

2019-1-AT01-KA202-051516

ACCESSIBLE WORK 4 ALL



INFORMATION IS EMPOWERMENT

COMMUNICATION
APPLICATION
PERSONNEL
CONTRACTS

TRAINING PACKAGE

www.accessiblework4all.eu



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





Moduł 4 – WSPÓŁPRACA I KOMUNIKACJA W PRACY

• Opis modułu: Rozdział 4 jest poświęcony “współpracy i komunikacji w pracy”. Po uwzględnieniu poprzednich 3 modułów, podstawowe znaczenie ma omówienie, jak zapewniana jest dobra komunikacja i jakie możliwości współpracy są zapewniane w miejscu pracy. Uczestnicy przetestują cztery różne aspekty współpracy i komunikacji w pracy zawarte w następujących rozdziałach:

• ROZDZIAŁY:

o **Rozdział 4.1: sprzęt i urządzenia do komunikacji**

o Rozdział 4.2: sytuacje konfliktowe w pracy

o Rozdział 4.3: ujawnianie informacji osobistych

o Rozdział 4.4: niedyskryminacja, dostępność i kompensowanie niedogodności

• Cele i osiągnięte kompetencje

o umiejętności: wymienić i znać możliwie dostępne urządzenia i sprzęt służący komunikacyjnemu oraz wiedzieć, jak o niego poprosić

o wiedza: poznać szczegóły specyficzne dla Twojego kraju

ROZDZIAŁ 4.1 – SPRZĘT I URZĄDZENIA DO KOMUNIKACJI

Materiały wideo



Łącze do nagrania wideo AW4A:

[Accessible Toolkit in LIS - YouTube](#)

• Sprzęt do komunikacji

[Accomodamenti ragionevoli dei luoghi di lavoro in LIS - YouTube](#)

Sposób prowadzenia zajęć



sala lekcyjna/wirtualnie przez internet/nauka indywidualna

Rodzaj aktywności



praca indywidualna/praca grupowa/cała klasa

Ramy czasowe



45 minut + 30 minut na zadanie wykonywane indywidualnie



Krótki opis aktywności



Wszystkie działania mogą odbywać się w klasie lub online za pośrednictwem wybranej platformy.

W przypadku **zajęć przez internet** zalecamy korzystanie z platformy, która może podzielić grupę na mniejsze pomieszczenia/grupy, aby zagwarantować powodzenie zajęć. Prześlij niezbędny materiał każdemu uczestnikowi i podaj jasne instrukcje, jak przejść przez ćwiczenia.

Jeśli chodzi o wideo, dobre połączenie prowadzącego jest konieczne, jeśli wideo jest prezentowane na współdzielonym ekranie. W przeciwnym razie zaleca się wysłanie linku każdemu uczestnikowi, aby mógł obejrzeć wideo na własnym urządzeniu. Dyskusje należy prowadzić, pamiętając, że gospodarz jest również moderatorem i musi zapewnić, że każdy uczestnik jest zaangażowany w dyskusję i wnosi swój wkład.

Przygotowanie słuchacza zanim obejrzy wideo

📄 GRA: POWIEDZ MI, CO WIDZISZ

Proces:

Jest to mała aktywność grupowa dla dorosłych. Zajęcia odbywają się w parach. Uczestnik 1 w każdej parze otrzymuje zdjęcie i nie może go pokazywać swojemu partnerowi, Uczestnikowi 2, który ma papier do rysowania i długopis. Uczestnik 2 ma 5 minut na zadawanie pytań dotyczących tego obrazka, aby mogli go narysować jak najdokładniej. Uczestnik 1 może odpowiedzieć na wszystkie pytania i opisać obrazek. Celem jest współpraca i wzajemna pomoc. Po 5 minutach każda para ma porównać rysunek z oryginałem i krótko przedyskutować, co zadziało, a co nie. Potem zamieniają się rolami na kolejne 5 minut z nowym obrazem. Po zakończeniu ćwiczenia grupa ponownie się zbiera, aby omówić trudności w komunikowaniu się ze sobą i omówić strategie, których mogliby użyć, aby przezwyciężyć te trudności.

Prezentacja nagrania wideo

Sesja pytań i odpowiedzi po obejrzeniu filmu

📄 DISKUSJA

Ćwiczenie zostanie przedstawione biorąc pod uwagę ważne aspekty bycia głuchym i głuchoniemym, krok po kroku z kilkoma dyskusjami na te tematy:

- Odporność głuchoniemych i kapitalizm głuchych (Deaf Resilience and Deaf Capitalism)
- Znalezienie metod służących integracji i sposobów na ich



	wprowadzenie w miejscu pracy Zadania do samodzielnej nauki Procedura: Spróbuj stworzyć najbardziej integracyjny dzień w miejscu pracy w różnych sytuacjach (spotkanie, przerwa na kawę, koledzy, miejsce pracy itp.). Uczestnik jest proszony o opracowanie idealnego miejsca pracy poprzez wskazanie wszystkich ułatwień i dostosowań niezbędnych do najbardziej integracyjnego miejsca pracy.
Glossary 	Język migowy, tłumacz ustny, niesłyszący, syntezy głos, C-Print, VRI (zdalne tłumaczenia wideo), komunikacja, dostępność, głuchoniemy, odporność głuchoniemych (Deaf Resilience), kultura głuchoniemych i słyszących, dostępność, prawo, prawa człowieka, ONZ, integracja i włączanie do głównego nurtu, przewaga/zalety bycia głuchym (Deaf Gain), tożsamość głuchych (Deaf Identity).
Materiał 	Arkusze pracy do Rozdziału 1, papier, ołówki/kredki.
Aspekty specyficzne dla danego kraju 	Jak otrzymać sprzęt za pośrednictwem państwowej służby zdrowia
Źródła/ Dodatkowe materiały 	- „Zrozumieć kulturę głuchych w poszukiwaniu głuchoniemych [Understanding Deaf culture, in search of Deafhood]” (Paddy Ladd) - Fokus na tożsamość głuchych [A lens on a Deaf Identities] (Irene W. Leigh) - “Prawne uznanie języków migowych [The Legal Recognition of Sign Languages]” (Murray, De Meulder, McKee) - “Zalety bycia głuchym [Deaf Gain]” (Dirksen Baumann e Joseph Murray)



POWIEDZ MI, CO WIDZISZ

Moduł 4 – Współpraca i komunikacja w pracy

Rozdział 4.1 – Sprzęt do komunikacji z głuchymi

Ćwiczenie: Zadawanie pytań w celu uzyskania informacji i ułatwienia zrozumienia

Długość: 15 minut + 15 minut Dyskusja uzupełniająca

Wprowadzenie

Jest to wstępne zajęcie grupowe dla dorosłych. Podczas współpracy z innymi ludźmi jakość produktu końcowego, usługi lub ogólnie środowiska pracy w dużej mierze zależy od jakości zdolności zespołu do efektywnej komunikacji między sobą. Jest to dobre ćwiczenie do rozwijania umiejętności aktywnego słuchania w trakcie rozmowy z innymi, zadawania pytań interlokutorom i wyjaśniania, a ponadto zwracania uwagi na odpowiedzi. Dzięki temu można ograniczyć nieporozumienia podczas komunikowania się z innymi, na przykład w środowisku pracy lub zespole projektowym.

Ćwiczenie:

Będziesz pracować w dwuosobowych grupach. Jeden z was będzie miał zdjęcie do obejrzenia, podczas gdy drugi uczestnik nie zobaczy go i ma czystą kartkę papieru i długopis. Uruchomi się licznik czasu i będziesz mieć 5 minut. Uczestnik 2 musi narysować obrazek, który trzyma Uczestnik 1. Może zadawać dowolne pytania, które lubi. Uczestnik 1 musi opisać obraz za pomocą tych pytań. Celem jest współpraca i wzajemna pomoc. Następnie otrzymasz nowe zdjęcie i zamienicie się rolami.

Dyskusja: Spróbujcie odpowiedzieć na następujące pytania

Jakie napotkałeś trudności?

Jak wyjaśniłeś to, co opisałeś?

Jakie pytania zadałeś, aby uzyskać więcej informacji?

Czy druga runda była łatwiejsza? Dlaczego? Dlaczego nie?

Jakie są korelacje z rzeczywistymi sytuacjami, których doświadczyłeś?



Materiały dydaktyczne, zasoby i odniesienia:

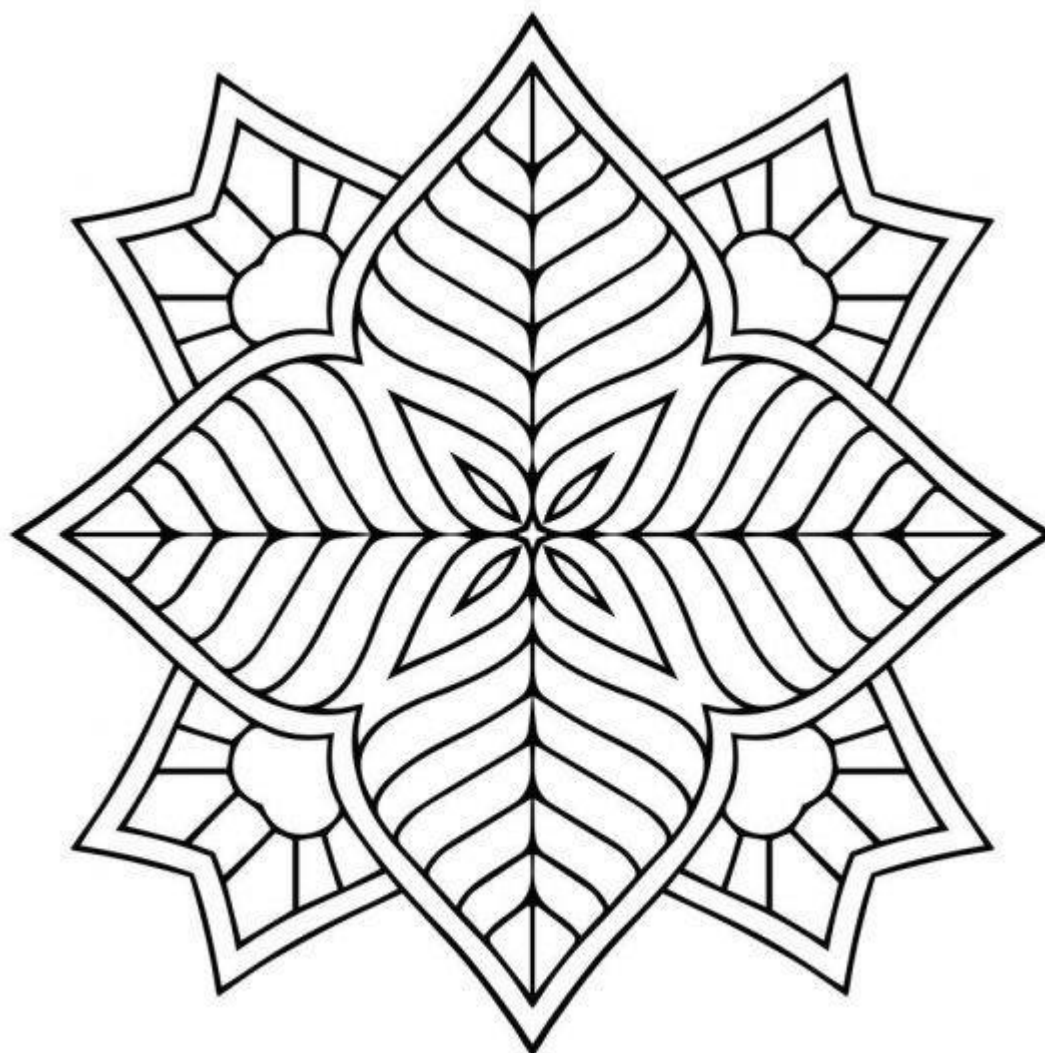
- '7 Unique Active Listening Games, Exercises and Activities for Adults' (7 unikalnych gier aktywnego słuchania, ćwiczeń i zajęć dla dorosłych) napisane przez Andrew G. Ward, dostępne na stronie: www.goodlisteningkills.org, © 2020.

Materiał dydaktyczny - Proste obrazki A4 do druku

W tej grze „aktywnego słuchania” możesz tworzyć własne proste rysunki lub użyć poniższych obrazków.

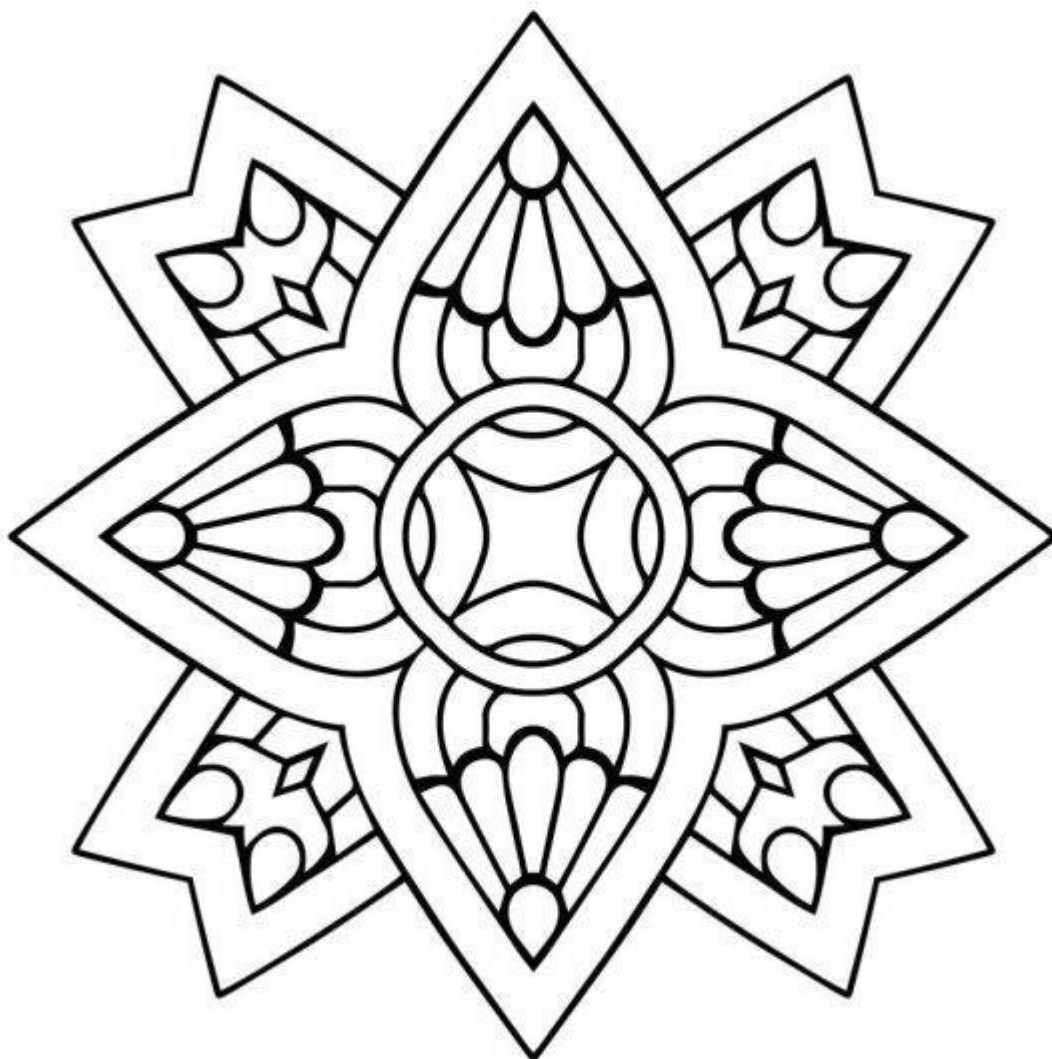


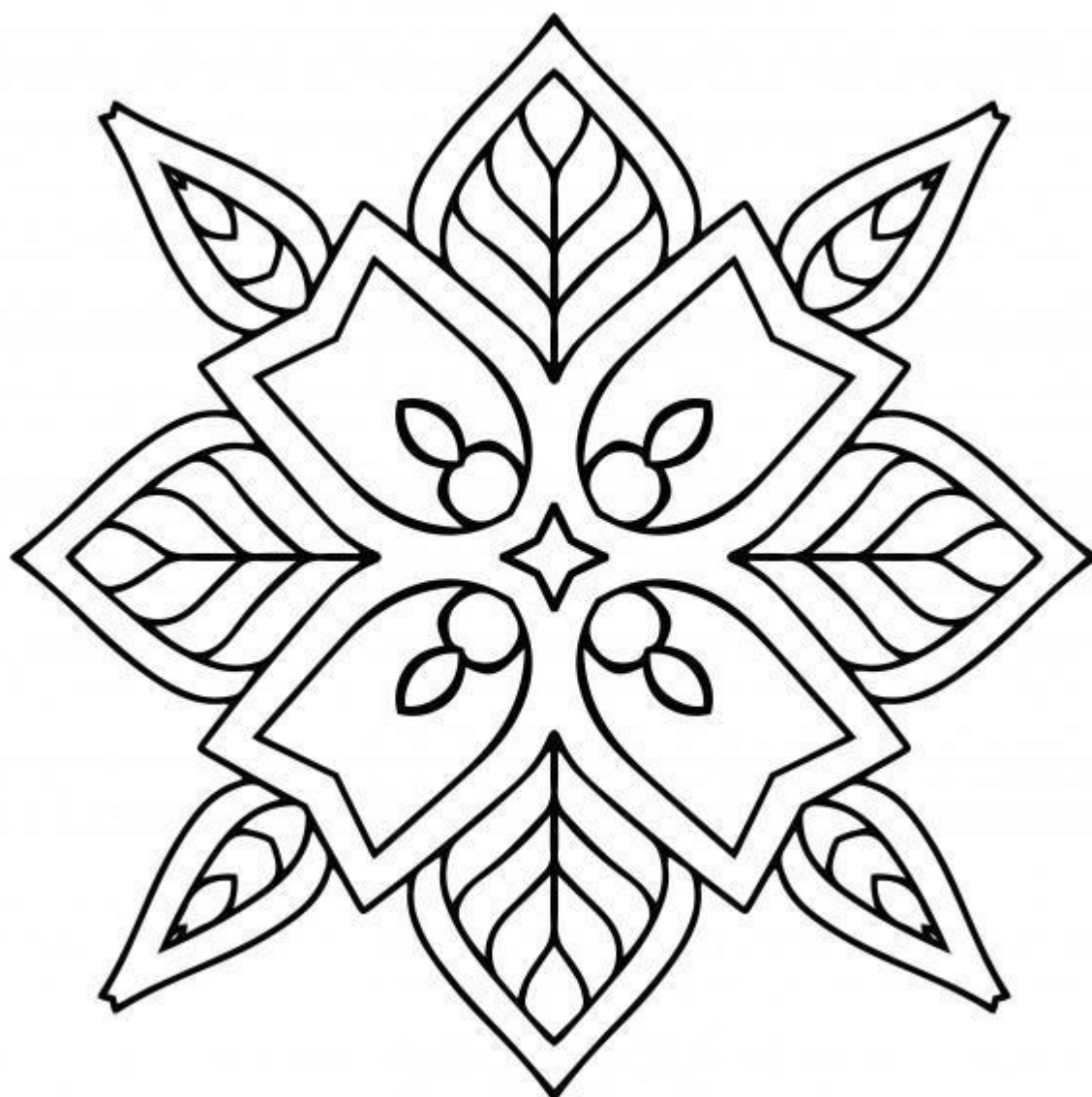
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





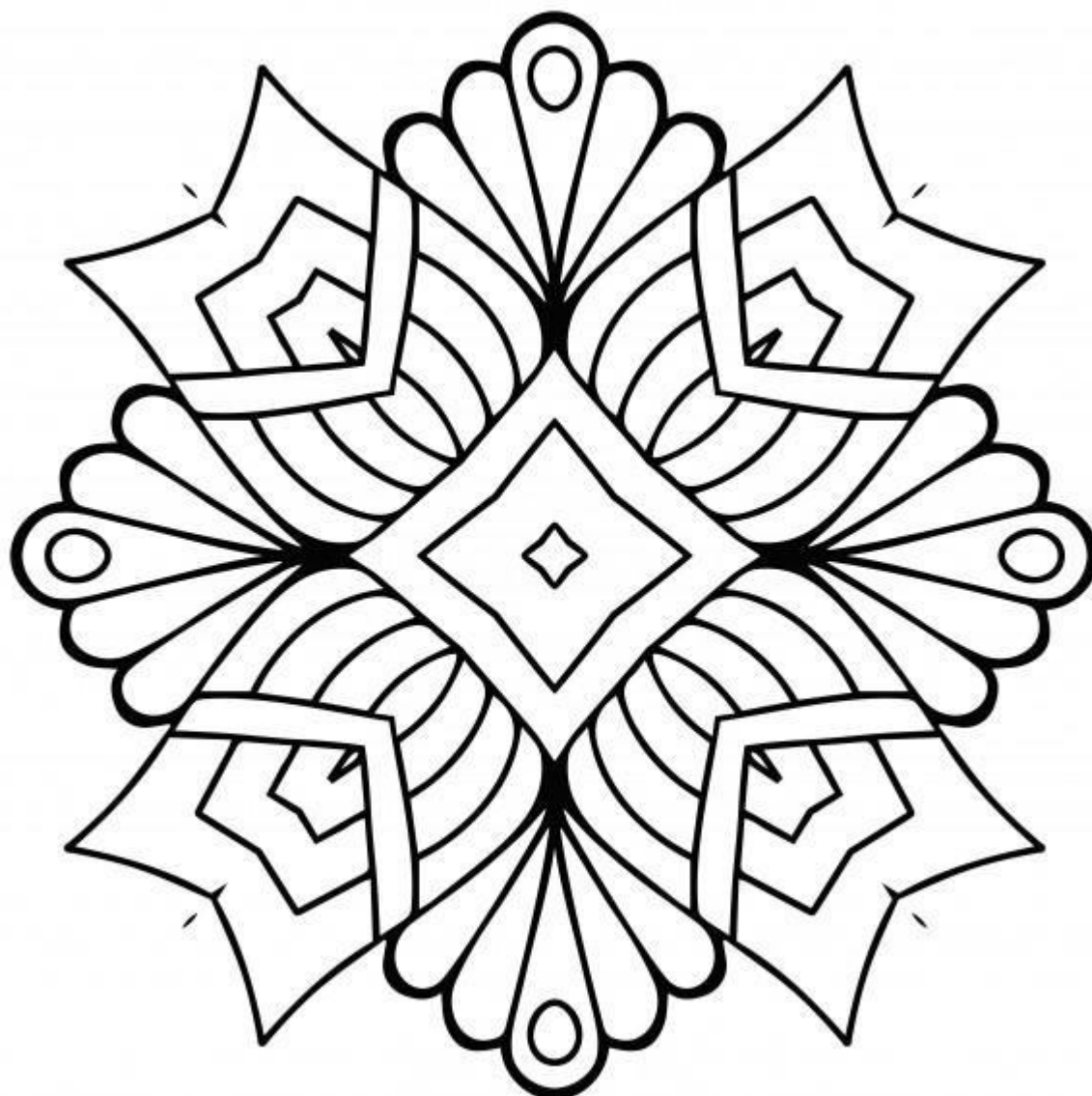
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





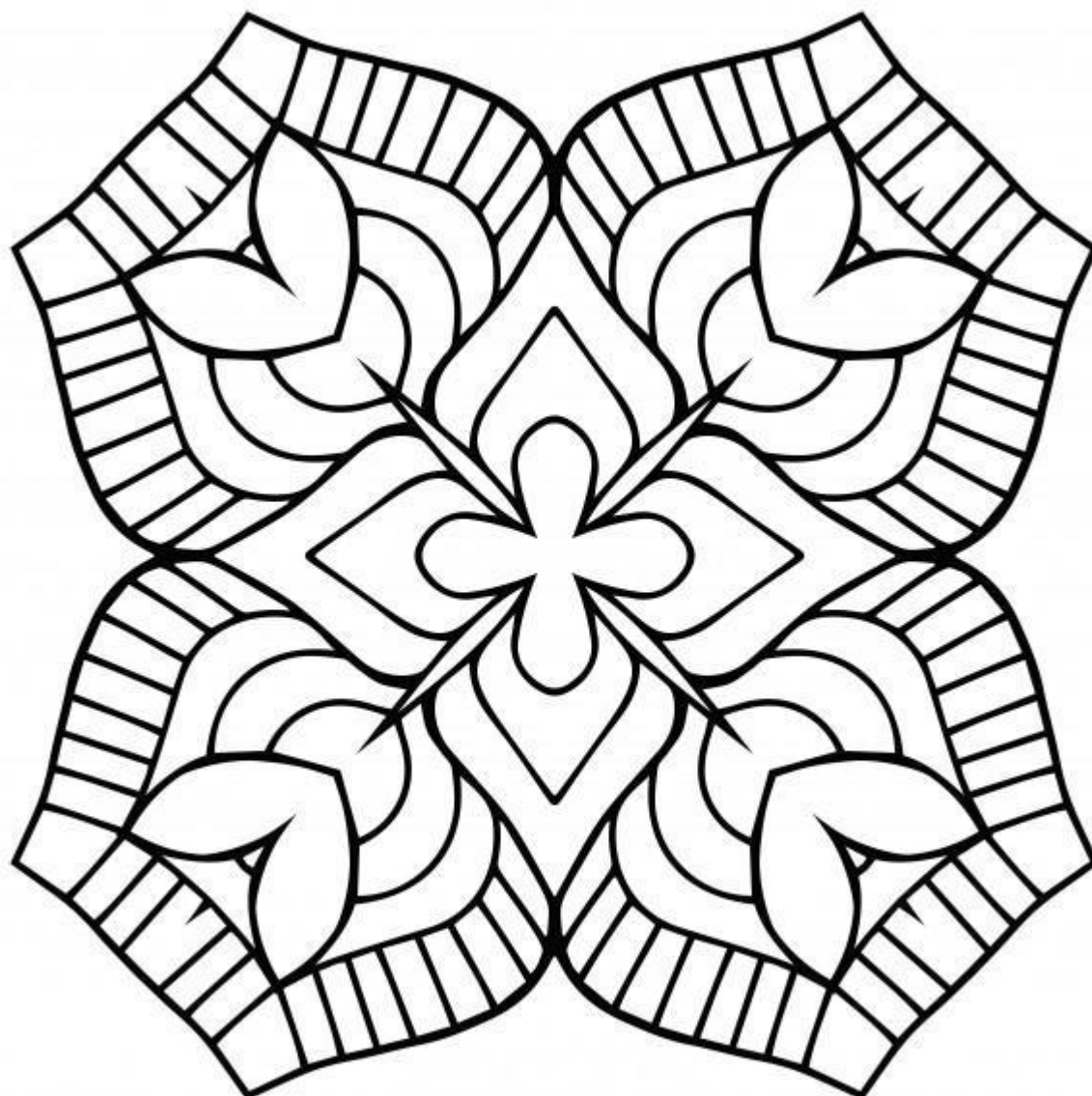


Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





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





ZNAJDŹ METODY INTEGRACYJNE

Moduł 4 – Współpraca i komunikacja w pracy

Rozdział 4.1 – Sprzęt do komunikacji

Ćwiczenie: Znajdź metody integracyjne w miejscu pracy

Długość: 30 minut

Wprowadzenie

To ćwiczenie pomoże rozwinąć świadomość tego jak być dostępnym w pracy i różnych sytuacjach, w których niezbędny jest sprzęt do komunikacji z głuchymi.

Ćwiczenie:

1. Wyobraź sobie hipotetyczne (lub z własnego doświadczenia) miejsce, w którym pracujesz
2. Wypisz różne sytuacje (spotkanie biznesowe, przerwa na kawę, miejsce do pracy, spotkanie z szefem...)
3. Spróbuj opracować możliwie idealną sytuację, w której jesteś najbardziej zintegrowany i skomunikowany z otoczeniem
4. Wymień w punktach kilka kluczowych słów, które są związane z elementami służącymi integracji i powinny być najbardziej brane pod uwagę w celu jej zapewnienia
5. Napisz krótki tekst, w którym objaśniasz dlaczego te kluczowe słowa są takie ważne



Materiał dydaktyczny:

Kluczowe słowa:

Krótkie wyjaśnienie:



- Opis modułu: Rozdział 4 jest poświęcony "współpracy i komunikacji w pracy". Po uwzględnieniu poprzednich 3 modułów, podstawowe znaczenie ma omówienie, jak zapewniana jest dobra komunikacja i jakie możliwości współpracy są zapewniane w miejscu pracy. Uczestnicy przetestują cztery różne aspekty współpracy i komunikacji w pracy zawarte w następujących rozdziałach:

- ROZDZIAŁY:

- o Rozdział 4.1: sprzęt i urządzenia do komunikacji

- o **Rozdział 4.2: Sytuacje konfliktowe w pracy**

- o Rozdział 4.3: ujawnianie informacji osobistych

- o Rozdział 4.4: niedyskryminacja, dostępność i kompensowanie niedogodności

- Cele i osiągnięte kompetencje

- o umiejętności: wymienić i znać możliwie dostępne urządzenia i sprzęt służący komunikacyjny oraz wiedzieć, jak o niego poprosić

- o wiedza: poznać szczegóły specyficzne dla Twojego kraju

ROZDZIAŁ 4.2 – Sytuacje konfliktowe w pracy

Materiały wideo 	Nagranie wideo AW4A: Accessible Toolkit in LIS - YouTube Sytuacje konfliktowe w pracy Conflitti sul lavoro in LIS - YouTube
Sposób prowadzenia zajęć 	Sala lekcyjna/przez internet/nauka indywidualna
Rodzaj aktywności 	Praca samodzielna/praca grupowa/cała klasa
Ramy czasowe	45 minut + 30 minut na samodzielne zadanie



Krótki opis aktywności



Wszystkie ćwiczenia mogą odbywać się w sali lekcyjnej lub przez internet za pośrednictwem wybranej platformy.

Do przeprowadzenia zajęć przez internet, zalecamy skorzystanie z platformy, która może podzielić grupę na mniejsze sale/grupy, aby zagwarantować powodzenie zajęć. Prześlij niezbędny materiał każdemu uczestnikowi i podaj jasne instrukcje, jak przejść przez ćwiczenia. Zamiast tablicy w sali w trakcie zajęć w internecie możesz użyć Jamboarda. Jeśli chodzi o wideo, dobre łącze internetowe prowadzącego jest konieczne, jeśli wideo jest prezentowane na współdzielonym ekranie. W przeciwnym razie zaleca się wysłanie linku każdemu uczestnikowi, aby mógł obejrzeć wideo na własnym urządzeniu.

Dyskusje należy prowadzić, pamiętając, że gospodarz jest również moderatorem i musi zapewnić, że każdy uczestnik jest zaangażowany w dyskusję i ma wnieść w nią swój wkład.

Przygotowanie ucznia do obejrzenia filmu

➤ ODGRYWANIE RÓL

Materiały:

Arkusze pracy 2, Materiały informacyjne z różnymi postaciami.

Procedura:

Odgrywanie ról odbywa się między dwiema lub większą liczbą osób, które odgrywają role w celu zbadania wersji konkretnego scenariusza. Możesz wykorzystać odgrywanie ról, aby spojrzeć na problemy lub sytuacje z różnych perspektyw.

Aby rozpocząć proces, przedstaw problem, skonfiguruj scenariusz na tyle szczegółowy, aby wydawał się „prawdziwy”. Następnie zidentyfikuj różne zaangażowane postacie fikcyjne. Niektóre z nich mogą być osobami bezpośrednio zaangażowanymi, inne będą reprezentować osoby wspierające lub wrogie, w zależności od scenariusza. Po zidentyfikowaniu tych ról przydziel je uczestnikom; Każda osoba może następnie przyjąć swoją rolę i odegrać sytuację, próbując w razie potrzeby różnych podejść. Może być przydatne, jeśli scenariusze nabierają intensywności, tj. poprzez serię scenariuszy, które mogą stać się coraz bardziej wrogie i trudne. Następnie możesz przetestować i przećwiczyć różne podejścia do radzenia sobie z sytuacjami, aby dać uczestnikom doświadczenie w radzeniu sobie z nimi.



Prezentacja nagrania wideo

Sesja pytań i odpowiedzi na temat nagrania,

Zadania do somodzielnego wykonania

STUDIUM PRZYPADKU/SCENARIUSZE

Postępowanie:

Ćwiczenie przedstawi kilka przykładów mobbingu na różnych poziomach, postępuj zgodnie z poniższymi instrukcjami:

Fazy ćwiczenia:

1. Przeczytaj pierwszy scenariusz, postaraj się zrozumieć dany przypadek i przeanalizuj wszelkie wątpliwości dotyczące treści.
 2. Rób notatki na temat tego, co uważasz za zachowania, które mogą odnosić się lub prowadzić do nękania lub konfliktów.
 3. Opracuj możliwe rozwiązanie konfliktu, spróbuj znaleźć strategie, które można zastosować w tym scenariuszu i rozwiązać problem.
 4. Na tym etapie powinna być przeprowadzona mała dyskusja w celu przeanalizowania różnych aspektów scenariusza.
 5. Po wyjaśnieniu scenariusza poproś uczestników, aby porównali i podzielili się swoimi przemyśleniami.
 6. Przedstaw wszystkie zebrane aspekty na widocznej dla wszystkich tablicy do prezentacji.
 7. Powtórz tę samą procedurę do wszystkich scenariuszy, a następnie podsumuj i przedstaw podsumowanie na tablicy/jamboardzie (w internecie) i zachęć do dyskusji na temat i tego, jak mogłyby wyglądać możliwe rozwiązania.
- Dodatkowo odbędzie się mała burza mózgów, aby zweryfikować wiedzę uczestników na temat strategii rozwiązywania konfliktów.

Słowniczek

Rada zakładowa, mediator, mobbing, obowiązek opieki, umowa o dzieło



Materiały

Arkusze pracy do rozdziału 2, ołówki, papier.



**Aspekty
specyficzne
dla danego
kraj**

np. znęcanie, zastraszanie w Polsce



**Materiały
dodatkowe
/źródła**



„Zrozumieć kulturę głuchych w poszukiwaniu głuchoniemych
[Understanding Deaf culture, in search of Deafhood]” (Paddy Ladd)
- Fokus na tożsamość głuchych [A lens on a Deaf Identities] (Irene W. Leigh)
- “Prawne uznanie języków migowych [The Legal Recognition of Sign
Languages]” (Murray, De Meulder, McKee)
- “Zalety bycia głuchym [Deaf Gain]” (Dirksen Baumann e Joseph Murray)



ODGRYWANIE RÓL

Moduł 4 – Współpraca i komunikacja w pracy

Rozdział 4.2 – Konflikty w pracy

Ćwiczenie: eksperymentowanie w sytuacjach zastraszania/znęcania i konfliktów oraz możliwe rozwiązania

Długość: 15 minut + 5 minut dyskusji

Wprowadzenie

Aktywność „odgrywanie ról” odbywa się między dwiema lub większą liczbą osób, które odgrywają role w celu zbadania konkretnego scenariusza. Można wykorzystać odgrywanie ról, aby zobaczyć problemy lub sytuacje z różnych perspektyw.

Ćwiczenie:

Zaczynamy od przedstawienia problemu, skonfigurowania scenariusza na tyle szczegółowego, aby wydawał się „prawdziwy”. Następnie ustalamy różne postacie fikcyjne zaangażowane w konflikt. Niektóre z nich mogą być osobami bezpośrednio zaangażowanymi, inne będą reprezentować osoby wspierające lub negatywne, w zależności od scenariusza. Po zidentyfikowaniu tych ról przydzielimy je uczestnikom. Każda osoba może następnie przyjąć swoją rolę i odegrać sytuację, wypróbując w razie potrzeby różne podejścia. Może to być przydatne, jeśli scenariusze stają się coraz bardziej intensywne, tj. poprzez serię scenariuszy, które mogą stopniowo stawać się trudniejsze i coraz bardziej negatywne. Następnie możesz przetestować i przećwiczyć różne podejścia do radzenia sobie z tymi sytuacjami, aby nabyć takiego bezpośredniego doświadczenia radzenia sobie z nimi.

Materiały i odniesienia (w języku angielskim)

[Role Play Exercise \(Free practice\) | Assessment Day](#)



[Role-Plays: A Step-By-Step Guide To Assessment Centre Success](#)

[\(assessmentcentrehq.com\)](#)

[lesson_plan_facilitator_guide.pdf \(weebly.com\)](#)

SCENARIUSZE DO DRUKU:

Plotki!

Krystian jest współpracownikiem placówki, w której pracuje już od 20 lat. Ostatnio cierpiał na ciężką chorobę, która również wpłynęła na jego mobilność. Na każdej zmianie Christian widzi swoich współpracowników szepczących za jego plecami, na stołówce, podczas przerwy na kawę itp. Zaczęły krążyć plotki o okolicznościach związanych z jego zdrowiem.

Odegraj tę sytuację i jak Krystian powinien zachowywać się w tego typu sytuacjach

UWAGI:



Nowy kolega

Sahid jest nowozatrudnionym pracownikiem biblioteki. Często, gdy prosi swoich współpracowników o pomoc, przewracają na niego oczami, kręcą głową i/lub komentują, że nie nadaje się do tej pracy.

Odegraj tę sytuację i jak Sahid powinien zareagować i co najlepiej zrobić w tej sytuacji.

UWAGI:



Im więcej, tym gorzej

Clara i Janette często nie zgadzają się, jak wykonać zadanie w pracy. Często wciągają w swoje kłótnie innych współpracowników, prosząc ich o „wybranie po której są stronie”, co tworzy napięcia w środowisku pracy.

Odegraj tę sytuację i ustal, jakie odpowiednie działania powinny podjąć wszystkie zaangażowane osoby.

UWAGI:



STUDIUM PRZYPADKU, SCENARIUSZE SYTUACJI

Moduł 4 – Współpraca i komunikacja w pracy

Rozdział 4.2 – Konflikty w pracy

Ćwiczenie: Znajdź rozwiązania przypadków nękania i konfliktów w rzeczywistych sytuacjach

Długość: 30 minut

Wprowadzenie

Studium przypadku obejmuje szczegółowe zbadanie konkretnego przypadku lub przypadków w kontekście rzeczywistym. Zjawisko jest szczegółowo badane, przypadki są analizowane i przedstawiane są rozwiązania lub interpretacje.

Ćwiczenie:

Fazy ćwiczenia:

1. Przeczytaj pierwszy scenariusz, postaraj się zrozumieć przedstawioną sytuację i przeanalizuj wszelkie wątpliwości dotyczące treści.
2. Zrób notatki na temat tego, co uważasz za zachowania, które mogą odnosić się lub prowadzić do nękania lub konfliktów.



3. Opracuj możliwe rozwiązanie konfliktu, spróbuj znaleźć strategię, które można zastosować do scenariusza i rozwiązać problem.

Materiały źródłowe

- Stake, R. (1995). *The art of case research*. Newbury Park, CA: Sage Publications. Books

SCENARIUSZE DO DRUKU:

SCENARIUSZ 1

Barbara pracuje w restauracji. Jej szef jest bardzo surowy w kwestii ubioru i punktualności i zawsze każe pracownikom przychodzić na czas oraz nosić czyste i przyzwoite ubrania, w tym służbowy uniform. Pracownicy przechowują ubrania we wspólnej szatni, gdzie codziennie przed pracą się przebierają. Ostatnio kilka razy Barbara nie mogła rano znaleźć swojego stroju roboczego i dlatego się spóźniła. Potem zobaczyła, że ktoś wrzucił jej zmięty strój za szafki. Jej przełożony był zirytowany, skarcił ją i kazał jej przychodzić wcześniej, aby zdążyła się przebrać na czas. Pewnego dnia w ogóle nie mogła znaleźć swojego mundurka i musiała założyć zwyczajny T-shirt. Jej szef bardzo się zdenerwował i kazał jej iść do domu.

UWAGI:



SCENARIUSZ 2

Sahid jest niepełnosprawny intelektualnie. Pracuje w biurze. Ostatnio miał trudności i popełnił kilka błędów. Podczas zwyczajowego trzymiesięcznego spotkania wszyscy pracownicy wspólnie z przełożonym sprawdzają, czy coś należy zmienić. Przełożony Sahida rozmawia z nim o błędach i trudnościach ostatnich tygodni. Przełożony pyta go, czy praca jest dla niego w tej chwili za trudna i czy chce pracować w innym obszarze. W rezultacie Sahid jest zły i myśli, że przełożony chce go zwolnić.

UWAGI:



SCENARIUSZ 3

Andrea to nieśmiały młody człowiek pracujący w dużej firmie. Od pewnego czasu zauważył, że jego koledzy unikają z nim kontaktu. Za każdym razem, gdy wchodzi do pokoju, jego koledzy szepczą lub odwracają się do niego plecami. Niektórzy koledzy chichoczą i wskazują na niego. Dziś jego menedżer zapytał go, czy to prawda, że ukraść jakiś materiał biurowy.

UWAGI:



- Opis modułu: Rozdział 4 jest poświęcony "współpracy i komunikacji w pracy". Po uwzględnieniu poprzednich 3 modułów, podstawowe znaczenie ma omówienie, jak zapewniana jest dobra komunikacja i jakie możliwości współpracy są zapewniane w miejscu pracy. Uczestnicy przetestują cztery różne aspekty współpracy i komunikacji w pracy zawarte w następujących rozdziałach:
 - ROZDZIAŁY:
 - o Rozdział 4.1: sprzęt i urządzenia do komunikacji
 - o Rozdział 4.2: Sytuacje konfliktowe w pracy
 - o **Rozdział 4.3: ujawnianie informacji osobistych**
 - o Rozdział 4.4: niedyskryminacja, dostępność i kompensowanie niedogodności
 - Cele i osiągnięte kompetencje
 - o umiejętności: wymienić i znać możliwie dostępne urządzenia i sprzęt służący komunikacyjny oraz wiedzieć, jak o niego poprosić
 - o wiedza: poznać szczegóły specyficzne dla Twojego kraju

ROZDZIAŁ 4.3 – sposoby ujawniania informacji o sobie

Materiały video

Link do filmu AW4A:
[Accessible Toolkit in LIS - YouTube](#)

- self-disclosure



	L'aprirsi agli altri in LIS - YouTube
Sposób zajęć 	Sala lekcyjna/przez internet/nauka indywidualna
Rodzaj aktywności 	Praca indywidualna/praca grupowa/cała klasa
Ramy czasowe 	45 minut + 30 minut na zadanie do pracy samodzielnej
Krótki opis aktywności 	Wszystkie działania mogą odbywać się w sali lekcyjnej lub przez internet za pośrednictwem wybranej platformy. W przypadku zajęć przez internet zalecamy korzystanie z platformy, która może podzielić grupę na mniejsze pomieszczenia/grupy, aby zagwarantować powodzenie zajęć. Prześlij niezbędny materiał każdemu uczestnikowi i podaj jasne instrukcje, jak przejść przez ćwiczenia. Zamiast tablicy z przekładanymi kartkami możesz użyć Jamboarda. Jeśli chodzi o wideo, dobre połączenie prowadzącego jest konieczne, jeśli wideo jest prezentowane na współdzielonym ekranie. W przeciwnym razie zaleca się wysłanie linku każdemu uczestnikowi, aby mógł obejrzeć wideo na własnym urządzeniu. Dyskusje należy prowadzić, pamiętając, że gospodarz jest również moderatorem i musi zapewnić, że każdy uczestnik jest zaangażowany w dyskusję i wnosi swój wkład. Przygotowanie studenta przed obejrzeniem nagrania wideo 📖 DWA RAZY PRAWDA I JEDNO KŁAMSTWO Procedura: Daj uczestnikom trochę czasu na zastanowienie się nad dwiema prawdami i jednym kłamstwem o sobie do podzielenia się z innymi. Każdy uczestnik powinien mieć przygotowane kilka z nich. Każdy uczestnik przedstawia grupie dwie prawdy i jedną kłamstwo na swój temat. Stwierdzenia mogą być intymne lub po prostu proste



zainteresowania lub doświadczenia z przeszłości. Każda osoba z osobna dzieli się swoimi oświadczeniami. Grupa musi odgadnąć, które twierdzenia są prawdziwe, a które kłamstwem.

🔍 NAPISZ EPITAFIUM

Procedura:

Uczestnicy muszą napisać epitafia, które można by wygrawerować na ich grobie. Powinno to być zdanie podsumowujące życie danej osoby. Zadanie polega na napisaniu sześciu różnych epitafiów, trzech epitafiów o treści „pozytywnej” i trzech o treści „negatywnej”: na przykład osiągnięcia, pozytywne aspekty charakteru, coś, z czego można być/nie być dumnym, porażki, rzeczy, o których chciałbyś zapomnieć. Spróbuj napisać to w zabawnym lub sarkastycznym zdaniu. Członkowie grupy dzielą się z grupą swoimi epitafiami i wyjaśniają powody, dla których je wybrali. Zachęcaj do interakcji i skup się na tym, jak bardzo są to informacje prywatne lub publiczne i jakie konsekwencje może przynieść to ujawnienie.

Prezentacja nagrania wideo

Sesja pytań i odpowiedzi do filmu, ćwiczenia/gry

🔍 DYSKUSJA

Procedura:

Ćwiczenie będzie zawierało dyskusję na temat ujawniania prywatnych informacji o sobie i zostanie przedstawione to ze zwróceniem uwagi, jak ważne to jest z perspektywy głuchego, krok po kroku z kilkoma dyskusjami na te tematy:

- Przewaga/zalety głuchych (Deaf Gain)
- Głuchota

Zadania do samodzielnego wykonania

🔍 KWESTIONARIUSZ

Procedura:

Participants will be asked to fill in a questionnaire about self-disclosure.

Słowniczek

komunikacja w miejscu pracy, ujawnianie informacji o sobie, stopień niepełnosprawności, dodatek do wynagrodzenia, głuchota



Material



Arkusze pracy do rozdziału 3., przybory do pisanie, papier, tablica z przekładanymi kartkami

Sekcja specyficzna dla danego kraju



Materiały źródłowe/ Dalsze materiały



-Understanding Deaf culture, in search of Deafhood (Paddy Ladd)
-A lens on a Deaf Identities (Irene W.Leigh)
-The Legal Recognition of Sign Languages (Murray, De Meulder, Mckee)
-Deaf Gain (Dirksen Baumann e Joseph Murray)

NAPISZ EPITAFIUM NA SWÓJ GRÓB

Moduł 4 – Współpraca i komunikacja w pracy

Rozdział 4.3 – Ujawnianie informacji o sobie

Ćwiczenie: Rozróżniać różne poziomy ujawniania informacji o sobie

Długość: 15 minut + 5 minut na dyskusję

Wprowadzenie

To ćwiczenie może być bardzo prostą czynnością, ale pomaga uczestnikom zaprezentować siebie zarówno w pozytywny, jak i negatywny sposób. Metoda ta

The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility; it cannot be considered to reflect the views of the European Commission or any other body of the European Union. The European Commission and the Agency do not accept any responsibility for use that may be made of the information.



pomaga uczestnikom określić, co myślą o sobie, co im się podoba, a co nie.
Niezbędnym materiałem są grube kolorowe pisaki i duże arkusze papieru.

Ćwiczenie:

1. Rozdaj papier i ołówki.
2. Zostaniesz poproszony o napisanie kilku epitafiów, które można wygrawerować na Twoim grobie, którymi można by podsumować Twoje życie po Twojej śmierci. (Epitafium to krótkie, zwięzłe zdanie, które graweruje się np. na grobie danej osoby, które podsumowuje esencję czyjegoś życia i charakteru tej osoby).
3. Użyj dużych arkuszy papieru i podanych ołówków.
4. Napisz trzy różne pozytywne epitafia, tj. rzeczy, które osiągnąłeś, rzeczy, z których jesteś dumny, rzeczy, które przyniosły ci satysfakcję itp. Na przykład: „On świecił jak jasna gwiazda w świecie sportu”. „Tu spoczywa na spoczynku ten, kto nigdy nie przestał czynić dobra innym”.
5. Napisz trzy negatywne epitafia, czyli krótkie zdania, które streszczają twoje życiowe niepowodzenia; rzeczy, których się wstydzisz lub rzeczy, o których chciałbyś zapomnieć itp. Możesz być trochę sarkastyczny i ironiczny; na przykład „Pokazał drogę innym, ale sam nigdy nią nie chodził”.
6. Członkowie grupy podzielą się z innymi swoimi epitafiami i wyjaśnią powody, dla których je wybrali.
7. Dyskusja: Moderator pomoże grupie zastanowić się nad różnymi stopniami ujawniania informacji o sobie i zdobytymi spostrzeżeniami.

Materiały źródłowe i odniesienia

[15 Seriously Fun Meeting Ice Breakers: Games and Questions \(earlebrown.com\)](https://www.earlebrown.com/15-Seriously-Fun-Meeting-Ice-Breakers-Games-and-Questions)

[45 Ice Breaker Games \[That Your Team Won't Find Cheesy\] | SessionLab](https://www.sessionlab.com/45-Ice-Breaker-Games-That-Your-Team-Won-t-Find-Cheesy/)



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



DOŚWIADCZNIE W MIEJSCU PRACY

Moduł 4 - Współpraca i komunikacja w pracy

Unit 4.3 – Sprzęt do komunikacji

Exercise: Uzupełnij kwestionariusz na temat doświadczeń w miejscu pracy

Długość: 20-30 minut

Wprowadzenie

The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility; it cannot be considered to reflect the views of the European Commission or any other body of the European Union. The European Commission and the Agency do not accept any responsibility for use that may be made of the information.



Odpowiedz w pełni na kwestionariusz dotyczący różnych etapów ujawniania informacji o sobie w miejscu pracy i uzasadnij swoje odpowiedzi.

Ćwiczenie:

4. Przeczytaj kwestionariusz
5. Wypełnij kwestionariusz
6. Zastanów się nad każdym przypadkiem i podaj krótkie wyjaśnienie swojego wyboru

Źródła

- Linki
<https://www.tinypulse.com/blog/sk-50-must-have-questions-for-your-employee-feedback-survey>
<https://www.questionpro.com/survey-templates/my-company-as-a-place-of-work/>

ARKUSZ DO WYDRUKOWANIA

Poniżej znajduje się 10 punktów dotyczących danych osobowych. Przy każdej pozycji musisz wskazać sytuację kiedy ujawnienie jest dla Ciebie akceptowalne od danej osoby (możesz wpisać więcej niż jedną kategorię informacji). Użyj X dla każdego punktu, który Twoim zdaniem nie powinien zostać ujawniony w żadnej sytuacji. Możesz użyć poniższych skrótów obok aspektów, które Twoim zdaniem powinny zostać ujawnione w danej sytuacji:

- Ro = Rodzina
- Prz = Przyjaźń
- P = Praca



- X = żadne z powyższych

1. dokładny wiek _____

Dlaczego? _____

2. przypadki choroby psychicznej lub zaburzeń genetycznych w rodzinie

Dlaczego? _____

3. historia związku (poprzednie związki, dzieci) _____

Dlaczego? _____

4. roczny dochód, majątek i długi _____

Dlaczego? _____

5. tło kulturowe (rasa i narodowość) i przekonania (np. uprzedzenia,



etnocentryzm) _____

Dlaczego? _____

6. orientacja seksualna i skłonności seksualne _____

Dlaczego? _____

7. religia i przekonania religijne _____

Dlaczego? _____

8. choroby _____

Dlaczego? _____

9. stosunek do zaangażowania w związek, wierności, oczekiwań _____

Dlaczego? _____



10. przekonania i postawy polityczne

Dlaczego? _____

DWA RAZY PRAWDA I RAZ FAŁSZ

Moduł 4 - Współpraca i komunikacja w pracy

Rozdział 4.3 – Ujawnianie informacji o sobie

Ćwiczenie: Zdefiniuj/określ różne etapy samo-ujawniania się

Długość: 15 minut + 5 minutowa dyskusja

Introduction

Ta aktywność jest przeznaczona dla dorosłych, nie są tutaj wymagane żadne materiały i jest ona idealna dla 10 do 15 osób; jeśli jest więcej uczestników, lepiej podzielić ich na grupy, aby nie zajęło to więcej niż 15-20 minut.



Gra rozpoczyna się, gdy jeden członek grupy stwierdza dwa prawdziwe fakty o sobie i jeden nieprawdziwy: mogą to być jakieś informacje bardziej osobiste, dotyczące naszego życia lub dotyczące łatwiejszych tematów, takich jak np. jego/jej hobby. Również kłamstwo może być bardziej wymyślne lub proste, w zależności to od tego, jak bardzo uczestnicy chcą utrudnić domyślenie się prawdy. W ten sposób każda grupa musi odgadnąć, które twierdzenia ich członków są prawdziwe, a które kłamstwem.

Ćwiczenie:

Fazy ćwiczenia:

7. Uczestnicy ustawiają się lub zasiadają w kręgu i możesz podzielić ich na trzyosobowe grupy, jeśli grupy są zbyt liczne.
8. Uczestnik numer 1 wypowiada swoje dwie prawdy i jedno kłamstwo, mówiąc powoli i wyraźnie.
9. Inni uczestnicy mogą poprosić uczestnika 1. o powtórzenie wypowiedzi.
10. Teraz uczestnicy muszą odgadnąć, które twierdzenia są prawdziwe, a które kłamstwem, ale nie powinno to trwać więcej niż 5/10 minut.
11. Na koniec przeprowadź dyskusję między uczestnikami, aby podzielili się wrażeniami, jak było, czego się o sobie dowiedzieli i zaproponuj refleksję na temat różnych poziomów odświeżania się, przeznacz na to 5 minut.

Materiały źródłowe

- Linki:

<https://blog.prepscholar.com/two-truths-and-a-lie-good-lies>

<https://parade.com/1185071/marynliles/two-truths-and-a-lie-ideas/>

[7 Targeted Active Listening Games, Exercises and Activities for Adults](#)

[\[goodlisteningkills.org\]](http://goodlisteningkills.org)



Karty do druku: Przykłady

- Uwierbiam horrory.
- Nigdy nie jeździłem na łyżwach.
- Nie mogę spać po godzinie 22:00.
- Uwierbiam naleśniki z czekoladą.
- Udzieliłem wywiadu w TV.
- Zorganizowałem/-am swoim dzieciom nauczanie domowe.
- Uwierbiam jeść pomidory i grzyby.
- Łowiłem ryby pod lodem.
- Leciłem balonem na ogrzane powietrze.



- Skakałem/-am na bungy.
- Nigdy nie byłem w Las Vegas.
- Na moim podwórku rośnie drzewo bananowe.
- Jestem nieśmiały/-a, gdy rozmawiam przez telefon.
- Kocham kemping.
- Nigdy niczego sobie nie złamałem/-am.
- Byłem/-am pływakiem olimpijskim.
- Wygrałem/-am konkurs jedzenia ciasta.
- Uwielbiam jeść ostrygi.
- Zdobyłem nagrodę „Najzabawniejsze domowe filmy wideo”.
- Jestem weganinem/weganką.
- Mam tatuaż przedstawiający rekina, ale nie mogę Ci go pokazać.
- Jadłem/-am lunch z Georgem Clooneyem.
- Śpię tylko cztery godziny na dobę.
- Wygrałem/-am ogólnopolski konkurs rysunkowy.

Co lubię/czego nie lubię

- Moje ulubione zwierzęta to pawie.
- Nienawidzę pikantnych potraw.
- Nie mogę znieść, kiedy ludzie płacą dokładną drobną.
- Jestem wegetarianinem/wegetarianką.
- Moim ulubionym miejscem na świecie jest Nowy Jork.

Umiejętności

- Jestem naprawdę dobry/-a w gotowaniu włoskiego jedzenia.



- Umiem żonglować.
- Nigdy nie nauczyłem się jeździć na rowerze.

Doświadczenia

- Pojechałem do Europy jak byłem/-am w średniej szkole.
- Poznałem/-am Toma Cruise'a.
- Nigdy nie widziałem/-am żadnego z filmów z serii „Gwiezdne Wojny”.
- Nigdy nie dostałem/-am mandatu za przekroczenie prędkości.

Życzenia/marzenia

- Zawsze chciałem/-am spróbować paralotniarstwa.
- Jednym z miejsc, które najbardziej chcę odwiedzić, jest Tajlandia.
- Mam nadzieję, że w końcu przebiegnę maraton.

Rodzina

- Jestem pra-pra-pra-pra-pra-wnuczką/wnuczkiem Napoleona Bonaparte.
- Jestem najmłodszym/-ą z pięciorga rodzeństwa.
- Mam chomika.
- Mam 18 kuzynów.

Dowolne/Dziwne/Przypadkowe

- Jestem daltonistą/-ką.
- Urodziłem się z ogonem.
- Śmiertelnie boję się klaunów.
- Myję zęby cztery razy dziennie.



- Opis modułu: Rozdział 4 jest poświęcony "współpracy i komunikacji w pracy". Po uwzględnieniu poprzednich 3 modułów, podstawowe znaczenie ma omówienie, jak zapewniana jest dobra komunikacja i jakie możliwości współpracy są zapewniane w miejscu pracy. Uczestnicy przetestują cztery różne aspekty współpracy i komunikacji w pracy zawarte w następujących rozdziałach:
 - ROZDZIAŁY:
 - o Rozdział 4.1: sprzęt i urządzenia do komunikacji
 - o Rozdział 4.2: Sytuacje konfliktowe w pracy
 - o Rozdział 4.3: ujawnianie informacji osobistych
 - o **Rozdział 4.4: niedyskryminacja, dostępność i kompensowanie niedogodności**
 - Cele i osiągnięte kompetencje
 - o umiejętności: wymienić i znać możliwie dostępne urządzenia i sprzęt służący komunikacyjny oraz wiedzieć, jak o niego poprosić
 - o wiedza: poznaj szczegóły specyficzne dla Twojego kraju

ROZDZIAŁ 4.4 – niedyskryminacja, dostępność i kompensowanie niedogodności

Materiały video



Link do nagrania wideo AW4A:
[Accessible Toolkit in LIS - YouTube](#)

niedyskryminacja, dostępność i kompensowanie niedogodności:
[Non discriminazione, accessibilità e compensazione degli svantaggi](#)



	in LIS - YouTube
Sposób prowadzenia zajęć 	W sali/przez internet/nauka samodzielna
Rodzaj aktywności 	Praca indywidualna/praca grupowa/cała klasa
Ramy czasowe 	45 minut + 30 minut na zadania samodzielne
Krótki opis działalności 	Wszystkie działania mogą odbywać się w obecności lub online za pośrednictwem wybranej platformy. W przypadku zajęć przez internet zalecamy korzystanie z platformy, która może podzielić grupę na mniejsze pomieszczenia/grupy, aby zagwarantować powodzenie zajęć. Prześlij niezbędny materiał każdemu uczestnikowi i podaj jasne instrukcje, jak przejść przez ćwiczenia. W przypadku konkretnego działania: spacer przywilejów, ponieważ nie jest to możliwe do przeprowadzenia przez internet, uczestnicy powinni policzyć punkty: +/- 1 za każde zdanie, a na koniec działania podzielić się swoimi wynikami z innymi. Zamiast tablicy w sali lekcyjnej możesz użyć Jamboarda. Jeśli chodzi o wideo, dobre połączenie prowadzącego jest konieczne, jeśli wideo jest prezentowane na współdzielonym ekranie. W przeciwnym razie zaleca się wysłanie linku każdemu uczestnikowi, aby mógł obejrzeć wideo na własnym urządzeniu. Dyskusje należy prowadzić pamiętając, że prowadzący zajęcia jest również moderatorem i musi zapewnić zaangażowanie w dyskusję oraz wnieść swój wkład. Przygotowanie studentów przed obejrzeniem nagrania 📌 SPACER PRZYWILEJÓW <i>Uczestnicy:</i>



Wszyscy staną w poziomej linii na środku pokoju. Prowadzący odczytuje na głos niektóre zdania i jeśli to dotyczy, uczestnicy zrobią krok do przodu lub do tyłu. Jeśli ktoś czuje się zbyt nieswojo, aby zrobić krok, ma możliwość pozostania w bezruchu. Po ćwiczeniu poczynimy refleksję na temat tego, co wydarzyło się podczas zajęć, czym jest dyskryminacja, czym jest przywilej i jak wpływa na nasze codzienne życie. Ćwiczenie zostanie przedstawione w ważnym znaczeniu bycia głuchym, krok po kroku z dyskusjami na te tematy:

- Audyzm
- Prawo człowieka dla osób niesłyszących i dostępność

Wideo

Sesja pytań i odpowiedzi na temat nagrania wideo, ćwiczenia/gry

📺 GRA W JEDNO SŁOWO – SZYBKIE SPOTKANIA 1 na 1

Procedura:

Uczestnicy proszeni są o rozdzielenie się na pary i omówienie tematu „dyskryminacja i dostępność/współpraca otoczenia” przez 2-5 minut (w zależności od liczby uczestników). Po tym czasie muszą zdefiniować słowo opisujące dyskryminację i dostępność/współpracę otoczenia oraz zmienić partnera, z którym chcą porozmawiać. Słowa nie powinny się powtarzać. Pod koniec zajęć grupa zbiera się ponownie i dzieli się swoimi wynikami. Gospodarz trzyma listę słów na tablicy lub jamboardzie (cyfrowo).

Zadania do pracy samodzielnej

📺 KRÓTKI QUIZ

Procedura: Uczestnicy proszeni są o wypełnienie krótkiej samooceny w celu zweryfikowania ich kompetencji w danym temacie.

Słowniczek



Dostępność, prawa podstawowe, dyskryminacja, molestowanie seksualne, pochodzenie, zadośćuczynienie

Materiał



Arkusze pracy do rozdziału 4, przybory do pisanja, papier



Aspekty specyficzne dla danego kraju 	np. Artykuł 21 karty praw podstawowych Artykuł 3 Konstytucji Artykuł 67
Materiały źródłowe i dalsze 	-Understanding Deaf culture, in search of Deafhood (Paddy Ladd) -A lens on a Deaf Identities (Irene W. Leigh) -The Legal Recognition of Sign Languages (Murray, De Meulder, McKee) -Deaf Gain (Dirksen Baumann e Joseph Murray)

Gra w jedno słowo – szybkie spotkania 1 na 1

Moduł 4 – Współpraca i komunikacja w pracy

Rozdział 4.4 – Niedyskryminacja, dostępność/komunikacja i kompensowanie niedogodności

Ćwiczenie: Gra w jedno słowo – szybkie spotkania 1 na 1 - pozwala nadać tematowi kontekst i wprowadzić w odpowiedni klimat do dyskusji.

Długość: 15 minut + 10 minut na dyskusję dodatkową

Wprowadzenie

Uczestnicy proszeni są o rozdzielenie się na pary i przedyskutowanie tematu na czym polega „dyskryminacja i dostępność (umożliwienie komunikacji i współpracy)” przez 2-5 minut (w zależności od liczby uczestników). Po tym czasie muszą zdefiniować słowo opisujące dyskryminację i dostępność oraz zmienić partnera, z którym chcą porozmawiać. Słowa nie powinny się powtarzać. Pod



koniec zajęć grupa zbiera się ponownie i dzieli się swoimi wynikami. Prowadzący zapisuje listę słów na tablicy.

Ćwiczenie:

1. Podziel grupę na pary
2. Uruchom minutnik
3. Uczestnicy w ciągu 2-5 minut powinni znaleźć słowo opisujące temat
4. Pod koniec czasu uczestnicy zamieniają się partnerami i powtarzają czynność.
5. Prowadzący zbiera wszystkie odpowiedzi i zapisuje je na tablicy
6. Uczestników zachęca się do dyskusji i wyjaśnienia wymienionych słów.

Materiały źródłowe i odniesienia:

- [17 Fun \(Not Cheesy\) Ice Breaker Games Your Employees Will Enjoy \(hubspot.com\)](https://www.hubspot.com)

Krótki quiz

Moduł 4 – Współpraca i komunikacja w pracy

Rozdział 4.4 – Niedyskryminacja, dostępność/komunikacja i kompensowanie niedogodności

Ćwiczenie: Uczestnicy proszeni są o wypełnienie krótkiej samooceny w celu zweryfikowania ich wiedzy na dany temat.

Długość: 20-30 minut

Wprowadzenie

Dyskryminacja oznacza niesprawiedliwe traktowanie osoby ze względu na to, kim jest lub posiada pewne cechy. Ustawa o równości z 2010 r. podkreśla 9 cech chronionych: wiek, płeć, rasę, niepełnosprawność, religię, ciążę i macierzyństwo, orientację seksualną,

The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility; it cannot be considered to reflect the views of the European Commission or any other body of the European Union. The European Commission and the Agency do not accept any responsibility for use that may be made of the information.



zmianę płci, małżeństwo i związek partnerski. Dyskryminacja, która ma miejsce z powodu jednej lub więcej z tych cech, jest niezgodna z prawem na mocy **Ustawy o równości**.

Biorąc pod uwagę, że każda osoba ma przynajmniej niektóre z tych cech, takie jak wiek, rasa czy płeć, Ustawa chroni każdą osobę przed dyskryminacją.

Ćwiczenie:

1. Przeczytaj kwestionariusz
2. Odpowiedz na pytania w kwestionariuszu
3. Skonfrontuj odpowiedzi

Materiały źródłowe:

[Harassment And Discrimination Quiz - ProProfs Quiz](#)

[What Is Discrimination? « EOC](#)

[QUESTIONARIO SUL TEMA DELLA DISCRIMINAZIONE \(survio.com\)](#)

[Working Families | Questionnaire example for discrimination claims - Working Families](#)

[Quiz & Worksheet - Workplace Discrimination Types & Prevention | Study.com](#)

KWESTIONARIUSZ:

1. Molestowanie może obejmować:
 - a) Żartowanie lub komentarze dotyczące płci, religii lub niepełnosprawności
 - b) Ukaranie współpracownika za niebezpieczne zachowanie w pracy
 - c) Odmowa przybycia do pracy na czas
 - d) Ciągłe robienie przerw, nawet jeśli dozwolone są dwie 10-minutowe przerwy
2. Rodzaj molestowania seksualnego to:
 - a) gdy warunki zatrudnienia i awans uzależnione są od akceptowania sugestii seksualnych
 - b) oferowanie awansu w zamian za lepszą wydajność pracy
 - c) podejmowanie działań dyscyplinarnych za robienie za długich przerw na wyjścia do łazienki
 - d) żadna z tych rzeczy nie jest poprawna



3. Przykłady dyskryminacji obejmują:
 - a) dawanie dnia wolnego wszystkim oprócz dozorczy
 - b) komentarze na temat czyjejs płci
 - c) zabronienie jednemu pracownikowi wyjścia na przerwę obiadową
 - d) przyznanie jednemu pracownikowi premii za wydajność
4. Jest możliwe, że jeśli złożysz skargę (np. z powodu molestowania lub dyskryminacji w pracy), to stracisz pracę.
 - a) Prawda
 - b) Fałsz
5. Typowo przesadne i/lub uproszczone przekonanie i opinia na temat określonej grupy ludzi znane jest jako:
 - a) stereotyp
 - b) uprzedzenia
 - c) dyskryminacja
 - d) założenie
6. Odmawianie lub ograniczanie praw osoby ze względu na przynależność do określonej grupy to przykład _____.
 - a) Prześladowania
 - b) Dyskryminacji
 - c) Uprzedzenia
 - d) Stereotypu
7. Które z poniższych najlepiej definiuje pojęcie dyskryminacji w zatrudnieniu?
 - a) To niesprawiedliwe traktowanie wszystkich w firmie.
 - b) To niesprawiedliwe traktowanie pracowników w oparciu o oczekiwania korporacyjne.
 - c) To niesprawiedliwe traktowanie pracowników oparte na uprzedzeniach
 - d) To niesprawiedliwe traktowanie pracowników oparte na oczekiwaniach społeczeństwa
8. Caroline jest kierownikiem działu kadr. Podczas rozmowy o pracę postanowiła odrzucić kandydata płci męskiej, Jamesa, ponieważ używał on aparat słuchowy. To jest przykład jakiego rodzaju dyskryminacji? Ze względu na:
 - a) płeć
 - b) wyznanie religijne
 - c) pochodzenie rasowe
 - d) niepełnosprawność



9. Bariery w dostępie uniemożliwiają osobom niepełnosprawnym pełne uczestnictwo w życiu społecznym i gospodarczym naszych społeczności.

Przykładem bariery informacyjnej i komunikacyjnej jest:

- a) Zapewnienie schodów, ale bez ramp lub wind.
- b) Nieelastyczne godziny pracy, które nie są skoordynowane z rozkładami autobusów tranzytowych.
- c) Dostarczenie dokumentów ze zbyt małym drukiem.
- d) wszystkie powyższe

10. Który z nich jest przykładem bezpośredniej dyskryminacji?

- a) Reklamowanie pracy tylko w Internecie.
- b) Wymaganie od pracowników korzystania z sali konferencyjnej na piętrze.
- c) Poproszenie osoby z wózkiem inwalidzkim o pracę na dole.
- d) Odmowa dostępu do awansu pracownikowi z autyzmem.

ODPOWIEDZI: 1.A 2. A 3. A 4. B 5. B 6. B 7. C 8. D 9. D 10. D

SPACER PRZYWILEJÓW (THE PRIVILEGE WALK)

Moduł 4 -

Rozdział 4.4 - Niedyskryminacja, dostępność i kompensowanie niedogodności

Ćwiczenie: Podnosić świadomość różnych rodzajów przywilejów; zrozumieć intersekcjonalność rasy, pochodzenia, klasy społeczno-ekonomicznej, płci i innych zmiennych demograficznych, które kształtują jednostki; doceniać różnorodność poszczególnych środowisk

Długość: 15 minut + 10 minut na dyskusję dodatkową



Wprowadzenie

Czasami uprzywilejowanie nie jest widoczne, ponieważ są tak bardzo zakorzenione w naszej kulturze. Na co dzień jednak jesteśmy narażeni na zachowania i reguły kulturowe i społeczne, które mogą wynikać tylko i wyłącznie się z uprzywilejowania pewnych grup. Mamy też do czynienia z mniejszościami (np. etnicznymi, związanymi z pochodzeniem lub orientacją seksualną, etc.) i ich punktem widzenia. Aby obiektywnie zastanowić się nad naszymi interakcjami, musimy skupić się na momentach, w których te przywileje się przecinają. Jest to podstawowa podstawa, która pomoże nam pomóc zrozumieć, w jaki sposób każdy przywilej lub marginalizacja może zaistnieć w różnych miejscach, gdzie takie przywileje występują i mają wpływ na nasze życie.

Ćwiczenie:

Wszyscy ustawiają się w kolejce pośrodku pokoju. Gdy moderator odczytuje wypowiedź lub pytanie, uczestnik robi krok do przodu lub cofa się, jeśli go to dotyczy. Jeśli ktoś czuje się zbyt nieswojo, aby zrobić krok, ma możliwość pozostania w bezruchu. (Zapewnij, aby pokój miał wystarczająco miejsca na takie przemieszczanie się); Przeczytaj poniższe PYTANIA. Ćwiczenie po dyskusji: Jaki był cel tego ćwiczenia? Co się wydarzyło podczas ćwiczenia? Czy coś cię zaskoczyło? Co możemy zrozumieć z tego ćwiczenia, aby mogło nam pomóc w naszym codziennym życiu? ← Jak możesz zastosować zdobytą wiedzę w swojej pracy?

Materiały źródłowe i odniesienia (w języku angielskim):

[Privilege Walk](#)

[The Privilege Walk \(theodysseyonline.com\)](http://theodysseyonline.com)

[Conducting a privilege walk | Opensource.com](https://opensource.com)

PYTANIA DO ODCZYTANIA NA GŁOS



KROK W PRZÓD:

1. Jeśli jedno lub oboje z twoich rodziców ukończyło szkołę pomaturalną/studia, zrób jeden krok do przodu.
2. Jeśli rodzice powiedzieli ci, że jesteś piękny/a, mądry/a lub odnosisz sukcesy, zrób jeden krok do przodu.
3. Jeśli od dziecka wiedziałeś/aś, że oczekuje się od ciebie pójścia na studia, zrób jeden krok do przodu.
4. Jeśli Ty lub Twoja rodzina nigdy nie musieliście się przeprowadzać z powodu trudności finansowych, zrób jeden krok do przodu.
5. Jeśli prawie zawsze widzisz członków swojej klasy społecznej, orientacji seksualnej, religii, rasy, którzy mają tę samą niepełnosprawność co Ty, szeroko reprezentowanych w telewizji, prasie i mediach w POZYTYWNY sposób, zrób jeden krok do przodu.
6. Jeśli czujesz, że ludzie nie interpretują Twoich osobistych opinii jako charakterystycznych tylko dla osób z Twoją niepełnosprawnością, zrób jeden krok do przodu.
7. Jeśli prawie zawsze czujesz się komfortowo w towarzystwie osób, którzy znają Twoją orientację seksualną, zrób krok do przodu.
8. Jeśli masz pewność, że nigdy nie będziesz śledzony, nękaný lub ściśle obserwowany i kontrolowany ze względu na swoją niepełnosprawność, zrób krok do przodu.
9. Jeśli nigdy nie martwisz się przestępczością, narkotykami, niebezpieczeństwem gwałtu lub innymi groźbami przemocy w Twojej okolicy, zrób krok do przodu.

KROK W TYŁ:

1. Jeśli oboje Twoi rodzice są Głusi, cofnij się o jeden krok.



2. Jeśli zacząłeś szkołę posługując się językiem innym niż Twój pierwszy, ojczysty język, cofnij się o krok.
3. Jeśli kiedykolwiek byłeś jedynym przedstawicielem swojej rasy/mniejszości etnicznej w klasie lub miejscu pracy, cofnij się o krok.
4. Jeśli dorastałeś w domu w niekorzystnej sytuacji ekonomicznej lub w domu rodzica samotnie wychowującego dzieci, cofnij się o krok.
5. Jeśli kiedykolwiek byłeś zniechęcany do realizacji jakiegokolwiek osobistego celu lub marzenia z powodu pochodzenia, klasy społeczno-ekonomicznej, rasy, płci, orientacji seksualnej lub niepełnosprawności fizycznej lub spowalniającej proces nauki, cofnij się o krok.
6. Jeśli kiedykolwiek zostałeś wyzywany/obrażony w związku z powodu Twojego pochodzenia, klasy społeczno-ekonomicznej, rasy, płci, orientacji seksualnej lub niepełnosprawności fizycznej lub spowalniającej Twoją naukę i czułeś się nieswojo, cofnij się o krok.
7. Jeśli kiedykolwiek wahałeś się, czy nawiązać komunikację, aby uniknąć wyśmiewania z powodu swojej niepełnosprawności lub wady mowy, cofnij się o krok.
8. Jeśli z powodu swojej niepełnosprawności zostałeś źle potraktowany lub obsłużono Cię mniej sprawiedliwie w jakimkolwiek miejscu prowadzenia działalności biznesowej, cofnij się o krok.
9. Jeśli ktoś z Twojej najbliższej rodziny był kiedykolwiek dyskryminowany z powodu swojej niepełnosprawności, cofnij się o krok.

OCENA POSTĘPÓW



Rozdział 4.1 Sprzęt służący do komunikacji

Jakie są najlepsze udogodnienia służące komunikacji ze światem słyszącym?

- A) tłumacz ustny
- B) urządzenia typu Smartphone i tablet
- C) napisy (zapis mowy, transkrypcja)
- D) wszystkie powyżej

Oceń na skali od 1 do 4, co sądzisz na temat tego stwierdzenia:

Wiem, jaki sprzęt do komunikacji jest dostępny w miejscu pracy, jeśli go potrzebuję i wiem gdzie go znaleźć.

1	2	3	4
---	---	---	---

Rozdział 4.2 konflikt w pracy

Co musisz na pewno wziąć pod uwagę, gdy pojawia się konflikt w pracy?

- A) Zrozumienie perspektywy drugiej osoby
- B) środowisko pracy
- C) dzień i godzina zaistnienia konfliktu
- D) żadne z powyższych

Oceń na skali od 1 do 4, co sądzisz na temat tego stwierdzenia:

Mam świadomość, że istnieją różne możliwości podejścia do konfliktu w pracy, jeśli chcę się z nim zmierzyć.

1	2	3	4
---	---	---	---

Rozdział 4.3 Ujawnianie informacji o sobie

The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility; it cannot be considered to reflect the views of the European Commission or any other body of the European Union. The European Commission and the Agency do not accept any responsibility for use that may be made of the information.



Jakie są korzyści płynące z mówienia o sobie (ujawniania osobistych informacji o swoim życiu)?

- Uświadomienie współpracownikom, jakie problemy mogą mieć inni ludzie
- Stworzenie wartościowej relacji z innymi kolegami w pracy
- Otrzymanie bonusu od szefa
- Znalezienie nowych przyjaciół

Oceń na skali od 1 do 4, co sądzisz na temat tego stwierdzenia:

Zdaję sobie sprawę z najważniejszych konsekwencji, jakie może przynieść ujawnienie się.

1	2	3	4
---	---	---	---

Rozdział 4.4 niedyskryminacja, dostępność komunikacji i kompensowanie niedogodności

Jaki jest cel europejskiego prawa dotyczącego ułatwienia komunikacji w pracy dla osób głuchych?

- A) pomoc finansowa dla osób niepełnosprawnych
- B) blokowanie rozpowszechniania złych praktyk
- C) tak, aby było to samo prawo w każdym z europejskich krajów
- D) promowanie różnorodności

Oceń na skali od 1 do 4, co sądzisz na temat tego stwierdzenia:

Mam świadomość, czym jest dyskryminacja i co mogę zrobić, jeśli jestem dyskryminowana.



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



1	2	3	4
---	---	---	---