



This project was funded by the European Union's Internal Security Fund — Police.

PATRIS



ibj
International
Border
Justice

WWW.L
SYNO

Budapest Centre
FC & MASS ATROCITIES P.T.V.E.V.T.I.D.I.



POLITICAL CAPITAL
POLICY RESEARCH & EXPERTISE



Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences



CHAMPIONS

ZHARMONIZOWANY MODEL WSP
DZIAŁANIA NA RZECZ POWSTRZYMI
POLARYZACJI W NASZYCH KRAJACH

D4.2

**Podręcznik konceptualny na temat mentoringu
przy okrągłym stole**



Projekt ten otrzymał finansowanie z Funduszu Bezpieczeństwa Wewnętrznego Unii Europejskiej -
Policja w ramach umowy o dotację nr 823705.

Szczegóły projektu

Akronim: **CHAMPIONS**

Title: Zharmonizowany model wspólnego działania na rzecz powstrzymania polaryzacji w naszych krajach

Koordynator: **INSTITUTUL ROMAN PENTRU ACTIUNE, INSTRUIRE SI CERCETARE IN DOMENIUL PACII - PEACE ACTION, TRAINING & RESEARCH INSTITUTE of ROMANIA (PATRIR)**, Rumunia

Reference: 823705

Type: ISFP-2017-AG-RAD

Program: Fundusz Bezpieczeństwa Wewnętrznego - Policja

Theme: Zapobieganie i przeciwdziałanie agresywnej radykalizacji postawy roszczeniowej

Start: 01 stycznia 2019 r. - 31 marca 2021 r.

Duration: 27 miesięcy

Website: www.championsproject.eu

Konsorcjum: **INSTITUTUL ROMAN PENTRU ACTIUNE, INSTRUIRE SI CERCETARE IN DOMENIUL PACII - PEACE ACTION, TRAINING & RESEARCH INSTITUTE of ROMANIA (PATRIR)**, Rumunia
FUNDACJA INSTYTUT BEZPIECZENSTWA SPOLECZNEGO (IBS), Polska
ALAPITVANY A NEPIRTAS ES TOMEGES ATROCITASOK NEMZETKOZI MEGELOZESEERT (BCMAP), Węgry
POLITYCZNA KAPITAŁA SZOLGALTATO KFT (PolCap), Węgry
TECHNISCHE UNIVERSITAT DARMSTADT (TUDA), Niemcy
SYNYO GmbH (SYNYO), Austria
KULTURY INTERAKTYWNE E.V. - VEREIN ZUR INTERKULTURELLEN BILDUNG UND GEWALT PRAVENTION (KULTURY), Niemcy
HOCHSCHULE NIEDERRHEIN (HN), Niemcy

Szczegóły dostawy

Numer: **D4.2**

Tytuł: **Podręcznik koncepcyjny na temat mentoringu przy okrągłym stole**

Beneficjent wiodący: HSNR

Work package: WP4

Poziom rozpowszechniania: Publiczne (PU)

Rodzaj: Sprawozdanie (RE) lub inne (O)

Termin płatności: 31 grudnia 2019 r.

Data nadsyłania:

Autorzy: _____

Współtwórcy:

Recenzenci: _____

Potwierdzenie: Projekt ten był finansowany przez Fundusz Bezpieczeństwa Wewnętrznego Unii Europejskiej - Policja w ramach umowy o dotację nr: 823705.

Zastrzeżenie: Treść niniejszego raportu przedstawia jedynie poglądy autora i jest jego wyłączną odpowiedzialnością. Komisja Europejska nie ponosi żadnej odpowiedzialności za wykorzystanie zawartych w niej informacji, które mogą zostać wykorzystane.

Spis treści

1. Wprowadzenie	5
1.1 Dla kogo jest ten podręcznik?	5
1.2 Czym jest projekt CHAMPIONS?	5
2. Koncepcja okrągłych stołów	6
2.1 Czym są okrągłe stoły i do czego są dobre?	6
2.1.1 Cele okrągłego stołu	6
2.2 Definicje terminologii kluczowej	6
3. Zróbcie swoje badania!	8
3.1 Mapowanie interesariuszy, wybór uczestników	8
3.2 Co się dzieje w społeczności? - Mapowanie problemów	9
3.3 Mapowanie oczekiwań	9
4. Konceptualizacja okrągłych stołów	10
4.1 Wyznaczanie celów	10
4.2 Struktura i mapa drogowa okrągłych stołów - propozycja	10
4.3 Układ agendy dla pierwszego okrągłego stołu - przykład	12
5. Ułatwienia	14
5.1 Metody ułatwiania pracy	15
6. Kodeks postępowania i wytyczne dotyczące etyki - przykład.	16
7. Monitorowanie i ocena	17
Załącznik	18

1. Wprowadzenie

1.1 Dla kogo jest ten podręcznik?

Niniejszy podręcznik ma na celu zapewnienie wsparcia w kwestiach koncepcyjnych aktywnym obywatelom, zwłaszcza praktykom pierwszej linii (FLP) - specjalistom z różnych dziedzin, zawodów, instytucji i agencji, którzy pozostają w bezpośrednim, codziennym kontakcie ze współobywatelami¹ - w ich wysiłkach na rzecz przeciwdziałania przyczynom i przejawom polaryzacji i radykalizacji w ich społecznościach poprzez wzmocnienie współpracy z innymi lokalnymi zainteresowanymi stronami. Zgodnie z długoterminowym celem projektu CHAMPIONS, jakim jest przekazanie tego modelu pilotażowego innym społecznościom w całej UE poprzez umożliwienie FLP-om ustanawiania okrągłych stołów, niniejszy podręcznik zawiera przegląd etapów przygotowywania treści i mentoringu grup roboczych - lub okrągłych stołów - w danej społeczności. Jeśli chodzi o wdrażanie okrągłych stołów, należy zauważyć, że warunki regionalne i krajowe mogą się znacznie różnić. W związku z tym niniejszy podręcznik może służyć jedynie jako orientacja i model, ale nie jako indywidualny przewodnik dla każdego regionu lub kraju. Nie jest to jednak również celem okrągłych stołów, ponieważ mają one być dostosowane do odpowiednich praktyków pierwszej linii (FLP) na miejscu w każdym regionie i kraju. Przewodnik dotyczący kwestii organizacyjnych związanych z procesem okrągłego stołu można znaleźć w oddzielnym dokumencie zatytułowanym *"Praktyczny podręcznik organizowania posiedzeń okrągłego stołu CHAMPION w celu rozwiązania problemu polaryzacji w danej społeczności"*.

1.2 Czym jest projekt CHAMPIONS?

Projekt [CHAMPIONS](#) ma na celu wzmocnienie pozycji FLP z różnych środowisk i z różnych dyscyplin, zawodów, instytucji i agencji oraz innych zainteresowanych stron² w jednej gminie, aby wspólnie opracować skuteczne rozwiązania w zakresie wykrywania i reagowania w celu przeciwdziałania polaryzacji, budowania odporności i ochrony wrażliwych grup w ich społecznościach lokalnych. Projekt wspiera FLP na dwa sposoby. Centralnym działaniem CHAMPIONÓW jest ustanowienie stałych grup roboczych offline - CHAMPIONS Roundtables - które zapewniają platformę do dyskusji na tematy związane z polaryzacją, oferują szkolenia w zakresie budowania zdolności do projektowania rozwiązań i koordynowania wdrażania wspólnych działań w celu jak najefektywniejszego zajęcia się czynnikami polaryzacji w danej gminie. Okrągłe stoły będą ułatwione dzięki platformie internetowej, która zostanie stworzona w trakcie realizacji projektu, łączącej trzy główne instrumenty:

- **Powiadomienie o** zestawieniu narzędzi i usług opracowanych w ramach innych projektów finansowanych przez UE, które umożliwiają przedsiębiorstwom FLP zwrócenie uwagi na kluczowe kwestie, którymi muszą się zająć w swojej społeczności (np. narzędzia monitorowania mediów społecznościowych);
- **Arena** to mechanizm komunikacji i współpracy, który umożliwia natychmiastową wymianę informacji, zarówno prywatnie, pomiędzy współpracującymi FLP, jak i publicznie, poprzez dzielenie się dobrymi praktykami i podkreślanie mocnych i słabych stron niektórych działań;
- **Stocznia szkoleniowa** to centrum zasobów służących budowaniu potencjału, w które FLP mogą zaangażować się indywidualnie lub w grupie, wraz z materiałami dydaktycznymi,

¹ FLP obejmują policję, nauczycieli, lokalnych lekarzy, pracowników socjalnych, doradców, liderów społecznych, przywódców religijnych, organizacje pozarządowe / CSO pracujące z grupami szczególnie narażonymi.

² Na przykład członkowie władz lokalnych, decydenci polityczni na szczeblu lokalnym.

filmami instruktażowymi, wskazówkami dotyczącymi dobrych praktyk/podręcznikami i ćwiczeniami symulacyjnymi opracowanymi w ramach projektu.

Oprócz FLP, CHAMPION-y angażują również szerszą społeczność poprzez wydarzenia uświadamiające.

Projekt ma miejsce w wybranych gminach w Rumunii, na Węgrzech, w Polsce i w Niemczech jako projekt pilotażowy, ale ma być przeniesiony do innych społeczności w całej UE.

2. Koncepcja okrągłych stołów

2.1 Czym są okrągłe stoły i do czego są dobre?

W ramach projektu CHAMPIONS, w wybranych wstępnie gminach w Rumunii, na Węgrzech, w Polsce i w Niemczech odbywa się seria okrągłych stołów w celu zapewnienia platformy dla współpracy wielu agencji na miejscu. Okrągłe stoły są dostosowane do potrzeb lokalnych interesariuszy i opierają się na doświadczeniach z okresu oceny potrzeb i badań w ramach projektu. Okrągłe stoły opierają się na już zidentyfikowanych problemach polaryzacji, napięciach społecznych i/lub przejawach agresywnej nietolerancji i wrogości wobec grup w danej gminie i mają na celu opracowanie wspólnych rozwiązań w zakresie monitorowania i reagowania.

Okrągłe stoły mają być kluczowym elementem współpracy wielu agencji na poziomie lokalnym, ponieważ skupiają przedstawicieli różnych grup i zapewniają im ustrukturyzowaną platformę wymiany poglądów i rozwiązań projektowych w sposób oparty na współpracy.

2.1.1 Cele okrągłego stołu

- Zbliżenie lokalnych interesariuszy;
- Zapewnienie bezpiecznej przestrzeni/platformy dla zorganizowanej współpracy (dyskusja, wymiana doświadczeń, projektowanie rozwiązań, wspólne rozwiązywanie spraw, tworzenie mapy drogowej, koordynacja działań);
- Stwórz lokalną sieć, wzmocnij ducha współpracy między uczestnikami;
- Zmniejszyć osobiste i instytucjonalne przeszkody we współpracy poprzez wzmocnienie więzi osobistych i podniesienie świadomości na temat wiedzy fachowej, obowiązków i odpowiedzialności oraz sposobu pracy różnych grup interesariuszy.

2.2 Definicje terminologii kluczowej

W trakcie procesu okrągłego stołu należy zdefiniować szereg kluczowych terminologii i pojęć, a definicje powinny zostać uzgodnione zarówno przez organizatorów, jak i uczestników. Ta część podręcznika zawiera przegląd definicji polaryzacji, radykalizacji i kwestii płci związanych z tymi zjawiskami, zgodnie z konceptualizacją projektu CHAMPIONS. Należy jednak zauważyć, że obecnie nie istnieje powszechnie uzgodniona definicja terminów "polaryzacja" lub "radykalizacja". W rzeczy samej, warunki te są czasami stosowane zamiennie. W tym świetle wybór terminologii może zostać przyjęty w razie potrzeby. Inne tematy mogą być również omawiane zgodnie z najważniejszymi zagadnieniami podkreślanymi przez FLP. Takie inne tematy mogą obejmować: dyskryminację, mowę nienawiści, rasizm, brutalny ekstremizm, ksenofobię itp.

Czym jest polaryzacja?

Polaryzacja to szeroka koncepcja obejmująca spektrum różnych zachowań, począwszy od stereotypowych punktów widzenia, a skończywszy na radykalizacji i brutalnym ekstremizmie.³

Polaryzacja jest "konstrukcją myślową opartą na założeniach tożsamości - tożsamości innych osób, które są przedstawiane jako "inne"⁴. Poczynając od uogólnienia ludzi w oparciu o cechy kulturowe, narodowościowe, etniczne, religijne, wiek, płeć, orientację seksualną/tożsamość lub (nie)zdolność, stereotypy mogą przerodzić się w uprzedzenia i wywołać uczucie strachu, gniewu, nienawiści i obrzydzenia w stosunku do pewnych grup⁵ i ostatecznie mogą prowadzić do sytuacji, w których nietolerancja wślizguje się w mowę nienawiści, a nawet przestępstwa z nienawiści.

Ogólnie rzecz biorąc, wchodzi one w zakres kompetencji Grupy Enmity (GFE). GFE opisuje dewaluację i wykluczenie osób wyłącznie na podstawie ich przypisania do grupy społecznej lub na podstawie cech kategoryzacyjnych, takich jak płeć, pochodzenie etniczne lub kulturowe, religia, orientacja seksualna i tożsamość, niepełnosprawność, wiek, bezrobocie lub bezdomność. Przyjmują one postać postaw antyimigracyjnych, rasizmu, antysemityzmu, postaw antymuzułmańskich, seksizmu i homofobii, a także uprzedzeń wobec innych zidentyfikowanych grup.⁶

Czym jest radykalizacja?

Radykalizacja jest następną fazą, w której jednostka przyjmuje skrajne ideologie, które mogą prowadzić do zwiększonej gotowości do zaakceptowania lub użycia przemocy w celach politycznych.⁷ Radykalizacja może być skierowana w stronę różnych skrajności - na przykład radykalizacja prawicowa, radykalizacja lewicowa i islamizm.

Zagadnienia związane z płcią w polaryzacji i radykalizacji postaw

Podobnie jak w przypadku polaryzacji, na poziomie radykalizacji i brutalnego ekstremizmu, kluczowym czynnikiem motywującym jest syndrom Jedności Grupowej. Co więcej, często stwierdza się, że kwestie ról płci i seksualizacji są dominujące w GFE zarówno w zakresie polaryzacji, jak i radykalizacji^{8,9}. Grupy i ruchy ekstremistyczne we wszystkich ułamkach, w sposób bardziej lub mniej wyraźny i świadomy, podążają za ideologiami i strategiami związanymi z płcią - a młodzi mężczyźni i kobiety uczestniczą w grupach ekstremistycznych w sposób bardzo specyficzny dla płci. Dlatego seksizm, homofobia i idee dotyczące różnic i nierówności kobiet i mężczyzn są kluczowym aspektem prawicowych ideologii ekstremistycznych i innych politycznych i/lub religijnych ideologii ekstremistycznych.

Najważniejsze jest uświadomienie sobie, że perspektywa płci w ekstremizmie i prewencji nie powinna ograniczać się do zwykłego znaczenia "kobiety (w ekstremizmie)". Mężczyźni mają bowiem w pewnym sensie również płeć, a podstawowe myśli i uczucia młodych ludzi dotyczące bycia "prawdziwym mężczyzną" lub "dobrą kobietą" stanowią dużą liczbę wśród ich impulsów do wejścia

³ Katz, D., & Braly, K. W. (1935). Rasowe uprzedzenia i rasowe stereotypy. *The Journal of Abnormal and Social (Dziennik Nieprawidłowych i Społecznych)*

Psychologia, 30(2), 175-193; McGarty, C., Yzerbyt, V. Y., & Spears, R. (Eds.). (2002). *Stereotypy jako wyjaśnienia: Tworzenie znaczących przekonań na temat grup społecznych*. Nowy Jork, NY, USA: Cambridge University Press.

⁴ Lenos, S. Keltjes, M. (2017). Papier ex-post: Spotkanie RAN POL i EDU w sprawie "Zarządzania polaryzacją".

⁵ Allport, G.W. (1954). *Charakter uprzedzeń*. Oxford, Anglia: Addison-Wesley.

⁶ Zick, A., Küpper, B., Hövermann, A. (2011). Deprecjacja innych. Europejski opis nietolerancji, uprzedzeń i dyskryminacji. Fundacja Friedricha Eberta. [ang. published under: *Nietolerancja, uprzedzenia i dyskryminacja. Raport europejski*, str. 13.

⁷ UNODC (lipiec 2018) "Radykalizacja i brutalny ekstremizm" dostępny na stronie <https://www.unodc.org/e4j/en/terrorism/module-2/key-issues/radicalization-violent-extremism.html>

⁸ Baer, S., Kossack, O., Posselius, A. (2017). Płeć może być kluczem. Podejście odzwierciedlające płeć oraz wytyczne w zakresie zapobiegania i interwencji w prawicowy ekstremizm w Europie. W *Środku: Gender and Far Right Politics in Europe*, red. by Köttig, M., Bitzan, R., Petö, A., str. 351-368.

⁹ Baer, S. & Weilnböck, H (2016). Mężczyźni też mają płeć! Wystąpienie na konferencji OBWE 2016 w Berlinie. Na: <http://cultures-interactive.de/de/fachartikel.html>.

do brutalnych środowisk ekstremistycznych. W rzeczywistości nie ma prawie żadnych agresywnych sprawców przestępstw ekstremistycznych czy przestępstw z nienawiści, mężczyzn czy kobiet, którzy na poziomie osobistym nie przejawiają wysoce konfliktowych kwestii związanych z płcią, takich jak hipermęskość, wykluczająca kobiecość, intensywne lęki i obrzydzenie seksualnie odmiennym stylem życia, a z kolei prawie nie ma żadnej grupy ofiar w obszarze agresywnych aktów przemocy ekstremistycznej i "indykacji", która nie jest również seksualizowana w tym sensie, że twierdzi, iż pewne delegitymizowane formy seksualności i koncepcje tożsamości płciowej.

Z drugiej strony, z punktu widzenia strategii prewencyjnych i interwencyjnych, metody poruszające kwestie płci i seksualności często okazały się bardziej skuteczne w przypadku młodych ludzi w środowiskach interwencji prewencyjnych niż koncentrowanie się na ideologii lub przekonaniach religijnych.

3. Zróbcie swoje badania!

Przed rozpoczęciem organizacji okrągłych stołów należy przeprowadzić wstępną fazę badań w celu

- Mapa odpowiednich uczestników w wybranym miejscu - zainteresowanych stron, FLP, instytucji, agencji i organizacji;
- Zrozumienie lokalnego kontekstu, specyficznych wyzwań występujących w społeczności lokalnej;
- Poznaj korzyści płynące z takiej współpracy dla uczestników.

Ta faza procesu pozwala organizatorom zrozumieć lokalne potrzeby i okoliczności oraz dostosować cele i cele okrągłych stołów, tak aby skupić się na tych lokalnych problemach i wyzwaniach, które zidentyfikowały same zainteresowane strony i które chcą wypracować wspólne rozwiązania. W ten sposób faza badawcza daje organizatorom podstawową wiedzę, której potrzebują, aby z powodzeniem obsługiwać okrągłe stoły. Należy jednak zauważyć, że celem fazy badawczej nie jest wstępne ustalenie agendy przez organizatorów.

3.1 Mapowanie interesariuszy, wybór uczestników

Początkowy etap badań powinien mieć na celu określenie niektórych zainteresowanych stron, osób fizycznych, instytucji, agencji i organizacji, które mogą być zainteresowane udziałem w procesie okrągłego stołu. Uczestnicy okrągłych stołów powinni być ukierunkowani na **praktyków pierwszej linii (FLP): policję, nauczycieli, pracowników socjalnych, doradców, liderów społecznych, organizacje pozarządowe / CSO pracujące z grupami szczególnie narażonymi, z różnych dyscyplin, zawodów, instytucji i agencji**. W połączeniu z podstawową koncepcją zachęcania do współpracy i wzmacniania sieci lokalnych uczestnicy mogą również obejmować **członków rządu, decydentów politycznych oraz nietradycyjne FLP**. Lokalni partnerzy posiadają największą wiedzę na temat lokalnych potrzeb i możliwości, a okrągłe stoły powinny być zaprojektowane w taki sposób, aby umożliwić maksymalizację i wdrożenie tego doświadczenia. Znaczenie celów i zadań okrągłych stołów dla niektórych zainteresowanych stron powinno być oceniane w oparciu o dane:

- czy ich praca jest związana z konkretną grupą docelową. Powinny one pozostawać w bezpośrednim kontakcie z członkami swojej społeczności, osobami, które mogą być zaangażowane w działania prewencyjne oraz młodymi ludźmi narażonymi na radykalizację;

- czy ich dziedzina pracy znajduje się w okolicy. Powinny one posiadać wiedzę na temat okoliczności kontekstowych w danej społeczności i aktywnie współpracować z członkami tej społeczności;
- czy były one wcześniej zaangażowane w inicjatywy prewencyjne lub podobne projekty, czy też wykazują zaangażowanie w przeciwdziałanie radykalizacji. Nie musi być koniecznie warunkiem wstępnym pracy nad podobnymi projektami związanymi z zapobieganiem radykalizacji, jednak najważniejsze jest, aby byli oni zainteresowani, zmotywowani i zaangażowani w udział w tym procesie.

Skład okrągłych stołów powinien odzwierciedlać reprezentowane przez nie społeczeństwo, dlatego też szczególną uwagę należy zwrócić na

- W tym przedstawiciele młodszych pokoleń;
- W tym przedstawiciele zmarginalizowanych, mniejszościowych grup społecznych;
- Zapewnienie równowagi płci;
- Włączenie przedstawicieli różnych zawodów, dyscyplin i grup interesariuszy w celu uwzględnienia różnych aspektów w dyskusji.

Wreszcie, ewentualna dynamika pomiędzy uczestnikami powinna być z góry rozważona w celu zapewnienia zróżnicowanej, żywej i owocnej dyskusji i współpracy poprzez skład uczestników.

3.2 Co się dzieje w społeczności? - Mapowanie problemów

Kluczową kwestią, zanim rozpocznie się proces organizacji okrągłego stołu, jest zrozumienie okoliczności, w jakich ma się odbyć okrągły stół. Pytania, na które należy znaleźć odpowiedzi, są następujące:

- W jaki sposób polaryzacja i radykalizacja przejawia się w społeczności i lokalizacji okrągłych stołów?
- Jakie są najbardziej naglące kwestie w tym względzie?
- Jakie są siły napędowe tych zjawisk?
- Jakie są unikalne cechy tego miejsca/socjety, które sprzyja czynnikom/zjawiskom polaryzującym i radykalizującym?

Tak więc **mapowanie problemów związanych z polaryzacją i radykalizacją w danej miejscowości i społeczności powinno być początkowym etapem procesu**. Bez jasnego zrozumienia lokalnych uwarunkowań i cech kontekstualnych okrągłe stoły z pewnością nie będą w stanie sprostać specyficznym potrzebom społeczności.

3.3 Mapowanie oczekiwań

Kolejnym ważnym elementem do rozważenia jest to, w jaki sposób okrągłe stoły mogą przynieść korzyści uczestnikom. Podczas gdy korzyści dla całej społeczności można łatwo zdefiniować, dla uczestników może być nieco trudniej dostrzec korzyści płynące z ich udziału i przeznaczenia znacznej części czasu, energii i zasobów na znalezienie rozwiązań i pracę nad rozwiązaniem problemów związanych z polaryzacją i radykalizacją w społeczności. Z tego powodu przy projektowaniu okrągłych stołów należy uwzględnić **potrzeby uczestników**. Bardzo ważne jest, aby uczestnicy nie tylko wnieśli swój wkład, ale również **zdołali wiedzę i rozwinęli umiejętności przydatne w ich własnym zawodzie**, w ich codziennej pracy. Ponadto **współpraca między uczestnikami reprezentującymi różne zawody i instytucje powinna być korzystna dla zaangażowanych stron**, wykraczając poza zakres tego zestawu okrągłych stołów i powinna wskazywać na możliwość współpracy również w innych sprawach. Aby to osiągnąć, należy

sporządzić mapę oczekiwań wśród potencjalnych uczestników, aby lepiej zrozumieć ich potrzeby i korzyści, które chcieliby osiągnąć w trakcie procesu okrągłego stołu.

4. Konceptualizacja okrągłych stołów

4.1 Wyznaczanie celów

Po przeprowadzeniu wstępnej fazy badawczej należy określić **konkretne cele okrągłych stołów** z punktu widzenia organizatorów. Istnieją pewne aspekty, które należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu celów okrągłych stołów, takie jak:

- Dostosuj cele i zadania okrągłych stołów do okoliczności kontekstowych i lokalnych potrzeb;
- Uwzględnienie oczekiwań potencjalnych uczestników;
- Należy pamiętać o możliwościach i możliwościach takich okrągłych stołów i pozostać realistycznym, gdy cele są formułowane;
- Zidentyfikuj punkty centralne, główne zagadnienia i wyzwania;
- Pozostań otwarty na zmianę celów okrągłego stołu, ponieważ podczas procesu okrągłego stołu mogą one wymagać dostosowania.

Niektóre z wcześniej określonych celów procesu okrągłego stołu mogą być następujące

- Rozpoczęcie otwartego i konstruktywnego dialogu między zainteresowanymi stronami z różnych dziedzin, zawodów, instytucji, agencji i organizacji na temat polaryzacji i radykalizacji;
- Profesjonalnie postrzegać i oceniać lokalne konteksty i incydenty grupowej wrogości, polaryzacji i prawicowego ekstremizmu w społeczności;
- Wspólnie odwzoruj główne problemy i wyzwania w danej miejscowości i społeczności;
- Rozpoznawać zasoby, potencjały i ograniczenia własnej pracy i pracy w społeczności;
- Opracowanie, wdrożenie i ocena systematycznych działań i planów działania na rzecz zwalczania i zapobiegania zjawiskom wrogości grupowej, polaryzacji i prawicowego ekstremizmu;
- Wzmocnienie umiejętności i zdolności FLP oraz rozwój sieci kontaktów w społeczności lokalnej;
- Zapewnienie długoterminowej ciągłości i trwałości współpracy.

4.2 Struktura i mapa drogowa okrągłych stołów - propozycja

Niezbędna jest wcześniej zaplanowana struktura i mapa drogowa okrągłych stołów, przy czym każda sesja ma dedykowany temat. Poniższy plan interwencji został opracowany w sposób zorientowany na proces i praktykę, który może być dostosowany do specyficznego kontekstu procesu okrągłego stołu. Plan podzielony jest na pięć faz, z których każda stanowi ważny aspekt interwencji. Fazy te nie przedstawiają uniwersalnych narzędzi, metod i działań dla wszystkich FLP. Należy je raczej rozumieć jako strategiczne elementy otwartego procesu. W ramach każdego etapu FLP opracowują własne procedury zgodne z tymi elementami. W praktyce fazy te mogą się pokrywać, a także możliwe, a czasem nawet konieczne jest cofnięcie się w planie i ponowne przyjrzenie się poprzednim krokom.

Moduł 1: "Obserwacja ogólna".

Pierwszy moduł 5-stopniowego programu szkoleniowego dotyczy percepcji i oceny sytuacji trudnych i przejawów wrogości grupowej i prawicowego ekstremizmu w środowisku pracy i w społeczności uczestników. Celem niniejszego modułu jest osiągnięcie **jasnego i operacyjnego zrozumienia**

kluczowych ram koncepcyjnych, charakterystyki zjawisk i problemów, z którymi

borykają się wszystkie uczestniczące w programie FLP, ponieważ świadomość ta jest warunkiem koniecznym do tego, aby móc działać zapobiegawczo w sposób systematyczny. Tutaj uczestnicy poznają symbole, kody, grupy muzyczne i coraz bardziej zróżnicowane formy (młodzieżowo-kulturalnych) przejawów skrajnej prawicy i innych rodzajów grup nienawiści. Aspektem tego modułu może być znaczenie ról płci i płci w prawicowych scenach ekstremistycznych i procesach radykalizacji. Umożliwia transfer wiedzy o prawicowym ekstremizmie i różnych zjawiskach wrogości grupowej (antysemityzm, rasizm, homofobia, seksizm, islamofobia, anty-cyganizm).

Ten pierwszy moduł daje również możliwość **uzyskania wrażenia na temat stopnia, w jakim prawicowy ekstremizm i wrogość grupowa w sferze pracy**, tego, w jaki sposób rozpoznają to zjawisko, a także tego, jak wrażliwi i spostrzegawczy są oni w odniesieniu do tych wyzwań w ogóle. Ponadto uczestnicy mogą wymieniać się ze sobą i uczyć się od siebie nawzajem doświadczeń z tym aspektem swojej pracy. Wreszcie, w ramach tego modułu należy również ustalić **zasady współpracy**. W tym celu rozdział Kodeksu postępowania i wytycznych etycznych niniejszego podręcznika zapewnia czytelnikowi wsparcie niezbędne do ustalenia tych zasad.

Moduł 2: "Analiza sytuacji".

Drugi moduł analizuje różne aspekty analizy sytuacji lokalnej w oparciu o faktyczne przypadki, społeczności i środowisko pracy w ramach FLP. Analiza ta obejmuje **ocenę czynników, które mogą przyczynić się do radykalizacji**, takich jak aspekty biograficzne i związane z płcią, grupy rówieśnicze i rodziny grupy klientów, jak również specyficzne cechy regionalne lub obecność/brak i wpływ grup nienawiści i grup skrajnej prawicy. Moduł ten dostarcza **podstawowej wiedzy na temat wszystkich tych czynników** w odniesieniu do powstrzymywania członków społeczności przed przyjmowaniem postaw i zachowań wrogości grupowej i skrajności prawicowej. Pomaga również **strategicznie ocenić stopień, w jakim poszczególne osoby przyjęły już postawy wrogości w grupie lub skrajności prawicowej**, a nawet dołączyły do danej sceny.

Wyposażeni w **konkretne narzędzia pracy** służące do oceny problemów i wyzwań związanych z ich sytuacją zawodową, FLP są również zaznajomieni z technikami komunikacji, takimi jak podejście narracyjne, analizy przestrzeni społecznej, a także ogólne i uwarunkowane płcią czynniki radykalizacji. Ponadto moduł ten umożliwia uczestnikom **opracowanie strategii dostosowanych do ich własnego kontekstu pracy, mapowanie narzędzi umożliwiających im wdrożenie strategii i potencjalnych partnerów, którzy mogliby być zaangażowani w działania** oraz uświadomić sobie możliwości i ograniczenia w swoim zespole, organizacji i społeczności. Moduł ten może być wykorzystany do **wyjaśnienia** kontekstu pracy i **różnych ról uczestników** i interesariuszy w społeczności w ogóle. Można omówić możliwe punkty nakładania się, jak również różnice pomiędzy różnymi kontekstami pracy i strukturami miejskimi w ogóle.

Moduł 3: "Budowa zespołu".

Trzeci moduł skupia się na **budowaniu zespołu i sieci, które są niezbędne do odpowiedzialnej i profesjonalnej realizacji działań interwencyjnych**, które są uważane za niezbędne zgodnie z analizą sytuacji. Ta jednostka szkoleniowa dostarcza uczestnikom ważnych pytań przewodnich, które należy zadać przed wdrożeniem interwencji:

- Gdzie można uzyskać dalsze informacje lub pomoc?
- Kto w regionie lub społeczności już pracuje w dziedzinie zapobiegania wrogości grupowej i prawicowego ekstremizmu?
- Kto powinien być zaangażowany w tworzenie synergii i łączenie zasobów?

- Czy istnieje jakaś narodowa platforma do dyskusji, profesjonalnego doradztwa i coachingu?

Moduł ten dotyczy **analizy sieci** i zapewnienia FLP różnych podmiotów i podejść w zakresie zapobiegania na poziomie wspólnotowym, stanowym, federalnym i unijnym. Tutaj uczestnicy mogą omówić te aspekty w bezpośrednim związku z przypadkami, nad którymi pracowali w poprzednich etapach. Ponadto, FLP otrzymują wskazówki, w jaki sposób przeprowadzać **wzajemną refleksję i mentoring** w swoich zespołach.

Moduł 4: "Działania związane z planowaniem"

Podczas gdy pierwsze trzy moduły obejmowały inwentaryzację niezbędnych warunków wstępnych dla ukierunkowanej interwencji, czwarty moduł zwraca się ku **przygotowaniu i zaplanowaniu konkretnych działań i środków oraz użytecznych narzędzi ich (samoooceny)**. W oparciu o zasadę, że prewencja i interwencja muszą być częścią kompleksowej strategii lokalnej, aby poradzić sobie z wrogością skupioną na grupie i prawicowym ekstremizmem, uczestnicy pracują razem i opracowują indywidualne i uzgodnione środki, aby stawić czoła rzeczywistym wyzwaniom, przed którymi stają w swojej społeczności i/lub środowisku pracy. W tym celu moduł ten przedstawia i omawia **różne obszary działania w zakresie profilaktyki pierwotnej, wtórnej i trzeciorzędowej**. W tym miejscu podkreśla się również potrzebę zajęcia się wrogością skupioną na grupie i prawicowym ekstremizmem na poziomie poznawczym, jak również ich aspektami społecznymi i emocjonalnymi. Ponadto, czwarty moduł wprowadza **metody i pytania przewodnie dla procedur ewaluacji zespołowej/samoooceny** interwencji, w tym wyznaczanie celów i definiowanie konkretnych wskaźników w celu oceny, czy zostały one osiągnięte.

Na koniec, moduł ten omawia i wyjaśnia, jaki jest **konkretny mandat każdej organizacji i lokalnego partnera** oraz co mogą oni wnieść w ramach lokalnego planu działania zapobiegającego wrogości w grupie i prawicowemu ekstremizmowi. Ponadto moduł ten informuje uczestników o kontekście prawnym i prawnych możliwościach interwencji.

Moduł 5: "Wdrożenie środków"

W piątym module FLP uczą się o **niskoprogowych i zorientowanych na praktykę metodach zapobiegania i jak je stosować** również w przypadku osób trudnych do zaangażowania (młodych). Pod fachowym kierownictwem oraz w sposób wciągający i praktyczny uczestnicy biorą udział w zajęciach, które mogą później sami wdrożyć do swojej codziennej praktyki. W zależności od zainteresowań uczestników i specjalizacji moderatorów i ekspertów, moduł ten może zawierać elementy **podejścia anty uprzedzenia i podejścia przekrojowego, edukacji w zakresie praw człowieka** poprzez kulturę młodzieżową, **pracy na rzecz zwalczania przemocy i mediacji w przypadku konfliktów** lub **pedagogicznego i prewencyjnego wykorzystania** wyżej wymienionego **podejścia narracyjnego**. Te środki pedagogiczne pomogą FLP wzmocnić pozycję, zainspirować i podnieść kwalifikacje młodych ludzi, wzmocnić ich wartości demokratyczne i prawa człowieka oraz poprawić ich zdolność do radzenia sobie z wrogością skupioną na grupie i prawicowym ekstremizmem, zwłaszcza wśród ich rówieśników. Wprowadzenie i upscaling tych metod może również dodatkowo **wzmocnić procesy autorefleksji** wśród FLP, ponieważ metody te mogą stanowić wyzwanie dla osób - a zawodowy nawyk FLP jest kluczowy w tego rodzaju pracach prewencyjnych.

Na innym poziomie, moduł ten zapewnia również przestrzeń dla FLP do **dzielenia się i omawiania swoich doświadczeń związanych z wdrażaniem środków zapobiegawczych**, które (nie) działały dobrze dla nich i radzenia sobie z konkretnymi przypadkami wrogości w grupie i prawicowego ekstremizmu w kontekście ich pracy i w społecznościach. W ten sposób, FLP mogą uczyć i

wzmacniać się nawzajem oraz otrzymać możliwość rozpowszechniania własnych praktyk w społeczności, co może również przyczynić się do zwiększenia satysfakcji z pracy i skuteczności własnej. Wreszcie, moduł ten powinien obejmować zaprojektowanie warunków dla podtrzymania platformy współpracy i działań rozpoczętych w ramach projektu.

4.3 Układ agendy dla pierwszego okrągłego stołu - przykład

Poniżej planowana jest pierwsza sesja okrągłych stołów. Może to być dostosowane i dostosowane do potrzeb użytkownika.

Moduł 1: Obserwacja

Dzień pierwszy:

Czas	Działalność	Cel
60 minut	Wprowadzenie i poznanie się nawzajem - runda wprowadzająca - mapowanie oczekiwań uczestników - krótkie wprowadzenie do porządku obrad pierwszego okrągłego stołu	Poznaj uczestników, ich motywacje i oczekiwania. Krótki przegląd pierwszego programu okrągłego stołu
30 minut	Wprowadzenie organizacji/institucji ułatwiającej pracę okrągłych stołów oraz struktury okrągłych stołów.	Orientacja dla uczestników na temat pracy organizacji i dalszy plan pracy z uczestnikami.
15 minut	BREAK	
75 minut	Pierwsze wprowadzenie tematyczne do tematów "wrogość grupowa, prawicowy ekstremizm, prawicowy populizm". Wejście to można podzielić na dwie sesje: 1.) Interaktywna runda z uczestnikami: wspólna burza mózgów" na temat terminów "prawicowy ekstremizm, wrogość skupiona na grupie i prawicowy populizm". Drużyna może dać impulsowe pytania, takie jak: "Czym jest dla Ciebie prawicowy ekstremizm, faszyzm itd.?" Odpowiedzi należy zbierać na pustym flipcharcie, nie należy ich szczegółowo omawiać, ale należy wyjaśnić pytania dotyczące rozumienia. 2.) Wkład warsztatowego pomocnika w zakresie wykorzystania i znaczenia pojęć oraz aktualnego rozwoju lokalnego i krajowego prawicowego ekstremizmu i grupowej mizantropii, np. wykład PowerPoint.	Poszerzanie kompetencji i wiedzy uczestników.
60 minut	LUNCHBREAK	
90 minut	Galeria Walk Pokazywanie zdjęć w sposób opisany w załączniku do dokumentu (podkreślenie oferty prawicowych	Ocena i poszerzanie wiedzy grupy na temat zjawisk prawicowego ekstremizmu i wrogości grupowej.

	grup ekstremistycznych). Jeśli to konieczne, włączyć islamizm jako temat.	
15 minut	BREAK	
75 minut	<p>"Prawo przeciwko pravicowemu ekstremizmowi". Podzielone na dwie sesje:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.) PowerPoint Prezentacja na temat prawnych konsekwencji pravicowego ekstremizmu 2.) Dyskusja na temat możliwości i ograniczeń pracy pedagogicznej w ramach "Fishbowl". <p>Ustaw trzy krzesła na środku. Jedna z trzech osób przejmuje część moderacyjną i inicjuje dyskusję. Umiarkowanie powinno dokuczać w pierwszej rundzie i może ciągle powracać do dyskusji, aby wyostrzyć temat lub, w razie potrzeby, zmienić perspektywę.</p>	<p>Wzmocnienie kompetencji legislacyjnych</p> <p>Stymulowanie refleksji pedagogicznej</p>
30 minut	Ocena Dnia	Uzyskiwanie informacji zwrotnych

Dzień 2

Czas	Działalność	Cel
30 minut	Powitanie uczestników + pytania otwarte/refleksje na temat poprzedniego dnia	Uzyskanie wrażenia, jak grupa radzi sobie tego dnia.
60 minut	<p>"Speed Dating": Prawicowe slogany (jak wyjaśniono w rozdziale dotyczącym metody powyżej)</p>	<p>Pokazywanie różnych poziomów pravicowego ekstremizmu i wrogości w grupie.</p> <p>Przetestuj możliwe reakcje i metody dyskusji i naucz się oceniać siebie.</p>
15 minut	BREAK	
75 minut	Wykład tematyczny na temat pravicowego ekstremizmu i wrogości grupowej w regionie, w którym odbywają się okrągłe stoły. Z następującą wymianą.	Poszerzenie kompetencji
60 minut	LUNCHBREAK	
105 minut	<p>Odgrywanie ról: "Jak zareagowałbyś?" Ćwiczenie postawy w radzeniu sobie z pravicowym ekstremizmem i wrogością skupioną na grupie.</p> <ul style="list-style-type: none"> - zbierać tematy i sytuacje razem z wszystkimi uczestnikami - wybierz 2 lub 3 z tych sytuacji (w zależności od wielkości grupy). - Podziel grupę na 2-3 małe grupy. - uczestnicy powinni przygotować sytuację w grupach i rozgrywać je. - następnie refleksja grupowa w dużej grupie. 	Wzmocnienie postawy i odporności oraz praktyczne strategie działania
15 minut	BREAK	
60 minut	Działania prewencyjne w danym regionie, w	Poznanie już istniejących sieci w

	którym odbywają się okrągłe stoły Wymiana w małych grupach i wkład moderatorów warsztatów w miarę potrzeb.	regionie
30 minut	Ocena pierwszego modułu, informacje o następnym module i pożegnaniach	Uzyskiwanie informacji zwrotnych Informowanie uczestników o kolejnym module (czas, miejsce)

5. Ułatwienia

Sposób ułatwiania dyskusji i działań ma kluczowe znaczenie dla prowadzenia udanych obrad okrągłego stołu. Koordynator musi zadbać o to, aby wydarzenie przebiegało sprawnie, w konstruktywnym duchu, przynosiło oczekiwane rezultaty, a uczestnicy czuli się umocnieni i doceniani. Poniżej znajduje się lista zaleceń, które należy wziąć pod uwagę przy przygotowywaniu facylitacji okrągłych stołów.

Przed okrągłym stołem, przydatne jest, aby

- Pomyśl o tym, co chcesz osiągnąć w trakcie sesji, jakie są cele nauczania, co uczyniłoby sesję udaną i jakich efektów oczekujesz;
- Zastanów się nad przebiegiem dyskusji i ewentualnymi punktami zwrotnymi i zaplanuj ich przebieg, tak abyś miał wgląd w to, co może się wydarzyć na sesji;
- Wymyśl sposoby prowadzenia rozmowy w pożądanym kierunku z wyprzedzeniem;

Podczas okrągłego stołu moderator powinien

- Witajcie uczestników, zapoznajcie się i opiszcie główne punkty do omówienia na początku sesji;
- Dążenie do osiągnięcia wspólnego zrozumienia i akceptacji zasad i ram okrągłego stołu przy porozumieniu i aktywnym udziale zaangażowanych stron (np. maksymalna długość oświadczeń, wytyczne etyczne, wkład w kolejności zgłoszeń);
- Upewnij się, że dyskusja nie ulegnie załamaniu, ale pozostanie produktywna i pełna szacunku oraz umożliwi wszystkim uczestnikom jednakowe uczestnictwo;
- Upewnij się, że uczestnicy mówią w kolejności, w jakiej powiadomili moderatora;
- Zapewnienie, że osoby, które w mniejszym stopniu przyczyniają się do dyskusji, powinny zostać uwzględnione;
- Przesuń dyskusję do przodu, jeśli staje się ona napięta lub jeśli pewna liczba uczestników przejmuje konkretny temat;
- Zapewnij włączenie wszystkich ważnych aspektów tematu oraz, w razie potrzeby, poprowadzenie dyskusji poprzez zadawanie konkretnych i ukierunkowanych pytań;
- Zwróć uwagę na ramy czasowe;
- Przerwy między sesjami: około 15-20 minut co dwie godziny;
- Zapewnij atmosferę współpracy oraz żywą i owocną dyskusję;
- Podsumuj główne punkty dyskusji, zadaj pytania końcowe, aby umożliwić uczestnikom końcową refleksję i podsumowanie oraz poinformuj uczestników o tym, w jaki sposób ich

wkład zostanie wykorzystany, a także o kolejnych krokach w procesie, pod koniec okrągłego stołu.

5.1 Metody ułatwiania pracy

Metody ułatwiania powinny być zawsze dostosowane do potrzeb uczestników, tematu, który ma być badany i specyficznych okoliczności każdej sesji. Na przykład, gdy w centrum uwagi znajduje się wiedza i budowanie umiejętności, można zastosować metody interaktywne i warsztatowe. Jednakże w przypadku innej grupy docelowej, z decydentami politycznymi i decyzyjnymi oraz innymi liderami wysokiego szczebla instytucji i organizacji, może zaistnieć potrzeba ułatwienia dyskusji plenarnej. Należy również wziąć pod uwagę liczbę uczestników sesji, ponieważ w przypadku mniejszych grup sesje plenarne mogą być wystarczające, ale w przypadku grup liczących więcej niż 15 uczestników pewne działania mogą być realizowane poprzez podział uczestników na mniejsze grupy. Wreszcie, korzystne może okazać się również zróżnicowanie metod ułatwiania, zwłaszcza w przypadku okrągłych stołów, które trwają ponad dwie godziny na raz. W załączniku do niniejszego dokumentu zamieszczono szereg różnych metod i przykładów sesji.

6. Kodeks postępowania i wytyczne dotyczące etyki - przykład.

Na początku procesu organizowania okrągłych stołów, być może przy pierwszym okrągłym stole, przydatne może okazać się ustalenie wspólnego zbioru zasad, kodeksu postępowania, którego przestrzegają zarówno uczestnicy, jak i moderator. Choć niektóre z tych zasad mogą wydawać się oczywiste, nadal konieczne jest ich wyraźne wyrażenie. Powinno być jednak miejsce na to, aby uczestnicy mogli udzielać informacji zwrotnych na temat ustalonych wcześniej zasad, walczyć z nimi, a także proponować nowe zasady. Zaangażowanie uczestników w tworzenie kodeksu postępowania dodatkowo zwiększa ich udział w podejmowaniu decyzji na każdym szczeblu, co jest istotnym warunkiem powodzenia procesu okrągłego stołu.

Przedstawiony poniżej kodeks postępowania można potraktować jako przykład zbioru zasad dostosowanych do procesu okrągłego stołu. Kodeks postępowania zawiera wytyczne i oczekiwania uczestników podczas obrad okrągłych stołów i związanych z nimi działań. Nie jest to próba przedstawienia szczegółowej i wyczerpującej listy, lecz raczej określenie ram norm zachowań, które uczestnicy powinni wykazywać. Uczestników należy zdecydowanie zachęcać do przeczytania i zapoznania się z Kodeksem, ponieważ to na nich spoczywa odpowiedzialność za zrozumienie i przestrzeganie niniejszego Kodeksu.

Kodeks postępowania zostaje udostępniony wszystkim uczestnikom.

Profesjonalizm

Każdy uczestnik prezentuje się profesjonalnie podczas okrągłych stołów i związanych z nimi działań. Obejmuje to w szczególności aktywne i konstruktywne zaangażowanie w dyskusje, określenie kwestii i rozwiązań w odpowiedzialny i pozytywny sposób.

Zasada "Chatham House".

Każdy uczestnik może swobodnie korzystać z informacji otrzymanych podczas obrad okrągłego stołu, ale tożsamość lub przynależność mówcy(-ów) lub innego uczestnika nie powinna być ujawniana.

Zaufanie i otwarta komunikacja

Każdy partner angażuje się w konstruktywny dialog, jak również dostarcza i akceptuje autentyczne informacje zwrotne, aby umożliwić wzajemnie korzystną relację z przepływem informacji, pomysłów i doświadczeń. Każdy z uczestników uznaje i szanuje siebie nawzajem i pracę każdego z nich.

Przejrzystość

Każdy uczestnik zobowiązuje się do przestrzegania dobrych praktyk w zakresie przejrzystości. Wyjątki stanowią jedynie sprawy osobiste, wybrane przypadki związane z informacjami zastrzeżonymi oraz ochrona bezpieczeństwa, zaufania i integralności zainteresowanych stron, zgodnie z wymogami prawidłowego postępowania w zakresie zobowiązań pokojowych. Gromadzone i wymieniane informacje muszą być zgodne z PKBR.

Prywatność klienta/beneficjentów

Każdy uczestnik zapewnia, że nie przekroczy zaufania i nie naruszy prywatności swoich klientów/beneficjentów, ujawniając dane osobowe, które zostały udostępnione w ramach jego pracy.

Prawa człowieka, godność i różnorodność

Każdy uczestnik zobowiązuje się do przestrzegania zasady i praktyki promowania praw człowieka oraz szanuje wartość życia i jego różnorodność. Każdy uczestnik szanuje godność i różnorodność kulturową wszystkich narodów i nie stosuje dyskryminacji ze względu na narodowość, rasę, klasę lub płeć lub przekonania religijne, kulturowe lub polityczne. Każdy uczestnik sprzeciwia się uprzedzeniom, niesprawiedliwości, nieuczciwości, nękanii, zastraszaniu i/lub zastraszaniu.

Nie szkodzić Zasada nieszkodliwości

Każdy uczestnik zapewnia, że rozwiązania i pomysły opracowane podczas okrągłych stołów obejmują rozważania mające na celu uniknięcie lub złagodzenie negatywnych skutków.

Włączenie

Każdy uczestnik stara się być otwarty na propozycje i projekty narzędzi i rozwiązań.

Trwałe zaangażowanie

Każdy uczestnik zapewnia, że będzie zaangażowany w okrągłe stoły przez cały czas trwania projektu. Każdy uczestnik będzie dążył do utrzymania praktyk współpracy poza zakresem projektu.

Zaufanie publiczne - Usługa publiczna

Każdy uczestnik jest odpowiedzialny za odpowiednie postępowanie, aby zdobyć i utrzymać zaufanie publiczne. Zadbają o to, aby ich promocja i komunikacja poza okrągłymi stołami i ich działaniami była dokładna, jasna i prawdziwie przedstawiają projekt, jego misję i działania.

Uczciwość i odpowiedzialność prawna

Każdy uczestnik wypełnia swoje zobowiązania wynikające z prawa krajowego.

Rozwiązywanie konfliktów i sporów

W przypadku gdy uczestnicy odczuwają, że ich potrzeby nie są zaspokajane lub gdy mogą pojawić się konflikty lub spory, uczestnicy powinni zwrócić się do partnera będącego organizatorem i

współpracować w celu rozwiązania konfliktu w sposób odpowiedzialny, etyczny, konstruktywny i profesjonalny.

7. Monitorowanie i ocena

W celu zapewnienia, że okrągłe stoły odpowiadają potrzebom i oczekiwaniom uczestników, podczas każdego wydarzenia organizowane są ćwiczenia z zakresu monitorowania i oceny (M&E).

Uczestniczące M&E ma być przeprowadzone w celu zidentyfikowania tego, co działa, co nie działa i dlaczego, oraz stworzenia zamkniętej pętli zwrotnej, aby zapewnić optymalną wydajność, uczenie się i przyswajanie wyników i jakość projektu. Uczestniczące M&E można by przeprowadzić przy użyciu różnych metod. Podejście interaktywne można wykorzystać do oceny zadowolenia grupy z każdej sesji. Ważne jest jednak, aby poza ćwiczeniami grupowymi, istniał sposób na udzielanie indywidualnych i anonimowych informacji zwrotnych. Można to ułatwić za pomocą kwestionariusza, albo bezpośrednio po okrągłym stole, albo kontaktując się później z uczestnikami za pośrednictwem poczty elektronicznej. Dalsze informacje na temat monitorowania i oceny można znaleźć w oddzielnym dokumencie zatytułowanym *"Practical manual on Organising CHAMPIONS Roundtables to tackle polarisation in a community"*.

Załącznik

1. Galeria Walk

Cele	<ul style="list-style-type: none"> • Podnoszenie świadomości w zakresie różnorodności prawicowych kodeksów ekstremistycznych, informacji o aktualnych aktorach i scenach. • Myślenie o pedagogicznych możliwościach działania • Poznaj możliwości interwencji
Zastosowanie	Metoda ta jest szczególnie przydatna w Modulu 1 (Percepcja i ocena ekspresji ekstremizmu prawicowego i wrogości grupowej). Może być umieszczony przed prezentacją wejścia na aktualnych formach prawicowego ekstremizmu lub później.
Wymagania	<p><u>Czas trwania:</u> 90 min.</p> <p><u>Materiał:</u> Obrazy kodów skrajnie prawicowych, obecnych skrajnie prawicowych lub prawicowych grup populistycznych (ich slogany, ubrania itp.). Jeśli są dostępne, można również używać przedmiotów dotykowych (sweter Thor-Steinar itp.), flipchart + markery.</p> <p><u>Przygotowanie:</u> Znalezienie tych obrazów (np. w Internecie) i ich wydrukowanie.</p>
Instrukcje	Dystrybucja zdjęć Materiał na podłodze przed uczestnikami. Poproś ich, aby podzielili zdjęcia na dwie części: 1) "Co ja bym tolerował w szkole/klubie młodzieżowym/innych domach". 2) "Czego bym nie tolerował?". Następnie należy przedstawić uchwałę i wyjaśnienia dotyczące materiału oraz omówić go z całą grupą. Kolejnym etapem tego działania jest omówienie i rozwinięcie możliwości interwencji. Wizualizacja wyników dyskusji w formie flipchartu. Ewentualne interwencje mogą dotyczyć misji klubu/institucji/organizacji młodzieżowej, przepisów wewnętrznych, prawa, komunikacji własnej postawy itp. Wszyscy razem możecie przetestować możliwe interwencje i znaleźć pierwsze pomoce do argumentacji.
Uwagi	Metoda ta może być również stosowana na różne sposoby. Na przykład, aby porozmawiać o tematach związanych z płcią lub o ofertach kulturalnych dla młodzieży. Tylko obrazy muszą być dostosowane do tematu, a pytania muszą być zadawane.

2. Odgrywanie ról w ćwiczeniu podejścia narracyjnego

Cele	<ul style="list-style-type: none"> • Poznanie i ćwiczenie metod narracyjnych
Zastosowanie	Metoda ta jest odpowiednia po wprowadzeniu podejścia narracyjnego (możliwe dla modułu 2).
Wymagania	<p><u>Czas trwania:</u> 90 min na czynność, 60 min czas przygotowania</p> <p><u>Materiał:</u> Karty fabularne, Flipchart + markery</p>



	<p>Przygotowanie: Należy przygotować karteczki z zadaniami (w zależności od wielkości grupy: 3 karteczki z zadaniami dla młodzieży, 6 karteczek z zadaniami dla nauczyciela/edukatora).</p> <p>Przykładem karty roli dla "nastolatka" może być: Mężczyzna, 17 lat, chodzi do klubu młodzieżowego od 5 lat. W nowym roku szkolnym trzeba było zmienić szkołę i spróbować znaleźć nowych przyjaciół. Zaprzyjaźniłeś się z chłopcem z twojej klasy, który często bierze udział w demonstracjach przeciwko "islamowi" i uchodźcom. Ten nowy przyjaciel spotyka się regularnie z kilkoma innymi chłopakami z miasta, piją alkohol, bawią się i rozmawiają o tym, co można zrobić z tymi wieloma uchodźcami, którzy właśnie przybywają.</p> <p>Przykładem karty z zadaniami dla "nauczyciela/edukatora" może być: Kobieta, 41 lat, pracujesz w klubie młodzieżowym od 7 lat. Znasz tego chłopca od czasu, gdy po raz pierwszy przyszedł do klubu młodzieżowego i rozwinął z nim dobre relacje. Zauważyłeś, że zmienił się kilka tygodni temu. Mówi źle o uchodźcach i obraża muzułmańskich chłopców w klubie młodzieżowym". Możesz wybierać pomiędzy różnymi ustawieniami, np. szkoła/klub młodzieżowy/usługa robienia zdjęć itp.</p>
Instrukcje	<p>Po pierwsze, trener przedstawia dwa do trzech (w zależności od wielkości grupy) różne ustawienia (np. szkoła, praca z młodzieżą, staż, administracja miejska). Uczestnicy mogą wybrać ustawienia zgodnie z ich zainteresowaniami i polem pracy. Następnie tworzone są 3-4 grupy w zależności od ustawień (każda grupa: 2 nauczycieli, 1 nastolatek, w razie potrzeby 1 obserwator). Grupa nastolatków, podobnie jak grupa pedagogów, otrzymuje swoją wizytówkę. Każdy ma około 15 minut na przygotowanie się do roli. Pedagodzy są ponownie informowani szczególnie w swojej roli i proszeni o wypróbowanie rozmowy narracyjnej, która wcześniej była prezentowana w wykładzie. Poszczególne grupy przedstawiają następnie całej grupie rolę odgrywaną jeden po drugim. Gra fabularna powinna trwać około 10-10 minut. Po tym, jak odgrywanie ról jest oceniane w dużej rundzie, można zadać następujące pytania: Jak czułeś się w swojej roli? Co zادziało, żeby porozmawiać z młodymi ludźmi? Co nie zadziało? Jakie to uczucie, skoro nie zadziało? Co inni mogliby zaobserwować? Odpowiedzi można zapisywać na flipcharcie.</p>
Uwagi	<p>Ponieważ odgrywanie ról może również stać się emocjonalne, warto dać uczestnikom wystarczająco dużo czasu na odnalezienie się w roli, a następnie dać im czas na ponowne "pozbycie się" roli.</p>

3. Bitwa o wartość

Cele	<ul style="list-style-type: none"> • odzwierciedlać wartości • odzwierciedlają pewne nakładanie się na siebie społeczeństwa większościowego i postawy wobec wrogości ukierunkowanej na grupę • Zapoznanie się z mediacyjnymi strategiami rozwiązywania konfliktów
Zastosowanie	<p>Ta czynność powinna mieć miejsce po pierwszym module (2. lub 3. moduł).</p>



Wymagania	<p><u>Czas trwania:</u> 75 min</p> <p><u>Materiał:</u> dwa puste flipcharty</p> <p><u>Przygotowanie:</u></p>
Instrukcje	<p>Grupa zostaje podzielona na dwie grupy: Jeden dla "demokracji"; drugi dla "prawicowego ekstremizmu/nieprzyjaźni w grupie". Każda grupa powinna zebrać wartości, które dominują w danej grupie, w której zostały przypisane (Jakie wartości dominują w demokracji? Jakie wartości przeważają w ekstremizmie prawicowym?). Trener zwraca uwagę, że również w tym przypadku należy wziąć pod uwagę wymiary związane z płcią. Obie grupy zbierają swoje skojarzenia i wyniki na flipchartach. Następnie w dużej grupie omawiamy następujące punkty: Czy istnieje konflikt między wartościami i interesami społeczeństwa demokratycznego a prawicowymi ekstremistami? Czy mogą istnieć jakieś punkty styczności? Jakie są różnice? Gdzie są skutki powiązań między społeczeństwem demokratycznym a prawicowymi postawami i zachowaniami ekstremistycznymi? Ewentualne równe wartości mogą być wizualizowane na flipcharcie w kolorze zielonym. Konflikty w wartościach zaznaczone są kolorem czerwonym. Następnie w dużej grupie zostanie omówione, co to oznacza dla własnej pracy.</p>
Uwagi	

4. Sprężenie zwrotne Ręka

Cele	<ul style="list-style-type: none"> • Informacje zwrotne • Ocena na zakończenie warsztatów
Zastosowanie	Metoda ta jest odpowiednia na koniec jednego dnia warsztatów, bez względu na to, który moduł.
Wymagania	<p><u>Czas trwania:</u> na uczestnika 5 min.</p> <p><u>Materiał:</u> flipchart, twórcy, krąg krzesel</p> <p><u>Przygotowanie:</u> Narysuj dużą dłoń na flipcharcie i oznacz każdy palec kluczowymi pytaniami zgodnie z poniższym opisem.</p>
Instrukcje	<p>Uczestnicy mają możliwość przekazania informacji zwrotnej na temat warsztatu poprzez poznanie z następującymi pytaniami:</p> <p>Pinkie finger: Co nie było wystarczająco zakryte? Co mi się podobało?</p> <p>Dzwoniący palec: Jaka była atmosfera ogólna i grupowa?</p> <p>Środkowy palec: Co było okropne?</p> <p>Palec wskazujący: Tego się nauczyłem!</p> <p>Kciuk: Co było wspaniałe? Teraz czuję się....</p> <p>Ćwiczenie to można omówić w kręgu. Inną możliwością jest opuszczenie dyskusja jest otwarta na to, kiedy i/lub jeśli ktoś chce coś powiedzieć.</p>
Uwagi	