Képzés a roma inklúzióval foglalkozó szakemberek integrációs készségeinek erősítésére

KA210-ADU-7177C78A számú Erasmus pályázat integrációs készségeinek erősítésére

- **Társadalmi érzékenyítés – mi működik és mi nem?**
- **A képzés célja**
  - A képzés felépítése, a feladatok és gyakorlatok bemutatása
  - Kik vettek részt a képzésen?
  - A képzés értékelése a résztvevők szempontjából
  - A képzés értékelése a képzők szempontjából
- **Szakmai műhely a társadalmi érzékenyítésről – a képzés tapasztalatainak megosztása**
  - Szakmai műhely forgatókönyve
  - Kik vettek részt a képzésen?
  - A szakmai műhely értékelése

Rosa Parks Alapítvány

Erasmus+

Társadalmi érzékenyítés – mi működik és mi nem?

Azt, hogy az **elavult faji kategóriák** a biológiában gyökereznek, nemcsak a nyíltan rasszisták, hanem sokszor a jó szándékú emberek is így gondolják, akiknek a **kulturális-történelmi beidegződések** miatt olyan nézeteik vannak, amelyeket a humángenetika egyáltalán nem támaszt alá: a feketék sportsikereinek semmi köze a származáshoz, a kelet-ázsiai diákok eleve nem jobbak matekból és a zsidók sem genetikusan bánnak jól a pénzzel. A fentiekhez hasonló sztereotípiák és mítoszok évszázadok óta részei az áltudományokkal átszőtt nyugati kultúráknak. **De vajon melyek azok a rasszokra vonatkozó tények**, amelyek nem xenofóbiával párosuló hiedelmeken, hanem **tudományos eredményeken alapulnak?**

- ha valami, akkor az evolúciós múltunk **helyhez kötődő alkalmazkodási formái** magyarázzák az emberek között megfigyelhető fizikai különbségek nagy részét, de természetesen nem az összeset;
- a **bőrszín mint a faji osztályozás alapja** olyan **áltudományon alapszik**, amit az európai birodalomépítés és gyarmati terjeszkedés éveiben találtak ki;
- a rasszok elsődleges fizikai jellemzői **nem reprezentálják** az emberek és populációk közötti általános hasonlóságokat vagy különbségeket;

- a **faji tisztaság** fogalma **történelmietlen és áltudományos**, ráadásul az emberek vándorolnak és szaporodnak, és ma már a különböző és korábban különálló populációk közötti keveredés a norma;
- a populációk közötti **genetikai különbségek nem magyarázzák** a tudományos, intellektuális, zenei vagy sportteljesítményben tapasztalható **különbségeket**;
- **a rassz társadalmi konstrukció**, ami nem azt jelenti, hogy érvénytelen vagy jelentéktelen, hogy miként észleljük egymást, de a faj szó hétköznapi nyelvi használata nem támasztja alá azt a rendszertant, amit igazolni tudna a genetika és az evolúció

Épp emiatt nem pontos az az állítás, hogy „a faj nem létezik", vagy hogy „a faj csak egy társadalmi konstrukció", hiszen a rassz éppen azért létezik, mert társadalmi konstrukció, **a rasszizmus pedig azért valós, mert az emberek megvalósítják**. Ahogy Jonathan Swift mondja, *„az észérvek soha nem fognak rávenni egy embert, hogy a nem észérvek által megszerzett hibás véleményét megváltoztassa"*.

***Megjegyzés**: a tudomány állása szerint a Földön élő összes ember egyetlen biológiai fajhoz – angolul species – tartozik: ez a Homo sapiens, még pontosabban annak egyetlen egységes alfaja, a Homo sapiens sapiens. Amit angolul sokszor race-nek hívnak, az magyarul hivatalosan a nagyrassz, ami a Homo sapiens sapiens különböző, örökletes jegyek által jellemzett és gyakran földrajzilag is elkülönülő populációit jelenti. A magyarban a species és a race egyaránt fordítható fajnak, és a két jelentés gyakran összemosódik.*

De mégis hogyan lehet **befolyásolni az emberek véleményét** és megváltoztatni a gondolkodásukat egy olyan hiedelemről, ami hétköznapi észérvekkel és tudományosan sem igazolható?

Az egésznek **az alapja evolúciósan van bennünk**. Ha valaki nagyon máshogy néz ki, mint te, az eleve fenyegető, és ódzkodsz tőle. Az előítéletek kialakulásakor olyan kognitív folyamat zajlik le, amelynek során az ember nem kulturális és történeti kontextusban helyezi el az adott csoport jellegzetességeit. Konkrét előítéletek tudnak úgy kialakulni, hogy az okokba már nem gondolnak bele az emberek.

Emellett az identitás vagy más néven **szociális kategorizáció** is szerepet játszik az előítéletek kialakulásában, mert magamat úgy tudom valahova bekategorizálni, hogy vannak olyanok, akik nem oda tartoznak, mint én magam.

Sokat segít az előítéletek oldásán, ha kontraszt-sztereotipikus szerepekben is látunk stigmatizált embereket. A női főnök, a fekete professzor és a roma rákkutató arra jó, hogy átírja azokat a kognitív asszociációkat, amiket a szocializációnk folyamán megszoktunk.

De az is segíthet, ha rájössz, hogy **a másik valójában nem is annyira más.** Ez annyit jelent, hogy kapcsolatot építesz egy másik csoporttal, elkezded megismerni azt a csoportot, amit eddig valójában nem annyira ismertél, és rájössz, hogy jé, ők igazából hasonlók hozzánk, ami gyengíteni tudja ezeket a szokás-kategóriákat.

És hogy mely életkorban a legfogékonyabbak az emberek arra, hogy **változzanak az attitűdjeik**? Amikor már megértik, hogy miről van szó, de azért még formálhatók. Nyilván a tinikor. Középiskolákba elmenni előítélet-csökkentő programokkal, az a leghatásosabb. Felnőttkorban már nehezebb szemléletet változtatni.

Arra viszont sok kutatás van, hogy a „social influenszerek" milyen jól működnek a középiskolákban. Ha kiválasztod az osztályokból a legnagyobb véleményvezéreket, és berakod őket egy érzékenyítő programba, akkor ezek a véleményvezérek el tudják szórni az üzenetet, és kimutathatóan csökkennek az előítéletek az osztályközösség szintjén.

A strukturális vagy **rendszerszintű rasszizmus** a mindennapokban és a rasszizmust elszenvedők tapasztalatai iránti **közömbösségben** gyökerezik. Különböző kutatások alapján elmondható, hogy nem is igazán a romaellenesség, inkább a romákkal szembeni közömbösség jellemzi a magyar társadalom többségét; az embereket nem érdekli a romák jólléte. A legnagyobb feladat motivációt ébreszteni a társadalmi szolidaritásra, hogy **vállalj szolidaritást** egy közel egymilliós kisebbséggel. Magyarországon az emberek nagy része nem látja a saját privilegizált helyzetét a romákkal szemben, mert mindenki úgy érzi, hogy ő is rossz helyzetben van, hogy ő is küzd, és egy ilyen helyzetben nemhogy másokon szeretne segíteni, hanem úgy érzi, inkább neki járna a támogatás.

Ennek ellenére persze **léteznek módszerek**. Az egyik – egyébként a Világbank intervenciós módszerének része –, hogy meggyőzd az embereket arról, hogy megéri az országnak, ha nincs egy ennyire leszakadt társadalmi rétege. A másik emocionálisabb jellegű – erre próbálnak építeni a társadalmi érzékenyítésről szóló tréningek vagy képzések.

Amikor egy cigány srácnak azért nehéz, mert roma, akkor együttéreznek vele és elismerik, hogy ennek a fiúnak a származása miatt nehéz. De ha a **csoport szintjén** kell a megkülönböztetésről beszélni, amiben ugye már mi **a többségi társadalom tagjaiként** is vétkesek vagyunk, azt nagyon nehezen ismerik el. **Nem akarnak felelősséget vállalni**, mert az teher, és akkor gyakrabban előjön a csoport hibáztatása, vagyis az áldozathibáztatás. Míg az egyéni felelősség nehezen megragadható, egy konkrét személy esetében jobban meg lehet határozni, hogy kit lehet hibáztatni. Ez arra a kérdésre válasz, hogy miért van az, hogy ugyanazok, akik tisztán látják az igazságtalanságot és személyesen akár semmilyen rossz élményről nem tudnak beszámolni mondjuk a romákkal kapcsolatban, az általános attitűdjeikben mégis súlyosan előítéletes gondolatokat fogalmaznak meg.

Ha szembesítesz valakit az előítéleteivel, akkor rögtön védekezni kezd. Ha viszont például egy érzékenyítő tréningen a másik helyébe kell magát beleképzelnie, és **a másik fejével kell gondolkodnia**, ezzel megidézve az ő érzelmeit, akkor van esély arra, hogy ezen keresztül ki tudjon lépni a sztereotipikus gondolkodásmódból és ki tudja

mondani, hogy a romák a diszkrimináció során milyen **megalázottságot élhetnek át**. Akkor már van esély arra, hogy hasson egy ilyen tréning, és meginduljon egy megértési folyamat. De az „élő könyvtár" típusú érzékenyítés is nagyon hatásos tud lenni, amikor valaki **a saját történetén keresztül tud másokra hatni**. Például volt egy roma nő, aki azt mesélte, hogy amikor ő kislány volt, totál kirekesztett volt az osztályban, mert annyira szegények voltak, hogy rendes ruhája sem volt. De a tanára segített abban, hogy ne rekesztődjön ki, emiatt a tanulásban is magára talált. Ezt a nőt elhívták a tanárszakos hallgatókhoz, hogy mesélje el a történetét, ami igazi áttörést hozott diákokban, mert megértették, hogy mekkora felelőssége van egy tanárnak abban, hogy mi történik egy gyerekkel. Hogy aztán ezek a felismerések mitől tudnak tartóssá válni? Egy-egy ember változása esetleges egy közösségben, ezért kell a vezetőket is bevonni, mert ők hatékonyabbak tudnak lenni. De az is jó, ha az egész közeggel lehet együtt dolgozni és az is nagyon fontos, hogy az érzékenyítésben roma munkatársak is rész vegyenek, mert ennek is komoly hatása lehet.

Nálunk a cigányozás annyira normális, hogy nem félnek az emberek a véleményüket hangoztatni. Ennek ellenére **nem az a cél,** hogy az legyen a szociális norma, **hogy nem mondom ki azt, amit gondolok** a romákról, hanem meg kell értetni az emberekkel, hogy az előítéletesség nem egy racionális következtetés, mert egy csoport viselkedését nem belső tulajdonságok alakítják, hanem a társadalmi környezet.

A számok vagy a tények bemutatása – például, hogy a rasszizmusnak semmilyen genetikai alapja nincs – elgondolkodtathatja, akár ki is billentheti az embereket. De aki pusztán elméleti vagy logikai oldalról közelíti meg a tényeket, az nem találkozik a kisebbségek tapasztalataival, így ez nem is tud hatékonyan hatni az előítéletekre. Sokkal hasznosabb, ha beszélnek az érzéseikről, és mi hatunk az érzelmeikre.

▲ fotó: Kende Ágnes

A **Rosa Parks Alapítvány** **vidéki érzékenyítő tréningjeire** csupa olyan, iskolákban, óvodákban, családsegítőkben vagy védőnőként dolgozó szakemberek jöttek el, akik a munkájuk során roma gyerekekkel és családokkal dolgoznak együtt. A módszerünk az, hogy elfogadjuk, ahogy gondolkodnak, és **kíváncsiak vagyunk a tapasztalataikra**. Mi viszont olyan helyezeteket kreálunk a tréningeken, ahol el tudjuk mondani, hogy **mi mit gondolunk erről a témáról**, mint ahogy ő is el tudja mondani, hogy mit gondol erről, de nagyon fontos,

hogy ne minősítsük, amikor nem értünk egyet azzal, amit mond. Az is hatásos tud lenni, amikor a tréningen résztvevők olyan elgondolkodtató feladatokat kapnak, amelyek révén a saját bőrükön tapasztalják meg a diszkrimináció fájdalmát.

▲ fotó: Kende Ágnes

De a résztvevők kedvence az volt, amikor **a saját, romákkal való konfliktusos helyzetüket hozták be a tréningbe**, és akkor abban tudunk segíteni, hogy megnézzük, mit lehet tenni, hogy ne csak a romákra való panaszkodás maradjon meg nekik. Ez pedig tanulságos lehet a többieknek is, hiába nem velük történt az eset.

A 90-es évek elején már látszott, hogy a romák a rendszerváltás igazi nagy vesztesei. A konfliktust, ami egyre mélyült, először a mediációval próbálták meg a szakemberek kezelni. A romák és a nem romák közötti

konfliktusok mindig helyi szinten jelennek meg: ha például egy gyerek, aki történetesen roma, az iskolában nehezen teljesít, és emiatt renitenskedni kezd, nagyon gyorsan rákerül a bélyeg, hogy azért ilyen, mert roma, és elkezdik kiközösíteni, ez pedig feszültséget szül. Ha akarnak ezzel valamit kezdeni, akkor jöhetnek a szakemberek. Ezen belül aztán már sokféle **érzékenyítő módszer** létezik, de mindegyiknek az alapja **a kommunikáció és az empátia**. Megnézni, hogy az egyik, aztán meg a másik félnek mire van szüksége. De a módszereik közé tartozik az is, amikor a roma közösség egyik hangadóját, akinek van szava és kapcsolódása a többségi közösséghez is, megteszik mediátornak, a siker pedig az, amikor a romák az egyik falu óvodájában elkezdtek kialakítani egy sószobát, ami a falu összes óvodásának jó volt, így a végén mindenki beszállt a megvalósításba, ez pedig összehozta a falu romáit és nem romáit.

Szakmai fejlődésnél muszáj a kognitív szintre is hatni, de ha valaki előítéletes, akkor saját élményre is szükség van ahhoz, hogy megértse, hogyan működik az előítéletes viselkedés. Mert hiába tudják az emberek, hogy mi az előítélet, a napi gyakorlatukba simán be fogják vinni, ha nem kezdesz vele valamit az érzelmek szintjén. Ahhoz viszont, hogy valaki jó szakemberré váljon, **a személyes megélés mellett muszáj értenie is, hogy mi az az előítélet**.

A képzés célja

A **Rosa Parks Alapítvány** egy **ERASMUS+ pályázat** keretében olyan **tréning anyagot dolgozott ki**, ami segítséget nyújt szakemberek számára abban, hogy munkájuk során még sikeresebben tudják kezelni roma tanulóikkal, klienseikkel, ügyfeleikkel való viszonyukat, illetve a romák és nem romák közötti viszony lehetséges nehézségeit. A tréning alapvetően **esetek feldolgozásán keresztül** segítette a résztvevőket abban, hogy munkájukat könnyebben tudják végezni. A kétnapos képzés épített a résztvevők saját tapasztalataira és eseteire, ezzel is elősegítve, hogy minél hasznosabb és kézzelfoghatóbb tudást és/vagy módszereket szerezzenek a szakemberek. Volt szó a helyi szükségletekről, konfliktusos helyzetek kezeléséről, helyi együttműködések hasznáról, esetek feldolgozásáról és végül jövőbe mutató tervezésről.

A két-két tréning 2022. november 10-11-én és december 8-9-én zajlottak Hévizen és Zalaszentgróton.

▲ fotó: Kende Ágnes

A képzés felépítése, a feladatok és gyakorlatok bemutatása

CÉLMEGHATÁROZÁS, SZABÁLYOK, MEGÉRKEZÉS, ELSŐ MEGSZÓLALÁS

A képzés **célja, tematikája**

Bemutatkozó kör:

- Név, munkahely
- Mi a munkád?
- "Ami miatt ide jelentkeztem..."

SZALONTÜDŐ CÍMŰ FILM

A film azon a félreértésen alapul, hogy végig azt hisszük, hogy egy hajléktalan ember megeszi egy jól szituált ember ebédjét, a filmet ezen a ponton állítja meg a tréner, megbeszélik a résztvevők, hogy

- **mit éreztetek**, gondoltak közben?
- **mit gondoltak** a szereplőkről?
- **hogyan kapcsolódik** ez a konfliktusokhoz?

Majd utána lejátssza a film végét, amiből kiderül, hogy pont fordítva, a jól szituált ember ette meg a hajléktalan ebédjét.

Ezután megint jönnek a kérdések, hogy ennek fényében mit éreznek a résztvevők.

SAJÁT HELYZET BEMUTATÁSA

Mi a helyzet **a településen, a közösségben**, ahol dolgozik? – itt vegyes csoportok kialakítására kell törekedni, hogy ne egy intézményből legyenek egy csoportban az emberek

Helyi együttműködések:

- mi működik **belül**, egymás között
- mi van **kívül**, (külső kapcsolatok)
- mit lehet **javítani**?

KONFLIKTUSOK, SZÜKSÉGLET, ÉRZELMEK

Ez egy szerepjáték volt 4 fős csoportban, amiben volt **két szereplő és két „mediátor". Két gyerek verekedett össze az iskolában és ezt a konfliktust kellett a játék során feloldani.**

ESETMEGBESZÉLÉS

Esetmegbeszélő csoport – kis csoportokban választanak egy **olyan esetet**, amivel a munkájuk során találkoztak és amiben érintettek voltak romák és **nehézséget vagy konfliktusos helyzetet okozott** a tréningen résztvevő számára. Az így kiválasztott esetet nagykörben is bemutatták és a végén szavazás útján egy eset lett kiválasztva. Az esetgazda bemutatta a történetet részletesen, majd a csoport meghatározta, hogy kik a történet résztvevői. Annyi csoport alakult, ahány résztvevő volt a történetben. Ezután minden csoport kidolgozta az ő általa választott szereplő szemszögéből a történetet és ezen a módon került feldolgozásra az eset, hogy **minden szereplő helyzetébe és érzelmeibe bele kellett helyezkedniük** a résztvevőnek. A végén az esetgazda visszajelzett, hogy mennyiben segített ez neki másképp ránézni az esetre és mit gondol most.

DISZKRIMINÁCIÓ

Rendszerszintű rasszizmusról szóló animációs film – megbeszélés

Hogyan találkozol ezzel a mindennapi munkátok során?

- Mik voltak az **első benyomásaid** a látottakról?
- Milyen **érzelmek vagy érzések** kerültek felszínre a számodra és miért?
- Milyen érzelmekkel vagy gondolatokkal kellett leginkább **megküzdened**? Szerinted miért van ez?
- Volt olyan, ami **meglepett** vagy akár megdöbbentett a filmben?
- Láttál olyat a filmben, ami **megkérdőjelezte korábbi elképzeléseidet** a romákkal szembeni?
- Mi volt rád a **legnagyobb hatással** a filmben?

TERVEZÉS, JÖVŐ

Kiscsoportos tervezés, megbeszélés.

Fókusz a következő 1 hónap – 1 év:

- Mit tudnak **használni**?
- Mire fognak **fókuszálni** a következő időszakban?
- Mitől lesz **hatékonyabb** a munkájuk?
- Kivel kell **megerősíteni az együttműködést**?

Kik vettek részt a képzésen?

15-15 ember vett részt mindkét képzésen, az első képzésen főleg **pedagógusok** voltak általános iskolából és szakképző intézményekből, de voltak iskolában dolgozó **szociális munkások, pszichológusok,** ezen kívül **családsegítők**. A 15-ből 3 férfi volt, a többi nő, életkorilag meg nagyon vegyes volt a társaság.

A képzés értékelése a résztvevők szempontjából

Mivel a tréning résztvevői egy kisebb település különböző intézményeiből jöttek, nagyon fontosnak érezték, hogy **fókuszáltan az ő konkrét problémáikról volt szó**, amiket mindenki ismert. Mindkét tréning résztvevői nagyon fel voltak dobva és komolyan feltöltődtek a két nap alatt. Amit külön nagyon szerettek és értékeltek, az az **eset-megbeszélések** voltak. A probléma vagy konfliktus különböző nézőpontokból való körbejárása mindenki elismerését kiváltotta és annak volt egy olyan szemfelnyitó ereje, hogy elgondolkoztak valóban azon, hogy mennyi szempontot lehet figyelembe venni egy probléma megértésénél. A rendszerszintű rasszizmusról szóló kisfilm bár tetszett nekik, ott már jobban bejött a hárítás, a többségi társadalom felelősségének maguktól való eltolása.

A képzés értékelése a képzők szempontjából

Mindkét tréning nagyon jól és hatásosan sikerült, bár tudjuk, hogy két nap nem fogja megváltani a világot, akkor lehetne igazán eredményeket elérni a társadalmi érzékenyítés területén, ha folytatni lehetne a megkezdett közös munkát. Egyértelműen kijött a tréningből, hogy **az tud hatni, amivel érzelmileg tudnak azonosulni** és egyedi vagy **konkrét esetekkel** sokkal könnyebb azonosulni, mint általános társadalmi problémákkal. Amennyire **sikeresek voltak az esetmegbeszélő gyakorlatok** és amennyire jól ítélték meg az igazságosság kérdését és érezték át a romák kirekesztésének fájdalmát, **annyira nem tudott hatni az, amikor általánosságban volt szó a romaellenességről**, mert ott már a saját felelősség belátása túl absztrakt és komplex dolog, a tréningnek ebben a blokkjában már nagyon sok előítéletes gondolat elhangzott. Az induló kisfilm, ami a büfében játszódott, jól megmutatta, hogy az emberek legkönnyebben azzal tudnak azonosulni, ami nekik a legismerősebb, ott tudnak a legmegértőbben viselkedni.

Szakmai műhely a társadalmi érzékenyítésről – a képzés tapasztalatainak megosztása

A workshopra olyan szakembereket hívtunk el, akik maguk is a társadalmi befogadás és társadalmi inklúzió területén dolgoznak. A disszeminációs workshop lényege, hogy a képzést kidolgozók és megtartó trénerek bemutassák, hogy milyen tréninget tartottak és megbeszéljék a résztvevőkkel, hogy mi tud működni, mi tud hatni az érzékenyítés során és mi nem.

Szakmai műhely forgatókönyve

Bemutatkozó kör + workshop célja

A projekt rövid bemutatása

Kiscsoportban:

- Mit jelent nektek a **rendszer szintű megkülönböztetés**?
- Mi lehet fontos a **szakemberek számára** ezen a területen?
- Mitől lesz **hatékonyabb** a munkájuk?

Plenáris megbeszélés

Képzés felépítése:

- Miért csináltuk így? – **szempontjaink** a tréning kialakításához
- **Mi működik**, mi nem?

Egyes gyakorlatok bemutatása és értékelése

A rendszerszintű rasszizmusról szóló animációs film levetítése– a tréningen elhangzottak megbeszélése

Kérdés - felelet

Kik vettek részt a képzésen?

A műhely résztvevői egyrészt az Alapítványunk más programokban dolgozó munkatársai voltak, másrészt **roma és pro-roma szervezetek munkatársai**. Minden résztvevő találkozik a munkája során azzal a helyzettel, amikor romákkal dolgozó szakemberek előítéleteivel vagy hamis percepcióival kell megküzdeni.

▲ fotó: Kende Ágnes

A szakmai műhely értékelése

Élénk **kérdezz-felelek szituációk** voltak a műhelyen, mert mindenkinek komoly nehézséget jelent, hogy hogy lehet megküzdeni a szakemberek előítéleteivel, amiknek maguk sincsenek a legtöbb esetben tudatában. A szakemberek nagyrésze, akiknek napi kapcsolata van romákkal,

a legritkább esetben vannak nyílt előítéletei. A **mindennapi látens rasszizmust**, ami sokszor metakommunikációs helyzetekben mutatkozik meg, vagy paternalista viselkedésmódban, nagyon nehéz tetten érni, pláne ezeket az embereket **önreflexióra bírni**. Ezért a műhely legnagyobb eredménye talán az volt, hogy az összes képzésen megtartott gyakorlatokon végig menve, gyakorlatiasan lehetett arról beszélni, hogy mi működik és mi nem. Ráadásul mivel hasonló területen dolgozó szakemberekkel ültünk együtt, sokkal inkább **szakmai eszmecsere** volt a műhely és sokkal kevésbé volt képzés jellege. A workshop és beleértve a korábbi képzéseket is, a nagy tanulság, hogy **egyedi történeteken keresztül az érzelmekre hatva** lehet érzékenyíteni kisebbségi csoportokhoz tartozókkal szemben a többségi társadalmat, de a csoporttal kapcsolatos tudásátadásnak is fontos szerepe van.

Írta, szerkesztette: Kende Ágnes

Rosa Parks Alapítvány
2023

rosaparks.hu