

## MODUŁ 1: WPROWADZENIE DO EDUKACJI WŁĄCZAJĄCEJ

Rozdział 1.

### **Edukacja włączająca. Edukacja o różnorodności, różnorodność w edukacji**

Witamy w pierwszym module kursu internetowego programu „**Szkoła otwartości**”, w którym przyjrzymy się bliżej zagadnieniom związanym z funkcjonowaniem dzieci, młodzieży i dorosłych w społeczności szkolnej i nie tylko.

Naszymi tematami będą **4 filary modelu otwartej szkoły**: widoczność, wzmacnianie, włączanie oraz współpraca.

W ramach pogłębiania wiedzy o samych filarach poruszymy również takie tematy, jak:

- Tożsamość w kontekście rozmowy o różnorodności.
- Łańcuch dyskryminacji.
- Polaryzacja i jej konsekwencje.
- W jaki sposób działa włączanie w przestrzeni szkolnej.
- Stereotypy i ich wpływ na funkcjonowanie grupy.
- Grupy większościowe i mniejszościowe w społeczeństwie.
- Reagowanie na zachowania dyskryminujące.

W tym module chcemy zwrócić uwagę na mechanizmy, które funkcjonują w każdym środowisku i społeczności. Są one związane z tym, pod jakimi względami jesteśmy do siebie podobne i podobni oraz w jaki sposób się różnimy, inaczej mówiąc – co nas łączy, a co dzieli. Celem modułu jest pokazanie różnorodności, w której funkcjonujemy, a ponadto wyjaśnienie, jak działają wspomniane wyżej mechanizmy oraz uwrażliwienie na ich skutki.

Niniejszy moduł będzie najdłuższym modulem w naszym całym kursie - ale chcemy dać Ci podstawę do dalszej pracy nad Twoją otwartą szkołą. Podzieliliśmy moduł na małe dawki materiału (niektóre rozdziały mają po kilka zdań czy pytań do refleksji), żeby łatwiej się przez nie przechodziło.

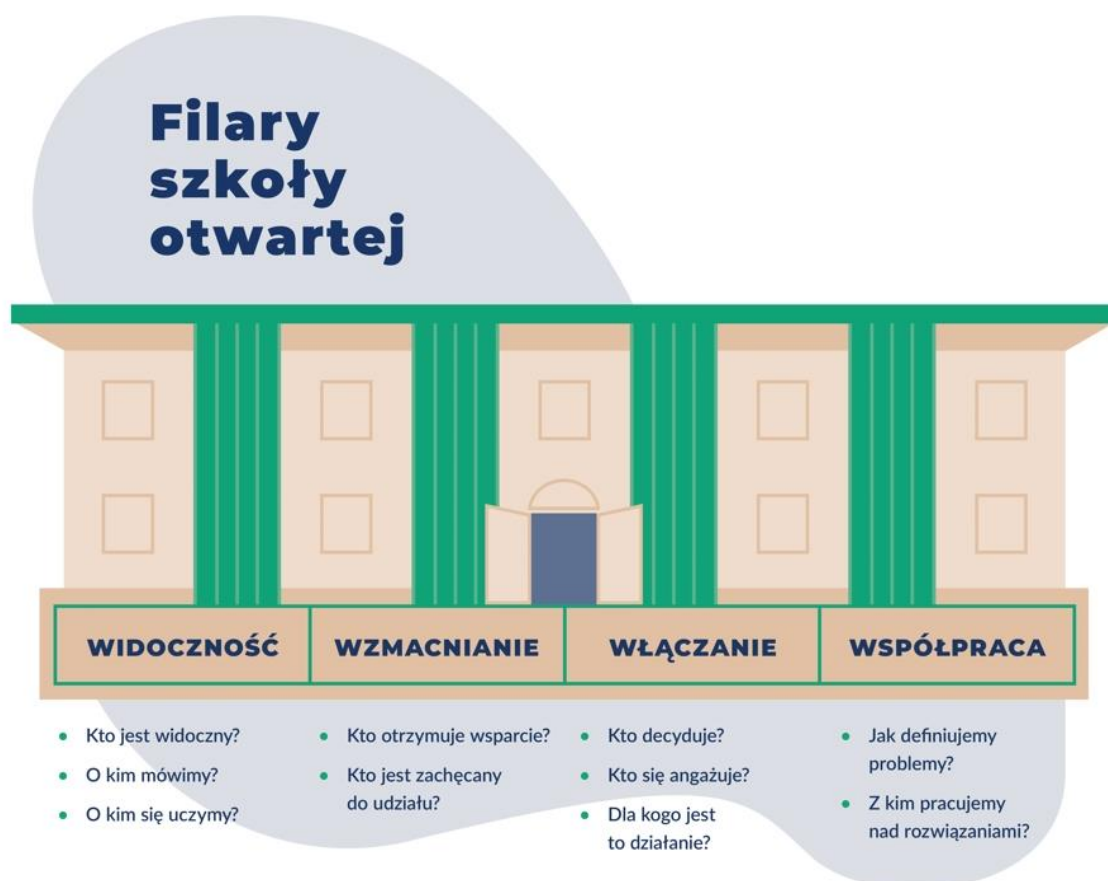
**Zaczynamy!**

Rozdział 2.

## Cztery filary szkoły otwartej

W programie „Szkoła otwartości” posługujemy się koncepcją **4 filarów szkoły otwartej**, czyli inaczej - włączającej.

Przyjrzyj się poniższej grafice, zwróć uwagę, jakie pytania warto sobie postawić, pracując nad każdym z filarów.



Model **szkoły otwartej** oparty jest na modelu biblioteki wielokulturowej, stworzonym przez Maję Brankę i Dominikę Cieślukowską. Filary przenikają i uzupełniają się wzajemnie i każdy z nich jest w równym stopniu ważny i potrzebny w tworzeniu otwartej przestrzeni dla edukacji i społecznych interakcji w szkole.

W kolejnych częściach tego modułu dowiesz się, co dokładnie rozumiemy pod pojęciami **widoczność**, **wzmacnianie**, **włączanie** i **współpraca**, a także jak można je rozwijać w praktyce.

Rozdział 3.

Co zrobić, by pełniej zauważać różnorodność?

## Porozmawiajmy o tożsamości

Zaczynamy od pytań: Kim jestem? Kim jesteś?

Grafika, którą widzisz poniżej, to **Koło tożsamości**, stworzone na podstawie koncepcji trenerek Marilyn Loden i Judy Rosner. Powstało jako narzędzie warsztatowe po to, by pokazywać ludziom, jak się między sobą różnią, ale również po to, by pomagać im dostrzegać podobieństwa. Koło podzielone jest na dwa poziomy, co może ułatwić nam zrozumienie tożsamości jako złożonej konstrukcji i być punktem wyjścia do rozmowy o tym, kim jestem.

### Koło tożsamości



### **zadanie- pytanie otwarte**

*Popatrz na ten schemat. Jak go widzisz/rozumiesz? Jaka jest według Ciebie różnica między kołem wewnętrznym (białym) a zewnętrznym (zielonym)? Jakie cechy znajdują się wewnątrz koła, a jakie na zewnątrz?*

Popatrz teraz na Koło raz jeszcze... Przedstawia ono dwie sfery tożsamości:

- tożsamość pierwotną: cechy, z którymi się rodzimy bądź które nabywamy we wczesnym dzieciństwie i potem w procesie socjalizacji. Utrzymują się przez całe życie i są trudne do zmiany, mamy na nie mniejszy wpływ. Są to: pochodzenie etniczne, płeć, (nie)pełnosprawność, orientacja psychoseksualna, wyznanie;
- tożsamość wtórną: składa się z cech, które mogą podlegać zmianie, na które mamy wpływ. Są to: poziom wykształcenia, przynależność do danej grupy społecznej, światopogląd, miejsce zamieszkania, nawyki żywieniowe, hobby, wygląd (w pewnych aspektach, o ile np. nie wiąże się z kolorem skóry), stan cywilny, status rodzicielski, przynależność do subkultur.

Tożsamość zatem to sfera autoidentyfikacji, zbiór wyobrażeń i przekonań o sobie. Identyfikacje mogą dotyczyć ważnych kontekstów: narodu, grupy etnicznej, płci, zawodu, statusu materialnego.\*



źródło: Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny. CODN

Na tożsamość składają się:

- własne identyfikacje, czyli cechy, które charakteryzują moją tożsamość;
- obiektywne kryteria, które mnie określają, czyli cechy podtrzymywane przez grupę, do której należę, ponieważ są najważniejsze dla odróżnienia się od innych;
- kategoryzacje społeczne - wymagają odpowiedzi na pytanie „jak widzą mnie inni”, czyli cechy przypisane mi przez inne osoby, wpływające na to, jak się zachowuję i jak jestem postrzegana/postrzegany.

Zapraszamy do dyskusji wokół zagadnienia tożsamości. Obejrzyj poniższy spot i zastanów się, kim są osoby występujące w filmie, co je określa, kto decyduje o tym, jakie cechy te osoby określają. To refleksja o tym, kto i co decyduje o naszej tożsamości - my czy ktoś lub coś innego? Jak bardzo wpływ na poczucie tożsamości może mieć kontekst, sytuacja, w której się znajdujemy?

film: <https://youtu.be/t4nY824m-Qk>



**zadanie-** pytanie otwarte

*Czy w Twojej klasie czy szkole są osoby, które są postrzegane jako odróżniające się od innych? Co na to wpływa? Kto i co o tym decyduje? Podziel się swoimi obserwacjami i przemyśleniami:*

Rozdział 4.

### **Dlaczego jest nam trudno zaakceptować, że ktoś ma inaczej? cz. 1**

Mamy teraz dla Ciebie zadanie...

Weź kartkę, długopis i narysuj mapę świata. Ale bez zaglądania do internetu czy atlasu... Tak, jak to pamiętasz ze szkoły. To ma być taki ogólny szkic... Gotowe?

Rozdział 5.

### **Dlaczego jest nam trudno zaakceptować, że ktoś ma inaczej? cz. 2**

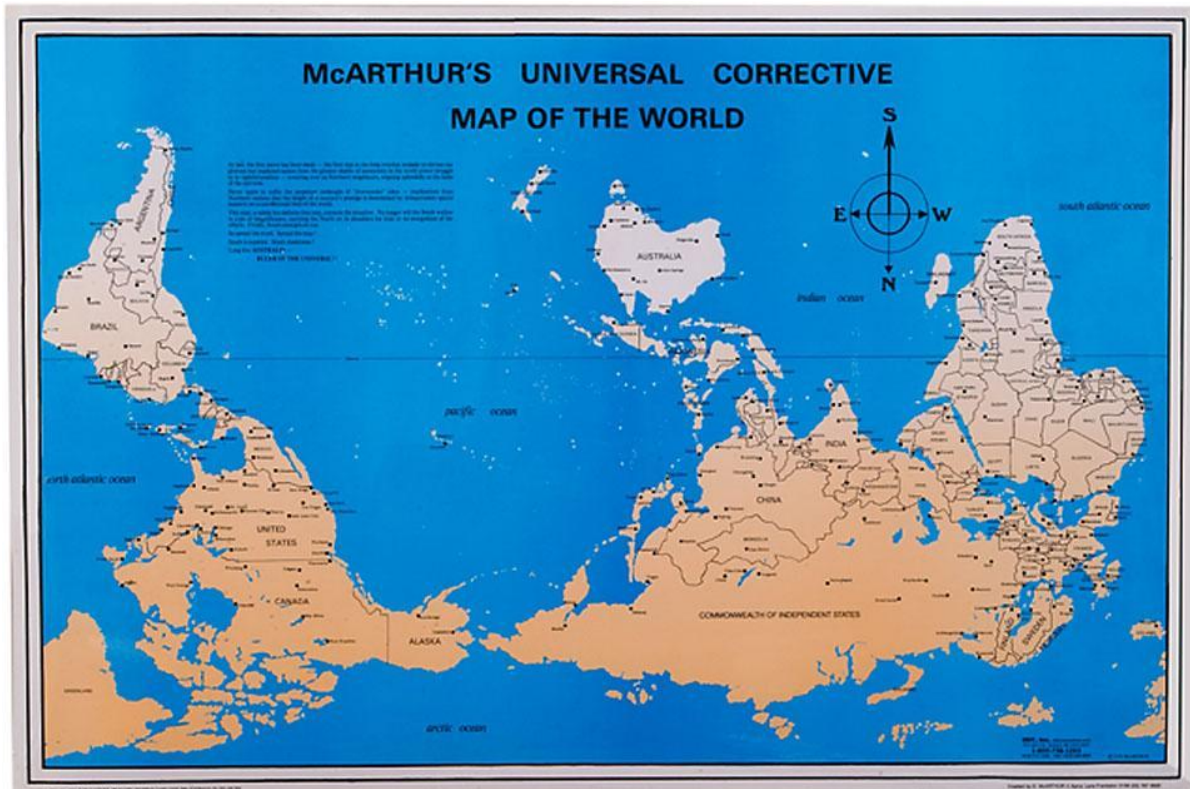
Popatrz na swoją mapę. Odpowiedz sobie na pytania:

- Od jakiego elementu zaczęłaś/zacząłeś swój rysunek?
- Co na Twojej mapie jest największe/najdokładniej odwzorowane?
- Czy masz na swojej mapie Nową Zelandię? A Japonię?
- A co jest w centralnym punkcie mapy?

Rozdział 6.

### Dlaczego jest nam trudno zaakceptować, że ktoś ma inaczej? cz. 3

Popatrz teraz na poniższą grafikę:



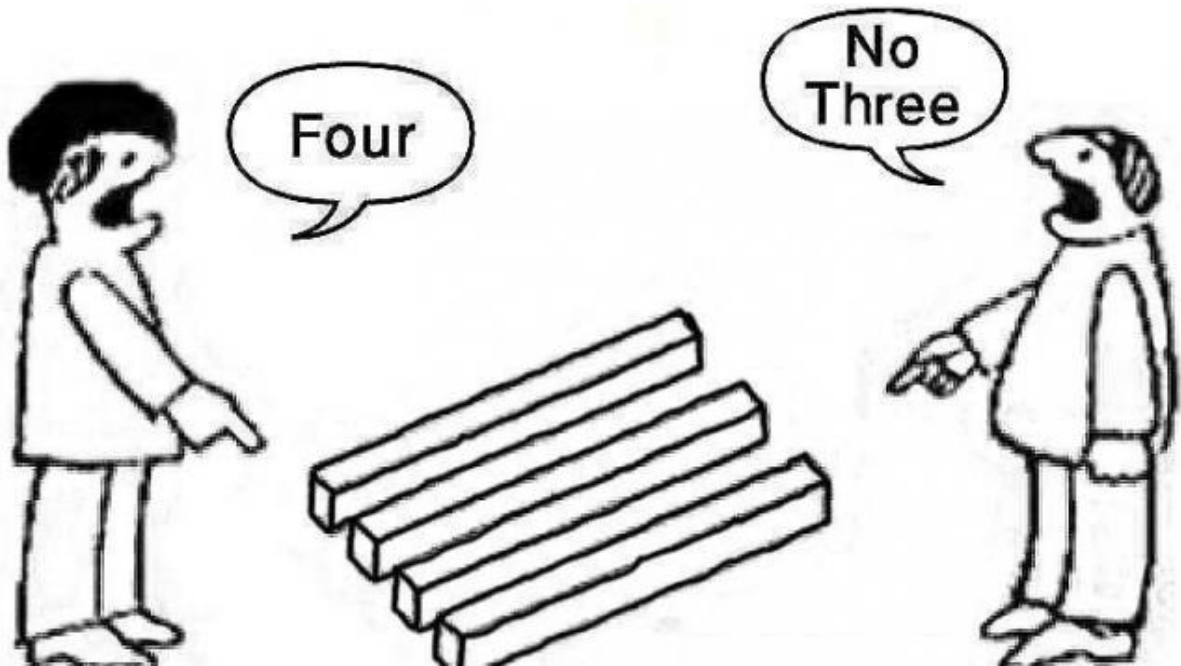
Źródło: [Australijska mapa świata](#)

Co widzisz? Jaka emocja Ci teraz towarzyszy? Zaskoczenie? Zdziwienie? Niedowierzenie? Rozbawienie? A może w ogóle Cię to nie poruszyło?...

Grafika powyżej to mapa świata, ale przedstawiona z perspektywy kontynentu australijskiego. Pokazuje, że **świat można postrzegać w bardzo różny sposób w zależności od tego, z jakiego miejsca na niego patrzymy**. Te różne sposoby postrzegania mogą wpływać na nasze kontakty i relacje z osobami, które się od nas różnią.

Podobnie jak z mapą (czyli zaskoczeniem, że ktoś może ją rysować inaczej) może być w sytuacji spotkania z osobą, która się od nas różni. Kiedy doświadczamy różnic (w tym międzykulturowych) i spotykamy się z zachowaniem innej osoby, które odbiega

od tego, co my uznajemy za normę, mamy tendencję do postrzegania go przez pryzmat własnych norm i standardów kulturowych. Obserwujemy daną sytuację przez własne **kulturowe okulary**. A te okulary są nam niejako zakładane przez mechanizm, który nazywamy **etnocentryzmem**.



Źródło: ["Cztery. Nie, trzy"](#)

Grafika powyżej bardzo dobrze ilustruje zjawisko etnocentryzmu. Każda osoba ma swoją perspektywę, do której jest niezwykle przyzwyczajona, co powoduje, że nie jest w stanie zobaczyć sytuacji z innej strony.



Więcej na ten temat znajdziesz między innymi w publikacji CEO: [Rozmawiajmy o uchodźcach. Punkty widzenia. Klub Dobrej Rozmowy. Przewodnik dla młodzieży.](#)



Rozdział 7.

## **Różnorodność – zmiana podejścia**

Zmiana podejścia i uwrażliwienie się na różnorodność jest procesem, który możemy zacząć na każdym etapie naszego życia. Najlepiej i najłatwiej, gdy rodzimy się w zróżnicowanym społeczeństwie i z różnorodnością mamy do czynienia na co dzień. Wiele badań wskazuje na to, że osoby o poglądach otwartych na innych lepiej radzą sobie ze stresem i nieoczekiwanymi sytuacjami.

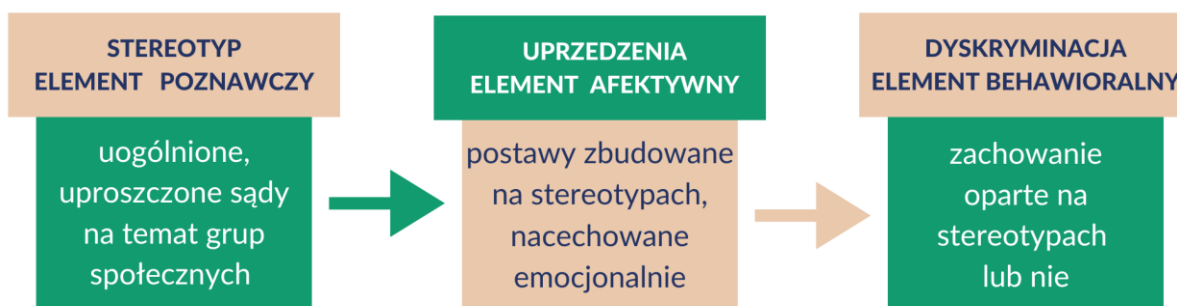
Pomaga im w tym tzw. **tolerancja dwuznaczności**, mechanizm, który mówi, że nie ma jednej słusznej „ścieżki”, a ludzie po prostu „mają inaczej”.

Rozdział 8.

## Łańcuch dyskryminacji

Co się dzieje, gdy spotykamy kogoś, kto różni się od nas? Podczas takiego spotkania najpierw zwykle sięgamy do „wiedzy potocznej”, która jest łatwo dostępna, czyli do **stereotypów** (pewnych schematów, opartych na ogólnikowych i uproszczonych przekonaniach o danej grupie). Są one związane z **uprzedzeniami** (stereotyp + reakcja emocjonalna wobec danej grupy) i **dyskryminacją** (tzn. nierównym traktowaniem, często opartym na uprzedzeniach).

W tym miejscu warto sięgnąć do lektury dodatkowej, podręcznika trenerskiego, z której pochodzi też poniższy schemat:



[Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski...](#) red. Maja Branka i Dominika Cieślukowska

Warto jeszcze dodać, że nierzadko dzieje się tak, iż dyskryminacja jakiejś konkretnej grupy, ugruntowana niejako w społeczeństwie, może być też przyczyną umacniania się stereotypu na temat tej grupy.

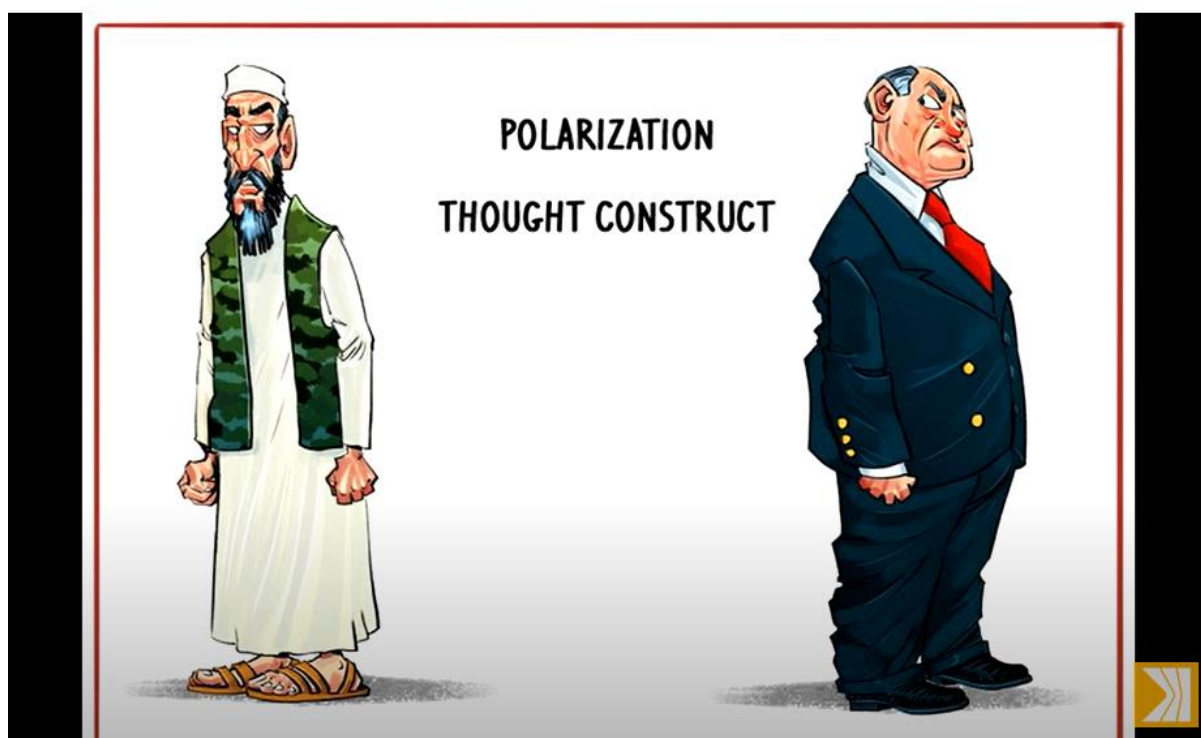
Rozdział 9.

## Polaryzacja

Jeśli duża grupa ludzi, społeczność, wspiera podziały na „my” – „nasi” i „oni” – „obcy” oraz zerojedynkowe postrzeganie rzeczywistości, to żyje w konflikcie, który prowadzi do tworzenia się **polaryzacji**. Jednak według Barta Brandsma, holenderskiego filozofa zajmującego się tym tematem, polaryzacja nie jest ani dobra, ani zła – to naturalny element bycia człowiekiem.

Obejrzyj animację wyjaśniającą opracowany przez niego model polaryzacji na przykładzie migracji.

FILM: [Polarization & Migration \(Incl. Dutch Subtitles\)](#)



*Aby włączyć polskie napisy, kliknij w ikonkę „Napisy” w prawym dolnym rogu filmu, następnie kliknij w ikonkę zębatego koła i wybierz „Napisy”, a następnie „Przetłumacz automatycznie”, wybierając język polski.*

## Polaryzacja

Zastanów się, jaka polaryzacja istnieje w Twoim najbliższym środowisku? A co jest tematem polaryzującym w Polsce? Jeśli zdarzy Ci się brać udział lub być świadkiem rozmowy wokół polaryzującego tematu, spróbuj przyjrzeć się dyskusji, mając na uwadze poniższe pytania:

- Czy odzywają się wszyscy?
- Czy w rozmowie pojawiają się dwie mocne strony wobec polaryzującego tematu?
- Czy pojawia się tzw. paliwo (puste zdania, które nakręcają dyskusję)?
- Czy jest szansa, by w rozmowie usłyszeć różne stanowiska?
- Jak uwzględnienie większej liczby perspektyw mogłoby zmienić nurt rozmowy?

Rozdział 10.

## **Jak to zrobić, żeby działało?**

Nie ma nic bardziej mylącego niż przekonanie, że włączanie powinno być problemem tylko dla osób w jakiś sposób wykluczonych. Niestety mit ten jest samospełniającą się przepowiednią, a wiele osób lub organizacji walczących o włączenie społeczne lub integrację jest prowadzonych przez ludzi reprezentujących grupy mniejszościowe.

Na przykład w Polsce najbardziej aktywne w dziedzinie edukacji antydyskryminacyjnej są ruchy LGBT+ oraz organizacje wspierające uchodźczynie/uchodźców oraz osoby ubiegające się o azyl. Z jednej strony jest to pozytywny znak, gdy grupy mniejszościowe opowiadają się za sobą i mówią własnym głosem - ale bez wsparcia systemowego ich cele nie mogą zostać osiągnięte. Dzieje się tak, gdy większość grup nie dostrzega potencjalnych korzyści płynących z pracy z różnorodnością. Ponieważ ich potrzeby są zaspokajane przez system zaprojektowany dla większości, wysiłki na rzecz wspierania grup mniejszościowych podejmowane są przez społeczności o ograniczonych i nieodpowiednich zasobach, które często koncentrują się na konkretnych kwestiach (takich jak migracja, płeć itp.), a nie na szerokim podejściu do włączania.

Czyli jak to zrobić?

**Potraktować sprawę jako dotyczącą nas wszystkich i zmienić perspektywę!**



CLEARING A PATH  
FOR PEOPLE WITH SPECIAL NEEDS  
CLEARS THE PATH FOR EVERYONE!

Tłumaczenie obrazka:

- lewy górny dymek: Czy mógłby pan odśnieżyć rampę?
- środkowy dymek: Wszystkie dzieci czekają, żeby wejść po schodach. Kiedy skończę odśnieżać schody, wtedy zajmę się rampą.
- lewy dolny dymek: Ale jeśli odśnieży pan rampę, wtedy wejdziemy wszyscy.

Hasło na dole: UDOSTĘPNIAJĄC DROGĘ DLA OSÓB ZE SPECJALNYMI POTRZEBAMI, UDOSTĘPNIASZ JĄ DLA WSZYSTKICH!

## Rozdział 11.

### Włączanie

Proponujemy Ci podejście do szkoły jako społeczności opartej na włączaniu. Na pierwszy rzut oka działania promujące włączanie mogą wydawać się bardzo trudne. Czasem włączanie wydaje się niemożliwe. Na przykład: czy mam wysłuchać wszystkich, zanim podejmę decyzję? Przecież opinie i potrzeby będą się różnić, a spory ciągnąć bez końca.

Oto krótkie podsumowanie, które obala niektóre „paraliżujące” stwierdzenia i pokazuje, co można, a czego nie należy robić, aby ułatwić proces włączania w szkole.

Włączanie czy nie?		
tak	nie	wnioski
Zaproszenie wszystkich pracowników i pracownic szkoły (w tym pracowników i pracownic administracyjnych) na spotkanie na temat przeciwdziałania nękanii w szkole.	Zaproszenie wszystkich pracowników i pracownic szkoły (w tym pracowników i pracownic administracyjnych) na spotkanie na temat wyników w nauce uczniów i uczennic.	Nie każdy musi uczestniczyć we wszystkich przedsięwzięciach, aby szkołę nazwać włączającą. Należy angażować te osoby, których wiedza i doświadczenie mogą się przydać, ale też gdy one same czują, że mogą stanowić wartość dodaną.

## Włączanie czy nie?

<p>Tworzenie wspierającego środowiska dla nauczyciela, który boryka się z problemami osobistymi, poprzez zapewnienie mu czasu na działanie.</p>	<p>Ochrona nauczycielek i nauczycieli, które/którzy wciąż mają wyniki poniżej średniej, aby utrzymać pozytywny wizerunek i „dobłą atmosferę“.</p>	<p>Włączająca dyrekcja nie zawsze oznacza dyrekcję popularną. Wsparcie należy zaoferować wszystkim bez względu na osobiste relacje. Czasem należy też podjąć trudne decyzje.</p>
<p>Wysłuchanie wszystkich uczniów i uczennic i poinformowanie wszystkich o logicznej i rozważnej decyzji.</p>	<p>Niekończące się poszukiwania konsensusu lub wieczne debaty zmierzające do marnego kompromisu z uczniami i uczennicami.</p>	<p>W instytucji hierarchicznej proces włączania często oznacza zapewnienie wszystkim uczestnikom i uczestniczkom możliwości wyrażenia swojej opinii oraz branie odpowiedzialności za podejmowanie decyzji.</p>
<p>Inicjowanie rozmowy z rodzicami na kontrowersyjny temat w celu znalezienia rozwiązania.</p>	<p>Beztroskie wysłuchiwanie opinii każdego i na każdy temat bez większego zaangażowania.</p>	<p>Zarządzanie w sposób włączający oznacza, że chętnie wysłuchasz informacji zwrotnych i będziesz zachęcać do dzielenia się opiniami, jednak nie możesz za wszystko odpowiadać samodzielnie i powinieneś prosić o pomoc.</p>



*Źródło: opracowano w oparciu o Jitske Kramer, Wow! What a difference...*

Przyjrzyj się raz jeszcze tabelce. Pomyśl, jakie działania możesz podjąć już teraz, w swojej klasie, na swoich lekcjach, by tworzyć bardziej włączające, otwarte i przyjazne środowisko. Wiemy, że na zmiany, szczególnie te systemowe, potrzebny jest czas. Jednak warto zacząć działać od zaraz, małymi krokami budować bardziej włączające i bezpieczne środowisko dla wszystkich uczniów i uczennic.

**zadanie:** dyskusja uczestników

*Zapisz swój jeden pomysł na mały krok w stronę włączającej edukacji w Twojej klasie czy szkole. Postaraj się, by był jak najbardziej konkretny i możliwy do realizacji już teraz, w tej sytuacji i z takimi zasobami, jakie posiadasz. To może być naprawdę mała zmiana, ale niech będzie realistyczna i taka, jaką masz gotowość teraz zrobić.*

Rozdział 12.

### **Inspiracje do działania**

Jak zachęcić inne osoby, by zajęły się tematem różnorodności i włączenia w szkole?  
Jak pokazać, że wzmocnienie tego tematu to także wzmocnienie więzi między uczniami i uczennicami, a także budowanie silnej i otwartej społeczności?

Nasza propozycja to zorganizowanie w szkole Dnia Różnorodności. Niech będzie on poprzedzony działaniami warsztatowymi w klasie/ klasach.

Zachęcamy, by użyć sprawdzonej przez nas i współpracujące z nami szkoły metody, jaką jest **gra korytarzowa**.



*Gra korytarzowa w Zespole Szkół nr 1 z Oddziałami Sportowymi w Poznaniu*

Zasady są podobne jak w grach terenowych, przy czym miejscem gry jest szkoła i teren przyszkolny.

Zamiast organizować wszystko w jednej przestrzeni, zrób „stacje” w różnych klasach lub na korytarzach. Uczniowie i uczennice dostają kartę do zbierania pieczętek lub podpisów, tak by podeszli do każdej „stacji” i wykonali tam zadanie.

Stacje i zadania powinny być związane z tematyką różnorodności. W kolejnych modułach znajdziesz konkretne przykłady ćwiczeń do wykorzystania.

Przykładowa karta do takiej gry:

**KARTA GRY PATRIOT(K)A XXI w.**



**PATRIOT(K)A  
XXI w**

1

2

3

4

5

6

Odwiedź każdą z 6. stacji i wykonaj poszczególne festiwalowe zadania. Za każde zadanie otrzymujesz pieczętkę. Kiedy zbierzesz komplet i wypełnisz całą kartkę, podpisz ją i wrzuć do koszyczka.

IMIĘ I NAZWISKO.....

**POD KONIEC FESTIWALU WYLOSUJEMY NAGRODY**



[Narzędziownik patrioty i patriotki XXI wieku.](#) - więcej o grze korytarzowej możesz dowiedzieć się z publikacji CEO

Już dziś zacznij planować z uczniami i uczennicami grę korytarzową i Dzień Różnorodności!

Zacznij od osvajania różnorodności poprzez wprowadzenie tematu wielokulturowości. To temat, który łatwo połączyć np. z nauką języków obcych czy podróżowaniem.



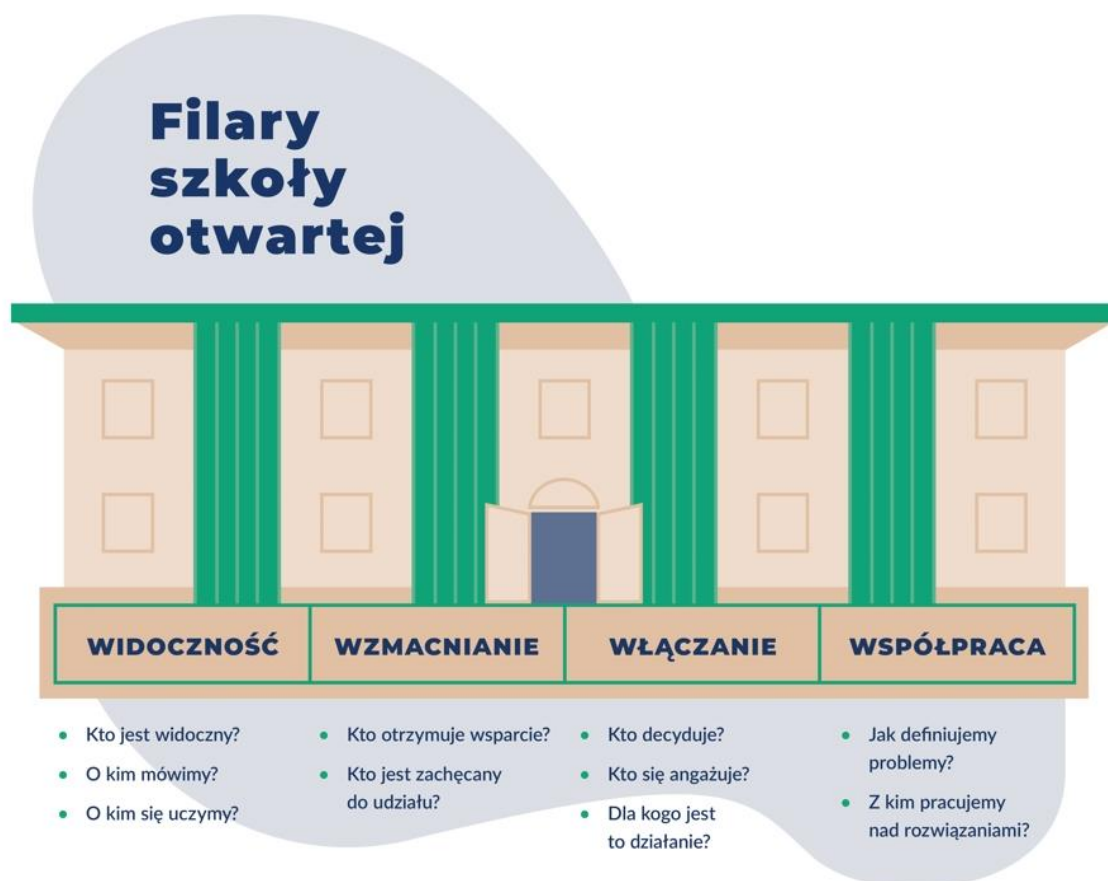
Wkręcenie w wielokulturowość - skorzystaj z materiałów projektu CEO

Poszukajcie z uczniami i uczennicami przejawów innych kultur w klasie, szkole, w okolicy, w Waszej miejscowości. Stwórzcie mapę kultur Waszego miasta lub szkoły.

Rozdział 13.

## Filar I: Widoczność

Mając za sobą wstęp dotyczący tego, czym jest różnorodność, tożsamość, włączanie, możemy przejść do przyglądania się wspomnianym we wstępie 4 filarom otwartej szkoły.



Zaczynamy od **widoczności**.

Przypomnij sobie szkolny kalendarz. Zastanów się:

- Jakie święta obchodzimy w szkole?
- W jaki sposób zaznaczamy, że dane święto jest ważne? (np. co pojawia się w gazetkach szkolnych, jak wyglądają akademie, czego dotyczą?)
- Czy w Twojej szkole dostrzega się i obchodzi wydarzenia związane z różnymi aspektami tożsamości uczniów i uczennic, np. poprzez organizację świąt różnych religii?

- Czyje opowiadania czytamy w podręcznikach – i jaką perspektywę, np. kulturową, one reprezentują?
- Czyje wizerunki są obecne w szkole i wokół niej? Czy są wśród nich np. wizerunki kobiet, osób o innym wyznaniu niż rzymskokatolickie, osób z niepełnosprawnościami?

Tworzenie różnorodnej wspólnoty oznacza dostrzeganie każdej osoby, która ją współtworzy, oraz dbanie o to, aby każda osoba czuła się zauważona. Dlatego jednym z filarów szkoły otwartej jest widoczność. Oznacza ona **zauważenie i podkreślenie obecności osób należących do danej grupy w społeczności szkolnej**. Obecność tę można (i należy) odzwierciedlać w odpowiednim przedstawianiu osób z grup mniejszościowych oraz ich punktów widzenia w szkolnym programie nauczania, w przestrzeni szkolnej i w wydarzeniach w szkole.

**zadanie:** dyskusja

*Czy w Twojej klasie lub szkole świętowana jest różnorodność?*

*Może w Twojej szkole organizowane są wydarzenia, które wydobywają i doceniają różnorodność szkolnej społeczności?*

*A może masz swoje ulubione ćwiczenia, działania, tematy rozmów, które chętnie podejmujesz z uczniami i uczennicami w tym zakresie?*

## Rozdział 14.

### Ważne pytania

Filar **widoczność** to dwa podstawowe pytania:

- kto jest widoczny?
- o kim mówimy, o kim się uczymy?

Uwzględnia się tu również aktywności związane z edukacją na temat sytuacji grup mniejszościowych i ich roli w tworzeniu społeczeństwa obywatelskiego. Głównym założeniem tego filaru jest **docenianie różnorodności**, czyli:

- tworzenie bezpiecznych i przyjaznych warunków do „bycia sobą”, tzn. możliwości ujawniania ważnych aspektów swojej tożsamości;
- kształtowanie postawy szacunku wobec różnorodności – bez względu na to, czy same/sami należymy do grupy większościowej czy mniejszościowej.

Rozdział 15.

## „Wszyscy jesteście tacy sami...”

„W końcu wszyscy jesteśmy ludźmi”. „Trzeba podkreślać podobieństwa, a nie różnice”. „Tak naprawdę wszyscy jesteście tacy sami”.

Są to stwierdzenia, które często padają w rozmowach o różnorodności, różnicach, szacunku i akceptacji. Czy są prawdziwe? Pod wieloma względami – tak. Jako ludzie mamy podobne potrzeby (bezpieczeństwa, przynależności, docenienia, rozwoju). Różnimy się jednak cechami tożsamości, które wpływają na naszą pozycję społeczną i to, jak postrzegają nas inni (przypomnij sobie treści omawiane wokół **Koła tożsamości**).

Aby kształtować postawę zrozumienia, ciekawości i szacunku dla różnorodności, należy ją najpierw dostrzegać. Między innymi dlatego właśnie **filary widoczności** jest taki ważny.

Ciekawym przykładem działań dotyczących zwiększania widoczności są kampanie związane z różnicowaniem kolorystyki produktów (np. kosmetyków i ubrań) w taki sposób, aby uwzględniała ona fakt, że to, co nazywamy czasem „kolorem cielestym” to w rzeczywistości nie jest określony kolor, lecz concept polegający na dopasowaniu koloru produktu do odcienia skóry osoby, która go używa. Oznacza to, że kolor „cielesty” będzie różny dla osób o różnych kolorach skóry.

Kampanię na ten temat przeprowadziła m.in. marka Naja.





Źródło: materiały [kampanii marki Naja](#).

## Rozdział 16.

### **Stereotypy**

Na przeszkodzie **widoczności** (w społeczeństwie i w szkole), a tym samym tworzenia się wspólnot opartych na wzajemnym zrozumieniu i szacunku stoją często stereotypy, które wpływają na sposób postrzegania osób należących do różnych grup społecznych.

Stereotypy to cechy i charakterystyki, pewne schematy myślowe, które są przypisywane danej grupie społecznej. Wiążą się także z dotyczącymi jej oczekiwaniami oraz przekonaniami na temat tego, jaka powinna być, co powinna, a czego nie powinna robić.

Stereotypy opierają się na uogólnieniach i m.in. dlatego są krzywdzące, nawet jeśli dotyczą jakiejś cechy określanej jako pozytywna (np. wszyscy Niemcy są dokładni i porządni - to jest nadal uogólnienie, a uogólnienie samo w sobie może być krzywdzące, bo ludzie są różni). Postrzeganie kogoś przez pryzmat stereotypów sprawia, że przestajemy dostrzegać indywidualne cechy tej osoby, jej złożoność i wielowymiarowość.

Stereotypy, choć zmienne w dłuższej perspektywie historycznej, są jednocześnie utrwalone i trudne do modyfikacji z punktu widzenia jednostki. Przejmujemy je od otaczających nas osób (rodziców, autorytetów, innych tzw. ważnych dorosłych, ale też od rówieśników i rówieśnic), „chłoniemy” z mediów, podręczników, szkolnych lektur. Dobra wiadomość jest jednak taka, że możemy pracować nad tym, aby je sobie uświadamiać, co jest dobrym początkiem do pracy nad pozbywaniem się stereotypów. Z całą pewnością możemy także ograniczać ich negatywny wpływ na nasze postrzeganie innych ludzi.

Rozdział 17.

## Niebezpieczeństwo jednej historii

Obejrzyj wystąpienie pisarki Chimamandy Ngozi Adichie „Niebezpieczeństwo jednej historii”.

filmik: [Chimamanda Ngozi Adichie: The danger of a single story | TED](#)



*Aby włączyć polskie napisy, kliknij w ikonkę „Napisy” w prawym dolnym rogu filmu, następnie kliknij w ikonkę zębatego koła i wybierz „Napisy”, a następnie wybierz język polski.*

Zastanów się:

- O jakich grupach społecznych słyszymy najczęściej tylko „jedną historię”?
- Jakie zróżnicowane historie można byłoby opowiedzieć o wybranych grupach (na przykład o osobach z Ukrainy w Polsce, o osobach z niepełnosprawnością ruchu)?
- Gdzie szukać historii, które są wiarygodne i nie upraszczają rzeczywistości?

- Co można zrobić, aby zwiększyć swoją uważność na „niebezpieczeństwo jednej historii”? Jak mu nie ulegać?

**zadanie:** dyskusja

*Zanotuj swoje refleksje. Możesz skorzystać z powyższych pytań lub odnieść się do czegoś innego, co zwróciło Twoją uwagę w tej wypowiedzi w kontekście widoczności.*

Rozdział 18.

### **Wskazówki metodyczne dotyczące prowadzenia zajęć o stereotypach**

Poruszając z uczniami i uczennicami temat stereotypów, pamiętaj o następujących kwestiach:

- Wymienianie stereotypów dotyczących różnych grup społecznych (szczególnie takich, z którymi Twoi uczniowie i uczennice mają mały kontakt i najmniej o nich wiedzą) może przynieść efekt ich utrwalania; nie proś więc, aby uczniowie i uczennice wymienili jak najwięcej stereotypów na temat określonych grup – lepszą strategią może być zachęcenie ich do tego, aby wymienili, z jakimi stereotypami „młodzieży” spotykają się najczęściej – lub pogłębione omówienie konkretnych stereotypów.
- W trakcie zajęć dotyczących stereotypów zawsze poświęć odpowiednią ilość czasu i uwagi na ich „rozbrojenie” – pokaż, na czym polega mechanizm uogólnienia, podkreśl rzeczywistą różnorodność osób należących do tej grupy, przekaz rzetelną wiedzę na temat danej grupy społecznej.

Zadbaj o to, aby pod koniec zajęć poświęcić odpowiednio dużo czasu na omówienie negatywnych konsekwencji stereotypizowania – zarówno dla osób, które ich doświadczają, jak i dla osób, które je stosują.

Rozdział 19.

## **To, co nas łączy**

Wróćmy do głównych założeń filaru widoczność. Powiedzieliśmy o tym, że jednym z jego elementów jest tworzenie bezpiecznych i przyjaznych warunków do „bycia sobą”, a zatem do ujawniania ważnych aspektów swojej tożsamości, również tych, które nie są widoczne na pierwszy rzut oka.

Jeśli chcesz zachęcić uczniów i uczennice do refleksji i rozmowy na temat stereotypów, „szufladkowania” ludzi ze względu na różne cechy, widoczności oraz tego, czym jest wspólnota, możesz wykorzystać jako inspirację filmik wyprodukowany przez duńską telewizję:

film: [To My, a to Oni HD, Co się stanie, kiedy przestaniemy szufladkować ludzi?](#)

Jaki wpływ na relacje w klasie czy w szkole mogą mieć sytuacje, wydarzenia, w czasie których osoby mogą nawzajem zobaczyć się z innej niż zazwyczaj perspektywy, w działaniach innych niż codzienne zajęcia? Np. w trakcie szkolnych wyjazdów, warsztatów, działań artystycznych?

Rozdział 20.

### **„Czy każdy ma teraz afiszować się ze swoją tożsamością?”**

Kwestia **widoczności** może nasuwać pytania: „Czy każdy ma teraz afiszować się ze swoją tożsamością?”, „Czy nie lepiej wtopić się w grupę?”.

Jeśli zastanawiasz się nad nimi, to warto zastanowić się także nad następującymi zagadnieniami:

- Co to znaczy „afiszować się”?
- Czy potrzeba potrzymania za rękę swojej dziewczyny / swojego chłopaka lub pocałunek na korytarzu w przypadku pary osób homoseksualnych to „afiszowanie się”, a w przypadku pary heteroseksualnej - nie?
- Czy krytyczne odnośnienie się do religijności lub konkretnych praktyk religijnych to „afiszowanie się” ze światopoglądem laickim, a wyrażanie aprobaty dla uczestnictwa w obrzędach religijnych – nie?

Rozdział 21.

## **Na tropie różnorodności**

Aby pogłębić wątek dotyczący widoczności, zachęcamy do przeprowadzenia **następującego ćwiczenia**. Możesz przeprowadzić je samodzielnie lub zaprosić do niego także uczniów i uczennice.

Przyjrzyj się materiałom używanym w szkole (podręcznikom, kartom pracy, tablicom edukacyjnym, a także np. programom nauczania i tematom lekcji).

- Kogo w nich nie ma lub jest bardzo mało?
- O kim się uczymy, a o kim nie?
- W jaki sposób możemy zwiększyć widoczność osób/grup, których perspektywy brakuje?

**zadanie:** dyskusja

*Zapytaj uczniów i uczennice, o kim chcieliby się uczyć w szkole. Czy są jakieś tematy, które chcieliby/chciałyby w szkole podejmować? Osoby czy grupy, o których chcieliby/chciałyby dowiedzieć się więcej? Kiedy uda Ci się porozmawiać z uczniami i uczennicami, wpisz tu ich propozycje:*



Rozdział 22.

## Filar II: Wzmacnianie

W tej części modułu zajmiemy się kolejnym filarem naszego modelu szkoły otwartej, czyli wzmacnianiem. Zastanowimy się, czym jest wzmacnianie i w jaki sposób można działania wzmacniające realizować w rzeczywistości szkolnej.

Przyglądając się filarowi dotyczącemu **wzmacniania**, warto mieć w pamięci dwa pytania:

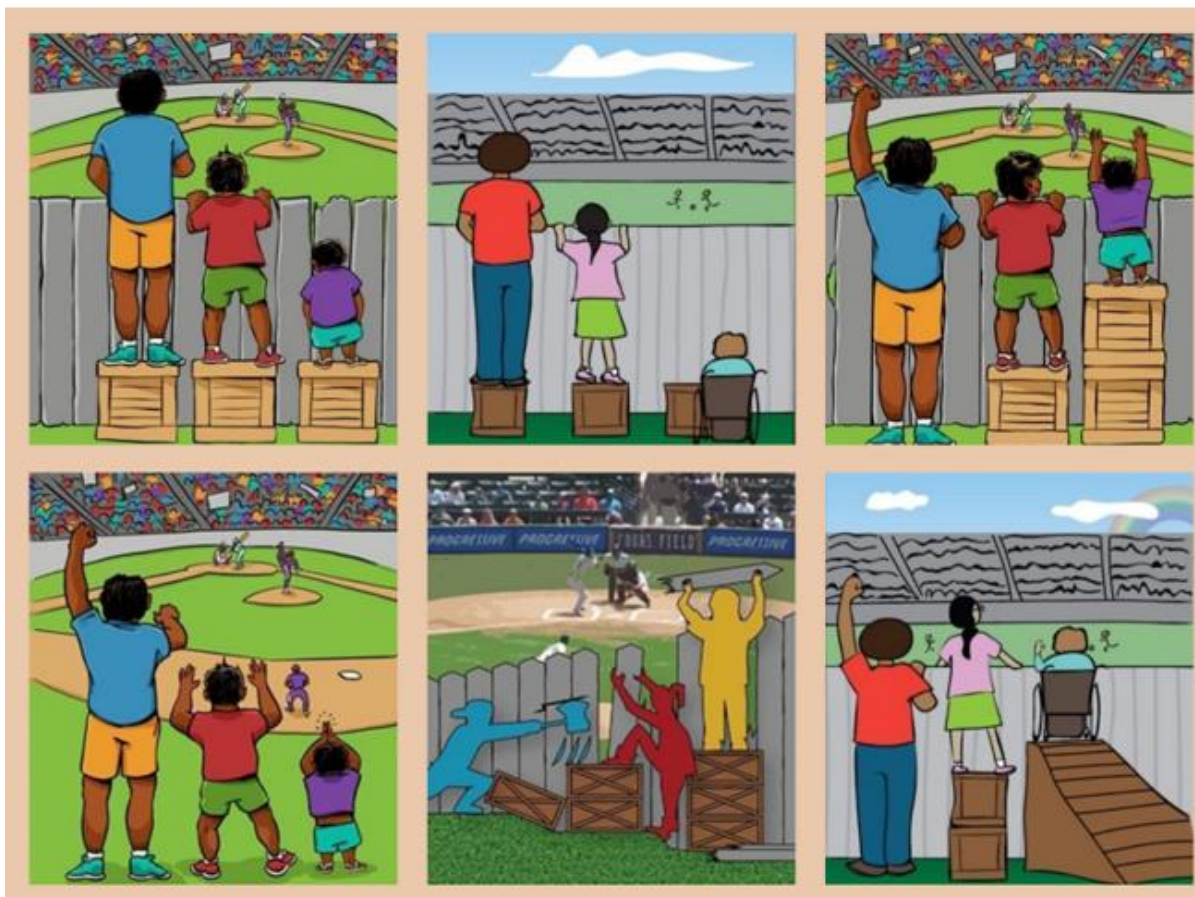
- Kto otrzymuje wsparcie?
- Kto jest zachęcany do udziału?

**Wzmacnianie** uczniów i uczennic polega na takim dostosowaniu podejścia, które w rezultacie zwiększy autonomię, kompetencje, poczucie własnej skuteczności oraz wartości wszystkich osób, w tym tych z grup mniejszościowych, oraz wyrówna ich pozycję w szkole.

**Wzmacnianie** polega także na kształtowaniu postaw odpowiedzialności i solidarności, m.in. poprzez zwiększanie wśród uczniów i uczennic gotowości i umiejętności reagowania z pozycji świadka w sytuacji, kiedy komuś innemu dzieje się krzywda.

**Wzmacnianie, podobnie jak włączanie**, może i powinno odbywać się na kilku poziomach: indywidualnym, grupowym i instytucjonalnym/systemowym. Oznacza ono również zorganizowanie uczniom i uczennicom przestrzeni do działania i podejmowania decyzji o sobie i swojej społeczności.

Przyjrzyj się poniższym obrazkom. Który z nich, Twoim zdaniem, najlepiej oddaje ideę wzmacniania i włączania?



Czy **sprawiedliwość społeczna i wyrównywanie szans** powinny polegać na „podkładaniu skrzynek” osobom, które znajdują się w gorszej pozycji (m.in. ze względu na stereotypy i uprzedzenia oraz czynniki niezależne od nich), czy na „rozbieraniu płotu”, czyli likwidowaniu barier systemowych?

Możesz też pokazać te obrazki uczniom i uczennicom i zaprosić ich do podobnej refleksji.

Rozdział 23.

## Grupy większościowe i mniejszościowe

Idealem współuczestniczenia w społeczeństwie jest pełna **inkluzja**, czyli sytuacja, kiedy **różnice są dostrzegane, szanowane i doceniane**, lecz nie są podstawą do dyskryminacji.

Z kolei u podstaw wykluczenia i nierównego traktowania bardzo często leżą stereotypy, uprzedzenia oraz różnice ekonomiczne.

Do opisywania mechanizmu nierówności społecznych w naukach społecznych używa się pojęć: **grupa większościowa i grupa mniejszościowa**.

Określenia „większościowa” i „mniejszościowa” nie odnoszą się jednak w tym wypadku do liczby osób należących do danej grupy, lecz do statusu przypisywanego im w społeczeństwie – przywilejów (lub ich braku) oraz władzy, jaką dana grupa ma (lub jej nie ma).

Grupa większościowa	Grupa mniejszościowa
<ul style="list-style-type: none"><li>• Odnosi się do przewagi siły, nie liczby</li><li>• Wyższy status społeczny</li><li>• Dominacja</li><li>• Przywileje i reprezentacja</li><li>• Wpływ na decyzje dotyczące wszystkich</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Odnosi się do mniejszej siły, nie liczby</li><li>• Niższy status społeczny</li><li>• Opresja</li><li>• Zbyt mało przywilejów i reprezentacji</li><li>• Marginalne znaczenie przy podejmowaniu decyzji</li></ul>

Źródło: [Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski, red. Maja Branka, Dominika Cieślukowska, Kraków 2010.](#)

Władza jest zaś tutaj rozumiana nie tylko w sposób formalny (np. pełnienie określonej roli dającej uprawnienia decyzyjne – policjantki, dyrektorki szkoły, szefowej), lecz także jako nieformalna, silniejsza pozycja w danej grupie.

## Rozdział 24.

### Wzmacnianie: bariery i inspiracje

Hierarchie społeczne i szkolne oraz relacje władzy pomiędzy grupami większościowymi i mniejszościowymi mogą stanowić barierę utrudniającą budowanie wspólnoty i docenianie różnorodności. Poniżej przedstawimy kilka barier wraz z propozycjami tego, jak można im przeciwdziałać.

Bariera	Przykład	Co robić
Podwójne standardy Podwójny standard polega na stosowaniu surowszych kryteriów oceny wobec osób z grup mniejszościowych oraz wyrażonym nie wprost oczekiwaniu, że muszą wykonać przypisane im zadania lepiej, aby zostać ocenionymi w ten sam sposób, co członkowie grupy dominującej.	Ocenianie zachowania chłopców i dziewcząt, które oparte jest na stereotypach płciowych. Dziewczynki powinny być spokojne i ciche, więc spotykają się z większą krytyką, gdy zachowują się inaczej.	Określ precyzyjnie kryteria i stosuj je rzetelnie.  Poproś o informację zwrotną (bezpośrednią i/lub anonimową) ze strony uczniów i uczennic, rodziców, kolegów i koleżanek.
Obniżanie standardów Obniżanie oczekiwań wobec osób z grup mniejszościowych, opierające się na założeniu, że nie uda im się sprostać standardowym wymaganiom. Rezultatem obniżania standardów jest mniej okazji do rozwoju i zdobywania wiedzy oraz umiejętności.	Wystawienie niezасłużonej, wyższej oceny osobie „dla świętego spokoju” lub „aby przepchnąć ją do następnej klasy”.	Określ precyzyjnie kryteria i stosuj je rzetelnie.  Pamiętaj, że uzasadnione i celowe dostosowanie kryteriów oceny do potrzeb i możliwości uczniów i uczennic (np. nieznanomości języka polskiego, dysleksji) nie jest obniżaniem

		standardów, lecz służy rozwojowi i wzmocnieniu.
<p>Tokenizm Mechanizm polegający na tym, że korzystna sytuacja pojedynczej osoby należącej do grupy mniejszościowej jest pokazywana przez grupę większościową w wybiórczy i manipulacyjny sposób jako „flagowy” przykład i dowód na brak wykluczenia, dyskryminacji i nierówności.</p>	<p>„Nasz Tomek z Wietnamu świetnie mówi po polsku, zajął nawet II miejsce w konkursie recytatorskim i zagrał ważną rolę w jasełkach. Jak się chce, to można!”</p>	<p>Zwracaj uwagę na indywidualne cechy osobowości, charakteru i temperamentu każdego ucznia i każdej uczennicy oraz uwarunkowania, które wpływają na ich sytuację (wsparcie ze strony rodziny, stopień zamożności itp.).</p>
<p>Niedocenie doświadczeń i wiedzy grup mniejszościowych ma miejsce wtedy, kiedy nie traktujemy osób z grupy mniejszościowej jak partnerów i partnerek do rozmowy w kwestiach, które ich dotyczą.</p>	<p>Konsultowanie, jak sprawić, aby szkoła bardziej przyjazna dla dzieci ze spektrum autyzmu wyłącznie z „ekspertami zewnętrznymi”, zamiast z dziećmi i ich bliskimi.</p>	<p>Stosuj w praktyce zasadę „Nic o nas bez nas”. Wszelkie pomysły i rozwiązania twórz wspólnie z osobami, których mają one bezpośrednio dotyczyć. W wersji minimum – konsultuj, dając wpływ na</p>

		finalny kształt tych rozwiązań.
--	--	---------------------------------

Rozdział 25.

## Czy szkoła ma jedynie uczyć?

Przy **filarze wzmacnianie** dużo zajmujemy się relacjami w społeczności szkolnej – zarówno międzygrupowymi, jak i indywidualnymi. Mało mówimy o zdobywaniu „twardej” wiedzy przedmiotowej czy tzw. wynikach w nauce. Dlaczego? Czy szkoła, zamiast na relacjach, wychowaniu i kształtowaniu postaw wobec różnorodności, nie powinna skupiać się po prostu na uczeniu? Wychowanie to zadanie domu, a nie szkoły... – to jedno z wciąż pojawiających się przekonań.

Tymczasem każda osoba dorosła, z którą uczniowie i uczennice mają kontakt w szkole, jest poniekąd wychowawczynią/wychowawcą. Każda sytuacja, czy to na lekcji, czy na korytarzu, każde słowo wypowiedziane przez osobę dorosłą w szkole, każda reakcja lub jej brak to **sytuacja wychowawcza**. Tu też dzieje się proces edukacyjny.

Kwestie związane z tożsamością, relacjami i różnorodnością nie tylko są szkolną codziennością, lecz także wiążą się z naturalnymi zainteresowaniami i potrzebami dzieci i młodzieży, wynikającymi z ich rozwoju emocjonalnego, poznawczego czy społecznego.

Dlatego **wzmacnianie** uczniów i uczennic, **zapewnianie im poczucia bezpieczeństwa, szacunku i poczucia przynależności do grupy** jest ściśle związane z nauczaniem i przekłada się na lepsze wyniki w nauce. Ale też po prostu na lepsze funkcjonowanie w grupie rówieśniczej. A bez grupy rówieśniczej nie ma wychowania.

Marshall Rosenberg, autor Porozumienia Bez Przemocy, opracowując **temat potrzeb**, podzielił je na siedem równorzędnych grup. Nie ma w nich potrzeb wyższych czy niższych, a zaspokajanie potrzeb z każdej tych grup jest ważne dla zachowania psychicznej równowagi. Te siedem grup to:

- potrzeby związane z dobrostanem fizycznym
- potrzeby związane z autonomią
- potrzeby związane z własną spójnością, kontakt z samym sobą
- potrzeby związane z byciem z innymi ludźmi – potrzeba współzależności
- potrzeba zabawy



- potrzeby duchowe
- potrzeby celebrowania życia

W ujęciu tym równie ważną potrzebą, co potrzeba odpoczynku czy fizycznego bezpieczeństwa, jest potrzeba empatii, szacunku czy bezpieczeństwa emocjonalnego. Ważne jest zarówno poczucie wspólnoty, jak i wybieranie własnych planów, celów i marzeń, bycie wziętym pod uwagę, jak i poczucie wolności i przestrzeni.

I choć zapewne szkoła nie jest miejscem, które zdoła zaspokoić wszystkie potrzeby wymieniane przez Rosenberga, warto również o tej różnorodności ludzkich potrzeb pamiętać, gdy chce się tworzyć wzmacniającą szkolną społeczność. Zarówno dla uczniów i uczennic, jak i dla siebie.

**zadanie:** dyskusja

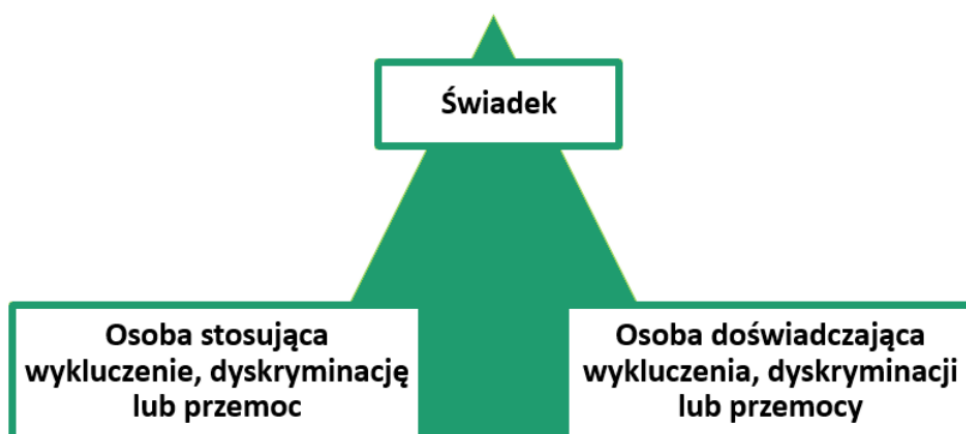
*Jakie są Twoje potrzeby, by dobrze funkcjonować w szkole? A jakie potrzeby mogą mieć uczniowie i uczennice? Czego potrzebujecie, by móc o nich mówić i starać się je realizować w szkole? Co w tym pomaga, a co przeszkadza?*

Rozdział 26.

## **Od bierności do reagowania**

W kontekście budowania wspólnoty oraz szacunku i pozytywnego stosunku do różnorodności bardzo ważne jest wzmacnianie wśród uczniów i uczennic gotowości oraz umiejętności reagowania na sytuacje, w których komuś dzieje się krzywda. Brak reakcji jest bowiem jednoznaczny z przyzwoleniem.

W sytuacji wykluczenia, przemocy czy dyskryminacji zazwyczaj najczęściej jest nie osób doświadczających lub stosujących przemoc, lecz świadków. Im wcześniej pojawi się konstruktywna reakcja z ich strony, tym mniejsze ryzyko, że dojdzie do utrwalenia lub eskalacji sytuacji.



Zauważ, że w powyższym schemacie pojawiają się określenia „osoba stosująca wykluczenie” i „osoba doświadczająca wykluczenia” (a nie „sprawca” i „ofiara”, które mogą być odbierane jako stygmatyzujące). W sytuacjach szkolnych nierzadko role te bywają wymienne – osoba, która doświadczyła przemocy, zaczyna ją stosować.

Rozdział 27.

## **Jak wzmacniać uczniów i uczennice w reagowaniu na wykluczenie?**

Aby odpowiedzieć sobie na to pytanie, warto cofnąć się na chwilę do poprzedniej części naszego modułu, a jednocześnie filaru otwartej szkoły. Domyślcie się, o czym mówimy?

O **widoczności**. Wzmacnianie młodych ludzi w ogóle, a w szczególności w reagowaniu na wykluczenie, to przede wszystkim zauważenie ich obecności, godności, wysłuchanie, uznanie ich głosu i decyzyjności. Dotyczy to osób z grup mniejszościowych – dzieci z mniejszości etnicznych, religijnych, bezwyznaniowych, dziewcząt, dzieci z doświadczeniem migracji. Ale dotyczy to też wszystkich uczniów i uczennic, bo w szkole, mimo wszystko, stanowią grupę mniejszościową – czyli, przypomnijmy, taką, która ma mniej władzy i decyzyjności, której głosu rzadko się słucha.

Nie ma więc wspólnoty i wzmacniania bez widoczności. Nie ma **otwartej szkoły** bez wszystkich czterech jej filarów.

Przeciwdziałanie wykluczeniu i przemocy (w tym dręczeniu) to jeden z elementów budowania wspólnoty i szacunku dla różnorodności. Dostępnych jest wiele scenariuszy zajęć i materiałów dotyczących wzmacniania dzieci i młodzieży w reagowaniu, kiedy komuś dzieje się krzywda.



Scenariuszy zajęć (oraz towarzyszących im publikacji), które możesz samodzielnie przeprowadzić w klasie, dostosowując je do wieku, potrzeb i specyfiki grupy:

- „Sceny dręczenia” (s. 170–173) z podręcznika [Kompasik. Edukacja na rzecz praw człowieka w pracy z dziećmi](#), opracowanego pod auspicjami Rady Europy
- „Nie bądź gapiem” (s. 150–151) z podręcznika [Kompasik. Edukacja na rzecz praw człowieka w pracy z dziećmi](#), opracowanego pod auspicjami Rady Europy
- [Jak radzić sobie z bullyingiem i dyskryminacją w szkole](#) - publikacja Amnesty International

## Rozdział 28.

### Wzmacnianie na co dzień

**Wzmacnianie** na co dzień może odbywać się także w stosowaniu wspierających komunikatów i informacji zwrotnej. Na koniec proponujemy kilka strategii i zachowań, które pomagają w uczeniu się i budowaniu poczucia własnej wartości. Które z nich są Ci bliskie? Które chcesz stosować częściej? Pomyśl: czy na pewno stosujesz je w odniesieniu do wszystkich osób w klasie?

👁️ Stosowanie komentarzy zamiast niektórych ocen sumujących (np. rezygnacja z oceniania stopniami kartkówek, prac domowych), by dawać uczniom faktyczną informację, nad czym powinni pracować.

👁️ Informacja zwrotna w systemie ++ - (zwracanie uwagi na pozytywne, interesujące rzeczy w pracy ucznia, nie tylko na błędy, np. używanie zielonego długopisu do podkreślania mocnych stron i pomarańczowego do poprawek).


👁️ Zwracanie uwagi na postępy, a nie tylko stopień znajomości; pokazywanie, że uczenie się jest procesem, np.

- „*Coraz lepiej radzisz sobie z...*”
- „*Widzę, że jeszcze masz trudności z...*”


👁️ Docenianie nie tylko wiedzy i umiejętności kluczowych z punktu widzenia danej lekcji, lecz także postaw, umiejętności przekrojowych/universalnych. Nazywanie mocnych stron:

- „*Doceniam, że włożyłaś w to wiele pracy, to na pewno wymagało wiele wytrwałości.*”
- „*Jestem pod wrażeniem tego pomysłu, jest naprawdę oryginalny.*”


- „Cieszę się, że poprosiłeś mnie o pomoc, to ważna umiejętność rozpoznać, kiedy potrzebujemy wsparcia i umieć o nie poprosić.”
- „Jestem z Ciebie dumna, że pomogłeś koleżce w zrozumieniu tego zadania. Współpraca i gotowość pomagania innym są bardzo ważne.”

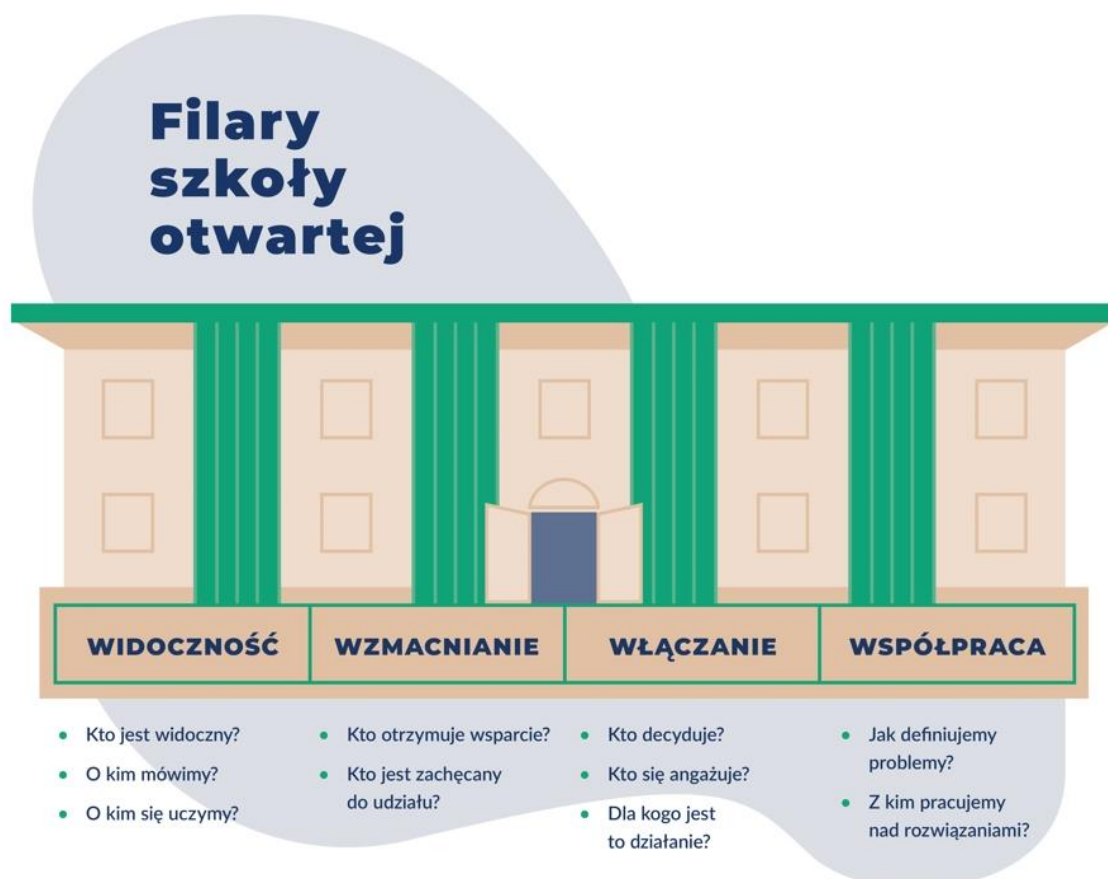
 Wskazywanie konkretnych mocnych i słabych stron, a nie tylko ogólne chwalenie/ganienie:

- „Świetnie, że użyłeś wielu nowych słów, których nauczyliśmy się na lekcji.”

 Komunikowanie wiary w ucznia i wysokich oczekiwań, także wobec osób, które wolniej się uczą - nieignorowanie dzieci, które wymagają więcej wsparcia:

- „Widzę, że na razie jest to dla Ciebie trudne, ale wierzę w to, że możesz się tego nauczyć. Chętnie Ci pomogę.”

 Stosowanie różnych metod informacji zwrotnej, także np. oceny rówieśniczej, samooceny, by zapewnić częstą informację zwrotną i zdolność samodzielnego oceniania swoich postępów.



Środowisko szkolne (zwłaszcza szkoły publiczne) jest samo w sobie różnorodne i sprzyja spotkaniom osób z różnych środowisk, kultur, o różnym statusie społecznym, odgrywających różne role, mających różne doświadczenia i możliwości. **Szkoła włączająca** to taka, która zauważa **różnorodność, czyli różnice i podobieństwa pomiędzy grupami i jednostkami, a także aktywnie z nimi pracuje** po to, aby każda osoba czuła się w szkole u siebie, a każdy uczeń i uczennica mogli w pełni korzystać z edukacji oraz innych wymiarów życia szkolnego.

**Szkoła włączająca** to także taka szkoła, która zdaje sobie sprawę z tego, że uczniowie i uczennice doświadczają wykluczenia, stereotypów, uprzedzeń,

dyskryminacji i przemocy oraz je stosują. Jest otwarta i gotowa na to, aby dowiadywać się o takich sytuacjach, a także aby im zapobiegać i przeciwdziałać.

Włączanie w modelu szkoły otwartej to filar, w którym zwracamy uwagę na to:

- Kto w szkole decyduje?
- Kto się angażuje?
- Dla kogo są organizowane działania? Z myślą o kim są zaplanowane?

Rozdział 29.

## **Włączanie jest jak... gra w kręgle**

Aby zobrazować ideę włączania w szkole, Shelley Moore – badaczka z University of British Columbia w Vancouver, która zajmuje się tą tematyką – używa metafory gry w kręgle.

Obejrzyj krótki film z udziałem badaczki. Posłuży on jako punkt wyjścia do refleksji i diagnozy dotyczącej tego, kto w szkole doświadcza wykluczenia.

film: [Shelley Moore: Transforming Inclusive Education](#)



*Aby ustawić polskie napisy, w prawej dolnej części ekranu z filmem kliknij ikonę koła zębatego, a następnie „Napisy”, „Przetłumacz automatycznie” i wybierz język polski.*



Rozdział 30.

## Kto w szkole doświadcza wykluczenia? Perspektywa nauczycielki/nauczyciela

Aby skutecznie włączać, szkoła powinna cyklicznie prowadzić diagnozę, które grupy uczniów i uczennic mają mniejszy dostęp do pełnego udziału w życiu szkolnym.

Przypomnij sobie, czym jest tożsamość i jakie cechy się na nią składają. Ponownie przyda się tu **Koło tożsamości** z początku tego modułu.



Zastanów się:

**Jacy uczniowie i jakie uczennice w Twojej klasie lub szkole są „wewnętrznymi kręglami”?**

pod względem edukacyjnym:	pod względem społecznym i towarzyskim:
<p>Do kogo najlepiej „trafiają” metody nauczania stosowane w szkole?</p> <p>Kto bez kłopotu korzysta z tych metod?</p> <p>Kogo najczęściej doceniają nauczycielki i nauczyciele?</p>	<p>Kto jest lubiany i szanowany?</p> <p>Kto jest włączany do wspólnej pracy i zabawy?</p> <p>Kto jest wybierany przez nauczycielki i nauczycieli do prestiżowych zadań (np. reprezentowania klasy)?</p>

**Jacy uczniowie i jakie uczennice w Twojej klasie lub szkole są „zewnątrznymi kręglami”?**

pod względem edukacyjnym:	pod względem społecznym i towarzyskim:
<p>Komu korzystanie z edukacji sprawia trudność?</p> <p>Kto nie dostaje doceniających komunikatów od nauczycielek i nauczycieli?</p>	<p>Kto jest wykluczany ze wspólnej pracy i zabawy?</p> <p>Kogo uczniowie i uczennice unikają lub ignorują?</p> <p>Kto bywa gorzej traktowany przez nauczycielki i nauczycieli?</p>

## Jak przejawia się wykluczenie uczniów i uczennic w Twojej klasie lub szkole?

pod względem edukacyjnym:	pod względem społecznym i towarzyskim:
Czego potrzebowaliby uczniowie i potrzebowałyby uczennice, którym trudniej korzystać z nauki, aby móc korzystać z niej w większym stopniu?	Jakich zachowań ze strony rówieśników i rówieśnic doświadczają uczniowie i uczennice, którzy są wykluczani?
Czego potrzebowaliby/potrzebowałyby od rówieśników i rówieśnic, a czego od nauczycielek i nauczycieli?	Jakich zachowań doświadczają oni ze strony nauczycielek i nauczycieli?

**zadanie:** pytanie otwarte

*Zapisz wnioski z Twojej analizy.*

*Możesz podjąć taką refleksję najpierw samodzielnie, a w przyszłości wspólnie z innymi nauczycielkami i nauczycielami w Twojej szkole. Dzięki temu diagnoza będzie bardziej wszechstronna i pogłębiona.*

Rozdział 31.

## Włączanie poprzez język

Pewnie zauważyłaś i zauważyłeś, że w materiałach do kursu stosujemy formy męskie i żeńskie („uczniowie i uczennice”, „nauczycielki i nauczyciele”). Robimy tak dlatego, że język jest ważnym narzędziem, które może powodować i pogłębiać wykluczenie albo wspierać włączanie.

Dotyczy to nie tylko płci (na ten temat przeczytaj tekst Mai Dobiasz-Krysiak i Justyny Frydrych), lecz także innych cech naszej tożsamości (np. wieku, koloru skóry, orientacji seksualnej, stopnia sprawności).

Język wyraża i kształtuje nasz stosunek do osób i grup, o których mówimy lub piszemy. Czy można powiedzieć: „Murzyn” (słowo w 2020 roku uznane przez Radę Języka Polskiego za obraźliwe) czy lepiej użyć określenia „czarny”? „Osoba niepełnosprawna” czy „osoba z niepełnosprawnością”? „Babcia”, „staruszka” czy „seniorka”?



Więcej inspiracji na temat włączającego języka oraz praktyk znajdziesz w poniższych publikacjach:

- [Jak to jest z równością płci w polskiej szkole?](#) Maja Dobiasz-Krysiak i Justyna Frydrych
- [Rekomendacje dotyczące języka niedyskryminującego na Uniwersytecie Warszawskim](#) M. Bańko, J. Linde-Usiekniewicz, M. Łaziński, Warszawa 2019
- [Jak mówić i pisać o Afryce](#) M. Diouf, Warszawa 2011
- [Savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnością](#), red. A. Jędrzejczak-Sprycha, Warszawa 2016
- [Standardy mówienia i pisanie o migrantach i migrantkach w mediach](#), opracowanie zbiorowe, 2015

Rozdział 32.

## **Włączanie na poziomie szkoły**

Ważnym elementem **włączania** uczniów i uczennic jest dawanie im możliwości współdecydowania o tym, co dzieje się w szkole. Autentyczne współdecydowanie przez dzieci i młodzież nie polega na manipulowaniu nimi, działaniach powierzchownych, pozornych lub „na pokaz”, lecz na rzeczywistym przekazywaniu decyzyjności oraz odpowiedzialności.

Zajrzyj do publikacji CEO „Szkola demokracji. Praktyczny poradnik o współdecydowaniu w szkole”, w której opisane zostały poziomy partycypacji młodzieży na przykładzie działań samorządu szkolnego. Zwróć uwagę na zawarte w niej tabele przedstawiające aktywności samorządu uczniowskiego oraz model „drabiny partycypacji” (str. 5).



[Szkola demokracji. Praktyczny poradnik o współdecydowaniu w szkole](#)

Przypomnij sobie ostatnie działanie, które realizowałaś i realizowałeś z młodymi ludźmi. Na którym stopniu drabiny byliście? Co możesz zrobić, by pójść dalej?

Rozdział 33.

## **Włączanie na poziomie klasy**

**Włączanie** dotyczy nie tylko całych grup uczniów i uczennic, ale też mechanizmów lub procesów dziejących się na szerszych poziomach: społecznym, języka czy całej szkoły.

**Włączanie**, ale też wykluczenie, dzieją się również na poziomie doboru metod uczenia, a także – a może przede wszystkim – na poziomie relacji rówieśniczych oraz międzypokoleniowych. Szkoła nie jest wyłącznie instytucją edukacyjną, ale także społecznością, która ma swoje zwyczaje, normy, grupy interesów, relacje.

**Włączanie** dotyczy więc tego, w jakim stopniu każda osoba z klasy czuje się jej częścią: zarówno podczas lekcji (rozumianej tu nie tylko jako sytuacja edukacyjna, ale przede wszystkim społeczna), jak i udziału w rozmowach koleżeńskich, zabawach i w szkolnej codzienności.

Wiele informacji o tym, jak włączające są relacje panujące w twojej klasie zyskasz dzięki uważnej obserwacji. Przyjrzyj się swojej klasie. Którzy uczniowie i uczennice aktywnie uczestniczą w lekcji, zgłaszają się do odpowiedzi? Którzy rzadko się odzywają, wydają się wycofani? Którzy zachowują się w sposób, który utrudnia Ci prowadzenie lekcji?

**Jak myślisz, z czego może to wynikać?** Czy chodzi o lęk przed oceną przez Ciebie, czy o obawę przed ośmieszeniem się przed klasą? A może o coś jeszcze innego, niezwiązanego z samą lekcją, np. trudną sytuację rodzinną, zdrowotną?

Spójrz teraz na relacje panujące w Twojej klasie, kiedy uczniowie pracują w grupach lub mają wolną chwilę (np. na przerwie).

Kto zawsze trzyma się razem, a kto jest na uboczu klasy? Którzy uczniowie/które uczennice często są poza grupą, nie mają z kim pracować, gdy mogą sami dobrać się w zespoły?

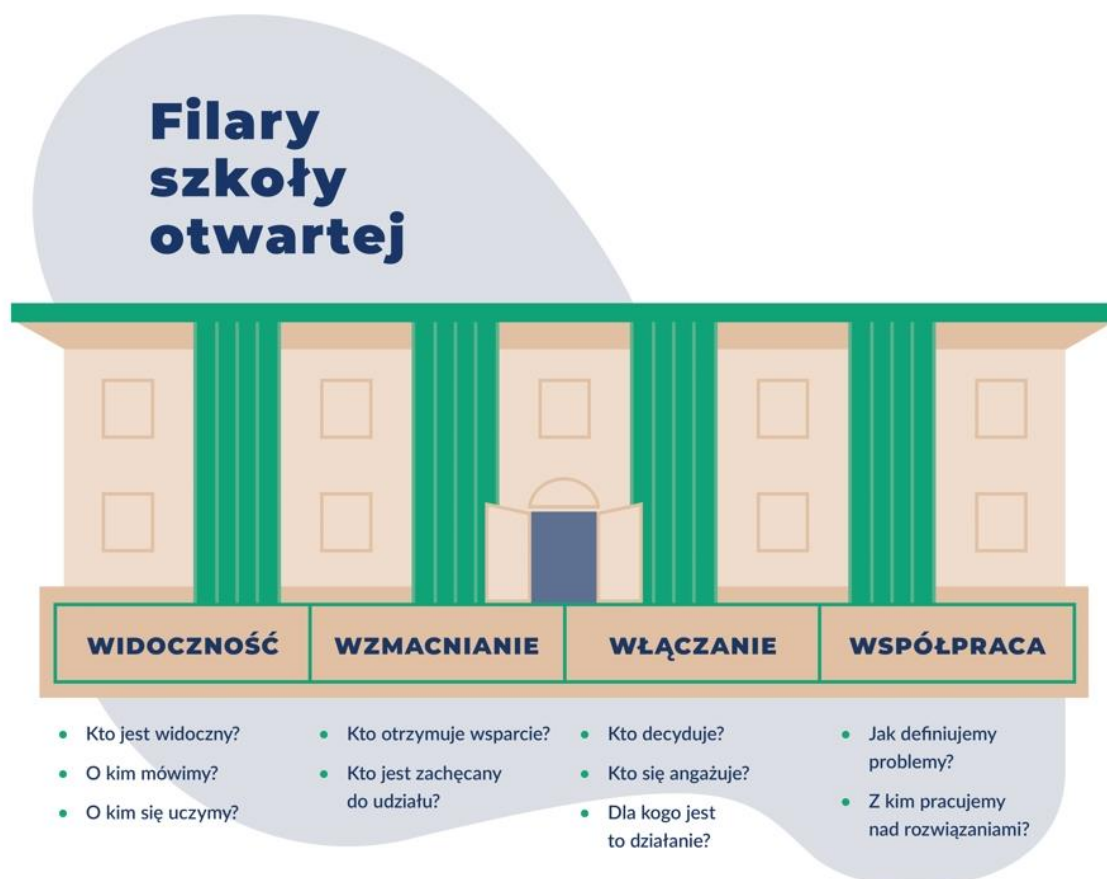
Z czym (jakimi cechami tożsamości lub z jakim zachowaniem) wiąże się to wykluczenie?

**zadanie:** pytanie otwarte

*Weź kartkę i narysuj relacje w swojej klasie. Kto jest w centrum grupy (jest „węzłem” sieci klasowej)? Jak można to wykorzystać do budowania dobrych relacji w grupie? Zanotuj swoje refleksje z tych obserwacji. Czy pojawiło się w nich coś, czego wcześniej nie zauważałaś i zauważałeś? A może przyszedł Ci do głowy nowy pomysł, jak tworzyć atmosferę i warunki pracy, które sprzyjają dobrym relacjom i włączaniu?*

*Jeśli chcesz, możesz też załączyć zdjęcie rysunku przedstawiającego relacje w Twojej klasie.*





- Czym różni się działanie DLA kogoś od działania WSPÓLNIE Z kimś?
- Czym różni się skonsultowanie z kimś pomysłu od wspólnego podjęcia decyzji?
- Jaka jest różnica między współpracą a przydzielaniem zadań?
- Na czym polega partnerskie podejście i podmiotowe traktowanie?

Wiążące się z powyższymi pytaniami zagadnienie **współpracy** to ostatni omawiany przez nas filar szkoły otwartej. Opiera się ona na podejściu, które można określić w następujący sposób: „**pracujemy z grupą nad włączaniem**”, a nie: „działamy, aby włączyć grupy mniejszościowe”.

W praktyce współpraca na rzecz włączania oznacza, między innymi, sprawdzanie potrzeb różnych grup, wyznaczanie celów i działań **wspólnie z** daną grupą (**zamiast dla danej grupy**), konsultowanie ważnych decyzji ze wszystkimi zaangażowanymi osobami oraz ich aktywny udział.

Jest to też pytanie o to, jak i kto definiuje problemy czy sytuacje trudne i kto jest włączony w pracę nad szukaniem rozwiązań.

Rozdział 34.

## Współpraca na kilku płaszczyznach

**Współpraca** jest ważnym elementem budowania wspólnoty szkolnej – wspiera budowanie relacji zarówno wewnątrz różnych grup, jak i pomiędzy nimi.

Współpracę w kontekście szkoły otwartej możemy rozpatrywać na kilku płaszczyznach:

### rówieśniczej

Wspieranie współpracy pomiędzy uczniami i uczennicami, której narzędziami są m.in.:

- konstruktywna komunikacja (np. Komunikacja Bez Przemocy – NVC),
- nauka rozwiązywania konfliktów,
- kształtowanie postaw oraz budowanie kompetencji interpersonalnych i społecznych takich jak: empatia, solidarność, odpowiedzialność, a także odwaga cywilna i autonomia (rozumiana jako umiejętność samodzielnego, krytycznego myślenia i podejmowania decyzji oraz niepoddawanie się presji grupy),

### relacji dorośli – młodzież w szkole

Modelowanie przez dorosłych podejścia nastawionego na współpracę i porozumienie, docenianie intencji, zaangażowania i efektów działań młodzieży,

### relacji dorośli – dorośli w szkole

- relacji pomiędzy dyrekcją a kadrami szkoły,
- relacji w obrębie kadry pedagogicznej, relacji pomiędzy kadrami a innymi pracownikami i pracownicami (np. sposób, w jaki traktowane są osoby sprzątające),
- relacji pomiędzy kadrami a rodzicami, a gronem rodziców,

### współpraca szkoły z podmiotami zewnętrznymi

- z poradnią psychologiczno-pedagogiczną,

- instytucjami samorządowymi,
- organizacjami pozarządowymi,
- podmiotami komercyjnymi.

Rozdział 35.

## **Współpraca w grupie rówieśniczej: Metoda Wspólnej Sprawy**

Ważną kompetencją, umożliwiającą współpracę i budowanie pozytywnych, konstruktywnych relacji w grupie rówieśniczej, jest branie odpowiedzialności za swoje zachowanie i solidarność z osobami, które doświadczają niesprawiedliwego traktowania.

Ciekawą metodą wspierającą nabywanie takich kompetencji przez uczniów i uczennice jest **Metoda Wspólnej Sprawy (MWS)**, opracowana przez psychologa Anatola Pikasa w latach 80. XX wieku.

MWS to metoda tzw. **wczesnego reagowania** na pojawiające się napięcia czy pierwsze przejawy przemocy rówieśniczej w grupie. Celem MWS jest doprowadzenie do takiej sytuacji, w której uczniowie i uczennice przebywają razem w klasie lub w szkole, nie krzywdząc nikogo.

Jest ona szczególnie przydatna w sytuacjach, kiedy jeden uczeń lub jedna uczennica doświadcza nieprzyjemnych, niesprawiedliwych, krzywdzących zachowań ze strony kilku innych osób w grupie (wśród których najczęściej jest jeden „lider” lub „liderka”, a reszta to osoby ulegające jego lub jej wpływom).



Na czym polega Metoda Wspólnej Sprawy?

Założenia MWS są bardzo spójne z filarami szkoły otwartej: włączaniem, wzmacnianiem, widocznością i współpracą.

Akcent w tej metodzie jest kładziony na:

- sprawczość wszystkich stron,
- zmianę krzywdzących zachowań przez osoby, które stosują wykluczenie (a nie tylko na znajdowanie przyczyn tych zachowań lub „szukanie winnych”),
- wzmocnienie wpływu osoby, która doświadcza krzywdzących zachowań,
- samodzielne proponowanie i wdrażanie rozwiązań przez uczniów i uczennice.

Rolą osoby dorosłej w tej metodzie jest:

- zainicjowanie procesu,
- słuchanie,
- wspieranie w zmianie zachowania (także wtedy, kiedy odbywa się ono małymi krokami),
- dbanie o to, aby proces odbywał się zgodnie ze ściśle określoną procedurą, obejmującą krótkie, cykliczne rozmowy ze wszystkimi uczniami i uczennicami zaangażowanymi w sytuację.

MWS nie jest bardzo rozpowszechniona, chociaż jej skuteczność bardzo chwala nauczycielki i nauczyciele, które/którzy mieli okazję ją stosować.

Więcej o założeniach i o tym, jak stosować MWS można przeczytać w publikacji Warszawskiego Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń:



[Jak radzić sobie z przemocą i dyskryminacją w szkole](#) (s. 57–62)

Rozdział 36.

## **Podejmowanie decyzji**

W klasie i w szkole nauczycielki i nauczyciele codziennie podejmują setki decyzji: od tego, jaki temat omówić z uczniami, poprzez to, którzy uczniowie i uczennice będą odpowiadać, aż po decyzje, których nawet nie zauważamy, bo należą do kultury szkoły, np. sposób siedzenia w ławkach czy zwracania się do siebie nawzajem.

Włączanie i współpraca nie polegają na tym, że wszyscy na równi decydują o wszystkim, ale to właśnie podejmowanie decyzji jest jednym z kluczowych elementów modelowania współpracy. Oznacza ono dzielenie się władzą i odpowiedzialnością – w granicach prawa, możliwości i potrzeb wszystkich zaangażowanych osób.



Zachęcamy do krótkiej autorefleksji:

Przypomnij sobie jedną sytuację, w której grupa podjęła decyzję, z którą się nie zgadzałaś i nie zgadzałeś, choć dotyczyła także Ciebie.

- Jak się wtedy czułaś lub czuleś?
- Jak to wpłynęło na Twój stosunek do tej decyzji, na relacje z innymi osobami?

**zadanie:** pytanie otwarte

*Wypisz pięć decyzji, które są podejmowane w klasie każdego dnia (mogą dotyczyć pracy domowej, treści zajęć, pracy grupowej, klasówki, wykonywanego zadania, wycieczki klasowej).*

Przy każdej z tych decyzji spróbuj odpowiedzieć na pytania:

- Kto ją podejmuje?
- Kto odczuwa jej skutki?
- Kto jeszcze mógłby być zaangażowany w jej podejmowanie? W jaki sposób?

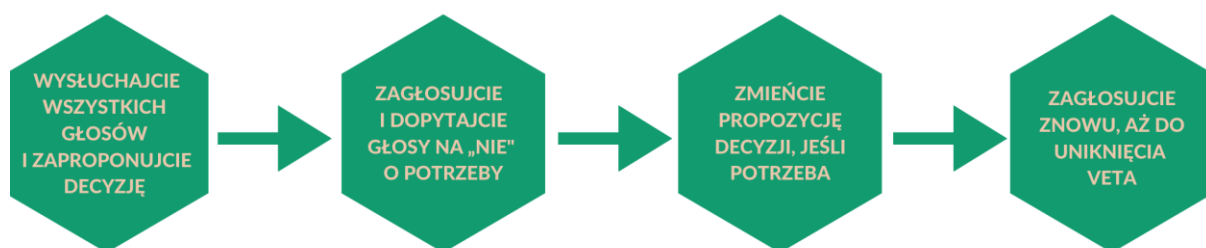
**zadanie:** dyskusja

*Zapisz, jakie emocje pojawiały się u Ciebie w trakcie wykonywania tego ćwiczenia.*

## Rozdział 37.

### Partycypacyjny sposób podejmowania decyzji

Aby wspierać partycypacyjny sposób podejmowania decyzji przez uczniów i uczennice (np. kiedy pracują w mniejszych zespołach), możesz zaproponować im następujący model pracy:



Zmniejsza on ryzyko polaryzacji i eskalacji konfliktu oraz pozwala ćwiczyć umiejętność słuchania oraz dążenia do konsensusu.



## Rozdział 38.

### Motywowanie

Motywowanie oraz docenianie wysiłku, starań, zaangażowania i efektów pracy uczniów i uczennic to kolejny element budowania współpracy pomiędzy młodzieżą a dorosłymi w szkole.

#### Tu również zapraszamy do krótkiej autorefleksji:

Przypomnij sobie jedną sytuację, w której poczułaś/poczułeś, że mimo trudności lub niepowodzeń ktoś wierzy w Twoje możliwości i daje ci szansę się wykazać. Jakie to uczucie? Czy pamiętasz odwrotne sytuacje? Które z nich są Twoim zdaniem częstsze w szkole?

Przyjrzyj się wypisanym w tabeli strategiom i zachowaniom mającym na celu docenianie i motywowanie uczniów i uczennic. Które z nich stosujesz, a które chcesz stosować częściej? Zastanów się – czy na pewno stosujesz je w odniesieniu do wszystkich osób w klasie?

**zadanie:** test jednokrotnego wyboru

	Nie stosuje	Stosuje	Chcę stosować częściej
Zagajenie do każdego ucznia/każdej uczennicy raz na jakiś czas na jakiś temat niezwiązany z lekcją, szkołą: pytanie o postępy w zainteresowaniach, sytuację rodzinną, nowe doświadczenia itp.			

<p>Zwracanie się do uczniów i uczennic w formie, którą lubią (np. za pomocą zdrobnienia, jeśli nie lubią swojego pełnego imienia – albo na odwrót).</p>			
<p>Tworzenie okazji (jeśli jesteś wychowawcą/wychowawczynią), by każdy uczeń i każda uczennica mogli dzielić się w czasie godziny wychowawczej swoimi pasjami, zainteresowaniami i przeżyciami.</p>			
<p>Stosowanie komentarzy zamiast niektórych ocen sumujących (np. rezygnacja z oceniania stopniami małych kartkówek, prac domowych), by dawać uczniom i uczennicom faktyczną informację, nad czym powinni pracować.</p>			
<p>Informacja zwrotna w systemie ++ - (zwracanie uwagi na pozytywne, interesujące rzeczy w pracy ucznia/uczennicy, nie tylko na błędy, np. używanie zielonego długopisu do podkreślania mocnych stron i pomarańczowego do poprawek).</p>			
<p>Docenianie nie tylko wiedzy i umiejętności kluczowych z punktu widzenia danej lekcji, lecz także postaw, umiejętności przekrojowych/uniwiersalnych, takich jak wytrwałość, oryginalność pomysłu, umiejętność poproszenia o pomoc, gotowość do współpracy.</p>			

## Relacje między dorosłymi w szkole: modelowanie

Modelowanie to sytuacja, w której uczymy się nowych umiejętności, wzorców zachowań poprzez obserwowanie ich (i ich konsekwencji) u innych. Modelowanie współpracy wśród uczniów i uczennic będzie więc odbywać się m.in. poprzez to, w jaki sposób kadra szkoły współpracuje w swoim gronie.

### Współpraca w gronie pedagogicznym

Zastanów się – w miarę możliwości wspólnie z innymi nauczycielkami i nauczycielami w Twojej szkole – w jakich obszarach, zadaniach, sytuacjach współpracujecie.

- Na czym polega współpraca między Wami?
- Z czego jesteście najbardziej zadowoleni?
- Co chcielibyście ulepszyć?

Czy uczniowie i uczennice mają szansę widzieć, jak współpracujecie lub obserwować i doceniać pozytywne efekty tej współpracy? Jeśli nie – jak można to zmienić?

### Współpraca z rodzicami

Filar współpracy zakłada, że uczniowie i uczennice oraz ich rodzice i opiekunowie prawni są swoistymi ekspertami i ekspertkami we własnych sprawach. Jest to szczególnie ważne w przypadku rodziców oraz uczniów i uczennic z grup mniejszościowych (np. migranckich albo z niepełnosprawnościami), ponieważ w większości szkół wśród kadry oraz pracowników i pracownic mało jest osób z tych grup. Ten brak reprezentacji i widoczności sprawia, że szkoły często nie wiedzą, że podejmowane decyzje lub stosowane zwyczaje mogą kogoś wykluczać lub być trudne do zaakceptowania.

Zastanów się nad komunikacją z rodzicami:

- Czy zdarzają się konflikty dotyczące spraw wychowawczych lub edukacji dzieci?
- Czy konflikty dotyczą raczej oczekiwań wobec rodziców?

Wiele problemów na linii nauczyciel/nauczycielka-rodzic wynika ze sposobu komunikowania się w tej relacji oraz z tego, czy wyobrazimy sobie rodzica i ucznia/uczennicę jako osoby, które są sojusznikami w procesie edukacji.

Zaznacz, która z tych strategii jest Ci bliższa (przykłady są przerysowane, ale oddają ogólną tendencję w komunikacji). Co możesz zrobić, by wzmocnić relację z rodzicami?

Wybierz te punkty, które są dla Ciebie najważniejsze.

Komunikacja oparta na poszukiwaniu winy	Komunikacja oparta na szukaniu rozwiązań
Ocenianie, skupienie na cechach: Pani syn zachowuje się nieodpowiedzialnie... Kasia jest źle wychowana/niegrzeczna... Chłopcy w tej klasie nie nadają się do języków obcych.	Skupienie na sytuacji, zachowaniach, faktach: Pani syn kilka razy zwrócił się obraźliwie do innego ucznia. Chłopcy w klasie mają gorsze wyniki, jeśli chodzi o języki obce - jak państwo myślicie, dlaczego?
Wskazywanie błędów: „niepotrzebnie pani zrobiła”, „za mało czasu poświęca pan”  [zwłaszcza na forum!]	Zaproszenie do wspólnego szukania źródeł i rozwiązań: „czy zauważyła pani coś podobnego w domu?”, „co możemy razem zrobić, by pomóc uczniowi x”, „czy wie pani, z czego może to wynikać?”  [dążenie do nieośmieszenia, rozwiązywanie spraw w cztery oczy lub takie stawianie spraw na forum, by nie piętnować poszczególnych uczniów/uczennic i rodziców]
Komunikaty „ty”, dyrektywy: Powinni państwo przestać... Musi pani więcej uwagi poświęcać...	Komunikaty „my”, propozycje: Co moglibyśmy robić lepiej? Może spróbujemy porozmawiać z Piotrkim?

Oczekiwania wobec rodziców: Oczekuję, że coś z tym państwo zrobią... Nie będziemy tolerować takiego zachowania - mam nadzieję, że państwo rozwiążą tę sprawę.

Dbanie o swoje potrzeby, wyrażanie zrozumienia: Trudno mi w tej sytuacji i chciałabym, żebyśmy znaleźli jakieś wyjście. Domyślam się, że dla państwa to też trudne.

Pomyśl o tym, jak wyglądają kontakty z rodzicami dzieci w Twojej klasie. W jaki sposób wykształciły się zasady kontaktu rodziców ze szkołą (np. jak otrzymują informacje o ocenach, jak wyglądają zebrania, jak zwracacie się do siebie nawzajem, jak siedzicie na zebraniu, kto mówi)? Poniżej opisano krótko kilka opcji takich relacji:

- rodzice dowiedzieli się ode mnie, czego oczekuję - zaproponowałam/zaproponowałem swoje zasady i jasno je określiłam/określiłem;
- zasady wykształciły się „same” - nie było żadnych ustaleń;
- na początku wspólnie uzgodniliśmy, jakie są potrzeby i oczekiwania każdego;
- zasady narzucili najgłośniejsi i najbardziej zaangażowani rodzice.

Jak myślisz, jakie są konsekwencje tych sytuacji dla Ciebie, dla rodziców oraz dla uczniów i uczennic? Jak wpływa to na Waszą współpracę?

**zadanie:** dyskusja

*Jak oceniasz relacje i współpracę z rodzicami w swojej klasie? Jakie wyzwania widzisz w tym temacie?*

Rozdział 40.

## **Podsumowanie modułu**

To już koniec pierwszego modułu w naszym kursie. Dziękujemy za wytrwałość!

## **MODUŁ 2: KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI ANTYDYSKRYMINACYJNYCH W KLASIE**

### **Rozdział 1.**

#### **Wprowadzenie**

**Witamy w drugim module** kursu internetowego, w którym będziemy wypełniać przestrzeń między **4 filarami** modelu otwartej szkoły: widocznością, wzmacnianiem, włączaniem oraz współpracą.

**Przyjrzymy się zasobom, jakie możemy tworzyć i rozwijać, żeby nasza klasa bezpiecznie funkcjonowała, a także, żeby zapobiegać dyskryminacji i przemocy.**

Niniejszy moduł jest bardziej multimedialny - zobacz, jak to wpływa na Ciebie i Twój odbiór przekazywanych treści.

Na realizację modułu (przeczytanie i posłuchanie treści, wpisanie odpowiedzi na pytania, udział w dyskusjach) masz czas do 2.12, a w dniach 5-9 grudnia odbędą się spotkania z mentorami i mentorkami podsumowujące moduł 2.

**Zaczynamy!**

## Rozdział 2

### Kompetencje antydyskryminacyjne

FILMIK: <https://youtu.be/G0zDi96ELm0>

Iceland  
Liechtenstein  
Norway grants



### Samoświadomość

Umiejętność rozumienia swoich emocji, myśli i wartości, a także tego, jak wpływają one na nasze samopoczucie i zachowanie w różnych sytuacjach.



Kompetencje społeczno-emocjonalne są fundamentem dla kompetencji antydyskryminacyjnych:



## KOMPETENCJE SPOŁECZNO-EMOCJONALNE



**zadanie:** pytanie otwarte

*Które z wymienionych w nagraniu kompetencji wymagają wzmocnienia w Twojej klasie? Dlaczego tak myślisz, po czym to poznasz? Przywołaj kilka zaobserwowanych sytuacji.*

**zadanie:** dyskusja

*Jakie masz sposoby na rozwijanie wymienionych w nagraniu kompetencji (u młodzieży i u siebie)?*

Rozdział 3.

## Integracja i proces grupowy w klasie

Posłuchaj, jak Izabela Podsiadło-Dacewicz (koordynatorka systemowych programów „Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka. Jak przeciwdziałać wykluczeniu i przemocy w szkole?” oraz „Akademia Wychowawcy” w Warszawskim Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń) mówi o wadze ciągłej integracji klasy i wspólnego ustalenia zasad współpracy w zespole:

filmik: [https://youtu.be/QHwf9ZDP\\_6A](https://youtu.be/QHwf9ZDP_6A)



a także zwraca uwagę na fazy procesu grupowego:

filmik: [https://youtu.be/sERU\\_Hf9fmg](https://youtu.be/sERU_Hf9fmg)

**zadanie:** pytanie otwarte

*Co z tego, o czym mówi Izabela Podsiadło-Dacewicz, jest dla Ciebie największym wyzwaniem?*

Powyższe wypowiedzi pochodzą z webinarium, o:

- kompetencjach, jakie warto rozwijać w sobie i swoich uczniach, żeby stworzyć bezpiecznie funkcjonujący i wspierający się zespół,
- metodach, jakie warto używać w zróżnicowanych klasach,

- pomysłach na lekcje wychowawcze i przedmiotowe.

FILMIK: [Jak ze swoją klasą budować otwarty i wspierający się zespół](#)

Swoją ekspercką wiedzą dzielą się:

- Izabela Podsiadło-Dacewicz – koordynatorka systemowych programów: „Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka. Jak przeciwdziałać wykluczeniu i przemocy w szkole?” oraz „Akademia Wychowawcy” w Warszawskim Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń.
- dr Iwona Kołodziejek – nauczycielka w szkole podstawowej i Szkole Edukacji PAFW i UW. Zajmuje się rozwijaniem kompetencji wychowawczych i komunikacyjnych oraz edukacyjnym projektowaniem.
- Maciej Śliwa – nauczyciel historii i wiedzy o społeczeństwie z 30-letnim stażem. Trener antydyskryminacyjny, aktywista, działacz Amnesty International. Absolwent Szkoły Trenerów Antyprzemocowych SZTAMY Fundacji Herstory.

Rozdział 4.

## **Rozwijanie empatii i komunikacji bez przemocy w sobie i w klasie**

Posłuchaj, jak Paulina Orbitowska-Fernandez, była nauczycielka i trenerka wspierająca m.in. kadrę szkolną i młodzież w budowaniu dobrych relacji w oparciu o empatyczną komunikację NVC, mówi o tym, czym jest empatia, dlaczego jest ważna i jak wpływa na nas i relacje w klasie:

filmik: <https://youtu.be/9oYocMArps0>

Tu przeczytasz całą prezentację z nagrania Pauliny Orbitowskiej-Fernandez:

embedowana prezentacja: [Empatia i NVC.pptx](#)

Powyższa wypowiedź pochodzi z webinarium o języku i takich sposobach komunikacji, które mogą pomóc uczniom i uczennicom:

- czuć się bezpiecznie,
- otworzyć się na inne osoby (zaufać Tobie, kolegom i koleżankom),
- zbudować relacje, które wspierają w wychodzeniu z trudnych sytuacji.

filmik z ustawionym czasem 45:46: <https://youtu.be/RmoVEiTuyWI?t=2746>

Swoją ekspercką wiedzą dzielą się:

- Jacek Wasilewski – socjolingwista z Uniwersytetu Warszawskiego, interesuje się wpływem języka na ludzi, ich emocje, relacje między nimi, a także na kształtowanie myślenia o sprawiedliwości, zaufaniu i wspólnocie. Współautor książki „Uwięzieni w słowach rodziców. Jak uwolnić się od zaklęć, które rzucono na nas w dzieciństwie”.
- Paulina Orbitowska-Fernandez – trenerka wspierająca m.in. kadrę szkolną i młodzież w budowaniu dobrych relacji w oparciu o empatyczną komunikację. Łączy nurt NVC (Komunikację bez Przemocy) z wiedzą na temat neurobiologii relacji oraz podejściem Agile. Współautorka książki „Empatia zmienia nas, zmienia szkołę, zmienia świat”.
- Agnieszka Gabryelska – nauczycielka w I Liceum Ogólnokształcącym im. Karola Marcinkowskiego w Poznaniu, angażuje młodzież w liczne działania

antydiskryminacyjne, nominowana w 2021 r. do Nagrody im. Ireny Sendlerowej „Za naprawianie świata”.



Nad rozwojem **empatii** w klasie możesz popracować realizując scenariusze z publikacji Świat bez przemocy, cz. 1., Warszawskiego Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń:

- [„Mądrość serca - o sile empatii”, s. 29-56](#)
- [„Świat emocji – od złości do agresji i z powrotem”, s. 57-70](#)

Rozdział 5.

## Twój dobrostan i szkolne sojusze

Poniżej cytujemy kilka fragmentów z publikacji „Wychowanie to podstawa Materiały dla nauczycieli i nauczycielek, zestaw 1: Jak rozwijać własne umiejętności wychowawcze?”



Dobrostan – podejście zrewidowane, str. 34, Karolina Giedrys-Majkut

Praca nauczyciela i nauczycielki „jest bardzo wyczerpującym zajęciem, wymagającym wiele pracy i dodatkowego wysiłku. Odbywa się często w kontekście, który nie sprzyja tak zwanemu „work-life balance”, wśród wielu napięć i różnych systemowych problemów. Dbanie o siebie w takim środowisku może oznaczać stawianie granic i sygnalizowanie trudności, a także szukanie wsparcia i sojuszników.”

Praca wychowawcza nie powinna spoczywać wyłącznie na wychowawczynie/cy danej klasy (lub w przypadku pedagoga i psychologa szkolnego na nich samych). Potrzebna jest współpraca ze szkolnym pedagogiem i psychologiem (lub w ich przypadku, z wychowawcą/czynią), w zespole uczącym daną klasę i całej radzie pedagogicznej. Czasem może przydać się wsparcie od szkolnego mediatora, pielęgniarki czy poradni psychologiczno-pedagogicznej. Warto szukać wsparcia w osobach posiadających odpowiednie kompetencje, wiedzę, doświadczenie oraz realne możliwości i sposoby rozwiązania trudnych sytuacji.

„Dbanie o dobrostan jest działaniem na rzecz pozytywnych zmian w środowisku, komunikowaniem swoich granic i wartości, szukaniem sojuszników i budowaniem koalicji, ale i oczywiście rozwijaniem na własne potrzeby nowych, zdrowszych nawyków i samoświadomości.”

„Ogromną zmianę może wprowadzić na przykład tworzenie lub dołączanie do grup wsparcia, w których jest miejsce na wentylację emocji, podzielenie się wątpliwościami, wspólne przepracowanie problemów. Podobna grupa funkcjonowała w Centrum Edukacji Obywatelskiej przez 10 pierwszych tygodni edukacji zdalnej. W trakcie naszych spotkań niezwykle często rozmawialiśmy o niepewności. Tej dotyczącej praktycznego wymiaru zdalnej nauki – nowych narzędzi, zasad wynagradzania, reguł

superwizji, realizacji podstawy programowej, ale i tej emocjonalnej, dotyczącej samej roli nauczyciela/ki w nowej sytuacji, jego/jej obowiązków, jego/jej praw. Rozmowy te pozwalały przełamać samotność i wyjść z poczucia winy, bo najczęściej okazywało się, że doświadczamy sytuacji bardzo podobnie i nie ma ona nic wspólnego z naszymi kompetencjami czy postawą. Dostarczały też praktycznych informacji i argumentów do negocjacji z dyrekcją czy też rodzicami. Na poziomie emocjonalnym wszystkie – nauczycielki, wychowawczynie, ale i mamy z dziećmi w wieku szkolnym – czerpałyśmy z nich otuchę i wyciszenie.

Zasobem z obszaru rozwoju osobistego może być na przykład rozwijanie w sobie nawyku proaktywności, promowanego przez trenera, Stephena Coveya. Zgodnie z jego teorią zawsze istnieje jakiś zakres zdarzeń, które podlegają naszej kontroli – jest to tak zwany krąg wpływu – i chcąc odzyskać poczucie wpływu na rzeczywistość, to na nich powinniśmy skupiać swoją uwagę. Inspiracją może być dla nas tzw. modlitwa Anonimowych Alkoholików: Panie daj mi: odwagę, bym mógł zmieniać rzeczy, które mogą i powinny być zmienione, łagodność, bym akceptował rzeczy, które nie mogą być zmienione i mądrość, bym umiał odróżnić jedne rzeczy od drugich. Osoba proaktywna potrafi zlokalizować swój krąg wpływu i koncentrować swoje wysiłki w tym miejscu. W poszukiwaniu takich kręgów wpływu w szkole trafimy na wiele możliwości: wybór programu i podręcznika, wybór metod i narzędzi, wybór lektur, możliwość prowadzenia innowacji pedagogicznej czy też przeprowadzenia z klasą ciekawego projektu. Skorzystanie z tych szczelin autonomii może mieć ogromny wpływ na przebieg nauki z uczniami/uczennicami, to tu można poszukiwać oparcia dla poczucia sensu swojej pracy i satysfakcji.

Inną kompetencją, która niezwykle wiele może zmienić w naszym poczuciu wpływu na sytuację, jest asertywność. Stanowcze komunikowanie swoich granic i potrzeb pomoże nam uchronić się od cudzych pomysłów na zagospodarowanie naszego czasu, w stylu „Nikt tego nie zrobi lepiej od ciebie, Marysiu”, albo „Czy moglibyśmy porozmawiać o ocenach Julka?” przesłane sms-em koło 21.00. Gdy inni przejmują kontrolę nad naszym rozkładem dnia, nietrudno o poczucie ubezwłasnowolnienia. Dobrze się ćwiczyć się w mówieniu „nie”, szczególnie w takich środowiskach szkolnych, gdzie dodatkowa praca nie jest w żaden sposób wynagradzana, a także w

wyłączaniu dziennika elektronicznego czy szkolnej skrzynki mailowej poza godzinami pracy.

I na koniec tej niepełnej listy osobistych interwencji zasób potężny, któremu Ulrich Schnabel poświęcił całą książkę – umiejętność leniuchowania, inaczej wypoczynku. Upór, by codziennie zregenerować umysł i ciało, tak by przemęczenie nie zwiększało naszej bezradności wobec ilości szkolnych bodźców, może bardzo wiele zmienić. Kontakt ze swoimi potrzebami, które mogą być zupełnie inne niż potrzeby panów i pań z reklam biur podróży czy też potrzeby naszych wysportowanych kolegów i koleżanek. Relaksowanie się w sposób, który nie dorzuca nam dodatkowych stresów, dla siebie, a nie dla lajków na serwisach społecznościowych. Zwykła drzemka czy też regularne spacery w lesie mogą okazać się naszą tajną bronią w walce z codziennym stresem i większymi czy mniejszymi frustracjami, tak więc – do boju!"

**zadanie:** dyskusja

*Co myślisz po przeczytaniu tego tekstu? Jeśli masz swoje sposoby na dbanie o dobrostan, podziel się:*



Rozdział 6.

## **Integracja i budowanie relacji w klasie**

**zadanie:** dyskusja

*Opisz swoje sposoby na integrację w klasie i budowanie relacji (młodzieży i z młodzieżą) - te większe (np. wspólne wyjście czy wyjazd) i mniejsze (np. cotygodniowe, krótkie) działania, rytuały:*

Rozdział 7.

## Jak można tworzyć i dbać o relacje w klasie?

Posłuchaj wystąpienia prof. Jacka Pyżalskiego z Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu, członka rady programowej Centrum Edukacji Obywatelskiej, który **mówi o metodach tworzących relacje w klasie, wzmacniających poszczególne osoby i wspólnotę, budujących odporność na przemoc, opowiada o swojej Złotej Piątce (metodach i ich właściwej realizacji):**

filmik od 12:59: <https://www.youtube.com/live/NIRVZdl329s?feature=share&t=779>

Nagranie jest długie, ale wciągające przez charyzmę Profesora. Można oglądanie podzielić na części, słuchać przy okazji innych czynności. W pewnych momentach nagrania są problemy z dźwiękiem i obrazem, ale całość jest na tyle wartościowa, że wybraliśmy je, żeby się z Tobą podzielić.

Jeśli wolisz poczytać albo doczytać o metodach prof. Jacka Pyżalskiego, polecamy jego publikację właśnie o tym:



[Trudne zachowania uczennic i uczniów podczas lekcji i złe relacje w klasie – propozycje rozwiązań wychowawczych](#), Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń.

Rozdział 8.

## **Refleksja na koniec modułu 2**

**zadania:** pytania otwarte

*Co było dla Ciebie najciekawsze w tym module? Co z niego bierzesz?*

*Co jest dla Ciebie wyzwaniem w tym obszarze? W czym potrzebujesz wsparcia?*

*Co chcesz w pierwszej kolejności wypróbować?*

## **MODUŁ 3: ROZPOZNAWANIE SYTUACJI DYSKRYMINACYJNYCH W KLASIE I SZKOLE**

Rozdział 1.

### **Wprowadzenie**

#### **Witamy w trzecim module naszego kursu!**

Umiejętność rozpoznawania dyskryminacji jest konieczna do tego, aby jej zapobiegać i przeciwdziałać. Łączy się ona z wieloma kompetencjami, np.:

- wiedza: rozumienie pojęcia dyskryminacji oraz jej przyczyn i rodzajów
- umiejętności: kompetencje odróżnienia dyskryminacji od innych zachowań o charakterze przemocowym
- postawy: otwartość na inne osoby, akceptacja różnorodności.

Na realizację modułu (przeczytanie i posłuchanie treści, wpisanie odpowiedzi na pytania, udział w dyskusjach) masz czas do 5 stycznia, a w dniach 9-13 stycznia odbędą się spotkania z mentorem i mentorkami podsumowujące moduł.

**Zaczynamy!**

Rozdział 2.

## Rodzaje dyskryminacji

Obejrzyjcie krótki film, w którym Dariusz Grzemny ze Stowarzyszenia dla Dzieci i Młodzieży SZANSA objaśnia, czym jest dyskryminacja i jakie są jej rodzaje.

**Dyskryminacja to nierówne, niesprawiedliwe, gorsze traktowanie osób ze względu na ich cechę związaną z przynależnością do jakiejś grupy lub z przypisywaniem przynależności do określonej grupy.<sup>1</sup>**

FILMIK: <https://vimeo.com/721538427>

Oprócz rodzajów dyskryminacji **wymienionych w filmie (dyskryminacja bezpośrednia, dyskryminacja pośrednia, molestowanie, molestowanie seksualne, dyskryminacja wielokrotna)**, za dyskryminację uznajemy także:

- **dyskryminację przez asocjację** - to dyskryminacja osoby, która sama nie posiada cechy prawnie chronionej, ale doświadcza gorszego traktowania ze względu na więź łączącą ją z osobą, która taką cechę posiada lub fakt, że jest z nią kojarzona.
- **dyskryminację przez asumpcję** - dyskryminacja kogoś, kto jest błędnie postrzegany jako przynależący do grupy wyodrębnionej ze względu na określoną cechę prawnie chronioną i dyskryminacyjnie traktowany zgodnie z tym przypisaniem, np. dziewczynka nosząca ubranie tradycyjnie postrzegane jako „ubranie chłopięce” jest nękana w szkole przez inne osoby w szkole i określana jako „lesba”.

Do dyskryminacji w szkole może dochodzić na różnych poziomach:

- dyrekcja - nauczyciele, nauczycielki
- pomiędzy osobami z dyrekcji,
- dyrekcja/nauczyciele/nauczycielki - inne osoby pracujące w szkole,
- nauczyciele - uczniowie, uczennice,
- pomiędzy nauczycielami, nauczycielkami,
- pomiędzy uczniami, uczennicami,
- uczniowie, uczennice - inne osoby pracujące w szkole.

Należy również pamiętać, że **nie każda sytuacja niesprawiedliwego traktowania będzie dyskryminacją**. W szkole zdarzają się konflikty, które wynikają z sytuacji czy zachowania danej osoby, a nie z powodu jej przynależności do grupy marginalizowanej czy mniejszościowej, co jest warunkiem zaistnienia dyskryminacji.

<sup>1</sup> Za: [Dyskryminacja i równe traktowanie – najważniejsze pojęcia i definicje, Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej, Warszawa 2015.](#)

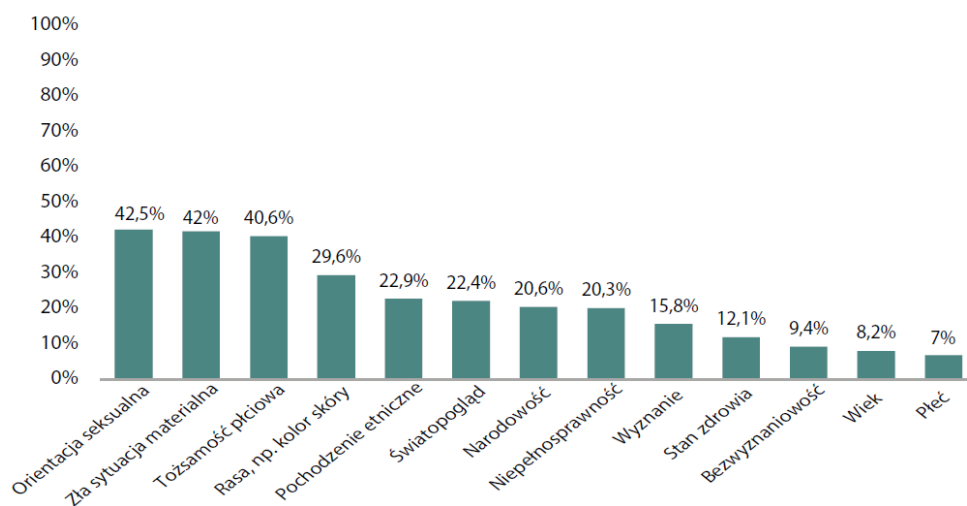
## Rozdział 3.

### Osoby i grupy narażone na dyskryminację

Na początek, warto zaznaczyć, iż każda osoba może doświadczać dyskryminacji w szkole. Są jednak grupy osób, które są na nią bardziej narażone. Najczęściej są to osoby należące do grup marginalizowanych i mniejszościowych.

W najnowszych badaniach dotyczących równego traktowania w szkole, przeprowadzonych przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich w 2021 roku, według ankietowanych nauczycieli i nauczycielek, do nierównego traktowania w szkole dochodzi najczęściej z powodu orientacji seksualnej, złej sytuacji materialnej, tożsamości płciowej, czy rasy/koloru skóry. Pełne dane poniżej na wykresie:

**Wykres 11.** Odsetek osób, które zaznaczyły, że dana grupa społeczna jest narażona na dyskryminację w polskich szkołach. Zadaniem osób badanych była odpowiedź na skali od 1 – bardzo rzadko, przez 2 – rzadko, 3 – często, do 4 – bardzo często. Na wykresie zaprezentowano zagregowane odpowiedzi często i bardzo często



---

Źródło: Równe traktowanie w szkole. Raport z badania w szkołach oraz analiza ilościowa programów wychowawczo-profilaktycznych, Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich 2021, nr 3, Warszawa 2021

W tym samym badaniu uczniowie i uczennice okazują przychylność mniejszościom. W zdecydowanej większości są w stanie zaakceptować Ukraińców, muzułmanów, osoby homoseksualne i osoby z niepełnosprawnościami jako kolegów i koleżanki z ławki,

klasy i szkoły. Warto jednak zwrócić uwagę na różnice między grupami. Okazuje się bowiem, że relatywnie najmniejszą akceptacją ze strony polskich uczniów i uczennic cieszą się osoby homoseksualne. Kolejno, uczniowie i uczennice polskich szkół prezentują relatywnie najgorsze postawy wobec muzułmanów. Badane osoby deklarowały największą akceptację wobec Ukraińców oraz osób z niepełnosprawnościami.

#### **ZADANIE: dyskusja**

*Jakie grupy/osoby doświadczają nierównego traktowania/dyskryminacji w Twojej szkole?*

#### **Rozdział 4.**

#### **Sytuacje dyskryminacyjne w szkole**

Czy w Twojej szkole jest dyskryminacja?

Na początek obejrzyjcie film przygotowany przez młodzież z V Liceum Ogólnokształcącego im. Jana III Sobieskiego w Białymstoku:

filmik: [Dyskryminacja nie/w naszej szkole](#)

Sytuacje dyskryminacyjne w szkole mogą przybierać różne formy. Zostały one zobrazowane na infografice poniżej:

Sytuacje dyskryminacyjne w szkole mogą przybierać różne formy. Zostały one zobrazowane na infografice poniżej:



# DYSKRYMINACJA

gorsze traktowanie ze względu na to, kim jestem, a nie ze względu na to, co robię, jak się zachowuję.

## Sytuacje dyskryminacji

Działania konkretnej osoby/grupy wobec innej osoby/grupy. Działania zauważane, ale często niepostrzegane jako dyskryminacja.

Uczennice i uczniowie stosują szeroki wachlarz zachowań o charakterze dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami:

**WERBALNA** HA HA HA!  
w tym mowie nienawidzi i wykluczający język

**FIZYCZNA**

**SEKSUALNA**

#hejt

**CYBERPRZEMOC**

**IZOLACJĘ**

Różne formy dyskryminacji często nakładają się na siebie. W efekcie zdarza się, że dyskryminacja i wykluczenie trwają całą dobę.

W szkołach funkcjonują pewne trwałe struktury dyskryminacji, utrwalające:

**NIŻSZY STATUS DZIEWCZYNEK I KOBIET**  
oraz odmienne standardy traktowania chłopców i dziewcząt



**TRADYCYJNE WZORY MĘSKOŚCI**  
oparte na sile i sprawności fizycznej oraz heteroseksualności

**NIERÓWNY DOSTĘP DO EDUKACJI DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI**



**AUTORYTARNĄ WŁADZĘ DOROSŁYCH**  
i ograniczanie praw dziecka.

**DOMINACJĘ WYZNANIA RZYMSKO-KATOLICKIEGO**



## Struktury dyskryminacji

Niewidoczne i nieuświadomiane zjawiska czy mechanizmy, które tworzą atmosferę w szkole.

OSOBY O WYZNANIU INNYM NIŻ KATOLICKIE



OSOBY NIEHETEROSEKSUALNE



OSOBY „NIE STAD”

o innym niż polskie pochodzeniu narodowym i etnicznym (w tym uchodźcy), z innej miejscowości, z innego osiedla



OSOBY O KOLORZE SKÓRY INNYM NIŻ BIAŁY



dziewczęta i chłopcy, w szczególności

NIEREALIZUJĄCY NORMY „KOBIECOŚCI” I „MĘSKOŚCI”



OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI I PRZEWELEKLYMI CHOROZAMI



OSOBY O WYGLĄDZIE NIEPRZYSTAJĄCYM DO OBOWIĄZUJĄCEGO WZORCA (waga, ubiór, wzrost)



OSOBY BIEDNIEJSZE lub postrzegane jako biedniejsze



Na podstawie raportu p.t. „Dyskryminacja w szkole - obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w oparciu o edukację formalną w Polsce” pod red. Katarzyny Gawłusz, Pawła Rudnickiego i Marcina Słomawskiego, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2015.

TOWARZYSTWO EDUKACJI ANTYDYSKRYMINACYJNEJ

Źródło: Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej (w tym grafika w większej rozdzielczości)

O ile sytuacje dyskryminacyjne przedstawione po lewej stronie infografiki są łatwiejsze do zaobserwowania, sytuacje opisane po prawej stronie (struktury dyskryminacji) są znacznie trudniejsze, nie tylko, gdy chodzi o ich rozpoznanie, ale także o przyznanie się, że tak faktycznie jest.

Dyskryminacji strukturalnej sprzyja akceptacja i brak kwestionowania tradycyjnych norm i utartych schematów dotyczących postrzegania roli szkoły oraz nauczycieli i nauczycielek, a także innych osób dorosłych (rodziców) oraz pewnych norm i ról społecznych (np. związanych z płcią).

Te zjawiska są często niewidoczne i nieuświadomiane, dlatego często nazywane są **ukrytym programem szkoły**. Program ten „obejmuje wszystkie treści, przekonania, oczekiwania, normy, które są przekazywane osobom uczniowskim, często w sposób nieintencjonalny i nieuświadomiony, a które nie zostały ujęte w oficjalnym programie”<sup>2</sup>, czyli takie jak stereotypy czy treści dotyczące płci, życia rodzinnego, roli osoby

dorosłej, dominującego wyznania. Treści te mają negatywny wpływ na osoby, których dotyczą.

Więcej o ukrytym programie szkoły dowiedzie się z wykładu wygłoszonego podczas webinaru „Premiera publikacji: Szkoła otwartości – dbam o równość płci. Przegląd badań i dobrych praktyk” (od minuty 8’09” do 28’26”).

filmik: [Premiera publikacji „Szkoła otwartości – dbam o równość płci. Przegląd badań i dobrych praktyk”](#)

Oprócz ukrytego programu szkoły dyskryminacji sprzyjają inne bariery strukturalne, np. dotyczące ograniczonego dostępu do edukacji dla osób z różnymi niepełnosprawnościami.

### **Równe traktowanie powinno być zasadą i praktyką w każdej szkole.**

Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej przygotowała „Checklistę - Równe traktowanie w szkole”, która ma za zadanie pomóc szkołom w zapewnianiu równego traktowania i integracji oraz w przeciwdziałaniu stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji i wykluczeniu, a tym samym w tworzeniu w szkole atmosfery bezpieczeństwa, szacunku i otwartości.

Zachęcamy do jej pobrania oraz refleksji na temat równego traktowania w Twojej szkole:



[Checklista - Równe traktowanie w szkole](#)

2 Szkoła otwartości – dbam o równość płci. Przegląd badań i dobrych praktyk, Fundacja Centrum Edukacji Obywatelskiej, s. 10

**zadanie:** dyskusja

*Jakie sytuacje dyskryminacyjne dostrzegasz w swojej szkole?*

## Rozdział 5.

### Dyskryminacja w kontekście praw człowieka

#### Wolność od dyskryminacji jest podstawowym prawem człowieka.

Prawa człowieka przysługują wszystkim ludziom bez względu na to, kim są czy w jakim miejscu się znajdują. Należą do nich między innymi:



Nie trzeba spełniać żadnych wymagań, aby mieć te prawa: należą się one każdej osobie po prostu dlatego, że jest człowiekiem. Prawa człowieka są takie same dla wszystkich ludzi bez względu na np. płeć, orientację seksualną, religię, pochodzenie etniczne, społeczne, narodowe lub polityczne czy jakikolwiek inny status.

Z jednej strony prawa człowieka to ochrona prawna zapisana w wielu dokumentach międzynarodowych, regionalnych i krajowych (takich jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka); z drugiej strony promują one wartości takie jak wolność, równość, sprawiedliwość czy niedyskryminacja. **Prawa człowieka są niepodzielne, niezbywalne, współzależne i uniwersalne dla wszystkich ludzi.** Poszanowanie praw człowieka jest podstawą sprawiedliwości, wolności, pokoju i bezpieczeństwa na świecie.

Uznanie dyskryminacji za naruszenie praw człowieka spowodowało wprowadzenie odpowiednich przepisów do prawa międzynarodowego oraz do ustawodawstwa krajowego wielu państw.

Zakaz dyskryminacji w prawie międzynarodowym znajduje się we wszystkich aktach międzynarodowych dotyczących praw obywatelskich i politycznych, m.in. w:

- Karcie Narodów Zjednoczonych (1945),
- Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (1948),
- Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych (1966),
- Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (1950),
- Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2000),
- Afrykańskiej Karcie Praw Człowieka i Ludów (1981).

Europejska Konwencja Praw Człowieka w art. 14 stwierdza, że:

„Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie lub inny status”.



Ten artykuł Konwencji wyjaśnia, że dyskryminacja jest zakazana praktycznie z każdej przyczyny. Podczas gdy, niektóre przyczyny zostały tu wymienione jak: płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, stowarzyszenie z mniejszością narodową, majątek lub urodzenie, ostatnia część zdania („...lub jakikolwiek inny status”) pozwala Europejskiemu Trybunałowi Praw Człowieka na rozszerzenie ochrony przed dyskryminacją na inne przyczyny niewymienione w artykule 14 jak:

- tożsamość płciowa,
- orientacja seksualna,

- niepełnosprawność,
- wiek.

Artykuł ten jednak zakazuje jedynie dyskryminacji w odniesieniu do korzystania z praw wynikających z Konwencji. Protokół nr 12 do Europejskiej Konwencji Praw Człowieka wprowadza ogólny zakaz dyskryminacji, nie ograniczając go jedynie do praw zawartych w Konwencji.

Ludzie powinni móc swobodnie korzystać i realizować wszystkie swoje prawa człowieka. Akt dyskryminacji, traktowanie ludzi mniej korzystnie niż innych w takiej samej lub podobnej sytuacji wyłącznie z powodu określonej cechy takiej jak: płeć, wiek, pochodzenie etniczne, język lub orientacja seksualna ogranicza dostęp ludzi do ich praw człowieka lub czasami odmawia dostępu do nich; dlatego stanowi naruszenie praw człowieka.

Rozdział 6.

## **Dyskryminacja a nietolerancja i mowa nienawiści**

Nietolerancja i dyskryminacja to terminy bardzo ze sobą związane.

Nietolerancja to brak szacunku dla praktyk lub przekonań innych niż własne. Obejmuje również odrzucenie osób, które postrzegamy jako inne, na przykład członków grupy społecznej lub etnicznej innej niż nasza, lub osób o odmiennej orientacji politycznej lub seksualnej. Nietolerancja może przejawiać się w szerokim zakresie działań, od unikania poprzez mowę nienawiści do przemocy fizycznej, a nawet morderstwa.

Obejrzyjcie krótki film, w którym youtuber Matt Olech opowiada o swoich doświadczeniach związanych z mową nienawiści w szkole:

filmik: [MOWA NIENAWIŚCI - DWIEMINUTY POWAGI #3 | MATT OLECH](#)

Stereotypy i uprzedzenia prowadzą do tego, że ludzie używają mowy nienawiści wobec osób, do których są uprzedzeni i unikają kontaktu z nimi. Jednym ze sposobów jest wykluczenie tych osób ze swojego grona znajomych lub środowiska (aktywne unikanie). Może to prowadzić do dyskryminacji, traktowania ludzi mniej przychylnie lub źle.

Mowa nienawiści bardzo często dehumanizuje osoby, do których jest skierowana. Dehumanizacja polega na zanegowaniu człowieczeństwa danej osoby lub grupy. Dehumanizacja sprawia, że zaczynamy postrzegać drugą osobę jako istotę gorszą, nie w pełni ludzką - podobną do zwierzęcia lub przedmiotu, pozbawioną godności, uczuć i emocji, zdolności umysłowych.



Dehumanizacja jest szczególnie niebezpieczna, ponieważ wobec osoby, która jest postrzegana jako gorsza, łatwiej jest usprawiedliwić stosowanie przemocy czy nierówne traktowanie.

## Rozdział 7.

### Przyczyny dyskryminacji

Trudno jest powiedzieć, dlaczego ludzie dopuszczają się aktów dyskryminacji.

Czasami pojedynczy czynnik może wpłynąć na zachowanie człowieka, a czasami jest to kombinacja wielu czynników, zarówno wewnętrznych jak i zewnętrznych.

- Czynniki zewnętrzne związane są z aspektami społecznymi, politycznymi i prawnymi:



- Czynniki wewnętrzne mają głównie charakter poznawczy, egzystencjalny, psychologiczny i kompetencyjny:



Jednym ze sposobów wyjaśnienia, co prowadzi do dyskryminacji, jest **analiza mechanizmu dyskryminacji**.

**Piramida nienawiści** - model stworzony przez amerykańskiego psychologa Gordona Allporta **przedstawia proces eskalacji przemocy** wobec grupy i jej członków. Pokazuje, że ludobójstwo nie następuje z dnia na dzień, ale jest uwarunkowane serią poprzedzających je zjawisk.

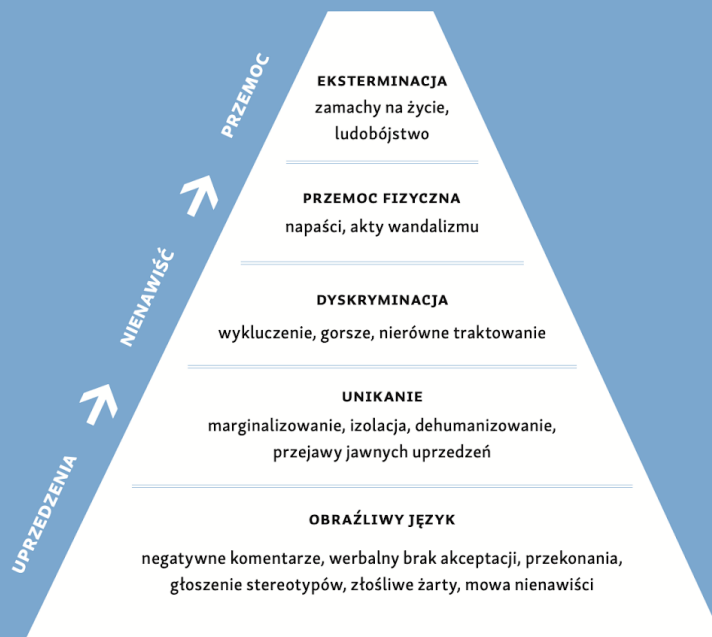
Ignorowanie tych pozornie niegroźnych, takich jak choćby obraźliwy język, pozwala na eskalację przemocy. Na każdym z kolejnych etapów: mowa nienawiści - unikanie - dyskryminacja - ataki fizyczne - eksterminacja, przerwanie tego procesu jest coraz trudniejsze, a w końcu - praktycznie niemożliwe.





## SKUTKIEM DYSKRYMINACJI JEST PRZEMOC

### PIRAMIDA NIENAWIŚCI GORDONA ALLPORTA



*Źródło: Jak radzić sobie z przemocą i dyskryminacją w szkole?. Inspirator dla Nauczycielek i Nauczycieli, część I, Warszawskie Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń oraz Urząd m.st. Warszawy Biuro Edukacji, Warszawa 2019*

Ludzie czasami dopuszczają się aktów dyskryminacji nie wiedząc, że to co robią jest dyskryminacją, albo nie wiedzą, jak radzić sobie z ludźmi lub trudnymi sytuacjami. To w żaden sposób nie usprawiedliwia ich zachowania. **Dyskryminacja ma miejsce niezależnie od tego, czy osoba ją popełniająca jest tego świadoma, czy nie.**

Niektórzy ludzie nie wiedzą, jak podchodzić do trudnych sytuacji i jednym ze sposobów radzenia sobie z nimi jest stosowanie **mechanizmu kozła ofiarnego** - obwinianie wybranej jednostki lub grupy za złożone, negatywne procesy społeczne. Mechanizm ten często uaktywnia się podczas silnych kryzysów. Wzmacniają go stereotypy i uprzedzenia, dlatego kozłem ofiarnym często staje się grupa mniejszościowa, postrzegana jako obca, której przypisuje się negatywne cechy. Mechanizm ten usztywnia podziały międzygrupowe. Może występować również na poziomie małych grup (klasa) i bardzo często prowadzi do dyskryminacji.

**Niewystarczająca ochrona prawna przed dyskryminacją** może przyczynić się do tego, że sprawcy dyskryminacji, którzy wiedzą, że mogą nie zostać pociągnięci do odpowiedzialności, mogą wykorzystać okazję do stosowania zachowań dyskryminacyjnych wobec innych.

**Brak polityki i procedur antydyskryminacyjnych w danym miejscu, np. w szkole, może tworzyć klimat sprzyjający dyskryminacji.** Takie polityki i procedury dają ludziom poczucie, że są chronieni przed dyskryminacją i wiedzą, co robić, gdy dyskryminacja się pojawi.

Czasami ludzie mogą być przekonani, że stosowanie dyskryminacji jest uzasadnione, ponieważ są pod wpływem **teorii spiskowych i fake newsów**. Takie teorie to próba wyjaśnienia skomplikowanych wydarzeń lub zjawisk istnieniem spisku - rzekomej tajnej działalności grupy ludzi, którzy rzekomo działają wspólnie - zwykle na szkodę społeczeństwa. Źródło myślenia spiskowego leży m.in. w potrzebie prostych rozwiązań złożonych problemów. Teorie spiskowe i fake newsy mogą podsycać uprzedzenia wobec grup marginalizowanych i w konsekwencji prowadzić do dyskryminacji.

Prowadzą również do **polaryzacji** - tworzenia silnego podziału na grupę własną (postrzeganą jako lepszą) i obcą (gorszą), często opartego na iluzorycznych różnicach. Należy pamiętać, że dyskryminacji sprzyjają podziały międzygrupowe: my/oni, mniejszość/większość oraz władza jednej grupy nad drugą.

Nie ma łatwych odpowiedzi na pytanie „co jest przyczyną dyskryminacji?”. **Każdy przypadek dyskryminacji jest inny i powinien być rozpatrywany indywidualnie.** Wiedza o tym, dlaczego ludzie dopuszczają się dyskryminacji, może być przydatna do zrozumienia jej mechanizmu oraz może pomóc w jej zapobieganiu i przeciwdziałaniu.

Rozdział 8.

## **Dlaczego dyskryminacja szkodzi osobom, grupom, szkole i całemu społeczeństwu?**

Dyskryminacja ma bardzo negatywny wpływ na osoby bezpośrednio nią dotknięte. Może destrukcyjnie wpływać na ich stan emocjonalny, powodując duży stres, zwiększając poczucie osamotnienia, prowadząc do stanów depresyjnych oraz poczucia smutku i bezradności. Wszystko to w konsekwencji sprzyja obniżeniu samooceny, pojawieniu się myśli samobójczych, a w niektórych przypadkach nawet prób samobójczych. Często pojawia się poczucie bezużyteczności.

Z powodu dyskryminacji ludzie nie są w stanie podjąć lub kontynuować edukacji i w rezultacie mogą nie być w stanie uzyskać satysfakcjonującego zatrudnienia.

Reakcja na dyskryminację jest oczywiście zawsze sprawą bardzo indywidualną i zależy od wcześniejszych doświadczeń i odporności na sytuacje wywołujące silny stres. Należy również wspomnieć, że niekiedy dyskryminacja działa mobilizująco na osoby jej doświadczające: stają się one bardziej zmotywowane do przeciwstawiania się lub nawet przeciwdziałania dyskryminacji za pomocą różnych środków.

Dyskryminacja wywiera wpływ na grupy, które jej doświadczają bezpośrednio lub pośrednio. Dyskryminacja może prowadzić do podsycania kolejnych stereotypów i uprzedzeń wobec grup, które już jej doświadczają, co w konsekwencji może prowadzić do dalszej dyskryminacji, mowy nienawiści lub nawet przestępstw z nienawiści wobec tych grup.

Dyskryminacja może mieć niszczący wpływ na szkołę. Ma ona skutki zarówno dla osób tam pracujących czy uczących się jak i dla środowiska pracy.

Obejmują one złą kulturę pracy, kiedy pracownik traci koncentrację i wykazuje zachowania szkodliwe dla pracy, takie jak niewykonywanie zadań na czas, wcześniejsze opuszczanie pracy i ciągłe spóźnianie się.

To samo dotyczy uczniów i uczennic. Szkoła może stracić reputację, jeśli rodzice planujący wysłać dzieci do danej szkoły dowiedzą się, że w szkole dochodzi do aktów dyskryminacji. Bardzo często dyskryminacja idzie w parze z toksycznymi zachowaniami w miejscu pracy.



Niereagowanie na dyskryminację w szkole może doprowadzić do jej znormalizowania. Będzie to miało wpływ na wszystkie osoby w szkole, do utraty motywacji, pogorszenia zdrowia psychicznego lub fizycznego.

Dyskryminacja ma również wpływ na całe społeczeństwo.

Często jest wykorzystywana jako mechanizm uciszania jednostek, które w konsekwencji powstrzymują się od publicznego wyrażania swoich opinii w obawie przed osądem i przemocą (a tym samym nie mogą korzystać z wolności słowa).

Dyskryminacja (zwłaszcza rasowa) może prowadzić do zwiększenia niepokoju społecznego, co może skutkować przemocą i zamieszkami. Z tego powodu cierpi całe społeczeństwo, żyjące w poczuciu niepewności i wytwarzające poczucie nieufności wobec innych ludzi. Debata publiczna staje się bardziej agresywna, co zwiększa kolejne uprzedzenia, które mogą prowadzić do dalszej dyskryminacji, przemocy i przestępstw z nienawiści. Powstaje zatem błędne koło - nienawiść napędza nienawiść.

Rozdział 9.

## **Refleksje**

**zadanie:** pytania otwarte

*Co było dla Ciebie najciekawsze w tym module? Co z niego bierzesz?*

*Co jest dla Ciebie wyzwaniem w tym obszarze? W czym potrzebujesz wsparcia?*

*Masz pomysł na diagnozę dyskryminacji w swojej klasie/szkole lub refleksję na jej temat?*

## MODUŁ 4: REAGOWANIE NA SYTUACJE DYSKRYMINACYJNE W KLASIE I SZKOLE

Rozdział 1.

### Wprowadzenie

Reagowanie na dyskryminację często nie jest łatwe. Wymaga odwagi, pewnych kompetencji i znajomości sposobów.

Na dyskryminację **trzeba reagować zawsze**. Brak reakcji może doprowadzić z jednej strony do gorszego funkcjonowania osoby dyskryminowanej (osobistego, szkolnego, w grupie), z drugiej strony może przełożyć się na eskalację dyskryminacji i przemocy w grupie.

Dobra wiadomość jest taka, że często mamy potrzebne kompetencje, a wielu metod reagowania można się nauczyć.

W tym module znajdziesz m.in.:

- przepisy prawne dotyczące dyskryminacji,
- propozycje rozwiązań systemowych dotyczących reagowania na dyskryminację w szkole,
- sposoby reagowania na sytuacje dyskryminacyjne w klasie,
- motywację i wzmocnienie do reagowania na dyskryminację.

Na realizację modułu **masz czas do .....**

W dniach ..... odbędą się **spotkania z mentorem i mentorkami** podsumowujące moduł - wyjątkowo w ciągu 2 tygodni, żeby każda osoba miała szansę skorzystać z tej możliwości poza feriami w swoim województwie.

Osoby, które chcą skorzystać ze spotkań mentorskich **przed .....**, prosimy o zakończenie modułu co najmniej dzień przed spotkaniem.

**Zaczynamy!**

Rozdział 2.

## Czym jest antydyskryminacja?

Zacznijmy od krótkiego szkolnego spotu antydyskryminacyjnego, który wprowadzi nas w tematykę modułu:

filmik: [#nauczyćsięreagować - spot antydyskryminacyjny](#)

**Antydyskryminacja to promowanie równości szans dla wszystkich ludzi poprzez zapewnienie im ochrony przed dyskryminacją i molestowaniem.**



**Jest to aktywny proces i praktyka zapobiegania i działania przeciwko dyskryminacji poprzez kwestionowanie i zmianę prowadzących do dyskryminacji postaw i przekonań, systemów i struktur.**

**Jest to opracowywanie i przyjmowanie polityk, przepisów i procedur, które chronią ludzi przed dyskryminacją i dają im możliwość jej zgłoszenia czy odwołania się od dyskryminujących decyzji.**

Wreszcie chodzi o tworzenie niezależnych instytucji odpowiedzialnych za zapobieganie dyskryminacji i ochronę przed nią. Ogólnym celem antydyskryminacji jest stworzenie kultury niedyskryminacji, w której prawa człowieka są promowane i przestrzegane, a równość szans jest rzeczywistością dla wszystkich.

Zapobieganie i przeciwdziałanie dyskryminacji może (i powinno) być praktykowane przez wiele podmiotów w społeczeństwie, np.:

- osoby zajmujące się prawem
- służbę cywilną i osoby reprezentujące instytucje publiczne
- przedstawicieli/przedstawicielki organizacji międzynarodowych
- osoby zajmujące się polityką
- nauczycieli/nauczycielki
- osoby pracujące w systemie ochrony zdrowia
- członków/członkinie drużyn sportowych i klubów kibicowskich
- osoby zajmujące się kulturą i sztuką
- media
- organizacje społeczeństwa obywatelskiego i grupy nieformalne
- firmy prywatne
- osoby fizyczne

Każda z tych osób/organizacji/instytucji odgrywa inną rolę; niektóre role mogą być jednak takie same lub podobne. Bardzo ważna jest tu współpraca międzysektorowa: różne podmioty współpracują ze sobą w celu koordynowania i ulepszania strategii i działań.

**Kluczowe znaczenie** dla procesu i praktyki antydyskryminacyjnej **ma zaangażowanie osób narażonych na dyskryminację**, zwłaszcza pochodzących z grup marginalizowanych lub mniejszościowych. Ich doświadczenie i potrzeby powinny być zawsze brane pod uwagę przy projektowaniu i wdrażaniu strategii i działań antydyskryminacyjnych.



## Rozdział 3.

### Procedura antydyskryminacyjna w szkole

Procedura antydyskryminacyjna to jeden ze sposobów radzenia sobie z dyskryminacją w szkole. Jest to **plan określający zasady zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji oraz zawierający ścieżkę postępowania w przypadku jej wystąpienia.**

Procedura antydyskryminacyjna powinna jasno wskazywać zachowania zabronione. Zapisy te mogą powielać przepisy prawa związane z równym traktowaniem, a w szczególności wyjaśniać znaczenie takich pojęć jak:

- dyskryminacja bezpośrednia,

Nie musi być to osobny dokument - zapisy dotyczące zapobiegania i przeciwdziałania dyskryminacji można umieścić w innym dokumencie, np. w polityce przeciwdziałania przemocy.

- dyskryminacja pośrednia,
- molestowanie,
- molestowanie seksualne,
- zachęcanie do dyskryminacji,
- czy wiktyimizacja.

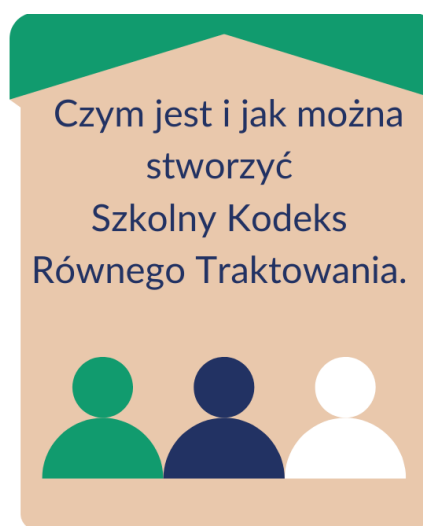
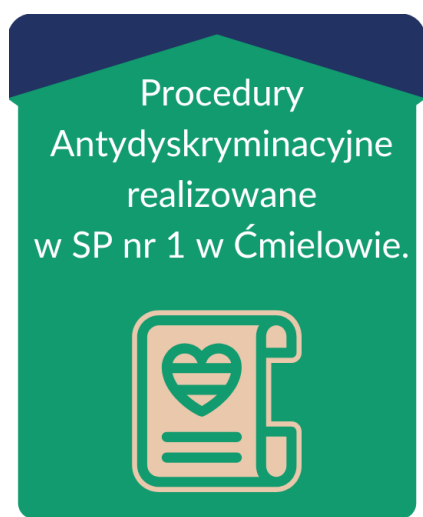
Procedura powinna wskazywać **ścieżkę postępowania**, dzięki której osoba dyskryminowana będzie miała możliwość zgłoszenia zaistniałej sytuacji i oczekiwania, że jej sprawa zostanie skutecznie rozpatrzona.

Procedura może również **wskazywać osobę, do której można się zwrócić** w przypadku wystąpienia dyskryminacji. Należy także w niej zawrzeć informacje dotyczące tego, w jakiej formie i jak często będą prowadzone działania edukacyjne związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji.

W proces tworzenia procedury antydyskryminacyjnej powinny być włączone wszystkie grupy tworzące społeczność szkolną, aby każdy głos został wysłuchany i wzięty pod uwagę w zapobieganiu i przeciwdziałaniu dyskryminacji.

Procedura antydyskryminacyjna powinna dotyczyć każdego aspektu pracy szkoły, nie tylko jej wycinka, np. procesu nauczania.

Przykłady i dobre praktyki:



**zadanie:** pytanie otwarte z załącznikiem

*Czy Twoja szkoła ma zapisy antydyskryminacyjne w swoich dokumentach?*

*Jeśli tak, to jakie elementy z powyżej opisanych są w niej uwzględnione? Dołącz link czy plik z dokumentem/dokumentami.*

*Jeśli nie, to dlaczego nie ma takiej procedury?*

Rozdział 4.

## Przeszkody w reagowaniu na sytuacje dyskryminacyjne w szkole

### normalizacja dyskryminacji

Niereagowanie na „niegroźne” formy przemocy jest sygnałem dla młodych ludzi, że tak można postępować. W takiej sytuacji łatwo o przesunięcie granic i doprowadzenie do sytuacji zagrażającej zdrowiu lub życiu młodych osób w szkole.

### samotność nauczycieli/nauczycielek, którzy/które są często zdani/zdane na siebie

W szkole nie ma procedur antydyskryminacyjnych, a także często dostępu do szkoleń w tej tematyce.

### niespójność metod

Każda osoba w szkole reaguje inaczej na podobne sytuacje dyskryminacyjne, istnieje zauważalny brak przepływu informacji i dzielenia się kompetencjami.

### lęk i bezradność

Brak wsparcia dla kadry nauczycielskiej i możliwości szkolenia w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji.

### stosowanie nieskutecznych i często stereotypowych kar, które zapisano np. w statucie szkoły

Kary te nie są postrzegane przez młodych ludzi jako efektywne i często nie prowadzą do rozwiązania sytuacji. Zapomina się o działaniach związanych z zadośćuczynieniem po wyrządzonej krzywdzie, o monitorowaniu funkcjonowania dzieci i młodzieży oraz długofalowych działaniach profilaktycznych.

### brak strategii czy pomysłu na długofalowe działania

Często reakcja na dyskryminację ma charakter jednorazowy bez zakotwiczenia w szerszej perspektywie edukacyjnej czy wychowawczej.

## Rozdział 5.

### Zasady reagowania na dyskryminację

Na dyskryminację, tak samo jak na każdy przejaw przemocy, trzeba zawsze reagować. Reakcja na dyskryminację powinna być proporcjonalna do sytuacji. Sięganie po kary i rozwiązania prawne powinny być ostatecznością. Skuteczność reagowania na dyskryminację zależy przede wszystkim od:

- ciągłego podnoszenia kompetencji osób pracujących w szkole,
- wprowadzenia rozwiązań systemowych,
- ciągłego monitorowania i ewaluacji działań i strategii przeciwdziałających i zapobiegających dyskryminacji.

Co można zrobić, gdy pojawia się podejrzenie dyskryminacji?



Rozpoznanie

Najpierw trzeba mieć pewność, że sytuacja, z którą mamy do czynienia, jest sytuacją dyskryminacyjną.



Wsparcie

Należy upewnić się, że osoba, która doświadczyła dyskryminacji, jest bezpieczna (w razie potrzeby odizolowanie od sprawcy, zadbanie o pomoc psychologiczną, zapewnienie opieki osób dorosłych lub przyjaciół).



Jasny komunikat

Trzeba przekazać osobie, która dopuściła się dyskryminacji, iż jej zachowanie miało charakter dyskryminujący, a także, że jest to niedopuszczalne.



Plan działania

Zdecydować o sposobie postępowania: być może konieczne będzie zawiadomienie rodziców, wdrożenie procedur antydyskryminacyjnych czy w ostateczności włączenie organów ścigania.

Reagować należy:

- zawsze,
- konsekwentnie,
- stanowczo,
- natychmiast,
- krótko (czasem jednym zdaniem),
- spokojnie,
- bez agresji.

**Dyskryminacja sama nie ustanie** - potrzebna jest interwencja osób dorosłych; bez niej najczęściej dochodzi do eskalacji przemocy. Rola osób dorosłych w szkole jest zatem bardzo ważna w przerwaniu sytuacji opresji.

Reagując na dyskryminację:

- Zwiększasz poczucie bezpieczeństwa osób w Twoim otoczeniu.
- Dajesz poczucie sprawstwa - możesz pomóc innym osobom, które są w opresyjnej sytuacji.
- Dajesz innym osobom siłę - pokazujesz, że każda osoba powinna i może reagować na dyskryminację oraz wskazujesz na sposoby reagowania, które mogą być wzorem dla osób doświadczających dyskryminacji lub dla osób, które nie wiedzą, jak reagować, gdy widzą sytuację dyskryminacyjną.
- Doprowadzasz do zmian wokół siebie – sprawiedliwość społeczna staje się rzeczywistością, a nie tylko teorią.
- Pokazujesz, że młodzi ludzie mają w Tobie oparcie i mogą liczyć na Twoją pomoc.
- Czujesz się lepiej.

Nie ma jednej skutecznej metody reagowania na dyskryminację, każdy przypadek dyskryminacji powinien być zawsze rozpatrywany indywidualnie, ale zawsze trzeba się jej przeciwstawiać aktywnie i zadbać o osobę doświadczającą dyskryminacji (zapewnienie bezpieczeństwa i wsparcia).


Rozdział 6.

## Metody reagowania na sytuacje dyskryminacyjne


Jeśli aktywnie przeciwstawiamy się dyskryminacji, to dajemy innym impuls do działania – także innym osobom dyskryminowanym. Każda osoba ma niezbędne zasoby przydatne do przeciwstawienia się dyskryminacji. Co można zatem zrobić:

### INFORMACJA ZWROTNA

Podstawowym narzędziem reagowania na dyskryminację jest informacja zwrotna, czyli poinformowanie drugiej osoby, jak odbierasz jej zachowanie, działanie, sposób postępowania. W jej budowaniu przydatnym narzędziem jest tzw. komunikat JA.



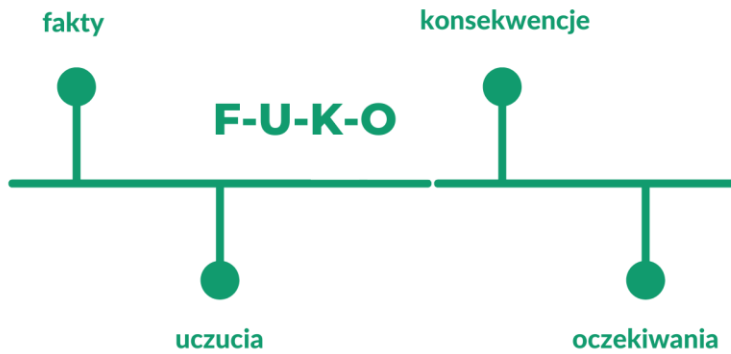
Dobrze skonstruowana informacja zwrotna to taka forma wyrażania własnych uczuć, pragnień, przekonań, która nie rani drugiej osoby i pozwala jej zachować pozytywny stosunek do samej siebie.



Komunikat *typu JA* odnosi się do tego, jak się czujemy w związku z zachowaniem drugiej osoby czy z sytuacją, która miała miejsce, i czego w związku z tym oczekujemy. W odróżnieniu od komunikatu *typu TY* nie zawiera on oceny drugiej osoby, ale koncentruje się na uczuciach, które pojawiły się w nas, np. "Jestem zły, kiedy opowiadasz homofobiczne kawały, bo są krzywdzące dla osób LGBT, chciałbym/chciałabym żebyś przy mnie tego nie robił, a najlepiej w ogóle przestał je opowiadać".

Wykorzystanie modelu FUKO może być pomocne w budowaniu komunikatów JA.





- fakty

Nazwij sytuację: powiedz, jakie konkretne zachowanie jest dyskryminujące. Im bardziej konkretnie i po upłygnięciu możliwie krótkiego czasu od zdarzenia, tym lepiej.

- uczucia

Nazwij swoje odczucia: powiedz jak zachowanie dyskryminujące na Ciebie wpływa, jak się z tym czujesz, jakie emocje w Tobie wywołało. W sytuacji, gdy jest ich kilka, wybór emocji, o której mówisz, należy do Ciebie.

- konsekwencje

Pokaż, jakie są konsekwencje zachowania dyskryminującego.

- oczekiwania

Powiedz, jakiej zmiany w zachowaniu danej osoby oczekujesz, co jest Ci potrzebne, wyraż jasny sprzeciw wobec dyskryminacji.

## STOP - ZAPYTAJ - EDUKUJ - ECHO

Kiedy ktoś wyraża mowę nienawiści lub źle wypowiada się o osobach z grup marginalizowanych lub mniejszościowych, reakcja powinna być szybka. Jednym ze sposobów jest zastosowanie strategii STOP - ZAPYTAJ - EDUKUJ - ECHO:



STOP

Poproś osobę, aby przestała. Powiedz, że jest to mowa nienawiści/dyskryminacja.



## ZAPYTAJ

Poproś osobę, aby powiedziała Ci, dlaczego tak uważa, jakie ma argumenty, skąd to wie.



## EDUKUJ

Powiedz, czym jest mowa nienawiści/dyskryminacja, jaki ma wpływ na ludzi, dlaczego używanie mowy nienawiści szkodzi jednostkom i grupom. Możesz skorzystać z treści omawianych w module drugim:

- [Dyskryminacja a nietolerancja i mowa nienawiści](#)
- [Dlaczego dyskryminacja szkodzi osobom, grupom, szkole i całemu społeczeństwu?](#)



## ECHO

Jeśli nic nie działa, zapytaj ludzi w grupie, czy zgadzają się z tym, co powiedziała dana osoba; istnieje duże prawdopodobieństwo, że znajdą się osoby, które również uznają to za mowę nienawiści/dyskryminację i w ten sposób Twój głos zostanie wzmocniony.

## **METODA WSPÓLNEJ SPRAWY**

Metoda „wspólnej sprawy” została opracowana przez Anatola Pikasa, szwedzkiego psychologa z Wydziału Edukacji Uniwersytetu w Uppsali. Jest szczególnie zalecana w sytuacjach, gdy grupa uczennic i uczniów przez jakiś czas stosuje przemoc wobec jednej lub kilku osób z grupy rówieśniczej. Punktem wyjścia zastosowania metody „wspólnej sprawy” jest stwierdzenie, że uczennica lub uczeń czuje się źle w szkole, ponieważ doświadcza przemocy, bullingu, a w naszym przypadku dyskryminacji.

Metoda „wspólnej sprawy” koncentruje się na znalezieniu rozwiązania problemu – nie wyjaśnia szczegółów sytuacji, nie zajmuje się dochodzeniem prawdy ani ustalaniem winnego, nie zakłada także stworzenia przyjacielskich stosunków między uczennicami lub uczniami. Jej celem jest praktyczne wprowadzenie podstawowych reguł, pozwalających uczennicom i uczniom przebywać w tej samej szkole bez krzywdzenia innych.

Więcej informacji o tej metodzie i dokładny poradnik jej zastosowania znajdziesz w publikacji:



[Jak radzić sobie z przemocą i dyskryminacją w szkole? Inspirator dla Nauczycielek i Nauczycieli, część 1, str. 57-61](#)

## SPRAWIEDLIWOŚĆ NAPRAWCZA

Sprawiedliwość naprawcza może być stosowana we wszystkich przypadkach, w których dzieje się coś, co powoduje szkody dla ludzi, relacji lub społeczności.

Koncepcja ta opiera się na 3 elementach:



### **naprawa**

przemoc powoduje krzywdę, a sprawiedliwość naprawcza domaga się, aby krzywda została naprawiona



### **spotkanie**

najlepszym sposobem na określenie sposobu naprawy krzywdy jest wspólna decyzja stron



### **transformacja**

naprawa może spowodować fundamentalne zmiany w ludziach, relacjach i społecznościach

Sprawiedliwość naprawcza jest sposobem radzenia sobie z przypadkami przemocy poprzez zajęcie się nie tylko złym postępowaniem, ale także wyrządzoną szkodą.

Według niej najlepszym sposobem na to jest spotkanie wszystkich zainteresowanych osób i omówienie problemu oraz zaproponowanie rozwiązań.

Na takich spotkaniach:

- Uwzględnia się wszystkie strony (osoby poszkodowane, sprawców i inne osoby dotknięte problemem). Spotkanie powinno być prowadzone przez bezstronną osobę z zewnątrz.
- Zajęcie się wyrządzonymi szkodami jest ważną częścią każdego rozwiązania.
- Rozwiązanie musi być uzgodnione przez wszystkie strony podczas spotkania.

W praktyce taki proces może wyglądać następująco:

1. Istnieje grupa osób wyznaczonych przez społeczność szkolną, która prowadzi spotkanie, na którym obecna jest zarówno osoba poszkodowana, jak i sprawca.
2. Każda ze stron przedstawia, co się stało i jak to rozumie.
3. Osoba poszkodowana może zaproponować, jak jej zdaniem można przywrócić sprawiedliwość, co może wiązać się ze stawianiem sprawcy wymagań dotyczących naprawy sytuacji. Taka propozycja może wyjść również od facylitatora, ale osoba poszkodowana musi się z nią zgodzić. Sprawca musi wtedy zgodzić się na zaproponowane środki naprawy krzywdy.

Proces przywracania sprawiedliwości nadzorują facylitatorzy lub osoby przez nich wyznaczone.

**Sprawiedliwość naprawcza nie może być stosowana we wszystkich przypadkach przemocy.** Wiele rodzajów przemocy stanowi przestępstwo i powinno być natychmiast zgłoszone organom ścigania, które powinny podjąć działania prawne (które mogą obejmować środki naprawcze).

Na podstawie:



[Restorative Justice Exchange](https://www.restorativejusticeexchange.org/)

## MEDIACJE

Mediacje są bardzo skuteczne zwłaszcza w sytuacjach związanych z agresją.

W okolicznościach długotrwałej przemocy zaleca się wybór innej metody. Mediacje w dużym stopniu zmniejszają poziom agresji, a także zapobiegają eskalacji zachowań agresywnych w stronę zachowań przemocowych. Dzięki mediacjom obie strony mają szansę „rozładować” trudne emocje, poznać inny punkt widzenia, wypracować sprawiedliwe rozwiązanie, odbudować wzajemne relacje.

Więcej o zasadach i sposobie prowadzenia mediacji znajdziesz w:



[Jak radzić sobie z przemocą i dyskryminacją w szkole? Inspirator dla Nauczycielek i Nauczycieli, część 1, str. 53-57](#)

**zadanie:** dyskusja

*Która metoda reagowania na dyskryminację wydaje Ci się najbardziej odpowiednia w Twojej sytuacji szkolnej? Znasz inne metody czy sposoby reagowania na dyskryminację? Jakże najbardziej Ci się sprawdzają?*

Rozdział 7.

## **Prawo antydyskryminacyjne**

Polskie prawo zakazuje dyskryminacji, poniżej przywołujemy poszczególne przepisy:



### **KONSTYTUCJA**

Art. 32 brzmi: Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.



### **KODEKS PRACY**

Według KP niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 11 [3]). Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu (art. 11 [2], art. 18 [3]).



### **KODEKS CYWILNY**

W art. 23 KC znajdziemy informację, iż dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Artykuł 24 mówi o tym, iż w razie dokonania naruszenia dot. dobra osobistego można żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności, ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej

formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.



## KODEKS KARNY

W Kodeksie Karnym znajdziemy kilka zapisów, które dotyczą zachowań dyskryminacyjnych:

### Art. 119.

§ 1. Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególniej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

### Art. 196.

§ Kto obraża uczucia religijne innych osób, znieważając publicznie przedmiot czci religijnej lub miejsce przeznaczone do publicznego wykonywania obrzędów religijnych, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

#### Art. 256.

§ 1. Kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto w celu rozpowszechniania produkuje, utrwala lub sprowadza, nabywa, przechowuje, posiada, prezentuje, przewozi lub przesyła druk, nagranie lub inny przedmiot, zawierające treść określoną w § 1 albo będące nośnikiem symboliki faszystowskiej, komunistycznej lub innej totalitarnej.

§ 3. Nie popełnia przestępstwa sprawca czynu zabronionego określonego w § 2, jeżeli dopuścił się tego czynu w ramach działalności artystycznej, edukacyjnej, kolekcjonerskiej lub naukowej.

§ 4. W razie skazania za przestępstwo określone w § 2 sąd orzeka przepadek przedmiotów, o których mowa w § 2, chociażby nie stanowiły własności sprawcy.

#### Art. 257.

§ Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.





## "DYSKRYMINACJA PO POLSKU"

Na zakończenie posłuchaj odcinka podcastu przygotowanego przez **dr. hab. Adama Bodnara** (ówczesnego Rzecznika Praw Obywatelskich), dotyczącego prawnych aspektów przeciwdziałania dyskryminacji. Jak polityka wpływa na dyskryminację, dlaczego ważne jest prowadzenie edukacji antydyskryminacyjnej w szkołach? Rozmówczynią jest **mec. Karolina Kędzióra**, radczyni prawna i założycielka Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, członkini Komisji Praw Człowieka przy Okręgowej Izbie Radców Prawnych w Warszawie, a także trenerka antydyskryminacyjna.

nagranie embedowane:

[https://open.spotify.com/episode/567AsV7dHeqJoloTYGmR6p?go=1&sp\\_cid=e0cb2a66708134596738169006a8885e&utm\\_source=embed\\_player\\_p&utm\\_medium=desktop&nd=1](https://open.spotify.com/episode/567AsV7dHeqJoloTYGmR6p?go=1&sp_cid=e0cb2a66708134596738169006a8885e&utm_source=embed_player_p&utm_medium=desktop&nd=1)

Rozdział 8.

## **Refleksje**

**zadanie:** pytania otwarte

*Co było dla Ciebie najciekawsze w tym module? Co z niego bierzesz?*

*Co jest dla Ciebie wyzwaniem w tym obszarze? W czym potrzebujesz wsparcia?*

## MODUŁ 5: INSPIRACJE DO DZIAŁAŃ W KLASIE I SZKOLE

Rozdział 1.

### Wprowadzenie

Regularna edukacja antydyskryminacyjna może być bardzo skutecznym sposobem tworzenia atmosfery otwartości na różnorodność i przeciwdziałania nierównemu traktowaniu.

[Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej](#) definiuje edukację antydyskryminacyjną jako:

świadome działanie podnoszące wiedzę, umiejętności i wpływające na postawy, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz wspieranie równości i różnorodności.



Jej składnikami są działania, o których mowa była już w **2. module** tego kursu:

- integracyjne – budujące i utrzymujące relacje,
- reagujące na dynamikę grupową,
- dbające o komunikację,
- rozwijające empatię i świadomość dotyczącą emocji.

Elementami edukacji antydyskryminacyjnej są też wiedza i umiejętności dotyczące rozpoznawania i reagowania na dyskryminację, o których mowa była w **3. i 4. module**.

W **module 5.** proponujemy konkretne metody, narzędzia i pomysły na działania, które możesz wypróbować w swojej pracy. Niektóre są gotowe do zastosowania od razu, inne wymagają mniej lub więcej przygotowania, przemyślenia i zaprojektowania, najlepiej razem z młodzieżą.

To już ostatni moduł kursu. Po nim poprosimy jeszcze o wypełnienie ankiety ewaluacyjnej. Możesz skończyć na tym etapie. Kurs będzie dostępny do końca roku szkolnego.

 Chętnym proponujemy dalszą współpracę do końca roku szkolnego:

- o oferujemy dalsze **spotkania mentorskie** osobom, które chcą zrealizować w swojej klasie zaproponowane w tym module, kursie czy jeszcze inne działania antydyskryminacyjne w tym roku szkolnym – jesteśmy gotowi wspierać ich przygotowanie i realizację, bardzo chętnie usłyszemy o ich przebiegu;
- o zaprosimy na trzy **jednodniowe warsztaty pogłębiające** tematy z kursu;
- o zaprosimy na **... na konferencję** podsumowującą tegoroczne działania programu Szkoła otwartości, gdzie będziemy mogli się spotkać, rozwijać różne wątki merytoryczne, podzielimy się publikacjami projektowymi, a także będziemy wymieniać się doświadczeniami z działań.

Zaczynamy!

## Rozdział 2.

### Cele, metody i zasady edukacji antydyskryminacyjnej

Dobór metod zależy od Ciebie i osób uczestniczących w zajęciach – Twoich celów, Waszych umiejętności i potrzeb, preferencji sposobów uczenia się grupy (choć warto eksperymentować i wychodzić ze strefy komfortu).

Planując działania edukacyjne możesz wybrać **CELE** takie, jak:

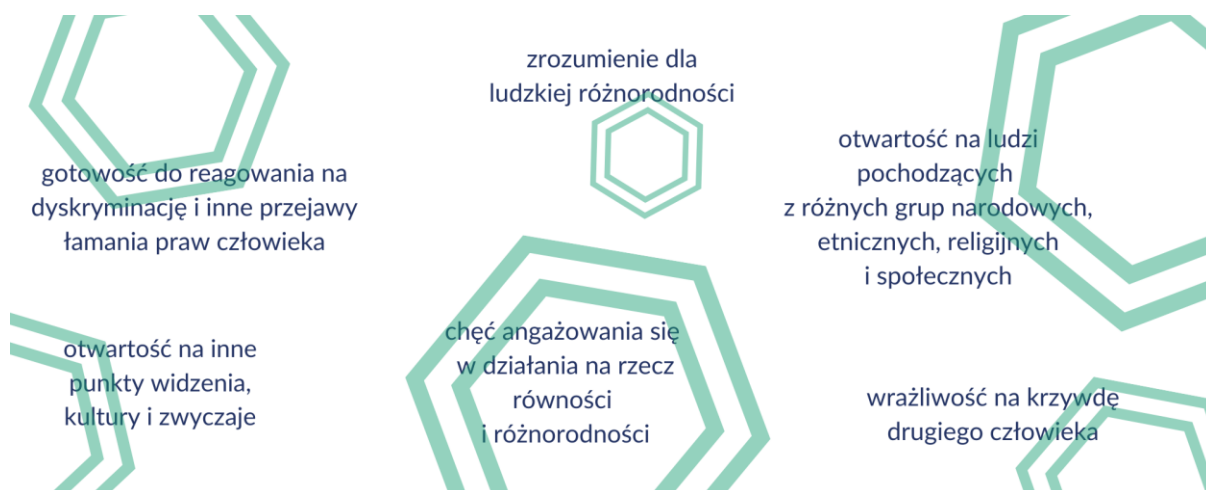
#### 1. WIEDZA



#### 2. UMIEJĘTNOŚCI



### 3. POSTAWY



### METODY

Katalog metod jest otwarty – można zapoznać się z inspirującym filmem czy tekstem, wykonać dające do myślenia ćwiczenie, a następnie je przedyskutować, można spotkać się ze specjalnym gościem – osobą ekspercką czy reprezentującą którąś z mniejszości (indywidualnie czy w ramach Żywej Biblioteki, o której więcej w jednym z kolejnych rozdziałów).

Najważniejsze to pamiętać o tym, aby wybrana metoda była zgodna z wartościami, które chcesz promować w edukacji antydyskryminacyjnej (równość, szacunek, niedyskryminacja), a jej zastosowanie nie prowadziło do niepotrzebnych konfrontacji i sytuacji konfliktowych.

Warto też przemyśleć kilka istotnych kwestii:

- 👁️ czy jesteś w stanie wykorzystać daną metodę i czy sobie z nią poradzisz (czasami metody są bardzo skomplikowane – wówczas warto mieć pomoc w postaci drugiej osoby prowadzącej);
- 👁️ czy poradzisz sobie z efektami zastosowania konkretnej metody;
- 👁️ czy metoda wymaga od uczestników i uczestniczek określonych umiejętności lub zdolności (i czy je posiadają);

- 👁️ czy masz do dyspozycji odpowiednią ilość czasu na omówienie ćwiczenia (żeby nie zostawiać osób uczestniczących np. z nieprzepracowanymi emocjami);
- 👁️ jakiego poziomu zaufania i znajomości w grupie wymaga dana metoda;
- 👁️ czy dysponujesz odpowiednimi materiałami i warunkami lokalowymi, aby skorzystać z danej metody.

### **KILKA SŁÓW O ZASADACH EDUKACJI ANTYDYSKRYMINACYJNEJ**

Przed przystąpieniem do działań w zakresie edukacji antydyskryminacyjnej warto znać kilka podstawowych zasad.

Edukacja antydyskryminacyjna:

- zaczyna się od tego, co ludzie już wiedzą, od ich opinii i doświadczeń - jest to punkt wyjścia do wspólnego poszukiwania nowych pomysłów i doświadczeń oraz zdobywania nowej wiedzy; uczestnicy i uczestniczki zajęć są zawsze w centrum działań edukacyjnych, to ich wcześniejsze doświadczenia stanowią podstawę, z którą przychodzą na zajęcia, a poprzez odwołanie się do nich sprawiamy, że szybciej i łatwiej utożsamiają się oni z tematyką zajęć,
- zachęca do aktywnego uczestnictwa – w edukacji antydyskryminacyjnej głos każdej osoby jest ważny i powinien być słyszalny,
- zachęca do działania – promuje proste i efektywne działania, które ukazują odrzucenie dyskryminacji, niesprawiedliwości, nierówności i łamania praw człowieka,
- dotyczy wartości, dlatego nie jest neutralna – każdy człowiek przychodzi na zajęcia z własnymi poglądami i wartościami; należy zatem mieć świadomość swoich ograniczeń oraz własnych stereotypów i uprzedzeń,
- rozwija empatię i poczucie sprawiedliwości; empatia, czyli umiejętność wczucia się w sytuację i doświadczenia związane z dyskryminacją, której doświadczają inne osoby, jest w procesie uczenia się bardzo ważna; dzięki niej jesteśmy w stanie zrozumieć, że to, co robimy jest ważne i ma znaczenie dla nas samych i innych osób; przez to jesteśmy w stanie budować poczucie sprawiedliwości i zmotywować się do działania na rzecz równości,
- jest pracą na rzecz zmian społecznych – to taki „aktywistyczny” element edukacji; osoby uczestniczące powinny mieć świadomość, że udział w zajęciach edukacyjnych ma znaczenie nie tylko dla nich samych, ale i dla całego społeczeństwa – ich praca podczas zajęć i po ich zakończeniu ma wpłynąć na osłabienie stereotypów i uprzedzeń oraz towarzyszącej im dyskryminacji, a także wspierać równość wszystkich ludzi.



Oto kilka materiałów do edukacji antydyskryminacyjnej (teoria, metody i scenariusze), z których możesz skorzystać:

1. [Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski](#), pod redakcją Mai Branki i Dominiki Cieślukowskiej, Villa Decius, Kraków 2010
2. [Antydyskryminacja. Pakiet edukacyjny](#), CODN, Warszawa 2005
3. [Łańcuch dyskryminacji i przemoc w szkole](#), WCIES, Warszawa 2020

**zadanie:** dyskusja

Które cele edukacji antydyskryminacyjnej wydają Ci się najbardziej pasujące do potrzeb grupy, z którą pracujesz?



## Rozdział 3.

### Karty do analizy mechanizmów dyskryminacji

Karty to zbiór 12 infografik z podstawowymi definicjami mechanizmów psychospołecznych, które uruchamiają się w relacjach międzygrupowych:



- my/oni,
- stereotyp,
- uprzedzenie,
- wykluczenie,
- dyskryminacja,
- mowa nienawiści,
- piramida nienawiści,
- dehumanizacja,
- kozioł ofiarny,
- teoria spiskowa,
- efekt widza,

- etnocentryzm.

Karty pomyślane są jako narzędzie do analizy i interpretacji wydarzeń oraz procesów społecznych pod kątem mechanizmów powstawania uprzedzeń i dyskryminacji.

Przydadzą się na zajęciach antydyskryminacyjnych do dyskusji o bieżących wydarzeniach i konfliktach społecznych, a także na lekcji języka polskiego, historii, wiedzy o społeczeństwie czy historii i teraźniejszości do analizy i interpretacji wydarzeń historycznych (dot. relacji grupy większościowej z mniejszościami).

Wraz z kartami dostępne są scenariusze ich użycia.



[Karty i scenariusze pracy w Bibliotece CEO](#)

## Rozdział 4.

### Ćwiczenie dialogu

Dobra komunikacja jest drogą do poznania, większej świadomości, zrozumienia i porozumienia. Nauka prowadzenia konstruktywnych rozmów, dyskusji i sporów może wesprzeć młodzież w odpowiedzi na pytania:

- Jak mogę budować porozumienie z innymi ludźmi mimo różnic między mną a nimi?
- Jak rozmawiać, żeby się porozumieć? Co sprzyja rozmowie, a co ją utrudnia bądź uniemożliwia?
- Czym jest dobra rozmowa? Jakie są jej zasady?
- Jaki rozmowa ma wpływ na życie osób i społeczności?



Porozmawiajcie w klasie o zasadach dobrej rozmowy, także na sporne tematy:



scenariusz [Miasto Dobra Rozmowa](#)

Jego elementem jest kilkuminutowa animacja:

filmik: [Rozmawiajmy o migracjach](#)



Załóżcie Klub Dobrej Rozmowy

Jeśli Twoi uczniowie i uczennice będą chętni do założenia regularnych dyskusji na ważne tematy, tu znajdą wskazówki, o co warto zadbać:



[Punkty widzenia. Klub Dobrej Rozmowy](#)

W publikacji znajdą wskazówki, jak stworzyć szkolny Klub Dobrej Rozmowy. Spotkania Klubu mogą być prowadzone na podobnych zasadach jak szkolne koła zainteresowań, choć ostateczna formuła powinna odpowiadać młodzieży. Zachęcamy do tworzenia atmosfery i przestrzeni do poznawania swoich punktów widzenia i prowadzenia rozmów na temat różnorodności i otwartości, niezależnie od tego, jakie są poglądy poszczególnych osób w tej sprawie. Ważna jest rozmowa.



## Weźcie na warsztat trudne temat

Do rozmowy o trudnych tematach w szkole polecamy także nasz zbiór scenariuszy oraz materiałów edukacyjnych, wzbogacony o rekomendacje z 30 miejscach w Polsce, w których uczniowie i uczennice podjęli wyzwanie, jakim jest rozmowa na trudne i kontrowersyjne tematy w środowisku szkolnym.

W publikacji znajdują się relacje ze szkół, prezentujące głos uczniów i uczennic. To oni byli orędownikami, rzecznikami, aktywistami na rzecz rozmawiania o tym co trudne, niewygodne i kontrowersyjne.

Omawiane w publikacji metody to edukacja filmowa, Teatr Forum, warsztaty CoResolve, Stół Powszechny i kampanie społeczne.



### [Trudny temat: weź to na warsztat](#)



## Metoda dociekań filozoficznych

Inną metodą do ćwiczenia otwartości jest koncepcja dociekań filozoficznych, która opiera się na kształtowaniu umiejętności krytycznego myślenia, czyli zdolności myślenia w sposób racjonalny i refleksyjny.

Na zajęciach z wykorzystaniem tej metody młodzież zamiast przyjmować „prawdy” przekazywane przez autorytety, sama poszukuje odpowiedzi na nurtujące ją pytania, rozwijając przy tym samodzielność w myśleniu i refleksyjność.

Dzięki temu uczestnicy i uczestniczki zajęć uczą się myśleć w sposób logiczny, co jest niezbędne w autorefleksji nad własnymi wartościami i podejmowanymi decyzjami. Ponadto umiejętność krytycznego myślenia służy wspieraniu odmiennych od naszego punktów widzenia i współpracy w grupie w celu rozwiązywania problemów i zdobywania wiedzy. Wzmocnienie zdolności krytycznego myślenia może przełożyć się na interesujące odkrycia intelektualne!



### [Dylematy Szeherezady. Jak wykorzystać metodę dociekań filozoficznych, ucząc o migracjach?](#)

**zadanie:** dyskusja

*Jeśli korzystasz już z innych metod rozmowy lub dyskusji, napisz o nich tutaj. Gdy próbujesz powyższych metod, napisz, jak Ci się sprawdzają:*

## Rozdział 5.

### Praca z filmem

Filmy wzmacniają skuteczność edukacji. Wprowadzają do szkoły emocje i wgląd w rozmaite życiowe doświadczenia. Przekonują bez budzącego opór moralizowania. Z ich pomocą łatwiej podjąć rozmowy na różnorodne, nawet trudne tematy. Doświadczenie seansu filmowego może otworzyć na nową wiedzę i zainicjować trening kompetencji społeczno-emocjonalnych.

Jako sprawdzone narzędzie edukacyjne proponujemy wybrane przez nas filmy krótkometrażowe wraz z materiałami dydaktycznymi, które można obejrzeć i przeanalizować w ciągu 1-2 lekcji. Jeśli ich treść i forma będą dostosowane do potrzeb i możliwości percepcyjnych oglądających osób, filmy staną się:

- zwartym, sugestywnym i angażującym wprowadzeniem do tematu,
- czytelnym punktem odniesienia do dyskusji,
- elastycznym narzędziem, które można wykorzystać na międzyklasowych pokazach i na lekcjach różnych przedmiotów.

Treści zawarte na naszej platformie filmowej wpisują się w podstawę programową szkoły podstawowej i średniej z takich przedmiotów jak język polski, historia, etyka, WOS, edukacja dla bezpieczeństwa czy zajęcia artystyczne. Z powodzeniem można z nich korzystać także na zajęciach wychowawczych oraz w trakcie zajęć na świetlicy.



Otwieraj  
na kulturę

[O PROGRAMIE](#) [FILMY I MATERIAŁY](#) [MAPA](#) [KONTAKT](#)



Kolekcja „Dobre łączy” (dla grupy wiekowej 7+) poświęcona jest treningowi kompetencji społeczno-emocjonalnych. Poruszające filmowe historie z kolekcji

„Shortcut – małe historie, wielkie sprawy” dla grupy wiekowej 12-18 lat przybliżą i wspierają rozmowę o różnych problemach społecznych.

### **JAK PRACOWAĆ Z FILMEM**

Edukacja filmowa to dużo więcej niż tylko pokazy. Najskuteczniejsze i najtrwalsze efekty daje metodologia, która traktuje seanse jako część dłuższego procesu. Ma ona kluczowe znaczenie, bo zapewnia korzystny kontekst kolejnym działaniom. Wymaga jednak kontynuacji i rozwinięcia. Znaleźć się w nim mogą rozwiązania edukacyjne z różnych obszarów, m.in. ćwiczenia twórcze, formy pracy edukacji przedmiotowej, metody znane z treningu umiejętności społecznych.

Jak je wybrać i połączyć je ze sobą? Proponujemy schemat znany z popularnego modelu uczenia się, czyli cyklu Kolba, opowiada o nim w poniższym nagraniu Karolina Giedrys-Majkut, szefowa zespołu edukacji filmowej Centrum Edukacji Obywatelskiej:

**filmik:**

[https://vimeo.com/619763771?embedded=true&source=vimeo\\_logo&owner=99356136](https://vimeo.com/619763771?embedded=true&source=vimeo_logo&owner=99356136)

Zaproponowaną przez Davida Kolba metodologię stosujemy w edukacji filmowej. Kolejne etapy cyklu przebiegają od doświadczenia, poprzez refleksję i praktykę, do teorii:



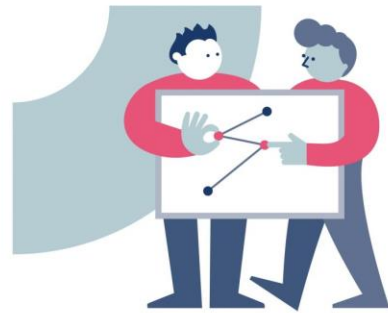
**poruszający wgląd  
w życiowe doświadczenia**



**wymiana osobistych wrażeń  
i uwspólnienie wiedzy**



**trening włączania nowej wiedzy  
do codziennych nawyków**



**podsumowanie i doprecyzowanie  
zauważonych prawidłowości**

**zadanie:** dyskusja

*Pracujesz już z filmem na lekcjach? Jeśli tak i masz dobre doświadczenia z pracą z filmem w temacie otwartości czy przeciwdziałania dyskryminacji, poleć filmy, które używasz.*



Rozdział 6.

## Platforma filmowa

### DOSTĘP DO PLATFORMY FILMOWEJ



24 lutego z adresu pomoc@zapisy.ceo.org.pl wysłaliśmy Ci zaproszenie do rejestracji do platformy filmowej.

Po kliknięciu w link z maila i rejestracji, na pulpicie platformy kursowej powinna Ci się pokazać grafika opisana „Zasoby filmowe Szkoły twórczych praktyk 2022/2023” – to platforma filmowa, gdzie znajdziesz wymienione w poprzednim rozdziale kolekcje filmów, a w „Alfabetycznym katalogu filmów” znajdziesz wspomniane poniżej filmy wraz z materiałami edukacyjnymi (będą dostępne do końca roku szkolnego).

Filmy mają polskie i **ukraińskie napisy, tłumaczenie na polski język migowy i audiodeskrypcję.**

W razie braku dostępu, prosimy o kontakt.

### FILMY

Wybrane filmy z platformy, które mogą pasować do naszego tematu:



#### **Biała wrona 7+**

Biała wrona nie pasuje idealnie do stada czarnych wron. Wręcz przeciwnie, często jest wyśmiewana i zastraszana. Ale kiedy stado ptaków przechodzi burzliwe zmiany, biała wrona pomaga im znaleźć lepsze miejsce do życia.



#### **Granice 10+**

Alegoria o ludziach i granicach w ich światach. Film opowiada o tym, jak prosta przyczyna może nakręcić spiralę działań, którą niełatwo zatrzymać. Jednak nie jest to niemożliwe.



#### **Historie o nękanii 10+**

Przeżywanie, kopanie, nękanie na Facebooku i Instagramie - tak wygląda dziś rzeczywistość wielu dzieci. W takich przypadkach, każdy dzień w szkole może być koszmarem, a w domu nie mogą poczuć się bezpiecznie, bo nienawiść w mediach społecznościowych nie zasypia. 13-letnia Rosalie próbuje szukać pomocy i znajduje ją właśnie w internecie, rozmawiając z innymi dziećmi, które przeżyły podobne historie. Film rozgrywa się w czterech ścianach sypialni Rosalie.

Do tego filmu, prezentowanego w kolekcji "Dobre łącza", mamy także scenariusz edukacyjny do pracy z rodzicami podczas zebrań czy warsztatów.



### **Królowa koszykówki** 10+

Nagrodzona Oscarem opowieść o Lusi Harris, jednej z najlepszych żeńskich koszykarek w historii. Elektryzujący portret sportsmenki, która dzięki swojej ciężkiej pracy i talentowi, została pierwszą kobietą oficjalnie powołaną do NBA.

Film wspiera młode osoby w rozpoznawaniu stereotypów płciowych w codziennym życiu i unikaniu ich przy wyborze przyszłej kariery.



### **Ubierz mnie** 10+

Każdego dnia reżyserka rejestrowała reakcję ludzi na swój strój oraz własne odczucia. W filmie chciała pokazać specyficzne relacje rodzinne oraz skrawki codziennego życia, znaleźć odpowiedź na pytanie, dlaczego jej strój tak bardzo nie podoba się tym ludziom i czy jego zmiana może faktycznie coś dla nich znaczyć. Jaki jest wpływ tych relacji rodzinnych i przeszłości reżyserki na to, jak teraz się ubiera. Projekt pomógł jej zrozumieć, jak wiele może zależeć od stroju i jak poprzez jego zmianę można zmienić również codzienne relacje z najbliższymi ludźmi.



### **Wild Heart** 13+

Film opowiada o drodze do akceptacji swojego najbardziej autentycznego "ja". Bohaterem filmu jest Marcus Johns, drag queen o pseudonimie La Reine Divine, który inspiruje i zachęca młodzież do bycia i kochania tego, kim są. Obraz porusza tematy akceptacji siebie oraz walki o siebie i swoje decyzje.

Film daje pole do rozmowy na temat mechanizmów działania stereotypów i uprzedzeń, a także ich szkodliwego wpływu na rozwój i zdrowie psychiczne młodych ludzi. Pomaga w budowie korzystnych przekonań, postaw i zachowań, które mogą wspierać młode osoby w kryzysie tożsamościowym.



### Czarna owca 15+

Cornelius, który dojrzewa w rasistowskim mieście, robi drastyczny krok, aby przetrwać. Film nominowany do Oscara za najlepszy krótkometrażowy film dokumentalny oraz do Europejskiej Nagrody Filmowej w kategorii najlepszy europejski film krótkometrażowy. Film wspiera rozmowę o różnych perspektywach, presji rówieśniczej, pomaga zmierzyć się z uprzedzeniami i stereotypami.

Więcej o edukacji filmowej dowiesz się z naszej strony jej poświęconej:



### Edukacja filmowa w CEO

**zadanie:** dyskusja

*Gdy pokażesz w klasie filmy z platformy, napisz:*

- 1. Które to były filmy?*
- 2. Korzystałaś/eś z zaproponowanych scenariuszy edukacyjnych czy w inny sposób poprowadziłaś/aś zajęcia?*
- 3. Jak udały się zajęcia?*

## Rozdział 7.

### **Rola świadka w sytuacji dyskryminacyjnej**

Wiele młodych osób zastanawia się, co robić, gdy widzi dyskryminację. Nie będąc bezpośrednim obiektem nierównego traktowania, mają świadomość jej obecności w otoczeniu i cierpienia osób, które jej doświadczają. Zadają sobie pytanie, czy i jak zareagować. Nie wiedzą, jak rozmawiać z osobą doświadczającą dyskryminacji, nie wiedzą też, jakie są instytucje czy organizacje wspierające osoby z takimi doświadczeniami.

Co może powstrzymać przed reakcją?

- brak pomysłu na formę reakcji
- obawa stania się kolejnym obiektem dyskryminacji
- „brak czasu”
- wątpliwość, czy trzeba reagować
- relacja z osobą dyskryminującą
- brak reakcji innych osób

W sprawach o dyskryminację rola świadka może być kluczowa. Podobnie jak w przypadku innych zachowań przemocowych, najważniejsze jest **zadbanie o dobre samopoczucie i bezpieczeństwo osoby doświadczającej dyskryminacji**. Reagowanie nie jest łatwe, może być niebezpieczne, więc część osób decyduje się nie reagować. Wymaga to bowiem pewnych kompetencji, np. umiejętności związanych z zachowaniami asertywnymi, i co ważne, wymaga odwagi. Ludzie często nie reagują na dyskryminację, bo boją się np. utraty pozycji w grupie rówieśniczej.

### **EFEKT OBSERWATORA**

Gdy świadków dyskryminacji jest wielu, możemy mieć do czynienia z tzw. efektem obserwatora. Jest to mechanizm dyfuzji odpowiedzialności, który polega na tym, że im większa liczba świadków danej sytuacji, tym mniejsze prawdopodobieństwo reakcji pojedynczej osoby.

Bierność tę psychologia tłumaczy tym, że gdy coś złego dzieje się w obecności zbyt wielu świadków, każdy ze świadków czuje się zwolniony z odpowiedzialności za podjęcie działania.

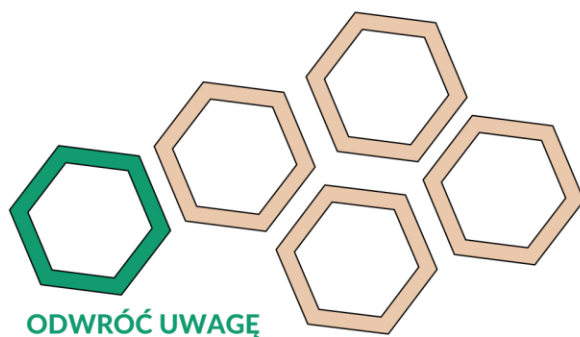
Rozdział 8.

## Wzmacnianie reakcji świadków w sytuacjach dyskryminacyjnych

### MODEL INTERWENCJI ŚWIADKA

A amerykańska organizacja "Right to be" opracowała Model interwencji świadka, który nie tylko pomaga zrozumieć rolę świadka, ale także sugeruje bardzo konkretne działania, jakie może podjąć osoba, gdy inna osoba z jej otoczenia doświadcza dyskryminacji w przestrzeni publicznej.

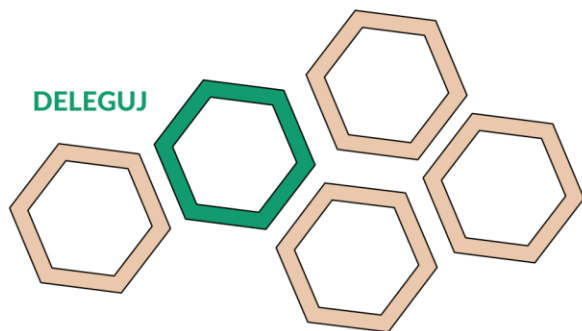
Model ten został opracowany w odniesieniu do molestowania, ale może być łatwo stosowany we wszystkich przypadkach dyskryminacji. Możesz omówić i wypróbować ten model ze swoją klasą.



Odwrocenie uwagi to subtelny i kreatywny sposób interwencji, którego celem jest przerwanie incydentu.

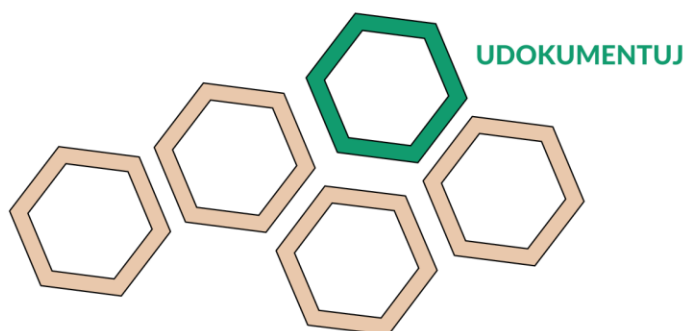
Może to być zaangażowanie się bezpośrednio w rozmowę z osobą, która doświadcza dyskryminacji. Chodzi o mentalne wyciągnięcie osoby z sytuacji dyskryminacji, nie nawiązywanie do zdarzenia, które ma miejsce. Zamiast tego można porozmawiać o czymś zupełnie niezwiązanym z doświadczeniem dyskryminacji.

Można też odwrócić uwagę osoby dyskryminującej, np. pytając ją o godzinę lub drogę, czy upuszczając coś na ziemię.



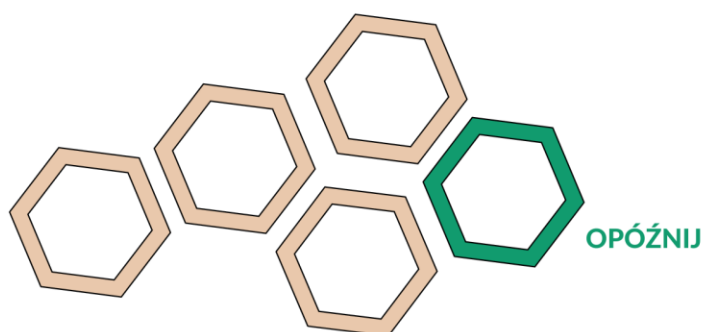
Delegowanie to proszenie osoby trzeciej o pomoc w interwencji w sprawie dyskryminacji.

Poszukaj osoby delegowanej, która jest gotowa i chętna do pomocy. Często świetnym wyborem jest osoba tuż obok Ciebie. Może to być też osoba odpowiedzialna za daną przestrzeń (np. ochroniarz, kierowca pojazdu). Kiedy prosisz kogoś o pomoc, postaraj się jak najdokładniej powiedzieć, czego jesteś świadkiem (jeśli tego nie wie) i jak chcesz, żeby Ci pomogła (np. zadzwoniła czy pobiegła po pomoc, powiedziała kierowcy czy innemu dorosłemu).



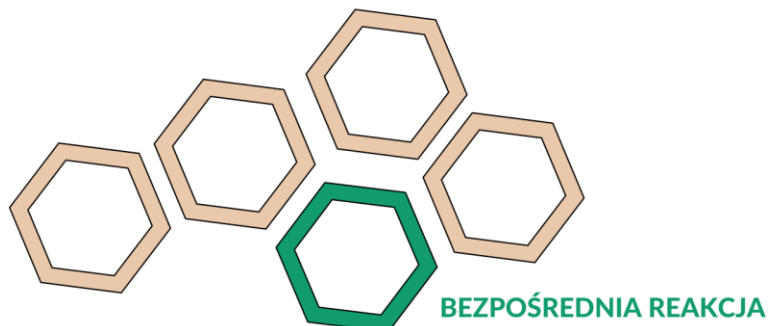
Dokumentacja polega na nagrywaniu (widocznym, żeby spłoszyć dyskryminującego lub z ukrycia - dla bezpieczeństwa) lub robieniu notatek dotyczących przypadku dyskryminacji, aby mieć dowód, że do niego doszło i wiedzieć, co dokładnie się stało.

**ZAWSZE** pytaj osobę, która doświadczyła dyskryminacji, co chce zrobić z Twoim nagraniem i/lub notatkami. **NIGDY** nie umieszczaj ich w internecie, ani nie używaj bez zgody osoby, która doświadczyła dyskryminacji.



Jeśli nie możemy zareagować w danej chwili, możemy to zrobić później. Możemy mieć bardzo duży wpływ na samopoczucie osoby doświadczającej dyskryminacji, jeśli porozmawiamy z nią później. Zapytaj, jak się czuje ta osoba i powiedz jej, że to, czego doświadczyła, nie jest w porządku.

Zaoferuj towarzystwo i pomoc (zapytaj, jakiego wsparcia potrzebuje).



Bezpośrednia reakcja na dyskryminację poprzez nazwanie zachowania w konfrontacji z osobą wyrządzającą krzywdę.

Zanim to zrobisz, oceń sytuację, czy jest ona bezpieczna dla wszystkich stron. Nazwij zachowanie i pokaż jego konsekwencje: "To dyskryminacja", "To upokarzające", "To jest niezgodne z prawem", "Zaraz zadzwonię na policję". Wezwij lub poproś o zakończenie zachowania dyskryminacyjnego.

Ważne jest, żeby reagować w sposób bezpieczny dla siebie. Trzeba mieć świadomość, że sytuacja może obrócić się przeciwko nam.

Ale warto też pamiętać, że pierwsza reagująca osoba zachęca do reagowania inne osoby.



Osobie dyskryminowanej możesz podać numer telefonu zaufania:

**116 111** – całodobowy, bezpłatny telefon zaufania dla dzieci i młodzieży oraz [strona](#) prowadzone przez Fundację Dajemy Dzieciom Siłę.

**800 12 12 12** – całodobowy, bezpłatny Telefon Zaufania Rzecznika Praw Dziecka.



[800100100.pl](http://800100100.pl)

Strona i telefon doradczy w zakresie przeciwdziałania i pomocy dzieciom przeżywającym kłopoty i trudności wynikające z problemów i zachowań ryzykownych takich jak: agresja i przemoc w szkole, cyberprzemoc i zagrożenia związane z nowymi technologiami, wykorzystywanie seksualne, kontakt z substancjami psychoaktywnymi, uzależnieniami, depresją, myślami samobójczymi, zaburzeniami odżywiania.

Główne działania (telefonicznie i online): pomoc psychologiczna, terapeutyczna i prawna dla rodziców i nauczycieli.



Rozdział 9.

## Czym jest Żywa Biblioteka i jak ją zorganizować?

Edukacja antydyskryminacyjna może przyjmować różne formy. Niekoniecznie muszą to być warsztaty czy szkolenia. Żywa Biblioteka jest wspaniałą metodą na zintegrowanie lokalnej społeczności i na budowanie silniejszych więzi między ludźmi, opartych na zrozumieniu i poszanowaniu różnorodności.

 Zobacz, jak działa Żywa Biblioteka:

filmik: [Jak działa Żywa Biblioteka?](#)

 Posłuchaj, czym jest, a czym nie jest Żywa Biblioteka:

filmik: [Czym jest, a czym nie jest Żywa Biblioteka?](#)

 Posłuchaj wrażeń osób uczestniczących i Żywych Książek po udziale w Żywej Bibliotece:

filmik: [Wrażenia uczestników, uczestniczek i Żywych Książek po udziale w Żywej Bibliotece](#)

 Jakie są kryteria doboru Żywych Książek:

filmik: [Jakie są kryteria doboru Żywych Książek?](#)

Terminy i miejsca najbliższych Żywych Bibliotek, a także informacje o zbliżających się szkoleniach z metody można znaleźć na profilu Żywych Bibliotek w Polsce.



[Facebook Żywa Biblioteka](#)

Poniżej znajdziesz podręcznik napisany przez zespół organizujący sieć Żywych Bibliotek. Jest to zbiór doświadczeń, refleksji, obserwacji i lekcji organizatorów tego typu wydarzeń w wielu miejscach w Polsce.



## Podręcznik dla osób organizujących Żywą Bibliotekę

Osoby koordynujące sieć Żywych Bibliotek w Polsce oferują konsultacje oraz wsparcie merytoryczne w przygotowaniu wydarzenia:



## Żywa Biblioteka – Polska

Żywa Biblioteka może okazać się jednym z największych i najwspanialszych projektów, które będziesz realizować, a dla niektórych organizatorów i organizatorek jest doświadczeniem, które naprawdę zmieniło ich życie.

**zadanie:** dyskusja

*Czy wyobrażasz sobie zorganizowanie Żywej Biblioteki w Twojej szkole? Jak ona mogłaby wyglądać? Jakie Żywe Książki warto by udostępnić do wypożyczenia w Twojej szkole?*

Rozdział 10.

## **Aktywizm antydyskryminacyjny w klasie i szkole**

Edukacja antydyskryminacyjna, jako część edukacji praw człowieka, powinna motywować osoby do podejmowania działań przeciwko dyskryminacji.

Nie chodzi o to, aby każda osoba realizowała je poprzez społeczny aktywizm, ale raczej o to, aby umiała przełożyć zdobytą wiedzę i umiejętności na konkretną praktykę. Takie działania nie muszą też być od razu wielkiego formatu – powinny raczej być odpowiedzią na istniejące w klasie/szkole/społeczeństwie nierówności i dostosowane do możliwości grupy.

Nie trzeba wychodzić na ulicę, aby stanowczo zmanifestować swój sprzeciw wobec dyskryminacji i okazać solidarność z osobami jej doświadczającymi. Przykładami takich działań mogą być:

- zorganizowanie w szkole wystawy na temat stereotypów i uprzedzeń,
- przeprowadzenie działań edukacyjnych ze swoimi rówieśnikami i rówieśniczkami,
- zorganizowanie debaty w szkole, zorganizowanie minikampanii na temat dyskryminacji.

Oto kilka przykładów:



nagranie spotu antydyskryminacyjnego

filmik: [Zareaguj! Możesz zyskać nie tylko wdzięczność!](#)



zorganizowanie Dnia Otwartości lub Tęczowego Piątku

filmik: [DZIEŃ TOLERANCJI połączony z ogólnopolską akcją Tęczowy Piątek](#)



Międzypokoleniowa lekcja online z Przemkiem Staroniem, Nauczycielem Roku 2018, przeprowadzona z okazji Tęczowego Piątku:

filmik: [Jak nie dać się dyskryminacji - wirtualna lekcja Przemka Staronia](#)

 założenie szkolnej grupy Amnesty International i regularne działanie w szkole

Jeśli młode osoby w Twojej szkole nie zgadzają się na dyskryminację i niesprawiedliwość, a co więcej, chcą działać na rzecz praw człowieka, to Szkolna Grupa Praw Człowieka jest miejscem, gdzie mogą wspólnie realizować swoje pomysły.

To miejsce otwartej debaty, gdzie każdy głos się liczy, a konflikty są rozwiązywane w pokojowy sposób. Grupy tworzą bezpieczną i pełną akceptacji przestrzeń. Młode osoby potrzebują jednak wsparcia w działaniu, dlatego tak ważna jest rola Opiekuna lub Opiekunki Grupy.

Podjęcie tego zadania otrzymuje się dostęp do materiałów, które mogą być pomocne przy inspirowaniu młodzieży do podejmowania działań na rzecz praw człowieka. Można się włączać do działań (jak grudniowy globalny Maraton Pisania Listów), bieżących kampanii Amnesty, szkoleń i webinarów edukacyjnych.

 [Amnesty International](#)

Na stronie znajdziesz: szczegóły dotyczące zakładania szkolnych grup Amnesty, warunki dołączenia do sieci edukatorów i edukatorek praw człowieka, uzyskasz dostęp do wielu ciekawych materiałów z edukacji antydyskryminacyjnej.

Rozdział 11.

## **Refleksje**

**zadanie:** pytanie otwarte

Co było dla Ciebie najciekawsze w tym module? Co z niego bierzesz?

**zadanie:** pytanie otwarte

Co jest dla Ciebie wyzwaniem w tym obszarze? W czym potrzebujesz wsparcia?

Rozdział 12.

### Końcowa ankieta ewaluacyjna

**zadanie:** pytanie otwarte

*Co robimy naprawdę dobrze?*

**zadanie:** pytanie otwarte

*Co moglibyśmy zrobić lepiej?*

**zadanie:** siatka pytań

Zaznacz na skali od 1 do 10 (1 - najniższy wynik, 10 - najwyższy wynik)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b><i>Na ile jest prawdopodobne, że polecisz ten kurs innym nauczyciel(k)om?</i></b>										
<b><i>Jak oceniasz naszą platformę kursową? (1 - bardzo mi się nie podoba, 10 - idealna platforma)</i></b>										

**zadanie:** pytanie otwarte

*Czy chcesz nam coś jeszcze powiedzieć?*