szimplán „rossz” vagy egyenlőtlen bánásmódot jelent egy adott

helyzetben, hanem megfogható (pl. anyagi) és láthatatlan vonzatai is vannak. A diszkrimináció vezethet ahhoz, hogy bizonyos emberek nem jutnak hozzá társadalmi erőforrásokhoz, megfosztják őket a társadalmi szerepvállalás lehetőségétől, emberi mivoltuktól, senki sem emel szót értük a politikai diskurzus során, vagy sérül a feltételezett szociális csoporthoz köthető identitásuk.

Egy ember azonban nem csak egy társadalmi csoporthoz tartozik. Mindnyájan szociális csoportok széles skálájához tartozunk, még többhöz is, mint amiket az imént említettünk. Ezáltal egy ember számtalan módon részesülhet hátrányos megkülönböztetésben, a különböző szociális csoportokhoz való tartozása alapján. Gondoljunk például valakire, aki egyszerre nő, muszlim és leszbikus.

Ugyanakkor, egyszerre lehet valaki a diszkrimináció áldozata és a privilegizált csoport tagja, attól függően, hogy az illető milyen társadalmi kategóriákba sorolható be. Ezt a többdimenziós tapasztalatot interszekcionalitásnak nevezzük, és azt jelenti, hogy a diszkrimináció különböző megnyilvánulási formái nem egyszerűen összeadódnak, hanem inkább összeolvadnak egy egyedi esetté.

Ebből kifolyólag a diszkrimináció változatos formát ölt. A társadalmi csoport tagjai nem mind ugyanazt a fajta diszkriminációt tapasztalják meg. Még a diszkriminált csoportokon belül is fontos szerepet játszanak azok a társadalmi előjogok, amelyeket

Miért gazdagíthatja a színházi munkát a diszkrimináció témájának feldolgozása?

Ahogy a színjátszás mint módszer használható a diszkrimináció elleni küzdelemben, ugyanígy a diszkriminációval kapcsolatos ismereteket is hasznosíthatja a színházi munkája gazdagításához. A szerepjáték arról szól, hogy empátiát ébresszünk másokban, és megismerjük a nézőpontjukat. Hogyan viselkedik más ember szemszögéből? A diszkriminációról és a kiváltságokról szóló elmélkedések ugyanúgy beépíthetők a színházba, mint ahogy a státusz meghatározása is a színházi munka fontos része. Az emberi sokféleség különböző dimenzióinak tudatosítása lehet az alapja egy szerep összetettségének. Végül, de nem utolsósorban, ez a megközelítés érzékenyvé teheti az embereket a különbözőség iránt, és bevezetheti a diszkrimináció elleni küzdelembé azokat, akik korábban esetleg nem voltak nyitottak erre a témára.

más szociális kategóriák biztosítanak az egyénnek. Szerepük meghatározza, hogyan jelenik meg a diszkrimináció és az egyenlőtlenség a csoport tagjai számára. Ez egy másik fontos következménnyel jár: mint említettük, a diszkriminációnak anyagi vonzata is van. Az anyagi helyzetet pedig nemcsak a társadalmi kategóriák határozzák meg, hanem sok minden mástól is függ (lásd interszekcionalitás). Ez azt jelenti, egy adott társadalmi csoporton belül egyesek jobb anyagi helyzetben vannak, mint mások. Vegyük például a feminizmust. A fehér nők mindig egy teljesen másfajta, nagyobb mértékű felszabadulást fognak megtapasztalni, mint akár egy fekete, muszlim, transznemű vagy fogyatékkal élő nő, még akkor is, ha ugyanabban a társadalomban élnek. Ez remekül mutatja, hogy az interszekcionalitás és a saját társadalmi előjogaink vizsgálata alapvető fontosságú lépés a diszkriminációellenes munka során.

Natasha Kelly német szociológus, kommunikációs szakértő és aktivista szerint „Nincs semleges terület, a rasszizmus hatásköre végtelen, mert az minden emberre és intézményre kihat” [[saját fordítás]. Ez a diszkrimináció formáira is igaz. A privilegizált csoportok tagjainak feladata, hogy cselekedjenek, bontsák le előítéleteiket, szabaduljanak fel a társadalmi konstrukciók alól, és vessenek véget a diszkriminációnak. A rasszizmus mint az „othering”, vagyis megkülönböztetés egyik példája

A következőkben példánk a rasszizmus lesz. Részben azért, mert minden társadalomban jelen van, részben pedig azért, mert a projektbe bevont szervezetek nagyrészt a rasszizmus problémakörével foglalkoznak. Példánkon keresztül néhány alapvető koncepciót szeretnénk bemutatni. Annak ellenére, hogy nincsenek különböző emberi fajok, faji előítéletek mégis vannak. A rasszizmus egy folyamat, amely különböző csoportokba sorolja az embereket, a csoportokhoz meghatározott jellegzeteségeket tulajdonít, és különbségeket tesz köztük. Ezek lehetnek külső (bőrszín, haj, öltözködés, arcvonások) vagy belső jellegzetességek (jellemvonások, értékrend, intelligencia, stb.). A faji előítéletek mentén különböző etnikai és kulturális csoportok jönnek létre.

De a rasszizmus alatt nem kizárólag a faji alapú előítéleteket értjük. Bármilyen marginalizált csoportra vonatkozhat, többek között a fogyatékkal élőkre vagy az LMBTQ+ közösség tagjaira is. Mindez a „mi” vs. „mások” mentalitáshoz vezet. Ezért ezt a folyamatot gyakran a másság (a “más” angolul: “other”) megkülönböztetéseként „othering”-nek nevezik.

A csoporthoz társított tulajdonságok nem feltétlenül negatívak. Ez a pozitív megkülönböztetés figyelhető meg pl. a mintakisebbség koncepciója kapcsán. A mintakisebbség egy olyan kisebbségi csoportot jelöl, amelynek tagjaihoz példaértékű tulajdonságokat társítunk. Klasszikus példa: Az ázsiai emberekről gyakran feltételezik, hogy átlagon felüli intelligenciával rendelkeznek. A mintakisebbségek tagjai azonban ennek ellenére is ki vannak téve az emberiségtől való megfosztás veszélyének, erőfeszítéseiket és kemény munkájukat gyakran semmibe veszik, és sikereiket biológiai predeterminációnak tulajdonítják.

Akár pozitív, akár negatív előítéletekről beszélünk, a végeredmény minden esetben bizonyos társadalmi csoportok kizárása és a társadalom peremére való száműzése. A privilegizált csoporton belül az othering és a „mátság” marginalizációja erősíti a „mi” érzetet. A privilegizált csoportnak szüksége van a kívülállóra, mert ez megerősíti bennük azt az érzést, hogy ők a norma. Ezzel erősítik meg a saját csoportjukat, és előnyükre fordítják a marginalizációból eredő egyenlőtlenséget.

Az megkülönböztetés diszkriminációhoz vezet. A diszkrimináció az implicit othering gyakorlati velejárója. Más szavakkal: A diszkrimináció nem más, mint az othering gyakorlatba átültetve. Az othering folyamata és a faji előítéletek a mindennapjaink részei, és folyamatosan ismétlik önmagukat. Ezek a folyamatok mélyen beágyazódtak abba a szociális életbe, amihez hozzászokunk, és megtanuljuk, hogyan kell „normálisnak” lenni. Mivel ezek a koncepciók beleivódtak a társadalmunkba, elfogadottnak tekintjük őket, és nem gondolkozunk rajtuk túl sokat. Itt jön képbe az antidiszkrimináció, antirasszizmus, stb. fontossága: diszkriminációellenesnek lenni nem más, mint

felülemelkedni a normálisnak tekintett dolgokon, nemcsak mások viselkedésében, de a sajátunkéban is.

Néha anélkül diszkriminálunk másokat, hogy ennek tudatában lennénk. Mindennapjainkban a saját előítéleteink, sztereotípiáink, kognitív részrehajlásunk és más pszichológiai hatásmechanizmusok tükrében fogadjuk be a kapott információkat, és ezek határozzák meg a kapcsolatainkat is. Mindez diszkriminatív gondolatokhoz és cselekedetekhez vezet. A sztereotípiák a gondolkodásunkat, az előítéletek pedig az érzéseinket határozzák meg. Ezek közül mindkettő diszkriminatív cselekedetbe vezethet.

Mivel mind egy olyan világban nőünk fel, amely normalizálja a hátrányos megkülönböztetést bizonyos embercsoportokkal szemben, belsővé tesszük ezeket a körülményeket, és nem látjuk megfelelően a problémát. Az antidiszkrimináció világában el kell fogadni, hogy anélkül is viselkedhet valaki diszkriminatív módon, hogy tisztában lenne ezzel. Amikor valaki diszkriminatív módon viselkedett, és te ezt számonkérted az illetőn, valószínűleg hallottad már erre azt a választ, hogy „nem úgy értettem”. Ez valószínűleg igaz is. Lehet, hogy nem volt rossz szándék a tett mögött, de a szándék nem befolyásolja azt, hogy hova vezet ez a diszkriminatív viselkedés. A diszkriminációval kapcsolatos tudatosság ott kezdődik, hogy valaki tisztában van a saját felelősségével, amely arra irányul, hogy elhagyja azokat a beidegződéseket, viselkedésmintákat, amelyek diszkriminatív nézeteket hordoznak magukban.

Diszkriminatív struktúrák

A diszkrimináció egy többdimenziós, rendszerszintű dolog, amely életünk minden pontjára kihat. Legyen szó a gondolatainkról, viselkedési attitűdünkről, interakcióinkról vagy döntéshozatali folyamatainkról. Minden ok a diszkriminációra, még azok a dolgok is, amelyeket nem veszünk észre, minden mikro- és makroagresszió megtalálható ezekben a struktúrában.

A struktúrák azonban nem statikusak. Azon társadalmak mentén változnak és fejlődnek, amelyek létrehozták őket. Globális szinten és

régióként is eltérőek, és idővel változnak. De mindegyikük egy hierarchikus rendszert követ. Például, szinte minden faji struktúrában a fehérek találják magukat a hierarchia tetején, a feketék pedig az alján. Ezért van az, hogy a fordított rasszizmus egy mítosz. Nem mindenki tapasztalja meg a rasszizmust, és nem minden egyenlőtlen bánásmód tekinthető rasszizmusnak. De ebben a hierarchiában strukturálisan lehetetlen feljebb kerülni.

Gyakran olvasni fordított diszkriminációról. Ennek során, azok részesülnek hátrányos megkülönböztetésben, akik egyébként a privilegizált és domináns csoporthoz tartoznak. Ez azonban tévhit, mivel az elnyomóval szemben nem történhet hátrányos megkülönböztetés. Minden ember elfogult, és mindenki egyéni szinten cselekszik, de egy rendszer részei vagyunk, és a tetteket ennek a rendszernek a kontextusában kell értelmeznünk. A gyűlöletbeszéd rendszerint ezt a narratívát használja, de nincs olyan rendszer, amely legitimálná a fordított diszkriminációt. Ezt nem szabad összekeverni a pozitív diszkriminációval, ahol azért cselekszik valaki, hogy helyrehozza a meglévő egyenlőtlenségeket.

Ha valódi, hosszútávú, szisztematikus változást szeretnénk elérni, kezdenünk kell valamit ezekkel a struktúrákkal! Ahhoz, hogy ez bekövetkezessen, reflektálnunk kell rájuk, állást kell foglalnunk velük kapcsolatban, és tisztába kell jönnünk a saját előjogainkkal és privilégiumainkkal kapcsolatban, amelyek a rendszeren belüli pozíciónkból fakadnak. Fel kell ismernünk a tudattalan módon megkülönböztetésből eredő tetteinket. Mert még akkor is, ha nem akarunk diszkriminálni valakit, ez mindennap megtörténhet velünk. Sajnos, senki sem mentes a rasszizmustól és az othering más formáitól.

A WORKSHOP MEGHIRDETÉSE

Ennek a projektnek a célja, hogy elérjen olyan célcsoportokat, akiket nem foglalkoztat különösebben a diszkrimináció elleni küzdelem témaköre, mert nem érinti őket közvetlenül. De hogyan lehet egy ilyen csoportot elérni? Mint már említettük, a színházi munka a szerepek megváltoztatásával, mások helyzetének megismerésével és más nézőpontok elfogadásával foglalkozik. Ezek a témák kiválóan alkalmasak arra, hogy előre lépjünk olyan kérdésekben, mint a kiváltságok és a diszkrimináció. Ezt a hatást még jobban erősíthetjük, ha például a színházi workshopot az „identitás” témakörében hirdetjük meg. Ez is sok szempontoz vezet, például a sokféleség különböző dimenzióihoz.

Mi a teendő, ha a csoport nem akar foglalkozni a diszkriminációval? Eddig nem volt ilyen tapasztalatunk. Az igaz, hogy a célcsoportunk nem érdeklődik aktívan a téma iránt, de ők is nyitottak rá. Ebből a szempontból inkább az a kihívás, hogy egy olyan keretet hozzunk létre a témának, amiben a résztvevők foglalkozhatnak vele és lehetőségük kapnak az önreflexióra. Itt a színházi munka további jó lehetőségeket is nyújthat. Ahelyett, hogy olyan érzéseknek adunk teret, mint a bűntudat és a vádak, a témát itt egy karakter életén keresztül közelíthetjük meg. Ha a résztvevők nem érzik úgy, mintha sarokba szorították volna őket, akkor tud a tanulás és az önismeret igazán teret nyerni.

Nem manipulatív dolog úgy bemutatni témákat, hogy azokat előzetesen nem hirdették meg? Természetesen lehet manipulatíván dolgozni, de nem ez a szándékunk. Olyan új impulzusokról van szó, amelyeket a workshop résztvevői még nem ismernek. Ha a workshop vezetői előre ismertetik szakmai tapasztalataikat, és ebbe beletartozik a diszkrimináció elleni küzdelemmel foglalkozó munkásságuk is, akkor ez jó átláthatóságot biztosít.

Azok az oktatók, akik nem biztosak abban, hogy ez működni fog, és akik nem rendelkeznek kellő szakértelemmel a diszkrimináció elleni munkában, keressenek olyan szakmai partnert, aki segítheti őket ezen a területen.

02 CÉLOK ÉS STRATÉGIÁK

A SZÍNHÁZI A DISZKRIMINÁCIÓ ELLENI KÜZDELEMBEN

Számos módja van annak, hogy a színház antidiszkriminációs célokat szolgáljon. Ezek két főbb csoportra oszthatók a tevékenység szempontjából:

- Workshopon alapuló
- Cselekvés alapú

A workshop alapú megközelítés olyan színházi gyakorlatokra támaszkodik, amelyek egy adott, „biztonságos” környezetben történnek, és egy témára összpontosítanak. Oktatók vagy facilitátorok vezetik a folyamatot és irányítják a csoportdinamikát. A feladatok úgy vannak felépítve, hogy az oktatók vagy a szervezők által kiválasztott konkrét célokat érik el. Ez a megközelítés a csoportos interakciók által előidézett változási folyamatra összpontosít, és kevesebb figyelmet fordít a végeredményre.

A cselekvés alapú megközelítés az emberek valós életében történő színházi beavatkozásokra összpontosít. Mivel nyilvános helyen történnek, az ilyen tevékenységek kevésbé kiszámíthatóak, mint az, ami egy workshop keretein belül játszódik le. Ebbe a kategóriába tartozik a Láthatatlan színház, az Újságszínház és a Fórumszínház. [Lásd 1. Szövegdoboz BOX 1]

Mindkét megközelítés lehetséges, és felváltva vagy kombinálva is alkalmazhatók a diszkrimináció elleni munka kontextusától, a helyzettől és a stratégiától függően. Ez az eszköztár kizárólag a workshop keretein belüli munkára fókuszál, mivel az a célja, hogy az oktatóknak olyan színházi technikákat és gyakorlatokat mutasson be, amelyeket beépíthetnek a diszkrimináció elleni képzéseikbe vagy színházi műhelyeikbe. Ezért a hangsúly a csoportos színházi alkotás folyamatán van, valamint az interakciók által előidézett felismeréseken és változásokon, nem pedig a performatív kimeneteken. Ebben az eszköztárban olyan technikák és gyakorlatok találhatók, amelyek különböző színházi módszerekből származnak,

Az Elnyomottak színházának fő technikái

Képszínház

A képszínház egy olyan előadási technika, amelyben egy személy (a szobrász) egy vagy több embert (a szobrokat) formáz egyszerű érintéssel. Ez a technika olyan szobrokat hoz létre, amelyekhez további dinamika adható hangokkal, mozdulatokkal vagy a szobrok összekötésével. Nonverbális nyelvet használ, amely képes előhozni a tudatunk határán megbújó tartalmakat.

Fórumszínház

Ez a leghíresebb technika, amely alapvetően konkrét helyzeteken vagy elnyomással kapcsolatos történeteken alapul. A történeteket közönség előtt játsszák el. Ezután a facilitátor, az úgynevezett Joker, megkéri a közönség tagjait, hogy egyenként jöjjenek fel a színpadra, cseréljék le a szereplőket/elnyomottakat és próbáljanak megoldást találni az elnyomásra.

Láthatatlan színház

Színházi akcióról van szó, amelyet közterületeken hajtanak végre. A nézők nem tudják, hogy egy előadást néznek, és valóságnak veszik a látottakat, ezért spontán módon reagálnak. Vitaindítóként és az elnyomás jelenségének kiemelésére is használják.

Újságszínház

Az újságszínház egy olyan technika, amely újságcikkeket és főcímeket használ a dramatizálás forrásaként. A módszer lényege, hogy problematizálja a hírekben és az uralkodó médiumokban megjelenő médiareprezentációkat. Ezáltal egyrészt elősegíti a szociálisan releváns kérdésekre adott reflexiót, másrészt megkérdőjelezi az uralkodó narratívákat.

Ha többet szeretnél megtudni ezekről a technikákról és alkalmazásuk lehetséges módjairól, tekintsd meg a mellékletben található forrásokat!

mint például Elnyomottak Színháza (Theatre of the Oppressed), Társadalmi és közösségi színház (Social and Community theatre), Színház az oktatásban (Theatre in Education), Moreno terápiás színháza (Moreno's Therapeutic Theatre), Playback színház (Playback Theatre) és mások.

2.1 A diszkriminációellenes színházi workshop célj

A Diszkriminációellenes színházi workshop célja, hogy segítse a résztvevőket:

- Megérteni az „intézményesült” diszkriminációt
- Tudatosítani a kiváltságait és hatalmukat
- A kritikai szemléletű önreflexióban
- Felismerni a felelősséget és megtanulni, hogy

akaratlanul legyőzhető a mindennapi életben előforduló diszkrimináció.

A workshop olyan embereket céloz meg, akik jó szándékuk ellenére, nem tekintik a diszkriminációt és a rasszizmust az életükben jelenlévő problémának. Előfordulhat, hogy ők nem érzik szükségét, hogy önvizsgálatot végezzenek azzal kapcsolatban, hogy milyen szerepük van a diszkrimináció fenntartásában vagy megfékezésében, és emiatt öntudatlanul is diszkriminálnak.

Célunk, hogy felhívjuk a figyelmet a társadalmunk hatalmi struktúrájában betöltött szerepükre. Más szóval, ha azt szeretnénk, hogy jobban tudatában legyenek annak, hogy mindannyian részt veszünk

Az Elnyomottak Színháza (Theatre of the Oppressed - TO) a projekt kontextusában

A diszkriminációellenes munkában az Elnyomottak Színháza kulcsfontosságú módszer, mivel a rasszizmus és a diszkrimináció is az elnyomás bizonyos formái. A módszer sajátossága, hogy a témát elnyomásként kezeli és általában hátrányos helyzetű csoportokkal dolgozik, hogy a résztvevők szembesüljenek a saját életükben előforduló diszkriminációval. A tevékenységek ebben az eszköztárban azonban nem kifejezetten az elnyomott csoportokat szólítják meg, hanem inkább egy olyan közönséget, amely nem tartja problémának a diszkriminációt, mivel olyan jó szándékú emberekről van szó, akik nem szoktak hozzá az önreflexióhoz és ahhoz a dekonstrukcióhoz, amit az aktív antirasszizmus megkíván. Ugyanakkor, kihívást jelent a módszert ezzel a céllal használni, mert az Elnyomottak Színházát eredetileg azért alkották meg, hogy az elnyomott csoportokat juttassa olyan eszközökhöz, amelyek segítik a felszabadulásukat.

Ebben az esetben, szeretnénk az „elnyomókat” ráébreszteni a viselkedésükre, és segíteni nekik abban, hogy felfedezzék, hogyan válnak azzá. A feladat teljesen más, mint Boal elképzelése, amely szerint színházi eszközökkel kell segíteni az elnyomott csoportokat. Ez az álláspont megkérdőjelezhető, és tekinthető unortodoxnak, de szerintünk léteznek olyan elnyomók, akik nem szeretnék ezt a szerepet betölteni, és nincsenek is tisztában azzal, hogy az elnyomás rendszerének részét képezik. Az ilyen embereket hívjuk „jóindulatú elnyomóknak”. Nem összetévesztendőek azokkal az emberekkel, akik azért nyomnak el másokat, hogy fenntartsák előjogaikat. Tehát fontosnak tartjuk a „jóindulatú elnyomók” figyelmének felhívásáért folytatott küzdelmet. El kell gondolkodnunk azon, hogy az Elnyomottak Színháza használható-e erre a célra. Az eszköztárban megpróbáltuk a módszer klasszikus elemeit erre a workshopra adaptálni. Szerintünk ez működhet, de mindenkinek egyéni feladata, hogy kísérletezzen és eldöntse ezt.

Egy másik kérdés, ami felmerül ezzel az eszköztárral kapcsolatban az, hogy az Elnyomottak Színháza a diszkriminációt és a rasszizmust alapvetően társadalmi problémának tekinti, amely akkor fordul elő, amikor egy domináns csoport irányítja a társadalmat, és meghatározza, hogy mit várnak el és mit nem, ki van fent és ki van lent. A módszer szerint a diszkrimináció elleni küzdelem nem egyszerűen a sztereotípiák ellen irányul, hanem az általuk okozott és az őket létrehozó hatalmi egyensúlytalansággal veszi fel a harcot a társadalmi struktúrában. Ebből a szempontból ez az eszközkészlet teljesen összhangban van az Elnyomottak Színháza módszereivel és feltételezéseivel.

a társadalmunk által kialakított erőviszonyokban. Ez azt jelenti, hogy „jó akaratunk” vagy politikai elképzeléseink ellenére is rajtunk múlik, hogy megingassuk vagy megerősítsük ezeket a hatalmi struktúrákat. Különösen figyelmet kell fordítani arra, hogy a résztvevők megértsék, a diszkrimináció nemcsak „rossz bánásmód”, hanem a társadalmi lehetőségekből való kirekesztést, az emberség, a jogok és lehetőségek megtagadását is jelenti.

A résztvevőket arra biztatjuk, hogy a diszkriminációt interszekcionális szempontból is figyeljék meg a workshopon. A résztvevők az identitásról és a hatalmi viszonyokról való aktív és kritikus önreflexió során láthatják, hogy a diszkrimináció tekintetében válhatnak elnyomottakká és elnyomókká is. Például lehet, hogy valakit nőként elnyomnak egy patriarchális társadalomban, de faji/etnikai hovatartozását tekintve mégis hatalmi pozícióban van. Természetesen a workshop célja nem az, hogy a résztvevőket hibáztassuk vagy büntudatot keltsünk bennük, hanem inkább a tudatosság és az ezzel járó felelősség felismerése, valamint a valósággal való szembenézés.

Ha a workshop eléri célját, akkor annak végeztével a résztvevők tudatosabbak lesznek kiváltságaikkal és cselekvéseik erejével kapcsolatban. Szükségét érezhetik majd, hogy az életüket irányító hatalmi erőviszonyokat újra megvizsgálják, továbbá kritikusabban fogják figyelni a cselekedeteiket és előítéleteiket. Emellett, jobban tudatában lesznek annak a veszélynek, hogy diszkriminatív módon viselkedjenek.

2.2 Stratégiák

Ebben a fejezetben öt workshop stratégiát mutatjuk be, amelyek elősegítik a megkülönböztetéssel kapcsolatos tudatosság kialakítását, és a résztvevőknek lehetőséget biztosítanak az önreflexióra. Minden stratégia egy meghatározott perspektívából közelíti meg a diszkrimináció témáját, amely nem lehet abszolút vagy egyedi. Ez a válogatás a színházi és diszkrimináció elleni munkánk során szerzett tapasztalataink alapján készült. Attól függően, hogy milyen munkához, milyen céllal és milyen célcsoportnak tervezel workshopot, kiválaszthatasz egy-egy stratégiát. Ezzel együtt, javasolni tudjuk több stratégia kombinálását is. A leírásban

javaslatokat is találsz a stratégiák használatára, kombinálására és azok beépítésére.

Azt is tisztázni szeretnénk, hogy a projektünk eszköztára egy szubjektív válogatás eredménye, hiszen a diszkriminációellenes munkában rengeteg más gondolatmenet is elképzelhető.

Szeretnénk hangsúlyozni, hogy más alternatívák is lehetnek, de a döntésünk hátterében az alábbiak álltak

1. A diszkriminációt tágan értelmeztük, interszekcionális megközelítéssel. Ezért ebben az eszköztárban nem fókuszáltunk a diszkrimináció valamelyik fő dimenziójára, például a rasszizmusra, hanem többféle perspektívát is figyelembe veszünk – így meglehet, hogy diszkriminálnak minket valamilyen szempontból, míg más szempontból előjogokkal rendelkezünk.

2. A workshop alapú munkaformát választottuk, bár tudjuk, hogy más megközelítéssel is lehetséges a diszkrimináció elleni küzdelem.

3. Egy specifikus célközönséget céloztunk meg: azokat az embereket, akik nem tartják problémának a diszkriminációt és a rasszizmust saját életükben, hiszen alapvetően jó szándékúak. Azért ezt a csoportot céloztuk meg, mert létfontosságú szerepet játszanak a diszkrimináció fenntartásában, ugyanakkor elég nyitottak ahhoz, hogy megváltoztassák ezt, vagy legalább tudatosabbá váljanak a diszkriminációban betöltött szerepükkel kapcsolatban. Ebben az eszköztárban – a terjedelmi korlátok miatt – nem foglalkozunk olyan eszközökkel, amelyek az alábbi célcsoportokra fókuszálnak:

- olyan emberek, akik félnek azoktól, akik Mások, bár nem feltétlenül ellenségesek velük szemben;
- olyanok, akik sztereotípiákban gondolkodnak és ezzel akadályozzák a megfelelő kommunikációt;
- olyanok, akik konfliktusban vannak más csoportokkal, de hajlandóak a párbeszédre, például helyiek és migránsok, akik ugyanabban az épületben laknak vagy ugyanazokat a közösségi tereket használják.

Az itt található eszközök egy része hasznos lehet ezzel a 3 csoporttal kapcsolatban, azonban a stratégiákon érdemes változtatni.

4. A fenti célcsoport viszonylag homogén résztvevőivel terveztük meg és teszteltük

workshopjainkat, és nem vegyes csoportokkal (például kölcsönös sztereotípiákkal rendelkező, vagy eltérő érdekek és társadalmi szerepek miatt konfliktusba került csoportok). Ilyen esetekben más eszközök és stratégiák is használhatók. Tehát kérdezd meg magadtól: kik a résztvevők?

5. A különböző stratégiák közül azokat választottuk ki, amelyek tapasztalataink szerint már beváltak, de a hatékonyság érdekében, más stratégiákat is alkalmazhatsz. A bemutatott gyakorlatok több stratégiában is felhasználhatók. Javasunk néhány példát a módszerek leírásában, de kipróbálhatsz más variációkat is, vagy kereshetsz egyéb gyakorlatokat, amelyek ugyanúgy megfelelnek a stratégia céljának.

2.2.1 1. stratégia - A diszkrimináció elemzése

Célok: a résztvevők jobban megértik a diszkriminációt és könnyebben felismerik az ilyen helyzeteket mindennapi életük során. A helyzetek elemzésével felismerik, hogy hogyan válhat viselkedésük öntudatlanul is elnyomóvá és kirekesztővé. Tudatosodnak bennük diszkriminatív gondolkodásmódjuk és cselekvéseik, felismerik szerepüket a diszkrimináció fenntartásában.

Fókusz: olyan mindennapi élethelyzetek, ahol a diszkrimináció rejtett módon van jelen.

A munka irányvonala: ennek a stratégiának az a célja, hogy segítse a résztvevőket a diszkrimináció megértésében, annak mechanizmusaival és szerkezetével együtt. A folyamat középpontjában a kritikus önreflexiónak kell állnia. A színpadra állított élethelyzetek, gyakorlatok és beszélgetések révén a résztvevőket arra ösztönözzük, hogy felismerjék és diszkriminációt és reflektáljanak arra. Az oktatóknak és a facilitátoroknak arra kell rávezetnie a résztvevőket, hogy felismerjék a diszkrimináció összetett struktúráját. Ebben ők nemcsak a diszkrimináció potenciális szereplőiként, hanem a változás közreműködőiként is felléphetnek.

Mikor alkalmazzuk:

- Ha azt szeretnéd, hogy a résztvevők a megvizsgálják a diszkrimináció problémakörét, hogy érzékenyebbek legyenek a téma iránt, és szeretnél lehetőséget adni nekik arra, hogy

felismerjék a diszkriminációt az életükben, és felelősséget vállaljanak.

- Amikor olyan csoporttal kezded el a munkát, ahol a résztvevők nem szoktak a diszkriminációval foglalkozni, ezek a gyakorlatok segíthetnek nekik világos kereteket teremteni a témával kapcsolatban.

Ezt az általánosabb stratégiát kombinálhatod egy konkrétabb, sztereotípiakon, hatalmon és identitáson alapuló stratégiával, hogy gazdagítsd a kutatás területét, és elkerüld az alábbi kockázatokat.

Kockázatok: inkább az általánosítások szintjén maradnak, és nem érik el a megkülönböztetés társadalmi dimenziójának témakörét. A résztvevők csak megfigyelői maradnak a diszkriminációnak, anélkül, hogy belemennének annak fenntartásában betöltött szerepükbe. Saját sztereotipikus gondolkodásuk keretei között maradnak anélkül, hogy megkérdőjeleznék kiváltságaikat. Ezen kockázatok mérséklése érdekében jobb, ha más stratégiákkal együtt alkalmazzuk (főleg a 2., 3. és 4. stratégiával), hogy kérdéseket vessünk fel olyan kulcsfontosságú szempontok alapján, amelyek az embereket kibillentheti a megszokott gondolkodásmódjukból.

Színházi gyakorlatok ehhez a stratégiához: A diszkrimináció színre vitele, Mikro-Makro (lásd 3.3.1)

2.2.2. 2. stratégia – A sztereotípiák leküzdése

Célok: a sztereotípiák tudatosításában segíteni a résztvevőket, és elgondolkodtatni őket azzal kapcsolatban, hogy hogyan vesznek részt az "othering", vagyis „megkülönböztetés” folyamatában, ami előítéletekhez és diszkriminációhoz vezet.

A szociálpszichológia a sztereotípiákat egy adott társadalmi csoportnak és tagjainak tulajdonított jellemzők leegyszerűsített látásmódként határozza meg. Bizonyos mértékig mindannyian sztereotípiákra hagyatkozunk, mivel ezek szükségesek ahhoz, hogy megértsük összetett társadalmunkat. Amikor ismeretlen személlyel vagy csoporttal találkozunk, akkor elsősorban a sztereotípiáinkra hagyatkozunk. Ez csak azért trükkös, mert a sztereotípiák gyors reakciókat és

érzelmeket váltanak ki. Sőt, mivel a sztereotípiák társadalmilag újratermelődnek és hatalmi viszonyok révén megerősödnek, bizonyos csoportokkal szemben előítéleteket, megkülönböztetést és megbélyegzést eredményezhetnek, ami diszkriminációhoz vezethet. Ezzel a stratégiával megvizsgáljuk és elemeire bontjuk a sztereotípiáinkat, azért, hogy a későbbiekben felismerjük azokat működés közben.

Fókusz: a sztereotípiákra és azok következményeire helyezük a hangsúlyt; a diszkriminációt olyan szempontból vizsgáljuk, hogy megnézzük, hogyan észlelünk másokat, és hogyan viselkedünk ezen észleléseink és érzelmeink alapján.

A munka irányvonala: A workshop lényege, hogy a résztvevők felismerjék a sztereotípiákat, előítéleteket és általánosításokat, mivel ezek a diszkrimináció forrásai. Ez azt jelenti, hogy megvizsgáljuk és mérlegeljük értékrendünket, valamint tudatosítjuk, hogy másoknak lehetnek másfajta értékrendjeik. Sőt, mivel a sztereotípiák lebontása magában foglalja annak megértését és elfogadását is, hogy mindnyájan sokoldalú emberi lények vagyunk, itt hasznosak lehetnek az empátia gyakorlatok, ahol a résztvevőknek a sztereotípiák mögé kell látniuk, és az embert teljes komplexitásában nézni.

A különböző gyakorlatok és állóképek segítségével, mint például a képszínház vagy a playback színház módszereivel megvizsgálhatjuk a csoportok elképzeléseit azzal kapcsolatban, hogy mit tekintenek más kultúrára jellemzőnek. A képek hatékony eszközei lehetnek a gyakorlatnak, mert segítenek kifejezni nézeteinket más kultúrákkal kapcsolatban és megadják az összehasonlítás és a megkérdőjelezés lehetőségét.

Miután a résztvevők sztereotípiákat láttak a gyakorlat során, kérd meg őket, hogy gondolkodjanak el azon, hogyan befolyásolhatják ezek a sztereotípiák mások életét. Némi bevezetést is mondhat a sztereotípiákról, hogy elindítsa a beszélgetést.

Mikor alkalmazzuk:

- Ez a stratégia bármilyen csoporttal használható, mivel mindnyájunkban vannak sztereotípiák, különösen a diszkriminációval kapcsolatban, ami elég impulzus lehet egy beszélgetés

elindításához.

- Ezt a stratégiát kombinálhatod az 1. „A diszkrimináció elemzése” c. stratégiával (lásd a 2.2.1. részt), így érthetőbb lesz a diszkrimináció összetett társadalmi szerkezete és a csoport reflektálni tud a diszkrimináció összetettségére.
- Minél változatosabb a csoport összetétele, annál sokszínűbb lesz az eszmecsere. Ebben az esetben győződj meg arról, hogy készen állsz az esetlegesen felmerülő konfliktusok és félreértések kezelésére.
- Egy másik érdekes módszer, ha ennek a stratégiának a követésére törekszünk, hogy két olyan csoporttal dolgozzunk, ahol a résztvevők berögzült sztereotípiákkal rendelkeznek egymással kapcsolatban; természetesen ezt nehezebb kezelni, de rendkívül hatékony is lehet.

Kockázatok: fennáll annak a veszélye, hogy elbagatellizálódik a téma és ezzel azt az elképzelést is közvetítheti, hogy a sztereotípiák nem károsak, mivel mindannyiunkban megvannak. Itt a hangsúly annak bemutatásán van, hogy a sztereotípiák nem egyformán hatnak az emberek életére, és eltérően hatnak a különböző csoportokra. A különbség a társadalmi hatalmunkban rejlik, és abban, hogy hogyan használjuk fel azt megkülönböztetésre és a kiváltságaink megtartására. Segít a kockázat elkerülésében, ha ezt a stratégiát összekapcsoljuk a harmadikkal – Hatalom és kiváltságok feltárása (lásd a 2.2.3. szakaszt).

Színházi gyakorlatok ehhez a stratégiához: A szó képe, Állatok és karakterek, A diszkrimináció lebontása (lásd a 3.3.2 fejezetet).

2.2.3. 3. stratégia – A hatalom és a kiváltságok feltárása

Célok: segítse a résztvevőkben tudatosítani, hogy mindannyian hatalmi struktúrákon belül élünk és ezekben kölcsönhatásban állunk egymással. Az is cél, hogy megvitassuk, hogyan lépünk fel, amikor diszkriminációs helyzetekben találjuk magunkat, akár elkövetőként, akár áldozatként vagy szemtanúként. Fontos felismerni a kiváltságainkat, és tudatosítani, hogy tisztában legyünk velük.

Fókusz: A diszkrimináció kérdéskörét a hatalmi

struktúrák vizsgálatával közelítjük meg. Miként érzékeljük saját vagy mások pozícióját a társadalom hatalmi struktúrájában, és hogyan használjuk fel hatalmunkat a mindennapi életben?

A munka irányvonala: ezen a stratégián keresztül szeretnénk elemezni azokat a hatalmi struktúrákat, amelyekben élünk, és felkérni a résztvevőket, hogy gondolják át és tudatosítsák hatalmukat és kiváltságaikat. A workshop lényege, hogy a résztvevők fellépjenek a diszkrimináció ellen, és tudatosítsák magukban, hogy bármikor kerülhetnek olyan helyzetbe, ahol a hatalmi egyenlőtlenségek ellen úgy tudnak tenni valamit, ha kiváltságaikat átruházzák azokra, akik nélkülözik ezeket.

Mikor alkalmazzuk ezt a stratégiát: ez alapvető stratégiának tekinthető, amely összekapcsolható és kombinálható az összes többivel. A workshop kiindulópontjaként jól alkalmazható, mivel világos keretet ad a diszkrimináció társadalmi és strukturális dimenziójának. Segít a résztvevőknek elkerülni, hogy a diszkriminációra pusztán mint egy „rossz” egyéni magatartás eredményére tekintsenek.

Kockázatok: Egyrészt, az oktatóknak figyelniük kell arra, hogy ne essenek bele az erőegyenlőtlenség „normalizálásának” hibájába. Miután a résztvevők megértették, hogy a diszkrimináció a hatalmon alapuló többdimenziós struktúrában létezik, érezniük kell, hogy ezek nagyon is sok problémát okoznak. Nem csak arról van szó, hogy legyünk „jók”, és átadjuk kiváltságaink előnyeit azoknak, akiknek kevesebb van. A stratégia lényege az, hogy megmutassa, az egész struktúra igazságtalan és elnyomó, és változtatni kell rajta, ami mindnyájunkat feladata.

Másrészt, a diszkrimináció rendszerszintű dimenziójának megértése lehetetlennek tűnhet, és a résztvevők tehetetlenek érezhetik, vagy túl kevésnek azt, amit tenni tudnának ellene. Ebben az esetben az 5. stratégiával – „Szövetségesek kiképzése” (lásd a 2.2.5. szakaszt) – való összekapcsolás segíthet megérteni, hogy igenis megvan a képességük és a felelősségük is azzal kapcsolatban, hogy konkrét cselekvéseikkel nap mint nap változtassanak a helyzeten.

Színházi gyakorlatok ehhez a stratégiához: Szerepjáték, A hatalom installációi, Előjogok sétája (lásd a 3.3.3 szakaszt).

2.2.4. 4. stratégia – Az identitás feltárása

Célok: annak megértése, hogy az identitás egy többdimenziós és állandó változásban lévő fogalom; és megvizsgálni másokhoz fűződő kapcsolatainkat. Ezen a stratégián keresztül a résztvevők a gyakorlatban is megtapasztalják az interszekcionalitást: Mit jelent több identitásban élni, amelyek különböző kiváltságokkal és hatalmi pozíciókkal járnak?

Fókusz: az identitás. Itt a diszkrimináció azzal van összefüggésben, hogy miként gondolkodunk identitásunkról. Megközelíthetjük az identitás fogalmát azzal, hogy segítünk az embereknek megérteni, hogy képlékeny, változó és gazdag identitásunk van.

A munka irányvonala: a gyakorlatok során a résztvevő megismerheti az egyéni- és csoportidentitás fogalmát, majd megkérdőjelezheti azt. Elgondolkozhat mások identitásáról, nemcsak a különbségeket, hanem a hasonlóságokat is megvizsgálva.

Kezdetünk az identitásról szóló gyakorlatokkal, például „Ki vagyok én?”.

Ezután áttérhetünk a különböző dimenziókat feltáró gyakorlatokra, amelyek az identitás alapjait szolgálják (életkor, nem, társadalmi osztály, politika, értékek stb.) és ezt vegyíthetjük rövid csoportos megbeszélgetésekkel.

Ezután páros feladatban történeteket gyűjthetünk, hogy példákat találjunk a megélt elnyomásra, amikor a résztvevők úgy érezték, hogy identitásuk veszélyben van, vagy amikor (valós vagy vélt) identitásuk csapdájába estek. Ebben az irányban az ún. „Kritikus incidens” lehet a segítségünkre.

Mikor alkalmazzuk: ez a stratégia kombinálható a 3. stratégiával – A hatalom és a kiváltságok feltárása. A hatalmi viszonyok felismerése segít megérteni, hogy bizonyos identítások miért relevánsak társadalmilag, mások pedig miért tűnnek kevésbé annak.

Az önálló stratégia kockázatai: a személyes identitás témája megijesztheti az embereket és kellemetlenül érezhetik magukat, ezért légy figyelmes a gyakorlatok során keletkezett érzelmekre, és állj készen egy esetleges nehéz

helyzet kezelésére! Mindig kellő figyelmet kell fordítani arra, amikor egy megosztóbb témával vagy a résztvevők személyét érintő kérdéssel foglalkozunk. Hasznos lehet, ha megosztjuk egymással érzéseinket szóban vagy jelképek segítségével (rajzok, képek, testképek...) vagy akár relaxációt is alkalmazhatunk.

Továbbá, ha csak ezt a stratégiát alkalmazzuk, elveszíthetjük a hatalom dimenzióját, és arra készíthetjük az embereket, hogy a diszkriminációnak csak a pszichológiai vonatkozásait lássák.

Színházi gyakorlatok ehhez a stratégiához: Ki vagyok én?, Identitásrészecskék, Polarizáció, (lásd a 3.3.4. részt).

2.2.5. 5. stratégia – Szövetségesek kiképzése

Célok: átgondolni felelősségünket szemtanúként. Hogyan avatkozunk be, ha diszkriminációs helyzetnek vagyunk a tanúi?

Fókusz: a szemtanú szerepe

Ha a szemtanúk nem cselekszenek, az legitimálja és újratermeli a diszkriminációt. Ezért ezzel a stratégiával arra szeretnénk felkészíteni a résztvevőket, hogy hatékony szövetségesek legyenek. A workshop lényege, hogy a diszkrimináció szemtanúit bátorítsák a beavatkozásra, és olyan jeleneteket mutassanak be, amelyek motiválják a résztvevőket a fellépésre.

A munka irányvonala: Ha belegondolunk, mindannyian láttunk már olyat, hogy valakit diszkrimináció ért nyilvános helyen, pl. Munkahelyen. A workshop lényege, hogy a résztvevők kielemezzik a szemtanú szerepét, és rájönnek, hogy úgy változtathatunk a dolgokon, ha kiállunk a diszkrimináció ellen. A résztvevőkkel megtörtént tipikus helyzeteket előadás formájában megmutatjuk, majd pedig a színházi technikák segítségével megnézzük, hogyan lehetne megakadályozni azokat. Vizualizációs gyakorlatokat is alkalmazhatunk az érzéseink és az szembeszállás módjának elemzésére.

Mikor alkalmazzuk: Amikor a résztvevők már elgondolkoztak azon, hogy milyen szerepet

játszanak a diszkrimináció fenntartásában, hogy további módokat találjanak arra, hogyan tudnak jó szövetségesek lenni, elkerülve a paternalizmust és asszisztencializmust.

Kockázatok: A résztvevők nem ismerik fel a diszkrimináció rendszerszintű dimenzióit, és azt gondolják, hogy szövetségesnek lenni csupán annyit jelent, hogy képesek vagyunk reagálni a diszkriminációra, amikor mások elkövetik. Ennek elkerülése érdekében azt javasoljuk, hogy ösztönözd a résztvevőket arra, hogy folyamatosan önvizsgálatot tartsanak, hogy tisztában legyenek saját felelősségükkel. Javasoljuk, hogy ezt a stratégiát a 2., 3. vagy a 4. stratégia után alkalmazd!

Színházi gyakorlatok ehhez a stratégiához: Diszkrimináció barométer, Fórumszínház (lásd 3.3.5).

03 A WORKSHOP MEGTERVEZÉSE

3.1 A workshop facilitátorainak hozzáállása

Tudatosság

Fontos, hogy az oktatók tisztában legyenek a diszkrimináció kérdéskörével, és azzal, hogy az mit jelent egy egyenlőtlenségen és elnyomáson keresztül szerveződő társadalomban. A diszkriminációra strukturális, nem pedig személyes problémaként kell tekinteni. Aktívan kell dolgozniuk saját előjogaik megszüntetésén és a sztereotípiák lebontásán.

Maieutika

Az oktatók ne ítélkezzenek a csoportok megoldásai felett, hanem folyamatosan arra ösztönözzék őket, hogy megkérdőjelezzék saját megoldásaikat! A csoportok és az egyének tudatosságának növelése két fő módszerrel érhető el: problémafelvetéssel és kérdésfeltevéssel. Az ítélkezés egy hierarchikus kapcsolatot jelent, és nem illeszkedik abba a liberalizációs folyamatba, amelyre itt törekszünk. Ezáltal megtalálhatjuk a kényes egyensúlyt, azaz az arany középutat: lehetővé tesszük a csoport számára, hogy egyre önállóbbak legyenek, ugyanakkor az egyes személyektől vagy a csoporttól származó, például a sztereotípiákhoz, hatalomhoz, előjogokhoz köthető kijelentésekben rejlő problémákat is felszínre hozzuk. Ennek a legjobb módja, ha nyitott és valódi kérdéseket teszünk fel, amelyekkel segítünk jobban elmélyülni a témában, és rámutatunk a következményekre, az ellentmondásokra, a burkolt célzásokra és az implicit feltételezésekre.

Rugalmasság és a csoport hangulatának követése

Rendkívül fontos, hogy az adott környezethez, csoporthoz és folyamathoz igazítsuk a munkát, és ne szigorúan az előre előkészített terveket kövessük. Olyan programot állítsunk össze, amelyben arra az esetre is vannak opciók, ha az első javaslat nem működne! Mindig megnyugtató,

ha van egy B terved. A csoport fejlődését figyelembe véve határozzuk meg az utat, hogy valódi változtatásokat érzünk el!

Jó megfigyelőképesség

A jó megfigyelőképesség elengedhetetlen ahhoz, hogy az adott csoport aktuális fejlődése szerint tudjuk alakítani a programot. Az oktatók feladata, hogy javaslatot tegyenek a csoportnak, majd megfigyeljék, hogyan reagálnak rá, és az alapján finomhangolják a következő lépéseket. A megfigyelés során hipotéziseket állítunk fel, nem pedig a számunkra megszokott módon értelmezzük a helyzetet. Legyünk nyitottak a nem várt eredményekre is! Megfigyeléseinket beszéljük meg a munkatársunkkal is, hogy jobban a folyamatok mélyére tudjunk ásni!

Jó megfigyelőképesség és ítélkezéstől mentes magatartás

Egy intelligens facilitátor folyamatosan figyel arra, hogy mi történik a feladatok során. Egy csoport vezetése során mindig tudjuk, milyen gyakorlatot javasoljunk, megfigyeljük a reakciókat, új hipotéziseket állítunk fel, és a visszajelzések alapján alakítjuk a programot. Az oktatónak nem feladata értékelni a csoportot vagy a résztvevőket, illetve ítélkezni felettük. Az a feladata, hogy megfigyelje a csoport/egyen reakcióit, és ennek megfelelően javasoljon gyakorlatokat. Egy barátságos és ítélkezéstől mentes légkörben könnyebben megnyílnak az emberek, és jó pedagógiai gyakorlat a diszkriminációelleni témájú munkához. Ez nem azt jelenti, hogy semlegesnek kell lenni, hanem azt, hogy maieutikus módszert (lásd fentebb) kell alkalmazni: mindent megkérdőjelezni!

Diverzitásközpontú

Álláspontunk szerint, ha két különböző háttérű oktató tartja a workshopot, az növeli az értékét, mivel különböző nézőpontokat és kulturális kérdéseket tudnak behozni.

3.2 A színházi workshopok szakaszai és gyakorlatok az egyes szakaszokhoz

A 20 órás workshop különböző szakaszokból álljon, amelyek logikus sorrendben kövessék egymást! Ez motivációt ad a csoportnak, és nagyobb biztonságban érezhetik magukat, ugyanakkor kihívást is állít eléjük.

Nagy vonalakban a következő szerkezetet javasoljuk:

1. Bemelegítés
2. Színházi módszerek előkészítése
3. A diszkriminációhoz és annak alterületeihez (identitás, hatalom és előjogok) kapcsolódó fő foglalkozás
4. A foglalkozás megbeszélése
5. Összegzés

1— Bemelegítés

A bemelegítő feladatok segítenek abban, hogy kialakuljon a csoportkohézió, megnyíljanak az emberek, a résztvevők meggyőződjenek arról, hogy biztonságos közegben vannak, az oktatók elnyerjék a résztvevők bizalmát stb. Számos könyv létezik a különböző típusú drámatréningekről és hasonló témákról, ezért itt most csak néhányat említünk meg.

Bemelegítő gyakorlatok:

- A nevek gyakorlása: A résztvevők körbe-körbe sétálnak, és mindenkinek bemutatkoznak. Állj! Most mindenki kezdjen el újra körbe-körbe sétálni, de amikor összetalálnak valakivel, fogjanak kezét és cseréljenek nevet! Addig csinálják ezt, amíg a facilitátor azt nem mondja, hogy állj. Ezután mindenkinek meg kell találnia a saját nevét. Az előzőek szerint folytatódik a névcsere, de amikor valaki visszakapja a saját nevét, kiáll, és kívülről figyeli tovább a játékot.
- Párcsere: A résztvevők párosával körbeállnak. A játékvezető középen áll, és olyan instrukciókat ad, hogy „kéz a kézhez”, „váll a vállhoz” vagy „fej a térdhez”. Minden utasítás után a párok megpróbálják a két megnevezett testrészt egymáshoz illeszteni (az egyik partner testrészét a másik partner testrészéhez). Ebben a helyzetben maradva próbálják meg teljesíteni

az új utasítást. Amikor már úgy látja, hogy nem lehet több utasítást teljesíteni, azt kell kiáltani, hogy párcsere. Mindenki befut középre, hogy új párt válasszon magának. Az utolsó személy (vagy pár, ha párosan van a csoport) lesz az új játékvezető, és újrakezdődik a játék.

- **Hogy vagy?** A résztvevők körbeállnak, és a játékvezető megkérdezi az előtte álló személyt: „Hogy vagy?” A kérdezett személy (nevezzük 10. személynek) válaszol. A kérdező előrelép, és bemutatja a 10. személy érzéseit. A játékvezető mellett álló két személy csatlakozik, és saját képet formálnak. Addig így maradnak, amíg a 10. személy szemügyre nem vette a képet, majd tapsol egyet. Ezután a kérdezőtől jobbra lévő személy újrakezdi a gyakorlatot a 11. személlyel. És így tovább.
- **Megajándékozlak:** A résztvevők körbeállnak. A játékvezető megkéri a résztvevőket, hogy gondoljanak egy emberi tulajdonságra, és a testüknek arra a részére, ahol azt érzik. Kérjen meg valakit, hogy kezdje el a játékot: Az első személy elmondja a tulajdonságot, képletesen leveszi a testéről, és odaadja egy másik személynek, aki ezt elfogadhatja és magára veheti, vagy visszautasíthatja. A második személy folytatja a sort, amíg mindenki sorra nem kerül.

2— Színházi módszerek előkészítése

A bemelegítő gyakorlatok arra is szolgálnak, hogy a résztvevők felkészüljenek a színházban használt kifejezési módokra, különösen akkor, ha nincsenek hozzászokva. Sok gyakorlat létezik erre, érdemes a könnyebektől a nehezebbek felé haladni a csoport tapasztalatától függően.

Demechanizációs gyakorlatok és a további színházi tevékenységek előkészítése:

- **Tapsolós gyakorlat:** A résztvevők körbeállnak, és elkezdnek egyszerre tapsolni. Ezután, az oktató és a tőle jobbra eső személlyel (2. személy) egyszerre tapsolnak. Majd a 2. személy jobbra fordul, és a 3. személlyel egyszerre tapsol, és így tovább. A tapsolás így megy körbe. Végül már nemcsak a jobbra vagy balra eső személlyel együtt lehet tapsolni, hanem bárkivel a körben. Fontos, hogy egyszerre mindig csak 2 ember tapsoljon!
- **Térkitöltés:** A résztvevők úgy sétálnak körbe,

hogy egységesen töltsék ki a termet! Időnként az oktató mondja azt, hogy állj! Majd ellenőrizze, hogyan oszlanak el a résztvevők a teremben. Lehet növelni a tempót, hogy nagyobb kihívást jelentsen a játék.

- **Szobrász és agyag:** Képszínház használata esetén, érdemes a „szobrász és agyag” jellegű egyszerűbb gyakorlattal kezdeni, hogy a csoport jobban tudja használni ezt a fajta a képi kifejezési módot. A résztvevők rendeződjenek párokba: az egyikük a szobrász, aki a test megérintésével és az ábrázolni kívánt testhelyzet bemutatásával formálja meg a pártját. Ez az alapfeladat, ebből különböző változatokat lehet eljátszani: 3-as csoportokban készíteni szobrokat, akár a szobrász által hozzáadott tárgyakkal is kiegészítve.

3— Fő foglalkozás

A fő foglalkozás célja, hogy egy stratégia szerint egy adott témát körbejárjunk, amiről úgy gondoljuk, hogy fontos lehet a diszkrimináció feldolgozásához. Ilyen lehet például az identitás, sztereotípiák, előítéletek, hatalom és annak struktúrája a hétköznapokban, előjogok, interszekcionalitás. 20 óra alatt nem lehet mindegyiket részletesen feldolgozni, ezért az adott csoporttól függően inkább azokra érdemes koncentrálni, amelyek a leghasznosabbnak bizonyulnak a tanulás szempontjából.

A gyakorlatok a 2.2 részben részletezett öt stratégiához vannak rendelve.

Ebben a szakaszban olyan jeleneteket is rendezhetsz a résztvevőkkel, amelyekben a próbatechnikának nevezett speciális eszköztárat is alkalmazzák.

Próbatechnikák

Ezek olyan technikák, amelyeket Augusto Boal talált fel és alkalmazott a megrendezett jelenetek tökéletesítésére. Több tucatnyi létezik ezekből, mindegyik más célt szolgál. Lássuk most a három legegyszerűbbet és leghatásosabbat közülük:

- **Megállás és gondolkodás:** Elkezdődik a jelenet, és a facilitátor azt mondja a színészeknek: „Állj!” A jelenet leáll, és az oktató azt mondja az egyik színésznek (vagy akár mindenkinek): „Gondolkozz!” Ekkor az egyik színész monológba kezd. 1-2 perccel később az oktató azt mondja:

„Tovább!” Majd a jelenet ott folytatódik, ahol abbahagyták. Ezt többször megismételjük. Ez a gyakorlat segít a színészeknek jobban elmerülni a karakterükben, és a felszínre hozni a legmélyebb gondolataikat.

- A stílus analitikus próbája: Elkezdődik a jelenet. A közönség bármikor leállíthatja, és javasolhat egy stílust, például a komédiát, tragédiát, szappanoperát, musicalt, kémtörténetet, sci-fit, operát, westernst stb. A színészeknek azonnal stílust kell váltaniuk. A cselekmény főbb szálait továbbra is követniük kell, de improvizálhatnak, és a fantáziájuk szerint plusz elemekkel kibővíthetik azt. Azonkívül, hogy ez általában nagyon szórakoztató, a gyakorlat által a darab új szintjeit fedezhetjük fel, és színesebbé tehetjük a történetet.
- Interjú a karakterekkel: A darab karakterei egymás után kiállnak egy 3-6 fős csoport elé, akik mindenféle kérdéssel bombázzhatják őt az életéről, arról, hogy miket szeret, a családról és munkáról, a vágyairól és a félelmeiről. A kérdezett személy nem zökken ki a szerepéből, hanem karakterben maradva válaszolja meg a kérdéseket. Ez a gyakorlat segít a karakter mélyére ásni, hogy ne csak fekete-fehérben és sztereotípiákban gondolkozzunk.

4– A foglalkozás megbeszélése

A foglalkozás megbeszélése fontos szerepet játszik abban, hogy az oktató maieutikus módszerével, a csoport és a különböző nézőpontok/vélemények segítségével elmélyítsük tudásunkat, és megoldásokat találjunk a felszínre került problémákra. Fontos továbbá, hogy ne adjuk át magunkat az erős érzelmeknek, hanem inkább tanuljunk belőlük, és ne hagyjuk, hogy azok eluralkodjanak rajtunk vagy a résztvevőkön!

A foglalkozás megbeszélésének különböző módjai a 3. rész gyakorlatai között találhatóak.

Szeretnénk itt javasolni egy gyakorlatot egy meghatározott célra.

Gyakorlat az érzelmi reakciók gondolati síkra való tereléséhez

Kérd meg a résztvevőket, hogy feküdjenek le egy kényelmes pózba, csukják be a szemüket, és koncentráljanak a légzésükre. Figyeljék meg a saját testüket, hogy mit éreznek, feszültek-e vagy nyugodtak. Az oktató hangját kövessék! Vezesd végig a résztvevőket az egyes testrészeiken: figyeljék meg, hogyan éreznek! Végül, vegyenek három mély lélegzetet, nyissák ki a szemüket, lassan mozgassák át a testüket, és álljanak fel. A relaxációnak és annak, hogy érzelmeinket relaxációval, légzéssel, játékkal és fizikai tevékenységgel gondolkodásba fordítsuk, számos más módja is létezik.

5– Összegzés

A foglalkozás lezárása egyfajta szertartás: ezáltal tudatosítjuk a változásokat, kiértékeljük a folyamatokat és az eredményeket, megosztjuk egymással, hogy mit érzünk most, hogy véget ért a workshop, és elköszönünk egymástól.

Gyakorlatok a workshop eredményeinek hétköznapiakban történő felhasználásához

- A jövő elképzelése: A résztvevők becsukják a szemüket, és elképzelnek egy olyan helyzetet, amely a közeljövőben megtörténhet velük, és amelyben diszkrimináció főszereplői vagy tanúi lesznek. Koncentráljanak a hangokra, beszédre, képekre, színekre stb. Vizsgálják meg saját magukat kívülről, mintha önmaguk külső szemlélői lennének! Ebben az elképzelt helyzetben adjanak tanácsot saját maguknak, hogy hogyan kezeljék a helyzetet, mit tegyenek vagy mondjanak! Vegyenek egy mély lélegzetet és nyissák ki a szemüket.

ÁLTALÁNOS MEGJEGYZÉSEK

Ha a workshop több alkalomból áll, mindig menjetek végig az összes szakaszon! Rövid foglalkozások esetén az első alkalommal az 1., 2., és 5. szakaszra koncentrálj, majd fokozatosan egészítsd ki a többi szakasszal a következő foglalkozásokat. A foglalkozások legyenek alkalmanként minimum három órásk. A mellékletben és egyéb színházi témájú könyvekben további gyakorlatokat is találsz.

- Kísérletezés a jövővel: A résztvevők párokba állnak, és elképzelnék egy olyan helyzetet, amely a közeljövőben valószínűleg megtörténik, és amelyben diszkrimináció főszereplői vagy tanúi lesznek. Mesélik el a partnerüknek, és improvizálnak a másik személy szerepébe lépve! Ismételik el úgy is a jelenetet, hogy az történik meg, amitől tartanak! Majd még egyszer, de akkor tegyenek meg mindent azért, hogy jobban kezeljék a helyzetet! Kérjenek visszajelzést a partnerüktől!

A foglalkozást lezáró gyakorlatok

Javasoljuk, hogy a következő négy területet középpontba helyezve zárják le a workshopot: érzelmek megosztása, kiértékelés, tanulás, záró szertartás. Íme néhány példa:

Az érzelmek megosztása:

- 1.) A tekintetek köre: A résztvevők körbeállnak, megfogják egymás kezét, és egymás szemébe néznek egyesével.
- 2.) Az érzések képe: A facilitátor megkéri a csoportot, hogy amikor tapsol, gyorsan jelenítsenek meg egy képet saját testükkel, ami a workshopon átélt érzelmeiket tükrözi.

Kiértékelés:

- 3.) A tárgy: A résztvevők körbeállnak és átadnak egymásnak egy tárgyat, miközben röviden elmondják a workshopkal kapcsolatos gondolataikat és érzelmeiket. Akkor szabad csak beszélni, amikor a tárgy a kezükben van, és nem szabad mások szavába vágni vagy megjegyzést fűzni a mondandójukhoz.

Barométer:

- 4.) Az oktató egy képzeletbeli vonalat húz a padlón, és feltesz néhány kérdést a résztvevőknek a workshopról: milyenek találták a workshopot, a workshop levezénylését, a szervezést, a tartalmát, módszerét? A résztvevők a vonal megfelelő pontjára állnak (a teljes mértékben és az egyáltalán nem elégetett közötti skálán) aszerint, hogy mennyire voltak elégedettek az adott dologgal. Megkérheti őket, hogy röviden fejtsék ki véleményüket.

Tanulás:

- 5.) A résztvevők párokban megosztják egymással,

hogyan tanultak a workshop alatt. Majd mindegyik pár röviden beszámol a csoportnak vagy készít egy posztert a tanult dolgokról, és azt mutatja be.

- 6.) Adjon minden résztvevőnek egy post-it-et, amelyre felírhatnak egy olyan fogalmat, amelyet a workshop segített nekik tisztázni, vagy valami olyat, amelyet a workshopnak köszönhetően tanultak meg. A post-it-eteket ragasszák fel a falra, a résztvevők rendezzék el őket, majd az oktató úgy mutassa be és beszéljen róluk, mint egy közös műalkotásról.

Záró szertartás:

- 7.) A 3 Ury légzése: A résztvevők körbeállnak, becsukják a szemüket. Az oktató megkéri őket, hogy lélegezzenek mélyen, majd azt mondja, hogy ajánlják fel az első mély lélegzetüket a múlt generációinak, a második mély lélegzet a workshopon létrejött közösség ajándéka, a harmadik mély lélegzetet pedig ajánlják fel saját maguknak.
- 8.) Futás középre: A résztvevők egymás kezét fogva körbeállnak. Egymás szemébe néznek, és háromszor beszaladnak középre, közben kiabálnak.

A workshop általános követelményei

Hely: A csoport méretének megfelelő terem, ami kényelmes és csendes, lehetőleg fapadlóval, ahova le lehet feküdni. Ha kisebb csoportokra szeretné osztani a résztvevőket, érdemes olyan helyet választani, ahol el lehet különíteni őket egymástól.

Idő: A gyakorlatok becsült ideje nem tartalmazza a foglalkozás megbeszélésének idejét, amit nehéz előre meghatározni, hiszen a csoport dinamikájától és érzéseitől függ. Az oktató feladata felmérni, hogy mennyi időre lesz szüksége a résztvevőknek a megbeszélésre, az élmények és az érzések feldolgozására.

Tárgyak: Néha tárgyakat használunk vagy azért, hogy segítsük a képzelőerőnket, vagy azért, mert szükségesek. Az egyes gyakorlatoknál ezek fel vannak tüntetve, de saját megítélésed szerint hagyd el őket, vagy használj egyéb tárgyakat!

Felszerelés: Ha zenét is szeretnél használni, készülj megfelelő berendezéssel!

Időtartam: A workshopot 20 órára terveztük, megfelelőnek tartjuk ehhez a folyamathoz. Rövidebb idő alatt nem biztos, hogy értelmet nyer a folyamat, hosszabb időtartamra nehéz lehet résztvevőket találni.

A csoport mérete: Workshopjellegű drámatréninghez érdemes kb. 12-24 résztvevőből álló csoportokat szervezni. Kevesebb résztvevővel nehéz lehet az egyes gyakorlatokat megvalósítani és lehet, hogy kevesebb interakciót eredményeznek a csoporton belül, míg egy nagyobb csoportnál előfordulhat, hogy nem mindenki kap elég teret, és nehezebb egy bensőséges csoportlétkört kialakítani.

A gyakorlatok/technikák leírásában megtalálod az erre vonatkozó javaslatokat.

A munkára vonatkozó szabályok: A workshop elején beszélj meg néhány alapvető szabályt a biztonságos légkör megteremtése érdekében! Például:

- Amennyire lehetséges, ne ítélkezzünk saját magunk, mások és a foglalkozás felett, kivéve, ha kifejezetten ez a feladatunk (például a workshop kiértékelési szakaszában).
- Senkinek sem kötelező részt vennie egy feladatban, ha nem szeretne.
- A workshop alatt nem kötelező bizalmas történeteket elmesélni.
- Tisztelettudóan beszéljünk egymással. (Miről lehet beszélni a csoporton belül?)

3.3 A gyakorlatok részletes leírása stratégiák szerint

3.3.1 Eszközök az 1. stratégiához - A diszkrimináció elemzése

1— A diszkriminációról szóló történetek színre vitele

Célok: Konkrét diszkriminatív helyzetek azonosítása, a diszkrimináció dinamikájának elemzése, megoldások keresése arra, hogy hogyan

nézzünk szembe a diszkriminatív helyzetekkel. Ezzel az eszközzel bemutatathatjuk a résztvevőknek, hogy mennyire összetett kérdés a diszkrimináció, konkrét példákból kiindulva a való életben is előforduló helyzetekig. Kérdések és színházi technikák által az oktató növelni a résztvevők tudatosságát a témával kapcsolatban.

Leírás:

1. Az előkészületek során az oktató/facilitátor kártyák formájában példákat hoz és történeteket mesél a diszkriminációról, vagy megkéri a résztvevőket, keressenek ők példákat az újságban és a médiában, és hozzák el a workshopra. Az utóbbi esetben ezeket az oktató/facilitátor vezetésével kell megosztani és megbeszélni, hogy a diszkrimináció strukturális dinamikáját körbejáró történetek kerüljenek a középpontba. Illetve a résztvevők párokban vagy kisebb csoportokban is kitalálhatnak történeteket.
2. Ha a kisebb csoportok mindegyike kiválasztotta, hogy melyik történeten szeretne dolgozni, a próbatechnikák segítségével előadják azt (lásd a 3. szakasz „Fő foglalkozás” 3.2 része).
3. Majd a többi résztvevő előtt előadják és részletesebben kielemezzik:
 - Olyan kérdésekkel dolgozhatunk például, hogy: „Mit látunk? Milyen fajta diszkriminációra emlékeztet ez? Miért és hogyan diszkriminál az egyik karakter? Melyik társadalmi csoporthoz tartozik a diszkrimináló személy és melyikhez az elnyomott személy? Ez a két csoport hatalmi kapcsolatban áll egymással? Végül mit tettek vagy mit nem tettek a szemlélők? Ők is felelősnek tekinthetők vagy sem? Melyek azok a láthatatlan elemek, amelyek befolyásolják a mikrohelyzetet?
 - Olyan technikákat alkalmazhatunk, mint a Mikro-makro (erről később lesz szó) vagy olyan transzformatív színházi technikákat, mint amik az Elnyomottak színházában vagy más társadalmi vagy közösségi színházi megközelítésekénél is megtalálhatók. Az előadás alatt a résztvevők különböző szerepekbe bújnak, és különböző stratégiákkal próbálnak megoldani egy problémát vagy túljutni egy helyzeten a korábbi elemzések figyelembe vételével.

A foglalkozás megbeszélése: Ezután fontos, hogy

legyen egy csoportos beszélgetés, ahol van lehetőség hozzászólni, megvitatni a darabot a diszkrimináció társadalmi és politikai dimenzióinak figyelembevételével, valamint hogy részletesebben kielemezzük és jobban megértsük a működési mechanizmusokat.

- Például az alábbi kérdésekről lehet beszélgetni:
- A diszkrimináció a rossz emberek miatt van, vagy a kiegyenlítetlen erőviszonyokon alapuló társadalmi mechanizmusok miatt?
- Hogyan éreznék magukat az emberek, ha diszkrimináció érné őket? Ha velem történne, én hogyan éreznék?
- Milyen típusú társadalomban szeretnének élni?
- Mivel jár az egy személynek, ha diszkriminatív társadalomban él? Mivel járna, ha előítéletektől mentes társadalomban élnének?
- Mit tehetünk a mindennapokban a diszkrimináció leküzdése érdekében? (Hétköznapi konkrét helyzetekben, a félretájékoztatással szemben, bármilyen szinten.)

Eszközök: tárgyak, anyagok és ruhák a jelenetekhez. Esetleg kártyák a történetekhez.

Idő: A kisebb csoportok kialakítása és a történet színre vitelének megtervezése legalább 1-2 órába telhet. Nehéz pontosan meghatározni az időt, mivel ez egy összetett folyamat. A csoport méretétől is függ.

A csoport mérete: Ideális esetben 12-24 fő.

2 – Mikro-makro

Célok: Ha arra szeretnénk ösztönözni az embereket, hogy gondolkozzanak el a mindennapjaikban történtő apró események és a tágabb társadalmi környezet közötti kapcsolatokról, meg kell nézni, hogy ez a környezet hogyan befolyásolja a mindennapi kapcsolatukat másokkal, akár tudat alatt is. A gyakorlat azt mutatja, hogy minden hátrányos megkülönböztetés a teljes diszkriminatív rendszert erősíti. Ha látjuk a kapcsolatot a kisebb és nagyobb dimenziók között, az arra készíti a résztvevőket, hogy elgondolkozzanak azon, hogy egy új világ megteremtéséhez elengedhetetlen az egyéni szerepvállalás.

Leírás: Amikor a diszkriminációról szóló jelenet készen áll az előadásra (lásd 3 – A diszkriminációról szóló történetek színre vitele gyakorlat), színházi technikák alkalmazásával elemezhetjük azt:

1. A jelenet megtekintése után kérje meg a „néző-résztvevőket” (a többi résztvevő, akik a darab nézői), hogy egyesével készítsenek képet a darabból a színpadi elemek használatával, és úgy jelenítsék meg a kapcsolatokat, ahogy a karakterek közötti kapcsolatot látták a darabban. Realisztikus ábrázolás helyett inkább metaforikus ábrázolást használjanak!
2. A középben lévő képet figyelembe véve kérje meg a közönséget, hogy egyesével, a saját testükkel egészítsék ki a képet, öltsenek magukra egy olyan társadalmi szerepet, amely befolyásolja a jelenetet vagy az elnyomott/elnyomó kapcsolatát. Ha valaki ezt megtette, kérje meg a szereplőket/szimbólumokat, hogy kezdjenek monológba, és mutassák be, hogy ez miként befolyásolja a jelenetet, a mikrokozmoszt.

Megjegyzés: Az eredeti jelenethez hozzáadandó elemek nem személyek, hanem megszemélyesített szimbólumok legyenek! Például: patriarchátus, rasszista ideológia, vallás, törvény és minden olyan makroelem a társadalomból, ami a csoportnak eszébe jut.

A foglalkozás megbeszélése

Kérdezze meg:

Melyek azok a legfőbb társadalmi elemek, amelyek befolyásolják a diszkriminációról szóló rövid történetet?

Hogyan lehet ezeket a makroszintű elemeket leküzdeni egyéni és közösségi szinten?

Eszközök: tárgyak, anyagok és ruhák a jelenetekhez.

Idő: legalább 1-2 óra a csoport méretétől függően.

A csoport mérete: Ideális esetben 18-24 résztvevő, hogy legyen elég ember a makroelemek hozzáadásához.

3.3.2. Eszközök a 2. stratégiához – A sztereotípiák leküzdése

1 – A szó képe

Célok: egy szó mögötti jelentés megértése, a csoportban lévő különbségek és az internalizált sztereotípiák felszínre hozása. Ez a feladat kiváló arra, hogy felfedje a rejtett és internalizált sztereotípiákat, mivel a gyorsasága miatt egy szó értelmezése cenzúra nélkül kerül a felszínre. Ezért fontos, hogy biztonságos légkört teremtsünk hozzá, ahol a sztereotípiák, a hibák, a kétértelműség ítélezések nélkül kerülhetnek a felszínre, és nem kell politikailag korrektnek lenni. Csak akkor tudjuk hatékonyan leküzdeni a sztereotípiáinkat, ha először felismerjük és elfogadjuk őket.

Leírás:

1. A résztvevő körbeállnak. Előre szólj, hogy amikor mondani fogsz egy szót, azonnal kell reagálniuk rá, és a testükkel kell kifejezniük a jelentését.
2. Mondj olyan szavakat például, hogy diszkrimináció, fekete emberek, fehér emberek, idősek, fiatalok, heterók, melegek, leszbikusok stb. Válaszd ki a csoport szempontjából legrelevánsabbakat!
3. Minden szó után legyen idő körbenézni, még mielőtt kilépnének a pozícióból.
4. A hasonló ábrázolást alkalmazók álljanak egy csoportba!
5. Mutasd be egyesével a létrejött csoportokat, és kérd meg a résztvevőket, hogy adjanak a csoportnak egy olyan címet, ami jól összefoglalja és jellemzi őket!
6. Mondj egy újabb kihívást jelentő szót!

Megbeszélés: Kérdezd meg, hogy az ábrázolások a szó valódi értelmét ragadták-e meg, vagy inkább sztereotípiák voltak! Hangsúlyozd ki, hogy a sztereotípiák olykor rejtve jelennek meg, és a hirtelen reakciónak köszönhetően törnek felszínre! Emeld ki, hogy mi okozott meglepetést a diszkriminációhoz és a sztereotípiákhoz köthetően!

Eszközök: nem szükségesek.

Idő: 15-40 perc a csoport méretétől és attól függően, hogy hány szót szeretnének végignézni.

A csoport mérete: ideális esetben 16-24 résztvevő, hogy elég nézőpontunk legyen.

2 – Állatok és karakterek

Cél: az elképzelésünk és az ideális karakter megjelenítése egy állatkarakteren keresztül, a sztereotípiák tudatosítása.

Leírás:

1. 1. rész: (Ez a rész az „Identitás” stratégiához is használható.) Kérd meg a résztvevőket, hogy mutassanak be olyan karaktereket/tulajdonságokat/identitásokat, amelyek szerintük egy állatnál megtalálhatók. Minden résztvevő a helyén ülve kiválaszt magának egy állatot anélkül, hogy elárulná, melyiket.
2. Majd egyesével felállnak és felmennek a színpadra. Miközben a színpad felé haladnak, lassan átalakulnak a kiválasztott állatukká.
3. A színpadon rövid improvizációt mutatnak be, majd lassan visszaváltoznak emberré, miközben visszamennek a székükhöz. De amíg vissza nem érnek a székükhöz, még megőrzik az állat mozgását vagy egy tulajdonságát.
4. Ha szeretnék, az oktató folytathatja ezt a feladatot azzal, hogy megkéri a résztvevőket, hogy válasszanak egy másik állatot, amelyről úgy érzik, hogy az identitásuk szimbóluma.

A foglalkozás megbeszélése:

- Miért ezt az állatot választottam?
- Mit tudunk erről az állatról?
- Vannak előítéleteink ezzel az állattal kapcsolatban?

Leírás:

1. 2. rész – Csoportos improvizáció: 3 fős csoportokat alkotunk, és megkérjük a résztvevőket, hogy először beszélgessenek egy olyan konfliktusról, amelyet átéltek vagy láttak, és még emlékeznek rá. Anélkül, hogy megmutatnák a másoknak, minden résztvevő felír egy állatnevet egy papírcetlire, és egy helynevet egy másikra. A papírcetliket a középre helyezett két kosárba teszik.
2. Ezután minden résztvevő húz egyet az állatnevek közül, és minden csoport kihúz együtt egy helyszínt tartalmazó papírt.
3. Majd minden csoport összeállít egy rövid jelenetet abból a történetből, amelyről beszélgettek, aminek a kihúzott helyen kell játszódnia. Minden résztvevő eljátssza azt a helyzetet/jelenetet a kihúzott állatkarakter szerepében.
4. Az első improvizáció után a résztvevők szerepet cserélnek (más szerepet kapnak a

történetben, például elkövetőből elnyomott lesz), és megismétlik a jelenetet még néhányszor, majd megbeszéljük, hogy mi, hogyan és miért változott meg a különböző szerepekkel.

Megjegyzés a facilitátoroknak: Állatkarakterek szerepében előadni egyrészt egyszerű és szórakoztató, ugyanakkor a karakter, és a színész identitásán keresztül a szereppel való kapcsolat megfigyelése sokféle gondolatot ébreszthet. Csakúgy, mint annak megértése, hogy ez az állat miért úgy viselkedik, ahogy, és ha ember lenne, hogyan beszélne, mozogna, viselkedne, reagálna stb. - ez segíthet tudatosítani a sztereotípiákat.

Eszközök: papírcetlik (kétszer annyi, mint ahány résztvevő van), 2 kosár.

Idő: 30-40 perc a csoport méretétől függően.

A csoport mérete: Ideális esetben 12-24 fő.

3 – A diszkrimináció lebontása

Célok: ez Boal egyik gyakorlatának adaptációja, a gyakorlat segítségével fejleszthető az empátia. Az empátia segíthet jobban megérteni a diszkrimináció jelenségét, mivel közös alapot teremt egy az adott helyzetet másképp megélt személy és a többiek között. Fontos, hogy ne álljunk meg itt, különben fennáll annak kockázata, hogy a gyakorlat során nem derül fény a hatalom dimenziójára, valamint saját felelősségünkre a diszkriminatív struktúrák fenntartásában, valamint az empátia által felmenthetjük magunkat. A gyakorlat segíthet feltárni azt is, hogy az egyént hogyan befolyásolhatják a sztereotípiái, attól függően, hogy milyen szerepet tölt be egy kapcsolatban.

Leírás: 3-5 fős kisebb csoportokban; egy résztvevő elmesél egy történetet a diszkriminációról; a csoport három improvizációs gyakorlatot csinál ennek alapján:

1. A mesélő egyben a főszereplő, aki a helyzet áldozata is.
2. Ezután a mesélő az elnyomó bőrébe bújjik, az elnyomott szerepét pedig az veszi át, aki eddig az elnyomót játszotta.
3. A mesélő visszatér saját, áldozati szerepéhez, de ezúttal igyekszik hatékonyabban fellépni az elnyomással szemben.

A foglalkozás megbeszélése: végezetül a csoport tagjai megosztják egymással érzéseiket.

- Mit éreztél elnyomóként? És elnyomottként?
- Mit hoztál az 1. szakaszban szereplő karakteredből a 2. szakaszba? És a másodikból a harmadikba?
- Milyen – akár sztereotíp – kép élt a fejedben a szereppel kapcsolatban a gyakorlat különböző lépéseinél?

Szükséges anyagok: nincs.

Idő: 30-50 perc az csoportok érintettségétől függően.

Csoport mérete: nincs kifejezett létszámkorlát, mivel a csoportok egymással párhuzamosan dolgoznak, ugyanakkor érdemes a szokásos csoportlétszámnál maradni, mert így könnyebb lefolytatni a közös megbeszélést a végén.

3.3.3. Eszközök a 3. stratégiához – A hatalom és a kiváltságok feltárása

1– Szerepjáték

Célok: kialakítani az empátia érzését a résztvevőkben, valamint felhívni a figyelmüket a hatalom és az előjogok kapcsolatára. A gyakorlat segít ráeszmélni a résztvevőknek egyrészt az önmagukban, másrészt a társadalomban jelenlévő előítéletekre is.

Leírás:

1. 1. fázis: 1-től 10-ig terjedő számokkal szimbolizáljuk a társadalmi státuszt. Az 1 a legalacsonyabb, a 10 a legmagasabb presztízst jelenti, a társadalom vagy a közösség általános értékítélete alapján.
2. Az egyik résztvevő kimegy a teremből a trénerrel, aki választ neki egy számot 1-10 között. A többiek a szobában ülnek félkörben.
3. A számmal rendelkező résztvevő bejön, középen marad, és a számának – társadalmi státuszának – megfelelően kezd el viselkedni. A csoportnak ki kell találnia, melyik számról lehet szó.
4. Együtt megbeszéljük, hogy miért így gondolják. Így lehetőség nyílik arra, hogy szembenézzünk az egyéni-társadalmi diszkriminációval és előítéletekkel egyaránt.
5. 2. fázis: az 1. rész megbeszélését követően

a résztvevő ismét kimegy a teremből, majd a facilitátor megbeszéli a csoport többi tagjával, hogy hagyják figyelmen kívül és reagálnak másként a résztvevőre. Például, ha a résztvevő 9-esként lép be, a csoport feladata megvetni őt, és úgy reagálni, mintha csak 3-as lenne.

6. Hogyan változtatja ez meg az érzéseket, a testbeszédet és a viselkedést? Mit árul el rólunk társadalmi helyzetünk a mindennapi életben? Hogyan értékelünk másokat? Mit tegyünk, ha másképp értékelnek minket, mint ahogyan megszoktuk?

Egy további variáció, hogy két résztvevőt küldenek ki, akiket a tréner külön tájékoztat. Ezután már úgy találkoznak a színpadon, hogy nem ismerik a másik társadalmi helyzetét, és ugyanígy a közönség sem tudja. A rövid improvizált jelenet akkor ér véget, amikor az egyik szereplő úgy dönt, hogy elhagyja a helyszínt.

A közönség és a szereplők ezután meg próbálják kitalálni a másik társadalmi helyzetét. Ezután reflektálnak a jelenetre, valamint a feltételezéseik mögött rejlő okokra is.

Ismételd meg ezt a játékot többféle összeállításban: kombinálhatod például a 3-as társadalmi helyzetet a 7-essel, az 5-öst a 6-ossal, a 9-est pedig szintén a 9-essel.

A foglalkozás megbeszélése: hogyan jelent meg a társadalmi helyzet a jelenet során? Mi a jelentősége a másik ember leértékelésének?

Szükséges anyagok: nincs.

Idő: 30-50 perc

A csoport mérete: Ideális esetben 12-24 fő.

2— A hatalom installációi

Célok: megismerni a hatalom fogalmát és összehasonlítani a különböző elképzeléseket róla. A diszkrimináció a hatalom által strukturált és védett egyenlőtlenségekből eredeztethető. A hatalom ugyanakkor egy ambivalens fogalom, amely felfogható „cselekvési lehetőségként” vagy „olyan eszközként, amivel embereket kényszeríthetünk arra, hogy azt tegyék, amit akarunk”. A hatalmat fel lehet használni arra, hogy fenntartsuk a diszkriminációt, vagy arra, hogy segítsük a kevésbé erős csoportokat a társadalmi

egyenlőtlenségek kiegyensúlyozásában. A hatalom mibenléte feltárható tárgyak és metaforák közvetítésével. Ez segít az implicit jelentések felfedezésében, ugyanakkor megvédi az egyéneket az ítélkezéstől, akik ezáltal könnyebben megnyílnak.

Leírás: a résztvevőket arra kell kérni, hogy hozzanak magukkal több tárgyat, amelyekből majd egy, a hatalomról szóló installációt készítenek el. Akár a tréner is hozhat több különböző tárgyat, alapanyagokat a csoportnak.

A hatalomról való közös ötletelés lehet a kiindulópont, a hatalommal kapcsolatos eszmecsere, különböző jelentéseinek tisztázása. Alternatív megoldásként, ha csak ezeket a különböző értelmezéseket szeretnénk megvizsgálni, jobb, ha egyből az installáció elkészítésével kezdjük.

1. Mindenkinek 5 perc áll rendelkezésére, hogy elgondolkodjon a hatalomról, és elkezdjen a tárgyakkól, anyagokból egy installációt készíteni a témában.

2. A tréner elegendő időt hagy az installációk elkészítésére, a csoport és az egyének megfigyelésére.

3. A csoportot megkéri, hogy sétáljanak körbe, mintha kiállításon lennének, és nézzék meg egymás munkáit (egyénilag, szabadon vagy a trénerrel mint idegenvezetővel, közösen.)

4. Az oktató megkéri a résztvevőket, hogy mondjanak értelmezéseket észrevételeket az installációkról, mindezt nem túl hosszasan, hogy ne fáradjon el nagyon a csoport.

A foglalkozás megbeszélése: lezárhatja a beszélgetést azzal, hogy elmondja, mi derült ki ebből a kutatásból, a hatalom mely koncepcióját testesítik meg a látottak, stb.

- A hatalom negatívan értékelhető vagy sem?
- Hogyan kapcsolódik a hatalom a diszkriminációhoz?
- Mik a személyes hatalmam forrásai?
- Hogyan használhatom a hatalmamot? Fenntartok egy diszkriminatív helyzetet, vagy elősegítem a változást?
- Hogyan?

Eszközök: sok különböző tárgy, egyértelmű jelentéssel vagy többféle felhasználási móddal; olyan anyagok mint papír, pálcikák, színek, kövek...

minden, ami felhasználható az installációkban, többféle méretű, színű, formájú, anyagú, textúrájú, súlyú stb.

Idő: 30-40 perc a csoport méretétől függően.

A csoport mérete: Ideális esetben 12-20 fő. Minél több a résztvevő, annál több az installáció, ezért fárasztóvá válhat mindegyiket megbeszélni.

3— Előjogok sétája

Célok: láthatóvá tenni, hogy más-más hatalommal rendelkezünk a társadalomban. A kiváltságok és a hatalom szorosan összefüggnek; ez a gyakorlat arra készíti az embereket, hogy elgondolkodjanak a személyes kiváltságaikról és azok fenntartásáról. Ez illeszkedhet az 1. „diszkriminációt elemző” stratégiába is, vagy lehet egy bevezetés része, ahol a csoport feltárja a kiváltság, identitás, másság, stb. fogalmait.

Leírás: ez a gyakorlat arról szól, hogy egy szerepbe helyezd magad. Minden résztvevő kap egy szerepkártyát egy adott (képzelt) személyről. Minden résztvevőt megkérnek, hogy álljanak sorba egymás mellé, és próbálják magukat beleélni a kapott szerepbe. A tréner ezután felolvas pár kérdést, és minden résztvevő, aki igennel tud válaszolni erre a kérdésre, egy lépést tesz előre. Ha nemmel, akkor a résztvevő a helyén marad. Az utolsó kérdés után mindenki a szerepében marad, azon a helyen, ahova jutott.

A tréner által feltett kérdések a következők lehetnek:

- Be tudsz (a szereped szerint) jutni bármelyik bárba vagy diszkóba?
- Kaphatsz hitelt a banktól egy új autó vásárlásához?
- Számíthatsz-e tisztességes bánásmódra a rendőrség részéről, amikor lopást akarsz bejelenteni?
- Tervezheted, hogy megházasodsz és gyereket vállalsz?
- Kaphatsz fogászati ellátást, amikor szükséged van rá?
- Biztonságban érzed magad, amikor sötétedés után az utcán sétálsz?
- Megtervezheted a jövődet?
- Együtt lehetsz azzal, akibe beleszerettél?
- Jól éreznéd magad, ha csatlakoznál egy sportklubhoz a városodban?

- Szavazhatsz a következő városi képviselőválasztáson?

- Kérhetsz segítséget a házmestertől, ha a szomszédok folyamatosan zajonganak éjszaka?

- Ott élhetsz, ahol csak akarsz?

Végül a tréner megkéri a résztvevőket, hogy nézzenek körül, és próbálják megjegyezni, hogy ki hol áll, hogyan helyezkednek el a csoport tagjai. Ezután interakcióba lépnek egymással, megtartva a kártyán kapott karaktereket.

Megbeszélés: az improvizáció után megkérdezzük a résztvevőket, hogyan érezték magukat a szerepükben. Először ne fedjük fel, hogy ki melyik szerepet testesítette meg! A beszélgetés után mindenki megmutatja a kártya szerint kapott személyazonosságát.

Anyagok: a csoportlétszámnak elegendő szerepjáték-kártya.

Idő: 10-15 perc

A csoport mérete: Ideális esetben 12-20 fő.

3.3.4. Eszközök a 4. stratégiához – Az identitás feltárása

1— Ki vagyok én?

Célok: ezzel a gyakorlattal kiemelhető, hogy identitásunk milyen sokrétű, és az is, hogy nagyon különböző embereknek is vannak közös vonásaik.

Leírás: A résztvevők körbeállnak. A tréner arra kéri őket, hogy egyesével lépjenek előre, és mutatkozzanak be úgy, hogy „Én vagyok...”, kiegészítve a mondatot valamivel, ami a saját identitásukra vonatkozik.

Különböző lehetőségek: <Magas vagyok, fehér vagyok, olasz vagyok, gazdag vagyok, házas vagyok, szeretem az állatokat, félnék vagyok, én vagyok az, aki szereti a környezetet...>

Minden alkalommal, amikor egy személy előrelép, és azt mondja: „Én vagyok...”, akkor az azonos identitású személy is előre lép vele.

Megbeszélés: A tréner megkérdezheti, milyen közös identitással rendelkezett a többség, ki hogyan érezte magát, amikor többségi/kisebbségi volt, milyen váratlan közös szempontok voltak, mi

ezek a dichotómiák megfelelőek és valóságok-e, vagy a nyugati civilizáció ismeretelméletéhez tartoznak, amit meg kell kérdőjelezni. A gyakorlat lehet, hogy érzelmileg intenzív lesz, vagy bántó, akár kemény reakciókat is kiválthat. Vita is keletkezhet egy-egy szó jelentéséről, amit óvatosan kell kezelni, ezért ha ezeket a szavakat használni fogjuk, készüljünk fel belőlük!

Szükséges anyagok: nincs.

Idő: 10-20 perc, az adott inger erősségétől függően.

A csoport mérete: Ideális esetben 12-24 fő.

3.3.5. Eszközök az 5. stratégiához – A szövetségesek kiképzése

1— Diszkrimináció barométer

Célok: legyen lehetőségünk szembenézni a diszkriminációval kapcsolatos rejtett érzéseinkkel és gondolatainkkal. Így elgondolkodhatunk a tanult, általánosan elfogadott előítéleteinken és saját tapasztalatainkon. Az eszköz használható a sztereotípiákról szóló 2. stratégiában is.

Leírás:

1. rész: A padlón több papírlap van, amelyekre a tréner előre leírt különböző állításokat. Ezek aktuális, valamint klasszikus sztereotípiák is lehetnek. A résztvevőknek először az a feladata, hogy elolvassák az összes állítást, majd válasszanak ki egyet, amelyet a kezükben fognak tartani (időtartam: kb. 10 perc).

2. rész: A tréner egy szalag segítségével kijelöl egy úgynevezett "diszkriminációs barométert" a padlón. Az egyik végén az 1-es, a másik végén a 10-es szám található. Az 1-es szám azt jelenti, hogy „nem túl diszkriminatív”, a 10-es pedig „nagyon diszkriminatív”. Minden résztvevőnek fel kell olvasnia az általa választott állítást, majd el kell helyeznie a barométerre, attól függően, hogy szubjektíven hogyan értékeli azt (kb. 15 perc).

Lehetséges állítások:

- A németek ügyesek, a törökök lendületesek, az olaszok vidámak, a japánok szorgalmasak, a franciák

bájosak, az amerikaiak optimisták....

- A nőnek otthon a helye

- A tanár megköveteli, hogy az iskola udvarán csak németül beszéljenek.

- Egy tanuló zsidó vicceket mesél, és utána azt mondja, csak poénkodik.

- A világbajnokság alatt zászlókat lengetnek

- A nők okosabbak, mint a férfiak

- A feketék jobban tudnak táncolni.

A foglalkozás megbeszélése: Kérdezze meg a résztvevőket, hogy ez a gyakorlat milyen gondolatokat ébresztett bennük a sztereotípiákról, és milyen érzéseik voltak az ilyen kijelentések hallatán.

Anyagok: Ragasztószalag a padlón lévő vonalhoz; sok lap, résztvevőnként legalább egy, amire a mindennapi élethelyzetekben előforduló tipikus, diszkriminatív általánosítások vannak írva.

Idő: 25-30 perc

A csoport mérete: Ideális esetben 12-24 fő.

2— Fórumszínház

Célok: Képesé tenni a résztvevőket arra, hogy cselekedni tudjanak egy diszkriminatív helyzetben. A projekt célcsoportjához tartozó jó eséllyel válnak diszkriminatív helyzetek szemtanúivá, így ha jobban megértik a témát és a saját sztereotípiáikat a hatalommal, kiváltságokkal, identitásokkal kapcsolatban, akkor jó szövetségesekké válhatnak.

Leírás: A fórumszínház az egyik leggyakrabban használt és leghíresebb módszer az Elnyomottak Színháza gyakorlatai közül, amelyet világszerte alkalmaznak és esetenként félreértene.

Konkrétan azt jelenti, hogy először be kell mutatni egy elnyomó helyzetet, másodsor arra kérni a közönséget, hogy állítsák le a jelenetet, ha diszkrimináció történik, majd helyettesítsék az áldozatot és változtassanak. A színpadon mindenki beavatkozhat, aki csak akar. A facilitátor segít az alternatívák kutatásában, a közbelépések megítélése nélkül.

Az olvasók egy része valószínűleg rendelkezik alapvető ismeretekkel vagy annál többel is, de az alapvető információkat az 1. doboz tartalmazza.

Ennek a módszernek az a lényege, hogy valós élethelyzeteken alapuló, fiktív jelenetet alkossunk, a cselekvés lehetőségét pedig a szemtanúk szempontjából elemezzük.

Az egyik lehetséges megoldás:

Gyűjtsünk megtörtént diszkriminációs történeteket, ahol a résztvevők szemtanúk voltak: tarthatunk ötletbörzét, vagy páros megosztást, ahol mindenki történeteket mesélhet el, esetleg körben ülve megoszthatják a résztvevők különféle javaslataikat, stb.

Hozzunk létre 3-5 fős csoportokat egy-egy történet színpadra állításához.

Mutassuk be az egyes csoportok történeteit, és vessük be a fórumszínház-technikát (lásd az 1. dobozt).

Megbeszélés: A foglalkozást lezárhatjuk valamilyen rituáléval, a tapasztalatok, eredmények vagy akár a megélt érzések megosztásával. Ezután folytathatjuk a fórum során elindult vitát a szövetségesek által megvalósítható stratégiákról.

Anyagok: Néhány tárgy, ruha, anyag, ami a jelenetekhez szükséges lehet.

Idő: 3-5 óra a csoport méretétől függően.

A csoport mérete: Ideális esetben 12-24 fő.

3.4. Példák a workshop megtervezéséhez

Íme egy lehetséges napirend, amely az általunk szervezett workshopok során alakult ki. Nem kell szigorúan ragaszkodnod hozzá! Legyél rugalmas és igazítsd a programot az adott csoporthoz és kontextushoz.

Ha hasznosnak találsz, természetesen helyettesítsd egy-egy gyakorlatot vagy technikát másikkal is, amely megfelel a célnak. Néhány ötletet adunk, de ezek nem kizárólagos lehetőségek!

Mielőtt részletes napirendet állítanál össze konkrét gyakorlatokkal, először gondold végig, hogy a javasolt stratégiák közül melyik vonzóbb és megvalósítható az adott csoport számára. Általánosságban véve minden stratégia és workshop arra hivatott, hogy megteremtse azt az atmoszférát a csoporton belül, amely a problémakör vizsgálatához szükséges, ami elég kényes. Tehát a következő napirendek első és utolsó lépése közös. A napirendet kezeld rugalmasan, mert a csoportfolyamat fontosabb, mint az ütemterv követése!

Ha online formára kell váltani, javasoljuk, hogy a kialakítás legyen napi 2-3 óra, vagy 2 óra online, néhány offline feladattal. Lehet hibrid workshopot is tartani, néhány ember személyes jelenlétével és néhány online résztvevővel, de ehhez jó felszerelés és előkészítés szükséges.

Ez egy lehetséges vázlat, amely elsősorban az Elnyomottak Színháza módszerét használja a diszkriminációellenes fellépés témakörében.

Időzítés

Ez a napirend kb. 20 órás workshopra tervezve, ami úgy oszlik el, hogy kb. 1-3 óra jut a bevezetésre, 14-17 óra a fő foglalkozásra és 1-2 óra marad a zárásra. Ez attól is függ, hogy napi 3 vagy 6 órás workshopot tartunk. Minden esetben, szükség van egy rövid bemelegítésre, és lezáró feladatokra is.

| FÁZIS | LEGFŐBB CÉL | LEÍRÁS |
|---|---|---|
| BEVEZETÉS (10'-20') | Segíteni a résztvevőket abban, hogy elhelyezkedjenek és megkapják a lényeges információkat. | Ez a rész változhat; lehet pár szó a workshopról: munkatársak bemutatása, a workshop céljai, elvárások, a folyamat lépései, a közös munka szabályai.. |
| CSOPORT KIALAKÍTÁSA (60-'90') | A bizalom és a nyitottság kialakítása a csoportban, az aktív részvétel elősegítése. | Különböző gyakorlatok és játékok (lásd 3.2). |
| DEMECHANIZÁCIÓ/ ELŐKÉSZÍTÉS (15'-60') | A különböző irányvonalak feltáráshoz szükséges előkészületek megtétele; lehetővé tenni a csoport és az egyes résztvevők számára, hogy fejlesszék az ehhez kapcsolódó képességeiket. | Különböző gyakorlatok (lásd 3.2). |
| FŐ FOGLALKOZÁS (14-17 ore) | Megvizsgálni a diszkrimináció, sztereotípiák, hatalom, kiváltságok és az identitás fogalmi körét. | Lásd az eszközöket a 3.3-as fejezetben. |
| KONKLÚZIÓ / ÖSSZEFOGLALÁS (20'-60') | Az egyén jóllétének és a megélt érzések vizsgálata, a következtetések levonása és megosztása. | Nyitott/irányított/rávezető kérdések segítségével lefolytatott vagy szabad beszélgetés. |
| LEZÁRÁS (15'-30') | A lezárás és búcsúzás rituális módja. | Értékelés, érzelmi és rituális záró gyakorlatok (lásd 3.2). |

MELLÉKLETEK

Könyvek

ANGOL

- Boal, Augusto, Game for Actors and non-actors, available at: <https://www.deepfun.com/wp-content/uploads/2010/06/Games-for-actors-and-non-actors...Augusto-Boal.pdf>
- Boal, Augusto, Theatre of the Oppressed, Routledge, London, 1979
- Boal, Augusto, Games for actors and non actors, Routledge, London, 1992
- Boal Augusto, The Rainbow of Desire. The Boal Method of Theatre and Therapy, London/New York, 1995
- Boal, Augusto, Legislative Theatre. Using Performance to make Politics, London/New York, 1998
- Boal, Augusto and Jackson, Adrian, Aesthetics of the Oppressed, Paperback, London, 2006
- Schutzman, Mady e Cohen Cruz, Jan (editors), Playing Boal: theatre, therapy, activism, London, Routledge, 1994
- Howe Kelly, Boal Julian, Soeiro José (editors), The routledge companion to Theatre of the Oppressed, Routledge, London/New York, 2019.

|

NÉMET

- Augusto Boal, Theater der Unterdrückten, Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler, SUHRKAMP-TB NF 361, Frankfurt 1979 +1989
- Augusto Boal, Der Regenbogen der Wünsche, Kallmeyersche, Verlagsbuchhandlung 1999 Übersetzung Jürgen Weintz
- Augusto Boal, Mit der Faust ins offene Messer (Verlag der Autoren 1984)
- Bernd, Ruping, (editor), Gebraucht das Theater. Die Vorschläge Augusto Boals: Erfahrungen, Varianten, Kritik, Lingen, Remscheid, 1991
- Feldhändler, Daniel, Psychodrama und Theater der Unterdrückten, Wilfried Nold, Frankfurt (Germania), 1992
- Fritz Letsch und Wolfgang Fänderl: Videofilm: "Theater, wie im richtigen Leben!" interkulturelles schule - Theaterprojekt "miteinander reden lernen",
- Henry Thorau, Augusto Boals "Theater der Unterdrückten in Theorie und Praxis", Dissertation Rheinfelden 1982
- Simone Neuroth, Augusto Boals "Theater der Unterdrückten in der pädagogischen Praxis, Deutscher Studien Verlag, Weinheim 1994
- Sybille Herzog, Augusto Boals Zentrum des Theaters der Unterdrückten in Paris: Theaterarbeit in der Erwachsenenbildung, Lit-Verlag Münster 1997
- Helmut Wiegand (Editor), Europäische Rezeptionsweisen (Arbeitstitel) des Theaters der Unterdrückten nach Augusto Boal, Verlag, 2005

FRANCIA

- Boal Augusto, Théâtre de l'opprimé, pratique du théâtre de l'opprimé, Paris, La découverte (2003)
- Boal Augusto, Stop! C'est magique..., Hachette, Paris (1980)
- Boal Augusto, Jeux pour acteurs et non-acteurs. Pratique du Theatre de l'opprimé, La Decouverte, Paris (1991)
- Boal Augusto, L'arc-en-ciel du désir Méthode Boal de théâtre et thérapie, La Découverte, Paris, 2002

SPANYOL

- Barauna Teixeira Tania, Teruel Tomas Motos, De Freire a Boal, Naque editora, Espagna, 2009

ITALIAN

- - Boal, Augusto, Il teatro degli oppressi. Teoria e pratica del teatro latinoamericano, Milano, Feltrinelli, 1977
- - Boal, Augusto, Il poliziotto e la maschera. Giochi esercizi e tecniche del teatro dell'oppresso, Molfetta-Bari, La Meridiana, 1993
- - Boal, Augusto, L'arcobaleno del desiderio, Molfetta, La Meridiana, 1994
- - Boal, Augusto, Dal desiderio alla legge. Manuale del teatro di cittadinanza, Molfetta, La Meridiana ed., 2002
- - Boal, Augusto, L'estetica dell'oppresso, Molfetta, La Meridiana ed.
- - Mazzini, Roberto, Tanto gli adulti hanno sempre ragione. L'uso del Teatro dell'Oppresso per l'Educazione alla Pace e alla Mondialità, in "Il Crogiolo-Apprendere secondo natura", n.38, Nov. 1992, pp.22-27
- - Mazzini, Roberto, L'invisibile linguaggio della coscientizzazione: come usare il TdO in campo politico-sociale, in "Azione nonviolenta", Luglio 1994, pp. 25-26
- - Mazzini, Roberto, Teatro dell'oppresso costruttore di pace: teoria ed esperienze in "Appunti", n.1/96, Gen-Feb 96, pp. 11-14
- - Mazzini, Roberto in, Il ponte delle metodologie e delle tecniche, nella guida: "Educazione informale. Esperienze dal sud del mondo e settori di intervento", a cura di Aristide Donadio, Edizioni Amnesty International, febbraio 2007, pagg. 34-41.
- - Mazzini, Roberto e Talamonti, Luciana, Teatro dell'oppresso: potere conflitto empowerment, in Maria Augusta Nicoli e Vincenza Pellegrino (a cura di), L'empowerment nei servizi sanitari e sociali. Tra istanze individuali e necessità collettive, il pensiero scientifico editore, 2011
- Vittoria, Paolo e Mazzini, Roberto, Augusto Boal: il teatro per la liberazione, in Antonio Vigilante, Paolo Vittoria, Pedagogia della liberazione, edizioni de Rosone, Foggia, 2011

HORVÁT

- Boal, Augusto, Igre za glumce i ne-glumce (Games for actors and non-actors). It is published by the Croatian centre for drama education (Hrvatski Centar za Dramski Odgoj - HCDO) and it is possible to buy it from the publisher. For purchasing it someone has to call this number in Zagreb: +385/1/6061084 or the mobile phone: +385/91/5701043.

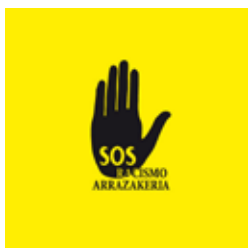
SVÉD

- Boal, Augusto, Spil ovelser og lege for skuespillere og medspillere, Gråsten: Drama, 1995
- Boal, Augusto, Förtrycktas teater, Gidlund, 1979
- Boal, Augusto, Förtrollad, förvandlad, förstenad: teater för alla, Stockholm: Gidlund, 1980
- Boal, Augusto, För en frigörande teater 200 övningar och lekar för skådespelare och icke-skådespelare som vill uttrycka sig med teater, Stockholm Gidlund, 1978
- Boal, Augusto, Latinamerikansk teater, Sveriges radio, 1977.

4.2 Honlapok

- CTO, Centre for Theatre of the Oppressed (Rio de Janeiro, Brazil) <https://www.ctorio.org.br/home/>
- Jana Sanskriti (JS) Centre for Theatre of the Oppressed (India and Bangladesh) <https://janasanskriti.org/about-page>
- Giolli Cooperativa sociale, Centre for Theatre and Pedagogy of the Oppressed (Italy) www.giollicoop.it
- Kuringa, Space for theatre of the Oppressed (Berlin, Germany) <https://kuringa.de/en/home-2/>
- SCT - Social and Community Theatre Centre (Turin, Italy) <http://www.socialcommunitytheatre.com/it/>

A PARTNEREKRŐL



Az SOS Racismo Gipuzkoa/ Gipuzkoako SOS Arrazakeria 1993-ban alakult, hogy küzdjön a bőrszínen, etnikai hovatartozáson vagy kulturális háttéren alapuló megkülönböztetés és szegregáció minden formája ellen. Amikor ez a megkülönböztetés egyéni, csoportos vagy intézményi szinten történik, toleranciát, tiszteletet és megértést követelünk, egyenlő jogokkal mindenki számára. Pozitívan látjuk a kulturális sokszínűséget, és támogatunk mindenféle kulturális cserét és gyakorlatot, amely ösztönzi a helyi lakosság, a bevándorlók és a kisebbségi csoportok közötti kapcsolatokat.

Az SOS Racismo arra összpontosít, hogy felhívja a társadalom figyelmét a migránsok valóságára, valamint a strukturális rasszizmusra és a diszkrimináció többféle formájára. Ennek érdekében különböző akciókat hajt végre: tanácsot ad a bevándorlóknak jogaikkal kapcsolatban, interszekcionális nézőpontból elítéli a rasszizmus és diszkrimináció minden formáját, elősegíti az interkulturális kapcsolatokat az előítéletek felszámolása és a befogadó társadalom felépítésének elősegítése érdekében, valamint különböző képzéseket tart a társadalom tudatosságának és tudásának növelése céljából.

<http://www.mugak.eu/>



A Giolli Cooperativa Sociale nemzeti és nemzetközi projektekben is aktív, különböző célcsoportokkal, főleg fiatal vagy marginalizált csoportokkal dolgozik, az Elnyomottak Színházát (Theatre of the Oppressed, T.O.) alkalmazva elsődleges módszerként a napi tapasztalataik és társadalmi problémáik feltárására, valamint a változási folyamatok elősegítésére. Ehhez a keretet Paulo Freire pedagógiája, közösségfejlesztési megközelítése és aktív erőszakmentessége adja. A Giolli T.O. beavatkozásokat és képzéseket tart

szociális szolgáltatások és projektek szereplői számára különböző területeken (antirasszizmus, kábítószer-függőség, szociális betegségek, pszichiátria, oktatás, megelőzés stb.), amelyekben különböző korú és helyzetű emberek résznek vesz. A Giolli elsősorban a Fórumszínház módszerén alapuló interaktív előadásokat készít különböző témákról, részt vesznek fesztiválokon és konferenciákon, valamint együttműködnek hasonló olaszországi és külföldi szervezetekkel. Ezenkívül a Giolli számos projektet hajt végre a diszkrimináció megelőzésére, különös tekintettel a migránsokkal, a külföldi állampolgárok közösségeivel és az LGBTQI+ közösségekkel szembeni diszkriminációra. A Giolli megközelítése részvételen alapuló, horizontális és kreatív. <https://www.giollicoop.it/>



Az Artemisszió 1998-ban alakult nonprofit alapítványként Budapesten, Magyarországon. Hiszünk egy nyitott, toleráns társadalomban, ahol a hátrányos helyzetű emberek lehetőséget kapnak, és az interkulturalitás meg van becsülve. Ezen célok érdekében dolgozunk hazánkban és külföldön is. Hiszünk abban, hogy ebben a jelenlegi globalizált világban a mélyen változatos társadalmak megértése elengedhetetlen készség. Ez az út előre. Szervezetünk két irányba terjesztette ki munkáját: az egyik a Mira, az Artemisszió Alapítvány interkulturális közössége; a másik pedig az Artemisszió Kompetencia Központ, ami az interkulturalitással kapcsolatos tudatosságot növelő és készségfejlesztő tréningekre fókuszál.

<http://www.artemisszio.hu/>



A Kulturhaus Brotfabrik egy kulturális központ, amely egy egykori kenyérgyárban található, Bécs egy nagyon élénk és színes kerületében. A stúdiók és galériák közé beágyazott Kulturhaus a környező negyed lakóit éri el, amelyet szociális lakások és sokszínű lakosság, de kevés találkozási lehetőség jellemez. A

Kulturhaus művészeti projekteken keresztül kapcsolódik a kerülethez, és lehetőséget kínál a környéknek arra, hogy kapcsolatba kerüljenek egymással, és valami újat alkossanak. Célja, hogy a művészet és a kultúra segítségével hidat építsen a különböző közösségek között.

<http://www.kulturhaus-brotfabrik.at/>



CREATIVE ACTION AGAINST DISCRIMINATION

A PROJEKTRŐL

A számos európai országban tapasztalható populista tendenciák miatt a rasszizmus elleni munka egyre aktuálisabbá válik. Ebben a polarizált politikai környezetben fontos a rasszizmusellenes munka spektrumának kiszélesítése annak érdekében, hogy növelni lehessen a társadalom érzékenységét a kérdés iránt. Úgy gondoljuk, hogy a diszkriminációellenes munkának fontos helye van a felnőttoktatás minden területén.

A diszkriminációellenességet úgy értelmezzük, mint a diszkrimináció tudatosítását, az ellene való tiltakozást és küzdelmet társadalmi szinten. A diszkrimináció értelmezésünk szerint nem csupán az egyenlőtlen bánásmódot jelenti, hanem minden olyan csoportképzést, amely a társadalmilag releváns kategóriák közötti különbségeken alapul, mint például a nem, szexualitás, faj, etnikum, vallás, életkor stb. alapján feltételezetten egymástól alapvetően elkülönülő csoportok szerinti megosztás. Ezek a különbségek gyakran egész embercsoportokkal szemben való egyenlőtlen bánásmód indoklásaként és legitimációjaként szolgálnak, ami társadalmi egyenlőtlenséget eredményez. A hatalom és a hatalmi egyenlőtlenségek beleíródnak a diszkriminatív cselekvésekbe, struktúrákba és rendszerekbe.

A mi megközelítésünk e problémával kapcsolatban az, hogy kreatív eszközökkel elősegítsük a reflexiót és fokozzuk a megértést. Workshop terveinkben olyan eszközöket javasolunk, amelyek összekapcsolják a művészeti módszereket a diszkriminációellenes munkával. Ezeket a következő négy európai ország szakemberei közösen hozták létre: Spanyolország, Olaszország, Magyarország és Ausztria. Szakértőink a részvételi filmezés, a színház és az elnyomottak színháza, valamint a közösségi média területén gyűjtötték össze tapasztalataikat, amelyek alapján négy gyakorlatias eszköztárat készítettünk trénernek és oktatók számára. Emellett, olyan innovatív értékelési eszközökről is készítettünk egy gyűjteményt, amelyek kifejezetten az ilyen témájú műhelyek igényeihez igazodnak, a nem formális felnőttképzés területén.

Ezekben új módszereket ajánlunk a képzőknek és oktatóknak, amelyekkel bővíthetik tevékenységi körüket. A kreatív eszközök erős potenciállal rendelkeznek a személyes fejlődés szempontjából, és teret kínálnak a személyes reflexióra egy nagyon is mélyreható szinten. Célunk, hogy minél több tréner, oktató és képző szakember ismerje meg ezt a potenciált!

<https://www.caad-project.eu/>

A kiadvány létrehozásában közreműködtek:

Roberto Mazzini, Enrica Mattavelli, Massimiliano Filoni, Marina Mazzolani, Daniela Margutti (Giolli Cooperativa Sociale)

Özge Dayan Mair, Gizem Gerdan, Iris Neuberg, Tilman Fromelt, Veronika Hackl, Mbatjua Hambira ((Kulturhaus Brotfabrik)

Olga Irimiás, Anna Végh, Péter Klausz, Kennedy Cook, Gabriella Farkas, Éva Moharos, Anikó Kiss
Judit Sleisz, Zsanett Kanász (Artemisszió)

Elrendezés:

Luna Almousli, Lily Stepanyan



**Az Európai Unió
Erasmus+ programjának
társfinanszírozásával**

Ez a projekt az Európai Bizottság támogatásával valósult meg. A kiadvány kizárólag a szerzők nézeteit tartalmazza, és a Bizottság nem tehető felelőssé az ebben található információk bármilyen használatáért.