|  |  |
| --- | --- |
| ЦЕЛЕВА ГРУПА | 12+ |
| ЗАГЛАВИЕ | Ролева игра за дискриминация |
| ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ | 60 – 100 минути; в зависимост от размера на групата трябва добре да прецените да използвате по-широкия подход, когато включвате театър на онеправданите |
| ОБУЧИТЕЛНИ ЦЕЛИ | Изразяване на чувства и емоции, свързани с различни роли (жертва, извършител, свидетел), създаване и тестване на методи за разрешаване на конфликти |
| МАТЕРИАЛИ |  |
| ПОДГОТОВКА | Случаи, които да служат за сценарии – това ще спести време. |
| ИЗПЪЛНЕНИЕ | Стъпка 1: Разделете участниците на работни групи от по 4 – 5 човека. Задачата на групите е да помислят за случаи на дискриминация, които са преживели или за които са чували и да изберат най-представителния или интересен такъв. На база на тези случаи, групата трябва да създаде театрална постановка, която да включва поне един случай на дискриминация.  Стъпка 2: Помолете работните групи да представят сценките си пред останалата част от групата.  **Опция:**  Дейността може да бъде модифицирана чрез предлагане на членовете на публиката на възможността да се включват в сцените на мястото на жертвите или свидетелите, за да намерят алтернатива или „по-добро“ решение. Важно е в даден момент в сцената да бъде заменян само един човек. Човекът, който иска да се включи в сцената трябва да даде знак за това като извика „замръзнете“. След като се случи замяната, фасилитаторът казва „давайте!“ и изиграването на сцената продължава.  Тази модификация е много ефективна, но отнема време, защото сцената трябва да бъде изиграна няколко пъти, за да се даде възможност на всички да се включат.  Стъпка 3: Обсъждане на ситуациите. Трябва да е свързано с представените ситуации, да се отнася до ролята на жертвата, на извършителите, както и на потенциалните свидетели – и с предложените решения за преодоляване на дискриминационната ситуация. |
| РОЛЯ НА УЧИТЕЛЯ | Фасилитиране на процеса |
| ВЪЗМОЖНИ РИСКОВЕ & КАК ДА СЕ СПРАВИМ С ТЯХ | Важно е да се създаде безопасна, сигурна среда и хората да не бъдат принуждавани да възприемат една или друга роля.  Уверете се, че за всички има роля. |
| ИНСТРУМЕНТ ЗА ОБРАТНА ВРЪЗКА | Виж стъпка 3. Виж и въпроси, свързани с дейността. |

Schindlauer Dieter et al, Manual for Trainers, Workshops to Counteract Discrimination, 2006**.**