

SCHEMAT SCENARIUSZA LEKCJI WYCHOWAWCZEJ

I. Część ogólna

Szkoła: Powiatowe Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego

Klasa: 2 OES

Data: 4 VI 2018

Lekcja nr:

Temat lekcji: Antydyskryminacja

Cele wychowawcze – wymagania ogólne:

- Uczeń formułuje przyczyny dyskryminacji i nietolerancji w społeczeństwie,
- Uczeń wyjaśnia definicje dyskryminacji i stereotypów,
- Uczeń nabywa otwartości względem osób o odmiennych poglądach

Treści nauczania – wymagania szczegółowe:

- Uczeń przedstawia propozycję zachowań antydyskryminacyjnych,
- Uczeń uzasadnia dlaczego dyskryminacja jest zła,
- Uczeń podejmuje działania antydyskryminacyjne w swoim środowisku

Metody nauczania-uczenia się:

- pogadanka,
- wykład,
- praca w grupach,
- gra Baranga
- ćwiczenie – „Euro-kolej”
- ćwiczenie – „Wizualna biografia”
- ćwiczenie – „Maszyna dyskryminacji”

Formy organizacyjne nauczania-uczenia się:

- frontalna,
- wspólna,
- rozmowa kierowana,
- indywidualna,
- aktywizująca.

Środki dydaktyczne:

- ćwiczenie „Wizualna biografia” czyli dwa różne zdjęcia jednej osoby (Dietera Schindlauer) + karta pracy
- ćwiczenie „Maszyna dyskryminacji” + fałszywy artykuł z gazety nt. amerykańskich więźniów – badania w USA
- kartki do ćwiczenia „Euro-kolej”
- 4 zasady gry Baranga + 4 kostki do gier
- film „Duński eksperyment” lub „Wszyscy jesteśmy kuzynami”
- zasady obowiązujące na lekcji
- 2 artykuły z przykładami dyskryminacji
- rzutnik
- prezentacja opisująca wszystkie ćwiczenia i definicje

Literatura metodyczna wykorzystana do opracowania scenariusza:

1. Poradnik dla trenera i nauczyciela. Jak uczyć tolerancji?
2. Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny
3. Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenera.
4. Kopmas – edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą

II. Część szczegółowa

Część lekcji	Czynności nauczyciela	Metody	Formy	Środki dydaktyczne	Korelacja z edukacją szkolną	Uwagi
Wstępna	<p>1) Nauczyciel wchodzi do klasy, wita się z uczniami i sprawdza obecność.</p> <p>2) Wychowawca zaczyna lekcje od przeczytania dwóch artykułów dotyczących dyskryminacji. Po odczytaniu wprowadza uczniów w temat lekcji.</p> <p>3) Zaczyna od krótkiego wykładu dotyczącego definicji: tolerancja/nietolerancja, stereotyp, dyskryminacja (zał. 1). W trakcie wykładu zadaje pytania uczniom, czym dla nich są w/w pojęcia, przedstawia trzy obowiązujące zasady (zał. 2) na dzisiejszej lekcji (wyjaśnia, że te trzy punkty obowiązują nie tylko dziś, ale od pierwszej klasy i przez całe życie) a w między czasie przeprowadza ćwiczenie „maszyna dyskryminacji” (zał. 3).</p> <p>4) Nauczyciel w czasie ćwiczenia pyta o odczucia i emocje jakie im towarzyszą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wykład, • pogadanka, • ćw. „Maszyna dyskryminacji” 	<ul style="list-style-type: none"> • rozmowa kierowana • frontalna, • aktywizująca 	<ul style="list-style-type: none"> • dwa artykuły z przykładem dyskryminacji, • rzutnik, • prezentacja, • zasady, • fałszywy artykuł o badaniach w USA 	<ul style="list-style-type: none"> • WOS • WOK • Historia • J. Polski 	
Główna	<p>1) Nauczyciel podsumowuje pierwszą część lekcji i płynnie przechodzi do kolejnego ćwiczenia – Eurokolej (zał. 4). Najpierw prosi uczniów aby odliczyli od 1 do 4 i rozdzielili ich wg numerków do poszczególnych grup (ważne aby grupy były losowe a nie dobrane).</p> <p>2) Rozdaje kartki i prosi aby w grupach przedyskutowali zadanie. Po upływie czasu przewidzianym na pracę, prosi o podzielenie się opiniami przez każdą grupę. Zachęca, aby każda osoba w grupie zabrała głos i uargumentowała swoje decyzje.</p> <p>3) Na koniec, nauczyciel wraca do definicji stereotypów i podsumowuje wypowiedzi uczniów.</p> <p>4) Następnie, wychowawca prosi aby ponownie odliczono od 1 do 4 i następuje zmiana grup. Każdej nowej grupie wręcza jedno zdjęcie (zał. 5) jednej osoby oraz kartę pracy (zał.6) na której są pytania. Nauczyciel prosi o wypełnienie tych kart (ważne, aby nauczyciel nie poinformował, że oba wizerunki dotyczą tej samej osoby). Po upływie kilku minut nauczyciel prosi o podzielenie się efektem pracy i podsumowuje zadanie.</p> <p>5) Po krótkim podsumowaniu, kolejny raz nauczyciel prosi aby odliczono od 1 do 4. Uczniowie ponownie zmieniają grupy. Nauczyciel rozdaje każdej grupie instrukcję dotyczącą gry Baranga (zał. 7). Prosi również o przestrzeganie zasad i rozdaje kostki do gry. Po rozegraniu 3 kolejnych rund, pyta uczniów o ich odczucia i emocje. Następnie podsumowuje odnosząc się do definicji dyskryminacji.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pogadanka, • praca w grupach – ćw. „Eurokolej” • pogadanka • praca w grupach – ćw. „Wizualna biografia” • pogadanka • praca w grupach - gra Baranga • pogadanka 	<ul style="list-style-type: none"> • wspólna, • aktywizująca, • rozmowa kierowana, • wspólna, • aktywizująca, • rozmowa kierowana, • wspólna, • aktywizująca, • rozmowa kierowana 	<ul style="list-style-type: none"> • Kartka z ćwiczeniem Eurokolej • prezentacja • rzutnik • Dwa różne zdjęcia Dietera Schindlauer + karta pracy • Kostki do gry • zasady gry Baranga dla każdej grupy • rzutnik • prezentacja 		
Koniec	<p>1) Na zakończenie lekcji, w ramach podsumowania nauczyciel puszcza jeden z dwóch filmów i w kilku zdaniach zamyka lekcję.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pogadanka 	<ul style="list-style-type: none"> • wspólna, 	<ul style="list-style-type: none"> • rzutnik • film 		

III. Załączniki

Załącznik 1 – Definicje

TOLERANCJA - postawa w stosunku do ludzi różniących się w jakiś sposób od nas, uznająca prawo do tej odmienności. Tolerancja przejawia się w nienarzucaniu mniejszości perspektywy grupy dominującej oraz w szacunku dla różnych form samookreślenia się i posiadania różnych od naszych preferencji i wartości.

NIETOLERANCJA - brak szacunku dla cudzych praktyk i przekonań. Objawia się niedopuszczaniem do zachowań czy poglądów różniących się od własnych. Leży u podstaw dyskryminacji rasowej i ksenofobii (ksenofobia - nieuzasadniony lęk i wrogość wobec obcych).

STEREOTYPY - To mechanizm psychologiczny, który w sposób automatyczny i bezrefleksyjny porządkuje (kategoryzuje) obserwowany świat. Zaprzeczeniem stereotypu jest fakt. Jednak nie jesteśmy w stanie przeprowadzać naukowych badań w przypadku kontaktu za każdą nową sytuacją. Stereotypów uczymy się w procesie socjalizacji. Na ich podstawie „wiemy” jacy są inni ludzie. Przyjęte z góry wyobrażenia, nierzadko tendencyjne, na temat wyglądu, zachowań i cech przedstawicieli określonej grupy lub kategorii społecznej (np. osób należących do mniejszości narodowej, osób o orientacji homoseksualnej, itp.), a utworzone w wyniku uogólnień opartych na fałszywych, niekompletnych lub niesprawdzonych informacjach. Gdy to wyobrażenie jest powszechnie podzielane przez większą grupę ludzi, mówimy o stereotypie społecznym.

- na stereotyp składają się nasze przekonanie i emocje względem czegoś lub kogoś
- zawiera fałszywe przeświadczenie
- powstaje w wyniku obserwacji lub przejmowania poglądów innych osób, wzorców społecznych lub w wyniku przeniesienia agresji
- jest przekonaniem zbiorowym, uznanym przez grupę ludzi
- stereotypy są niewrażliwe na argumenty przeciw nim
- stereotypy są krzywdzące i ograniczają zdolność do poznawania zjawisk, osób, tematów

DYSKRYMINACJA - jest nieuzasadnione różnicowanie, wyłączenie, ograniczenie lub uprzywilejowanie w korzystaniu z praw człowieka na warunkach równości.

Warto jednak pamiętać, że nie każde nierówne traktowanie jest dyskryminacją. „Przepis zabraniający niewidomemu prowadzenia samochodu nie byłby dyskryminacją, jest bowiem racjonalnie uzasadniony, natomiast zakaz wydawania prawa jazdy blondynkom lub Cyganom byłby z pewnością przejawem dyskryminacji”

Ponadto za dyskryminację uznaje się także polecenie dyskryminacji, czyli działanie polegające na zachęcaniu kogoś — często podwładnego — do naruszania zasady równego traktowania. Dzieje się tak gdy np. osoby prowadzące rekrutację pracowników otrzymują polecenie, by nie zatrudniać osób powyżej określonego wieku lub określonego koloru skóry.

Pojęcie dyskryminacji jest pojęciem szerokim. W jego ramach możemy wyróżnić:

- dyskryminację bezpośrednią - czyli sytuację kiedy bez żadnego racjonalnego powodu jedną osobę traktuje się gorzej od drugiej, bazując na stereotypie lub uprzedzeniu;
- dyskryminację pośrednią - czyli taką, która nie wskazuje bezpośrednio kto jest lepszy albo gorszy ale do tego doprowadza;
- molestowanie - czyli działanie upokarzające lub naruszające godność osoby;
- molestowanie seksualne - nieakceptowane działania naruszające godność człowieka mające charakter seksualny bądź odnoszące się do płci; molestowanie seksualne może mieć wymiar fizyczny, psychiczny, werbalny i pozawerbalny;
- zachęcanie czy nakazywanie dyskryminacji - sytuacja, w której osoba mająca władzę zachęca bądź nakazuje prowadzenie praktyk dyskryminacyjnych.

Załącznik 2 – Zasady

TRZY ZASADY:

- 1) Każdy jest ważny
- 2) Każdy jest odpowiedzialny
- 3) Każdy na swoje 100%

Załącznik 3 – ćwiczenie Maszyna dyskryminacji

Cele:

- doświadczenie dyskryminacji i stygmatyzacji z powodu określonej cechy,
- refleksja nad mechanizmami powstawania systemu dyskryminacyjnego,
- uświadomienie, że powody dyskryminacji mogą być wybrane bardzo arbitralnie.

Czas: 60 minut

Miejsce: sala przygotowana do pracy w grupach

Metody: elementy dramy — eksperyment psychologiczny

Przebieg zajęć:

Część 1 (przygotowanie; 5–10 min)

Ćwiczenie najlepiej przeprowadzić w momencie, gdy dyskutowany jest problem przyczyn dyskryminacji. Nie mów uczestnikom, że jest to kolejne ćwiczenie. Włącz się w dyskusję, zapytaj czy słyszeli o ostatnich, bardzo interesujących badaniach dotyczących dyskryminacji. Powiedz, że chętnie się z nimi podzieliłś informacjami na ten temat. Aby to lepiej zrozumieć, zaproponuj im udział w pewnym eksperymencie, którego przebieg i rezultaty będą odwoływać się do wyników badań, które przedstawiłś.

Poproś uczestników, aby złożyli obie dłonie splatając palce. Zapytaj ich, który kciuk mają na górze — kciuk lewej, czy prawej ręki? Następnie zapytaj, czy wydaje im się to istotne, który kciuk jest na górze.

Zwykle uczestnicy są zdziwieni i uważają, że to bez znaczenia, że ewentualną przyczyną może być lateralizacja.

Poinformuj ich, że jest to częścią ich „kultury osobistej”. Aby to bardziej podkreślić, poproś, aby złożyli ręce, kładąc drugi kciuk na górze. Zwracają wtedy uwagę na to, że czują się dziwnie i nieswojo.

Część 2 (podział; 5 min)

Poproś uczestników, aby najpierw osoby z prawym kciukiem na górze podniosły ręce, a następnie zrobiły to samo osoby z lewym kciukiem na górze. Poproś, aby obie grupy usiadły osobno: osoby „lewokciukowe” po twojej lewej stronie, a „prawokciukowe” po prawej. Szybko i dyskretnie przelicz uczestników w obu grupach, aby zorientować się, która grupa stanowi mniejszość.

Wyraźnie zaznacz, że jedna grupa stanowi większość. Następnie, wskazując na mniejszość, powiedz: Ci tutaj składają ręce inaczej niż pozostałe osoby w grupie. Coś zatem jest nie tak.

Czy ciągle uważacie, że nie ma to żadnego znaczenia?

Uczestnicy na tym etapie zazwyczaj nadal twierdzą, że nie ma to znaczenia.

Część 3 (dyskryminacja; 20 min)

Przedstaw im następującą historię: Faktycznie jest to bardzo dziwne i do niedawna sądzono, że nie ma to kompletnie żadnego znaczenia. W Stanach Zjednoczonych zrobiono jednak badania, które dowodzą czegoś zupełnie innego. Badania przeprowadzone w 200 amerykańskich więzieniach pokazują, że około 80% więźniów płci męskiej ma lewy/prawy (podaj kciuk grupy, która jest w mniejszości) kciuk na górze po złożeniu rąk. Ta znacząca liczba spowodowała bardzo duże zainteresowanie uczonych tym zagadnieniem i postanowili oni kontynuować badania. Od tego czasu zebrano już dość dużo danych na ten temat.

Okazało się, na przykład, że w badaniach przeprowadzonych w 100 najlepszych przedsiębiorstwach amerykańskich, niewiarygodna liczba — bo aż 96% osób, których lewy/prawy (podaj kciuk grupy, która jest w większości) kciuk jest na górze - to pracownicy najwyższego szczebla kierowniczego.

Po tej informacji uczestnicy zwykle zaczynają ci wierzyć. Grupa, która jest w większości, zaczyna czuć się swobodnie i bardzo dobrze, a grupa mniejszościowa zaczyna wierzyć w zły omen i zaczyna kwestionować wiarygodność badań.

Można kontynuować opowieść jeszcze przez parę minut, mówiąc np., że osoby z prawym/lewym kciukiem na górze częściej używają przemocy, mają niepowodzenia w szkole, częściej zdradzają swoich partnerów, łatwiej uzależniają się od alkoholu i narkotyków, itp.

Powyższe argumenty powinny zawsze dotyczyć grupy, która jest w mniejszości. Nie należy przesadzać, ponieważ osoby z grupy mniejszościowej mogą naprawdę poczuć się źle w czasie ćwiczenia.

Jeżeli do tej pory w grupie nie rozgorzała dyskusja - to zapytaj uczestników, co o tym sądzą oraz jakie jest ich zdanie na temat tego, że w niektórych lepszych amerykańskich przedsiębiorstwach specjaliści ds. zasobów ludzkich przy rekrutacji nowych pracowników biorą pod uwagę, który kciuk znajduje się na górze po złożeniu rąk.

W większości przypadków grupa mniejszościowa zaczyna w tym momencie kwestionować to, co zostało powiedziane i twierdzi, że całe te badania to oszustwo i kłamstwa. Natomiast grupa większościowa zazwyczaj nie przejawia żadnego oporu - osoby należące do tej grupy zwykle zaczynają czuć się bardzo dobrze z powodu tego, że znaleźli się po „właściwej” stronie sali. Pojawiają się komentarze, które potwierdzają ich „wyższość”, np., że rzeczywiście coś w tym jest, że to bardzo ciekawe, że tym z grupy mniejszościowej od początku „źle patrzyło z oczu”, byli jacyś tacy inni — no a teraz już wiadomo, co może być tego przyczyną.

Postaraj się prowadzić ćwiczenie jeszcze przez 5-10 minut - modelując dyskusję. Następnie wyjaśnij uczestnikom, że wszystko, co powiedziałeś o znaczeniu układania kciuków jest totalną nieprawdą.

Omówienie ćwiczenia i ewaluacja (20–25 min)

Omówienie ćwiczenia stanowi bardzo ważną jego część. Zaproś uczestników do dyskusji. Zapytaj o ich odczucia i wrażenia. Sytuacja, którą zaaranżowałeś była manipulacją. Mogą pojawić się różne emocje, poczucie wykorzystania, nadużycia zaufania. Uczestnicy czasami sprzeciwiają się pomysłowi rezygnacji z systemu, który dla nich stworzyłeś, wyrażają złość i zdenerwowanie. Osoby z grupy większościowej niechętnie opuszczają swoją uprzywilejowaną pozycję, ale także grupie mniejszościowej nie jest łatwo uwierzyć w tak proste rozwiązanie.

Przeznacz na omówienie ćwiczenia ok. 30 minut i często powtarzaj, że nie ma powodu wierzyć w to, że sposób układania kciuków ma jakiegokolwiek znaczenie dla charakteru człowieka.

W dyskusji z uczestnikami porusz kwestie stworzonego przez siebie systemu różnicowania i dyskryminacji oraz odczuć, które towarzyszyły im w czasie ćwiczenia. Powiedz, że dzięki udziałowi w tym eksperymencie mieli szansę dowiedzenia się czegoś nowego o sobie samych. W tym przypadku było to na początku coś całkowicie nieistotnego – sposób ułożenia rąk, które zawsze składamy tak samo, a próba złożenia ich w inny sposób wywołuje poczucie dyskomfortu. Ten fakt spowodował, że zaczęli ci wierzyć i mogłeś kontynuować ćwiczenie.

Następnie uczestnicy dowiedzieli się, że fakt składania rąk w określony sposób ma związek z „kulturą osobistą” i powoli zaczęli się przekonywać, że być może ma to jakiś związek z ich życiem. W celu stworzenia systemu, który można nazwać „ostrym apartheidem”, nadużyłeś również wiarygodności „amerykańskich naukowców”. Chcąc to wzmocnić, rozdzielisz nawet grupy wizualnie.

Jeżeli grupa większościowa nie wyrażała żadnego sprzeciwu w czasie ćwiczenia - zwróć na to uwagę. Podkreśl również, że grupa mniejszościowa jest, w tym ćwiczeniu, zawsze na przegranej pozycji. Może bardzo mocno odczuwać brak akceptacji i odrzucenie przez innych (tzn. tych znajdujących się w większości).

W czasie omawiania ćwiczenia możesz wykorzystać następujące pytania:

— Jak czulicie się podczas ćwiczenia? Czy wasze odczucia zmieniały się?

— Jak czulicie się będąc w mniejszości/większości?

— Czy ktoś z was od początku do końca nie wierzył w zasadność „amerykańskich badań”? Czy wyraziliście swój sprzeciw?

— Czy czulicie się manipulowani?

— Jak powstawał mechanizm dyskryminacji?

— Czy ludzie wierzą w fakty naukowe, nawet jeżeli są one dla nich niekorzystne? Czy ma to wpływ na postrzeganie innych?

— Niektórzy twierdzą, że dyskryminacja jest efektem długotrwałego procesu popartego faktami naukowymi, wychowaniem itp. Czy zgadzacie się z tym twierdzeniem?

— Dlaczego dyskryminujemy innych? Czy można uzasadnić podejmowanie działań dyskryminacyjnych?

Na zakończenie zwróć uwagę grupy na to, że stworzenie sytuacji dyskryminacji zajęło ci tylko kilka minut, a systemy dyskryminacji ze względu na np. kolor skóry czy orientację seksualną funkcjonują w społeczeństwach od wieków.

Załącznik 4 – ćwiczenie Euro-kolej

Jesteś w pociągu ekspresowym, aby odbyć tygodniową podróż z Lizbony do Moskwy. Podróżujesz w wagonie sypialnym i musisz dzielić przedział z trzema innymi osobami. Których z wymienionych pasażerów byś wybrał (trzech)? Z kim zdecydowanie nie chciałbyś pojechać (jedną osobę)?

1. Serbski żołnierz z Bośni,
2. Otyły Szwajcar – makler (pośrednik finansowy),
3. Włoski disc jockey, który zdaje się mieć mnóstwo euro,
4. Afrykanka sprzedająca wyroby skórzane,
5. Młody artysta, który jest nosicielem HIV,
6. Cygan z Węgier właśnie zwolniony z więzienia,
7. Nacjonalista baskijski, który regularnie podróżuje do Rosji,
8. Niemiecki raper, który ma bardzo alternatywny styl życia,
9. Niewidomy akordeonista z Austrii,
10. Białoruski student, który nie chce wracać do domu,
11. Rumunka w średnim wieku, która nie ma wizy i trzyma w ramionach roczne dziecko,
12. Holenderka – zagorzała i agresywna feministka,
13. Skinhead ze Szwecji rzekomo pod wpływem alkoholu,
14. Francuski farmer, który mówi tylko po francusku i ma kosz pełen ostrego sera,
15. Uchodźca czeczeński mieszkający w Polsce.

Załącznik 5 – ćwiczenie „Wizualna biografia” (zdjęcia)



Załącznik 6 – ćwiczenie „Wizualna biografia” (karta pracy)

Pytania:

- 1) Kim jest osoba, na którą patrzysz?
- 2) Jaki jest jej zawód?
- 3) Jakie życie prowadzi?
- 4) Czy ta osoba jest szczęśliwa, czy nie?

Z podanej poniżej listy wybierz cechy, które najlepiej opisują tę osobę:

- | | | | |
|---|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> zasadnicza | <input type="checkbox"/> chłodna | <input type="checkbox"/> godna zaufania | <input type="checkbox"/> samotna |
| <input type="checkbox"/> opanowana | <input type="checkbox"/> niebezpieczna | <input type="checkbox"/> uczuciowa | <input type="checkbox"/> nieopanowana |
| <input type="checkbox"/> uległa | <input type="checkbox"/> trzeźwo myśląca | <input type="checkbox"/> nieszkodliwa | <input type="checkbox"/> dominująca |
| <input type="checkbox"/> ambitna | <input type="checkbox"/> spokojna | <input type="checkbox"/> pozbawiona ambicji | <input type="checkbox"/> marzycielska |
| <input type="checkbox"/> chętna do pomocy | <input type="checkbox"/> rozrywkowa | <input type="checkbox"/> agresywna | <input type="checkbox"/> egoistyczna |
| <input type="checkbox"/> towarzyska | <input type="checkbox"/> szczęśliwa | <input type="checkbox"/> pełna energii | <input type="checkbox"/> dziecinna |
| <input type="checkbox"/> inteligentna | <input type="checkbox"/> poważna | <input type="checkbox"/> roztrzępana | <input type="checkbox"/> odnosząca sukcesy |
| <input type="checkbox"/> głupia | <input type="checkbox"/> niegodna zaufania | | |

Załącznik 7 – gra Baranga

ZASADY:

Proszę, przeczytajcie dokładnie instrukcję. Jeżeli reguły gry są jasne dla wszystkich, można rozpocząć grę.

- 1) Gra rozpoczyna osoba o najjaśniejszych oczach (gr 1) / włosach (gr 2) lub najdłuższych (gr 3) / najkrótszych (gr 4) włosach
- 2) Po 5 rundach gra jest skończona
- 3) Pierwszy gracz rozpoczyna grę, która odbywa się zgodnie (gr 1 i gr 3) / przeciwnie (gr 2 i gr 4) z ruchem wskazówek zegara
- 4) Po każdej rundzie zapiszcie punkty
- 5) Na zakończenie podsumujcie punkty
- 6) Zwycięzcą jest osoba, która zbierze najwięcej (gr 1 i gr 3) / najmniej (gr 2 i gr 4) punktów

UWAGI:

Jeżeli ktoś wyrzucił 4 (gr 2 - 5, gr 3 - 3, gr 4 - 6), może rzucić kostką jeszcze raz (i zapisać większą ilość punktów)

Jeżeli ktoś wyrzucił 2 (gr 2 - 1, gr 3 - 4, gr 4 - 5), następny gracz wypada z gry na jedną rundę

Jeżeli ktoś wyrzucił 1 (gr 2 - 6, gr 3 - 2, gr 4 - 3), otrzymuje 10

W ciągu gry nie wolno ze sobą rozmawiać. Dobrej zabawy