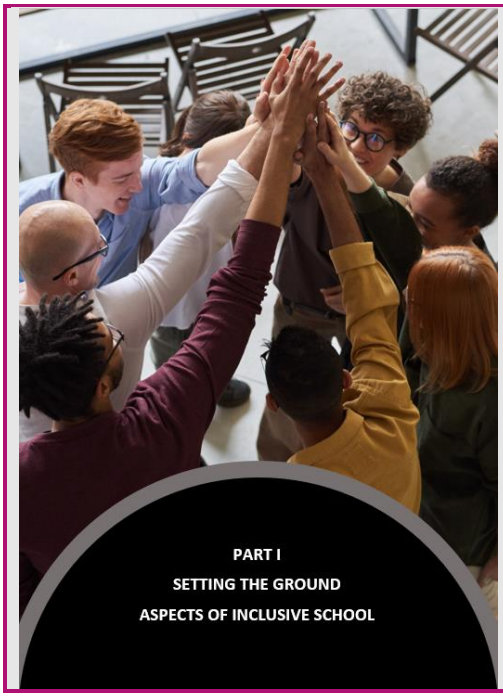
Εγχειρίδιο για Διευθυντές

Κατευθυντήριες γραμμές

http://wholeschoolsociallabs.eu

ΠΩΣ ΝΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΕΤΕ ΤΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ

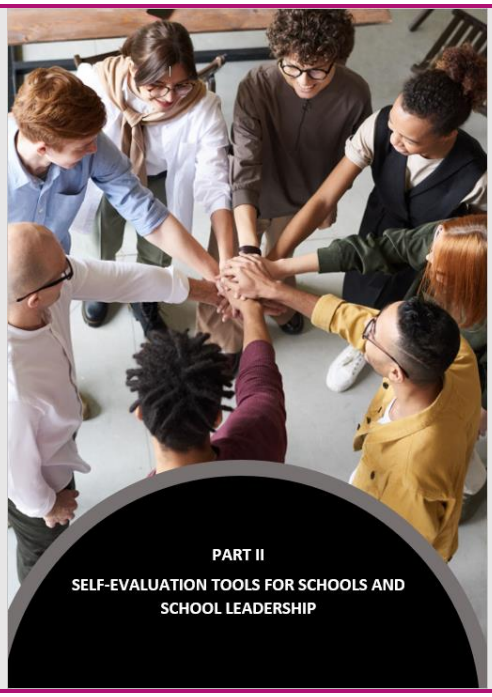
ΜΕΡΟΣ Ι – ΘΕΤΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΒΑΣΕΙΣ: ΠΤΥΧΕΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ



- Το Μέρος Ι αφορά μια επισκόπηση των βασικών χαρακτηριστικών των σχολείων χωρίς αποκλεισμούς
- Περιλαμβάνει μία ενότητα που εστιάζει σε κάθε έναν από τους τέσσερις πυλώνες των ανοικτών σχολείων χωρίς αποκλεισμούς: ορατότητα, ενδυνάμωση, ένταξη και συνεργασία
- Παρέχει τη βάση για μια εποικοδομητική συζήτηση γύρω από μύθους και γεγονότα για την ένταξη
- Καλεί τους αναγνώστες να αναστοχαστούν για συγκεκριμένα ζητήματα πριν ξεκινήσουν το ταξίδι της οργάνωσης μιας εβδομάδας SOCI@LL.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ – ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΙΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ

- Το Μέρος ΙΙ εστιάζει σε εργαλεία αξιολόγησης που υποστηρίζουν τον αυτοαναστοχασμό των σχολείων και των διευθυντών
- Εδώ, ο αναγνώστης μπορεί να βρει υποστηρικτικά εργαλεία που καλύπτουν τους τέσσερις πυλώνες και να αρχίσει αναλύοντας τις δικές του πρακτικές, να εξετάσει βασικά ζητήματα που σχετίζονται με αυτούς και να απαντήσει σε συγκεκριμένα ερωτήματα που θα τον βοηθήσουν στην αυτοαξιολόγηση.



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΘΕΤΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΒΑΣΕΙΣ: ΠΤΥΧΕΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ 3

1.1. Τι είναι ή ένταξη; ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

1.2. Η ένταξη στην πράξη ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

1.3. Μύθοι και αλήθειες για την ένταξη 7

1.4. Πρν αρχίσετε να σχεδιάζετε την εβδομάδα SOCI@LL 11

2. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΙΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

2.1. Πυλώνας 1 - Ορατότητα 17

2.2. Πυλώνας 2 – Ενδυνάμωση 19

2.3. Πυλώνας 3 – Ένταξη 24

2.4. Πυλώνας 4 – Συνεργασία 28

ΜΕΡΟΣ Ι

ΘΕΤΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΒΑΣΕΙΣ

ΠΤΥΧΕΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ

1. ΘΕΤΟΝΤΑΣ ΤΙΣ ΒΑΣΕΙΣ: ΠΤΥΧΕΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΧΩΡΙΣ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟΥΣ

1.1. Τι είναι ένταξη;

Φανταστείτε ένα παιχνίδι μπόουλινγκ. Στον πρώτο γύρο, οι λιγότερο έμπειροι παίκτες συχνά παίζουν με τρόπο που προκαλεί το λεγόμενο «σπλιτ»: στοχεύουν στο κέντρο των κορίνων και έτσι δεν τα καταφέρνουν να ρίξουν τις δύο ακριανές κορίνες στις δύο πλευρές του διαδρόμου. Σε αυτό το σημείο, είναι πρακτικά αδύνατον να ρίξουν τις ακριανές κορίνες· απαιτείται μεγάλη ικανότητα – ή ένα θαύμα. Πώς λοιπόν μπορούμε να καταφέρουμε να ρίξουμε όλες τις κορίνες; Η λύση που δίνουν οι έμπειροι παίκτες είναι απλή: μη στοχεύετε στο κέντρο (κορίνες που είναι εύκολο να χτυπήσετε) - στοχεύστε σε εκείνες που είναι πιο δύσκολο να χτυπήσετε! Με αυτό τον τρόπο θα καταφέρετε να ρίξετε όλες τις κορίνες.

Η ιδέα της εκπαίδευσης ως ενός παιχνιδιού μπόουλινγκ είναι παρμένη από τη Shelly More από το British University του Βανκούβερ[1], η οποία υποστηρίζει ότι **η εκπαίδευση πρέπει να είναι σαν μια στρατηγική που επιτρέπει στους παίκτες να ρίξουν όλες τις κορίνες** – να φτάνει, δηλαδή, σε όλους τους συμμετέχοντες του παιχνιδιού: όλους τους μαθητές. Πώς μπορούμε, όμως, να το πετύχουμε αυτό; Αντί να φτιάξουμε ένα εκπαιδευτικό σύστημα που να απευθύνεται στην πλειοψηφία των μαθητών (των λεγόμενων μαθητών χωρίς ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες), και στη συνέχεια να ψάξουμε για τρόπους να το προσαρμόσουμε στις ανάγκες των μαθητών που χρειάζονται περισσότερη υποστήριξη (μετανάστες, παιδιά με αναπηρίες, παιδιά από χαμηλό κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, μαθητές ΛΟΑΤΚΙ, κ.λπ.), η Shelly More λέει: ας κτίσουμε ένα σχολείο που να προσεγγίζει αυτούς που βρίσκονται στο περιθώριο, επειδή αυτός είναι ο τρόπος να τους προσεγγίσουμε όλους. **Οι μέθοδοι, ο τρόπος επικοινωνίας, η διδασκαλία, οι λειτουργικές λύσεις πρέπει να στοχεύουν στις μειονοτικές ομάδες, επειδή οι περισσότερες από αυτές τις μεθόδους λειτουργούν εξίσου καλά για όλους τους μαθητές**, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που ανήκουν στην ομάδα της πλειοψηφίας.

Παραδείγματα
• η χρήση περισσότερων εικόνων ή απλούστερης γλώσσας βοηθά τα παιδιά που δε γνωρίζουν τη γλώσσα (π.χ. μετανάστες), βοηθά όμως και τους υπόλοιπους μαθητές, αφού εισάγει ένα επιπλέον κανάλι επικοινωνίας και κάνει πιο απλή τη γλώσσα • η δημιουργία ρουτινών στην τάξη βοηθά τα παιδιά που χρειάζονται προβλεψιμότητα/σταθερότητα (π.χ. παιδιά που βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού), ωφελεί όμως και τα υπόλοιπα παιδιά, δίνοντάς τους μια αίσθηση ασφάλειας.

Αυτή είναι μια συνθήκη από την οποία όλοι βγαίνουν κερδισμένοι· ωστόσο, απαιτεί αλλαγή του τρόπου σκέψης όσον αφορά το ποιοι αποτελούν τη βασική ομάδα-στόχο του σχολείου και το ποιος θα πρέπει να προσαρμοστεί στις ανάγκες του άλλου.

Εν ολίγοις, μπορούμε να πούμε ότι ένα σχολείο χωρίς αποκλεισμούς είναι αυτό που **αναγνωρίζει την ποικιλομορφία**, που αναγνωρίζει δηλαδή τις διαφορές και τις ομοιότητες μεταξύ ομάδων και ατόμων και **δουλεύει ενεργά με αυτές**. Το σχολικό περιβάλλον (ειδικά το δημόσιο σχολείο) είναι από μόνο του

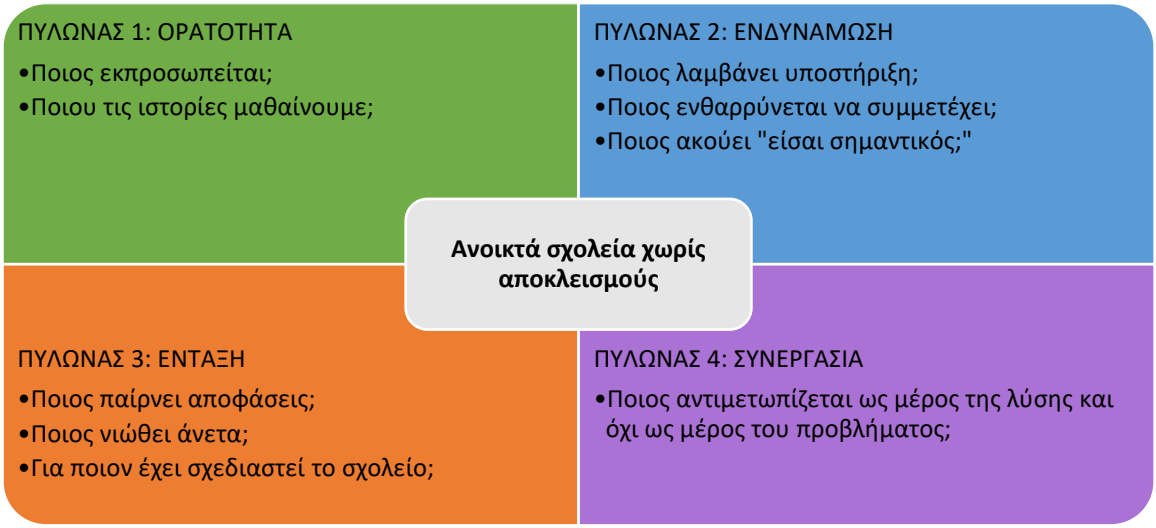
[1] https://www.youtube.com/watch?v=RYtUlU8MjlY

ποικιλόμορφο και ευνοϊκό για την ένταξη, επειδή ουσιαστικά είναι καθολικό και ανοικτό σε όλους. Προωθεί τη συνάντηση διάφορων πολιτισμών, ανθρώπων από διαφορετικές κοινωνικές τάξεις, με διαφορετικούς ρόλους και διαφορετικές εμπειρίες και δυνατότητες. Επομένως, είναι αναγκαίο το σχολείο, ως θεσμός προσιτός σε όλους, να υιοθετήσει αυτή την οπτική για την ένταξη όχι μόνο ως τυπική και επιβαλλόμενη εκ των άνω λύση, αλλά να την μετατρέψει σε καθημερινή πρακτική που θα επιτρέψει την πλήρη ένταξη.

Αυτό που πρέπει να κάνει η διοίκηση του σχολείου είναι να χαρτογραφήσει την κοινότητα και να προσδιορίσει ποιες είναι οι μειονότητες (πολιτισμικές, εθνικές, θρησκευτικές, κ.λπ.) και οι μαθητές που αντιμετωπίζουν δυσκολίες ή έχουν περιορισμένη πρόσβαση σε πλήρη συμμετοχή, και ακολούθως να τους υποστηρίξει στη διαδικασία ένταξης.

1.2. Η ένταξη στην πράξη

Μπορούμε να αναφέρουμε τέσσερις βασικούς πυλώνες που παρουσιάζονται συνήθως σε ανοικτά σχολεία χωρίς αποκλεισμούς.



Εικόνα 1 – Οι τέσσερις πυλώνες των σχολείων χωρίς αποκλεισμούς.

Σε αυτό το εγχειρίδιο παρουσιάζουμε ένα μοντέλο σχολείου χωρίς αποκλεισμούς που βασίζεται σε τέσσερις πυλώνες: **ορατότητα, ενδυνάμωση, ένταξη και συνεργασία** (το μοντέλο δημιουργήθηκε αρχικά ως πρότυπο για μια πολυπολιτισμική βιβλιοθήκη από τη Maja Branka και την Dominika Cieślikowska). Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι αυτό είναι μόνο ένα από τα πολλά πιθανά μοντέλα και ότι άλλα μοντέλα μπορεί να είναι εξίσου χρήσιμα και λειτουργικά ανάλογα με τις συνθήκες μέσα και γύρω από τα σχολεία.

Οι πυλώνες που περιγράφονται πιο κάτω λειτουργούν συμπληρωματικά, πράγμα που σημαίνει ότι μπορούν να είναι αποτελεσματικοί μόνο αν θεωρηθούν εξίσου σημαντικοί. Η προσέγγιση που παρέχουν οι συντάκτες τους παρόντος εγχειριδίου είναι ολιστική. *Μεταφορικά μιλώντας, οι τέσσερις πυλώνες είναι τα τέσσερα πόδια ενός τραπεζιού. Το τραπέζι μπορεί να είναι σταθερό μόνο αν έχει και τα τέσσερα πόδια. Αν ένα πόδι είναι μικρότερο ή λείπει, θα υπάρξει αποτυχία.* Επομένως, για να γίνει ένα σχολείο πραγματικά χωρίς αποκλεισμούς, θα πρέπει να προσπαθήσει να βελτιώσει όλους τους πυλώνες.

ΠΥΛΩΝΑΣ 1: ΟΡΑΤΟΤΗΤΑ

Όταν λέμε ορατότητα, εννοούμε την **αναγνώριση και έμφαση που δίνεται στην παρουσία μιας συγκεκριμένης ομάδας σε ένα σχολικό περιβάλλον**. Αυτό μπορεί να αντικατοπτρίζεται από την κατάλληλη εκπροσώπηση των μειονοτήτων και των οπτικών τους στο αναλυτικό πρόγραμμα του σχολείου (ποιων τις ιστορίες μαθαίνουμε στα σχολικά εγχειρίδια, τα σχολικά έργα, τα ποιήματα;), στον σχολικό χώρο (ποιος απεικονίζεται στις εικόνες μέσα και γύρω από το σχολείο;), στις σχολικές εκδηλώσεις (αναγνωρίζουμε και αναδεικνύουμε την ταυτότητα των μαθητών, καθιερώνοντας για παράδειγμα διαφορετικές θρησκευτικές αργίες και ημέρες ευαισθητοποίησης για διάφορα θέματα, όπως Ημέρα Ευαισθητοποίησης για τα διεμφυλικά άτομα, κ.λπ.;).

Παραδείγματα:

- Το σχολείο γιορτάζει και αναγνωρίζει αργίες σημαντικές για όλους τους μαθητές και τους εργαζόμενους, όχι μόνο τις αργίες της κυρίαρχης θρησκευτικής ομάδας και τις τοπικές αργίες· καθιερώνει επίσης συγκεκριμένες ημέρες που σχετίζονται με την προβολή μειονοτήτων (ημέρα ορατότητας αυτισμού, ΛΟΑΤΚΙ ατόμων), κ.λπ.
- Οι εκπαιδευτικοί συμπεριλαμβάνουν οπτικές διαφορετικές από εκείνην της πλειοψηφίας στα μαθήματα, π.χ. όταν συζητούν για την κυπριακή ιστορία παρουσιάζουν το θέμα από πολλές οπτικές· στην εφημερίδα του σχολείου υπάρχει μια στήλη μιας ομάδας μεταναστών για θέματα στα οποία θέλουν να εκφράσουν την άποψή τους.
- Στην τάξη, οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν παραδείγματα γνωστών γυναικών επιστημόνων, σημαντικών ατόμων κάθε καταγωγής, πολιτισμικού υπόβαθρου, κ.λπ.
- Μαθητές ρομά διοργανώνουν μια εκδήλωση ποίησης στην οποία προσκαλούνται να συμμετέχουν και να μάθουν όλοι οι μαθητές.

ΠΥΛΩΝΑΣ 2: ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ

Ενδυνάμωση σημαίνει υιοθέτηση μιας προσέγγισης που θα ενισχύσει ουσιαστικά τις ικανότητες, την αυτο-αποτελεσματικότητα και την αίσθηση της αυτοεκτίμησης όλων των μαθητών, συμπεριλαμβανομένων των μειονοτικών ομάδων. Η προσέγγιση της ενδυνάμωσης πρέπει να αποτελεί μέρος του καθημερινού προγράμματος του σχολείου· απαιτεί όμως και ειδικές δραστηριότητες σχεδιασμένες για τους μαθητές εκείνους που κινδυνεύουν με αποκλεισμό και οι οποίες γίνονται υπό την καθοδήγηση αυτών των μαθητών. Ο πρωταρχικός στόχος των δραστηριοτήτων ενδυνάμωσης είναι η ενίσχυση των ικανοτήτων και της φωνής των μειονοτικών ομάδων. Σε ένα σχολικό περιβάλλον, ενδυνάμωση επίσης σημαίνει να προσφέρουμε στους νέους μια πλατφόρμα δράσης και λήψης αποφάσεων για τον εαυτό τους και την κοινότητά τους.

Παραδείγματα:

- Όλοι οι μαθητές έχουν την ευκαιρία να ξεκινήσουν αλλαγές στο σχολείο/τάξη· οι ιδέες τους δεν απορρίπτονται απλά ως «μη ρεαλιστικές» ή «μη σοβαρές».
- Η ανατροφοδότηση δίνεται με τρόπο που βοηθά ΟΛΟΥΣ τους μαθητές να αναγνωρίσουν τα δυνατά τους σημεία, όχι μόνο τους τομείς που πρέπει να βελτιωθούν· έχει να κάνει με το κίνητρο και όχι απλώς την αξιολόγηση.
- Τα περιστατικά διακρίσεων αντιμετωπίζονται πάντοτε με αντίδραση· το σχολείο/ο εκπαιδευτικός αντιδρά ενεργά στις διακρίσεις οργανώνοντας μαθήματα σχετικά με αυτό το θέμα, δημιουργώντας κοινούς κανόνες/αρχές στην τάξη, κ.λπ.

- Το σχολείο δίνει την ευκαιρία σε δίγλωσσους μαθητές να παρακολουθήσουν μαθήματα βελτίωσης των γλωσσικών τους ικανοτήτων στη δεύτερη τους γλώσσα.

Η κοινωνικοποίηση είναι μια συνεχής διαδικασία που ακολουθεί τους ανθρώπους καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους και περιλαμβάνει δύο στάδια: την **πρωτογενή κοινωνικοποίηση** και τη **δευτερογενή κοινωνικοποίηση**.

Η **πρωτογενής κοινωνικοποίηση** επιτρέπει στους ανθρώπους να αποκτήσουν ένα σύνολο βασικών γνώσεων κατά τη διάρκεια της παιδικής ηλικίας, όπως η γλώσσα, οι σχέσεις και οι διατροφικές συνήθειες. Από την άλλη, η **δευτερογενής κοινωνικοποίηση** επιτρέπει στους ανθρώπους να προσαρμόζονται καλύτερα στις σημαντικές αλλαγές που συμβαίνουν στο περιβάλλον τους καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους.

Και στις δύο περιπτώσεις, η διαδικασία της κοινωνικοποίησης αναπτύσσεται στις πρώιμες και διαπροσωπικές μας αλληλεπιδράσεις. Έτσι, όταν αναφερόμαστε στους **παράγοντες κοινωνικοποίησης** κάνουμε λόγο για τους 'σημαντικούς άλλους' με τους οποίους συσχετιζόμαστε και οι οποίοι διευκολύνουν και διαμορφώνουν τις κοινωνικοπολιτισμικές μας δεξιότητες. Οι παράγοντες κοινωνικοποίησης περιλαμβάνουν την οικογένεια, το σχολείο, τους συνομηλίκους μας και τα μέσα ενημέρωσης.

ΠΥΛΩΝΑΣ 3: ΕΝΤΑΞΗ

Ένταξη είναι να λαμβάνεται υπόψη η οπτική των διαφορετικών ομάδων στις δραστηριότητες του σχολείου σε όλα τα επίπεδα της λειτουργίας του. Η ένταξη και η δυνατότητα συμμετοχής όλων των μαθητών και μελών της σχολικής κοινότητας θα πρέπει να αποτελεί βασικό μέλημα των σχολείων χωρίς αποκλεισμούς σε καθημερινή βάση. Δεδομένου ότι η αποστολή του δημόσιου σχολείου είναι να εξασφαλίσει πρόσβαση σε όλα τα παιδιά μιας πόλης ή κοινότητας σε ποιοτική εκπαίδευση, ένταξη σημαίνει, μεταξύ άλλων, διασφάλιση ότι το σχολείο προσφέρει τις μεθόδους, το φυσικό περιβάλλον και την εργασιακή κουλτούρα που θα επιτρέψουν σε όλα τα παιδιά να μάθουν.

Παραδείγματα:

- Οι εκπαιδευτικοί χρησιμοποιούν διάφορες μεθόδους μάθησης, διαφορετικά παραδείγματα και μέσα διδασκαλίας, ώστε να προσεγγίσουν μαθητές από διαφορετικό υπόβαθρο.
- Οι αποφάσεις στο σχολείο (και σε επίπεδο προσωπικού) λαμβάνουν υπόψη όχι μόνο την πλειοψηφία αλλά και τη μειοψηφία. Όλα τα μέλη της κοινότητας μπορούν να εκφράσουν τα συναισθήματα και τις στάσεις τους σχετικά με τις αποφάσεις από τις οποίες επηρεάζονται.
- Δίνεται έμφαση στη δημιουργία ομαδικού πνεύματος και στην οικοδόμηση κοινότητας, π.χ. κάθε νέος μαθητής έχει έναν «φίλο», οι εκπαιδευτικοί ενσωματώνουν δραστηριότητες γνωριμίας στα μαθήματά τους.
- Στην καφετέρια/καντίνα του σχολείου διατίθενται διάφορα γεύματα για μαθητές με διαφορετικές διατροφικές ανάγκες (αλλεργίες, θρησκευτικά θέματα κ.λπ.) ή - εάν υπάρχει μόνο ένας τύπος γεύματος που προσφέρεται, αυτό προσαρμόζεται στις ανάγκες μειονοτικών ομάδων (π.χ. χορτοφάγους/vegan).

ΠΥΛΩΝΑΣ 4: ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Ορίζουμε τη συνεργασία πρωτίστως ως τη συνεργασία με μειονοτικές ομάδες προκειμένου να αναγνωρίσουμε και να σεβαστούμε τον «άλλο». Αυτό σημαίνει ότι εφαρμόζουμε την προσέγγιση «εργαζόμαστε μαζί με ομάδες με σκοπό την ένταξη», και όχι την προσέγγιση «αφομοιώνουμε τις μειονοτικές ομάδες» (προσέγγιση αφομοίωσης). Στην πράξη, η συνεργασία για την ένταξη σημαίνει, μεταξύ άλλων, έρευνα των αναγκών και καθορισμό στόχων και δράσεων από κοινού με μια συγκεκριμένη ομάδα (αντί ΓΙΑ μια ομάδα) και συζήτηση για τη λήψη σημαντικών αποφάσεων με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και ενεργή συμμετοχή τους. Συχνά σημαίνει επίσης την ένταξη όχι μόνο εκπροσώπων μειονοτικών ομάδων, αλλά και εμπειρογνωμόνων που μπορούν να είναι σύμμαχοι και υποστηρικτές της ομάδας.

Παραδείγματα:

- Η διεύθυνση του σχολείου υποστηρίζει τη συνεργασία των εκπαιδευτικών με οργανώσεις εμπειρογνωμόνων που εργάζονται στον τομέα της διαφορετικότητας (τους καλεί να πραγματοποιήσουν εργαστήρια, να συμμετάσχουν σε σχολικές ημερίδες, κ.λπ.)
- Πριν από τη λήψη σημαντικών αποφάσεων (π.χ. σχετικά με τις σχολικές εκδρομές, τους κανονισμούς του σχολείου, το κυλικείο), οι εκπαιδευτικοί ή η διεύθυνση του σχολείου συζητούν αυτές τις αποφάσεις με τους γονείς, λαμβάνοντας ιδιαίτερα υπόψη τις μειονοτικές ομάδες.
- Το σχολείο προσπαθεί να οικοδομήσει καλές σχέσεις με τους γονείς, οργανώνοντας για παράδειγμα συναντήσεις με τους γονείς με τρόπο που να τους επιτρέπει να μοιράζονται τις απόψεις τους, τις ιδέες τους και να προωθούν την αμοιβαία κατανόηση.

1.3. Μύθοι και αλήθειες για την ένταξη

Ας αρχίσουμε την εξερεύνηση της ένταξης εξετάζοντας μύθους ή συχνές παρανοήσεις σχετικά με αυτό το φαινόμενο.

ΜΥΘΟΣ 1: ΕΙΜΑΣΤΕ ΟΛΟΙ ΟΙ ΙΔΙΟΙ

Μια συχνή παρανόηση σε πολλές κοινωνίες είναι ότι η ένταξη δεν ισχύει πραγματικά για «ομοιογενείς» χώρες με μικρή ποικιλομορφία. Υπάρχουν πολλοί λόγοι για τους οποίους αυτή η προσέγγιση είναι προβληματική. Πρώτα απ' όλα, η ποικιλομορφία υπάρχει σε κάθε κοινωνία, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που θεωρούνται ομοιογενείς· παραβλέποντας αυτές τις διαφορές, διαιωνίζουμε έναν μύθο που έχει αρνητικές επιπτώσεις στις μειονότητες, των οποίων ο πολιτισμός, οι ανάγκες και οι συνεισφορές δεν αναγνωρίζονται από την ευρύτερη κοινωνία. Επίσης, με βάση αυτή την αντίληψη, η διαφορετικότητα εντός της ομάδας δε θεωρείται αρκετά σημαντική ώστε να απαιτεί συστημικές αλλαγές. Έτσι, η ένταξη σε πρώτο επίπεδο συνδέεται πιο εύκολα με την πολυπολιτισμικότητα, τη μετανάστευση και με άλλες ορατές μειονότητες, επειδή οι διαφορές που απορρέουν από την εθνοτική/πολιτισμική ποικιλομορφία είναι πιο εμφανείς από ό,τι στην περίπτωση δύο ανθρώπων με την ίδια εθνική ταυτότητα αλλά διαφορετικά επίπεδα ικανοτήτων, παραδόσεων και αναγκών.

Ταυτόχρονα, τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τις διακρίσεις στα ευρωπαϊκά σχολεία δείχνουν ότι ο κυρίαρχος παράγοντας διακρίσεων μεταξύ των νέων είναι η χαμηλή κοινωνικοοικονομική κατάσταση. Αυτή είναι η μεγαλύτερη διαφορά που παρατηρείται σε όλες, ακόμη και στις πιο ομοιογενείς ομάδες. Η έλλειψη δραστηριοτήτων σε επίπεδο συστήματος για ένταξη των μαθητών από λιγότερο εύπορες

οικογένειες και η απουσία μακροπρόθεσμων δράσεων για μείωση των οικονομικών ανισοτήτων οδηγούν σε περιθωριοποίηση, κοινωνικό αποκλεισμό και στιγματισμό, που αντικατοπτρίζονται συχνά σε φαινομενικά ασήμαντες καταστάσεις, όπως η μη δυνατότητα συμμετοχής στη σχολική εκδρομή ή αγοράς των απαραίτητων σχολικών προμηθειών.

ΜΥΘΟΣ 2: ΕΝΤΑΞΗ/ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ = ΑΦΟΜΟΙΩΣΗ

Συχνά ακούμε για την κοινωνική ένταξη και ενσωμάτωση ή διαβάζουμε για «καλές πρακτικές» που σχετίζονται με αυτό το θέμα, στην πραγματικότητα όμως αυτά περιγράφουν μια διαδικασία πιο κοντά στην **αφομοίωση ή την ομογενοποίηση**. Η αφομοίωση είναι μια προσέγγιση που επικεντρώνεται στην προσαρμογή στους κανόνες μιας κοινωνίας/ομάδας από άτομα ή μειονότητες που επιθυμούν να γίνουν αποδεκτοί στην ευρύτερη αυτή ομάδα. Αυτή η προσαρμογή χαρακτηρίζεται από την προσπάθεια να γίνουν όσο το δυνατόν πιο όμοιοι με την ομάδα, εγκαταλείποντας τα έθιμα, τις νόρμες και τις αξίες τους και αφομοιώνοντας τους εαυτούς τους στη νέα κουλτούρα (είτε αυτή είναι εθνική, σχολική ή άλλη). Ως τέτοια, η αφομοίωση δύσκολα μπορεί να είναι συνώνυμη της ενσωμάτωσης ή της ένταξης, οι οποίες λαμβάνουν υπόψη και εκτιμούν την ποικιλομορφία και τη διαφορετικότητα. Η ένταξη και η ενσωμάτωση δεν είναι μια μονόδρομη προσπάθεια: μαζί με το άτομο που εντάσσεται στην καινούρια ομάδα, στη διαδικασία ένταξης θα πρέπει επίσης να συμμετέχει και η ίδια η ομάδα, η οποία θα πρέπει να είναι ανοιχτή στην αλλαγή, να μαθαίνει και να προσαρμόζεται στη νέα κατάσταση.

ΜΥΘΟΣ 3: Η ΕΝΤΑΞΗ ΕΙΝΑΙ ΕΥΘΥΝΗ ΟΣΩΝ ΝΙΩΘΟΥΝ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΕΝΟΙ

Δεν υπάρχει τίποτα πιο παραπλανητικό από την πεποίθηση ότι η ένταξη θα πρέπει να αποτελεί ζήτημα μόνο για όσους βιώνουν με κάποιο τρόπο τον αποκλεισμό. Δυστυχώς, αυτός ο μύθος είναι μια αυτοεκπληρούμενη προφητεία και πολλοί οργανισμοί που αγωνίζονται για την ένταξη ή την κοινωνική ενσωμάτωση διοικούνται από ανθρώπους που είναι εκπρόσωποι μειονοτικών ομάδων. Στην Πολωνία, για παράδειγμα, οι πιο δραστήριοι φορείς στον τομέα της εκπαίδευσης κατά των διακρίσεων είναι οι οργανώσεις ΛΟΑΤΚΙ+ και οι οργανισμοί που υποστηρίζουν πρόσφυγες και αιτούντες άσυλο. Από τη μια, είναι θετικό σημάδι όταν οι μειονοτικές ομάδες υποστηρίζουν οι ίδιοι τα δικαιώματά τους και μιλούν με τη δική τους φωνή – χωρίς όμως συστημική υποστήριξη οι στόχοι τους δεν μπορούν να επιτευχθούν. Η μη συνειδητοποίηση των οφελών που προκύπτουν από τη συνεργασία των πλειοψηφικών ομάδων με διαφορετικούς ανθρώπους, οδηγεί σε αποτυχία. Αφού οι ανάγκες της πλειοψηφίας ικανοποιούνται από ένα σύστημα που σχεδιάστηκε από και για την πλειοψηφία, οι μειονοτικές ομάδες υποστηρίζονται μόνο από κοινότητες με περιορισμένους και ανεπαρκείς πόρους, οι οποίες συχνά επικεντρώνονται σε συγκεκριμένα ζητήματα (όπως η μετανάστευση, το φύλο κ.λπ.), παρά σε μια πιο ευρεία προσέγγιση απέναντι στην ένταξη.

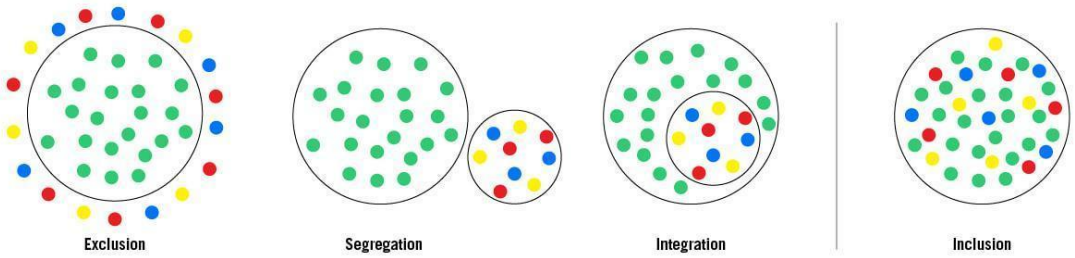
ΜΥΘΟΣ 4: «ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΑΝΑΓΚΗ»

Αυτό το ρητό αντικατοπτρίζει με ακρίβεια το πώς πολλοί οργανισμοί προσεγγίζουν το θέμα της ένταξης. Από τη στιγμή που πολλές μειονοτικές ομάδες είναι λιγότερο ορατές στη δημόσια σφαίρα (δεδομένου ότι υπάρχουν πολλά εμπόδια συμμετοχής), αμφισβητούμε κατά πόσο πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες για πλήρη ένταξή τους. Ως αποτέλεσμα, δε θεωρούμε την κοινωνική συμμετοχή ΟΛΩΝ βασικό στόχο, δε λαμβάνουμε υπόψη τις ανάγκες όλων των ανθρώπων. Ένα παράδειγμα για αυτό είναι οι μαθητές με σωματικές αναπηρίες στα σχολεία. Πολλά σχολεία ένταξης σε διάφορες χώρες δέχονται μόνο μαθητές με

νοητικές αναπηρίες, επειδή το σχολικό κτίριο δεν είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες των μαθητών που χρησιμοποιούν αναπηρικές καρέκλες (ράμπες/ανελκυστήρες κ.λπ.). Ωστόσο, η απουσία μαθητών με αναπηρίες οδηγεί στο να μην καταβάλλεται εξωτερική πίεση (αφού «δεν υπάρχει ανάγκη») στο σχολείο, ώστε να δημιουργήσει ένα περιβάλλον με λιγότερους αποκλεισμούς.

ΜΥΘΟΣ 5: ΕΝΤΑΞΗ ΚΑΙ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ

Οι δύο έννοιες συνδέονται και συχνά χρησιμοποιούνται εναλλάξιμα, ωστόσο υπάρχει μια σημαντική διαφορά. Ένταξη (inclusion) σημαίνει συμπερίληψη διαφορετικών «στοιχείων σε ένα ευρύτερο σύνολο», ενώ ενσωμάτωση (integration) σημαίνει «δημιουργία διαφορετικών μερών εντός ενός συνόλου». Αυτή η διαφορά απεικονίζεται με σαφήνεια στην πιο κάτω εικόνα:



Εικόνα 2 – Τι είναι η ένταξη;
Πηγή: https://www.inclusionontario.ca/what-is-inclusion.html

Στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, ένταξη, με απλά λόγια, είναι η διαδικασία με την οποία το σχολείο, ως μια ποικιλόμορφη και διαρκώς μεταβαλλόμενη κοινότητα, επιδιώκει να είναι ανοικτή σε όλα τα μέλη της κοινότητας. Οφείλει, υιοθετώντας θεσμικές λύσεις και διαφορετικές μεθόδους και τρόπους μάθησης και αναπτύσσοντας έναν κώδικα ίσης μεταχείρισης, να προσπαθήσει να εμπλέξει όλη την κοινότητα σε μια διαδικασία συν-δημιουργίας. Η ενσωμάτωση, από την άλλη, είναι η συνύπαρξη διαφόρων ομάδων, χωρίς ορατή συμμετοχή και αλληλεπίδραση μεταξύ αυτών των ομάδων.

Μια καλή αναλογία για να κατανοήσουμε αυτή τη διαφορά είναι η διαφορά μεταξύ της πολυπολιτισμικότητας και της διαπολιτισμικότητας. Μπορούμε να περιγράψουμε μια κοινωνία ως πολυπολιτισμική, αν άτομα από διαφορετικούς πολιτισμούς ζουν δίπλα-δίπλα μέσα σε αυτήν, αλλά σε διαφορετικά επίπεδα ένταξης το καθένα. Ωστόσο, μπορούμε να πούμε ότι μια κοινωνία είναι διαπολιτισμική, αν οι διαφορετικοί πολιτισμοί μέσα σε αυτήν θεωρούνται ισότιμοι και επηρεάζουν ο ένας τον άλλον δημιουργώντας μια νέα ταυτότητα.

ΜΥΘΟΣ 6: ΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΣΤΙΑΣΕΙ ΣΤΗ ΜΑΘΗΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ ΠΤΥΧΗ ΠΑΡΑ ΣΤΗ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΣΤΑΣΕΩΝ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Αυτός είναι ένας παγιωμένος μύθος μεταξύ ορισμένων εκπαιδευτικών, γονέων και άλλων μελών της σχολικής κοινότητας. Δεδομένου ότι η εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς αφορά την αποδοχή της διαφορετικότητας και την επεξεργασία της ταυτότητας, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε συγκρούσεις και αντιπαραθέσεις. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο το σχολείο προσπαθεί συχνά να αποφύγει τα

αμφιλεγόμενα ζητήματα εστιάζοντας αυστηρά στην ακαδημαϊκή πτυχή. Ωστόσο, η προσέγγιση αυτή είναι προβληματική για διάφορους λόγους. Πρώτα απ' όλα, η παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους τους μαθητές μέσω ενός σχολείου χωρίς αποκλεισμούς *έχει* να κάνει με τη μάθηση: για μαθητές που χρειάζονται διαφορετικούς τρόπους υποστήριξης στη μάθηση ή για μαθητές που δεν αισθάνονται αποδεκτοί από τους συνομηλίκους τους - η ένταξη είναι μια προσέγγιση που επιτρέπει την ακαδημαϊκή πρόοδο. Κατά δεύτερον, οι μαθητές δε βρίσκονται απλώς εκεί για να μάθουν – το σχολείο αποτελεί μια κοινότητα και η ίση μεταχείριση και ευημερία όλων των μελών της είναι μια από τις σημαντικότερες υποχρεώσεις της, όχι απλώς προαιρετικές αλλά και νομικές.

Είναι ένταξη ή όχι;

Τι είναι και τι όχι η ένταξη; Οι δραστηριότητες που προωθούν την ένταξη μπορεί να φαίνονται πολύ απαιτητικές· εντούτοις, αυτό μπορεί εν μέρει να οφείλεται στην παρερμηνεία της έννοιας της ένταξης. Μερικές φορές η ένταξη φαντάζει σαν κάτι το ουτοπικό: για παράδειγμα, πρέπει να ακούσω όλους τους μαθητές σε ένα σχολείο για να πάρω μια απόφαση; Όλοι θα έχουν διαφορετική άποψη, διαφορετικές ανάγκες και η συζήτηση θα συνεχιστεί για πάντα. Ακολουθεί μια μικρή σύνοψη που αντικρούει μερικές από αυτές τις «αδρανοποιητικές» δηλώσεις και δείχνει τι μπορεί να γίνει και τι δεν πρέπει να γίνει, για να διευκολυνθεί η ένταξη στο σχολείο.

ΕΙΝΑΙ ΕΝΤΑΞΗ Ή ΟΧΙ;		
ΝΑΙ	**ΟΧΙ**	**ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ**
Πρόσκληση όλου του προσωπικού του σχολείου (συμπεριλαμβανομένου του διοικητικού προσωπικού) σε μια συνάντηση, για να συζητήσουν την πρόληψη του εκφοβισμού στο σχολείο	Πρόσκληση όλου του προσωπικού του σχολείου (συμπεριλαμβανομένου του διοικητικού προσωπικού) σε μια συνάντηση, για να συζητήσουν τις ακαδημαϊκές επιδόσεις των μαθητών του σχολείου	Δεν είναι απαραίτητο να συμμετέχουν όλοι σε όλες τις δραστηριότητες, προκειμένου η διαδικασία να είναι χωρίς αποκλεισμούς· οι άνθρωποι πρέπει να συμμετέχουν όταν οι γνώσεις και οι εμπειρίες τους είναι σχετικές και όταν αισθάνονται ότι μπορούν να συμβάλουν
Δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος για έναν εκπαιδευτικό που αντιμετωπίζει προσωπικά προβλήματα, δίνοντας του χώρο και χρόνο για να αποδώσει	Προστασία των καθηγητών που έχουν συνεχώς χαμηλή επίδοση, για να διατηρήσετε μια καλή εικόνα και ένα «θετικό κλίμα»	Η διαχείριση χωρίς αποκλεισμούς δε σημαίνει πάντα ότι θα είναι δημοφιλής. Η υποστήριξη θα πρέπει να παρέχεται με δίκαιο και ισότιμο τρόπο σε όλους ανεξάρτητα από τις προσωπικές σχέσεις και μερικές φορές απαιτούνται σκληρές αποφάσεις.
Εισακούγονται όλοι οι μαθητές και λαμβάνεται μια τεκμηριωμένη και ενσυνείδητη απόφαση που κοινοποιείται σε όλους	Διαρκής αναζήτηση συμφωνίας ή ατέρμονες συζητήσεις που οδηγούν σε κακούς συμβιβασμούς με τους μαθητές	Σε έναν οργανισμό με ιεραρχία η ένταξη συχνά σημαίνει ότι όλοι οι συμμετέχοντες έχουν την ευκαιρία να εκφράσουν τη θέση τους και να αναλάβουν την ευθύνη λήψης αποφάσεων
Έναρξη συζήτησης με τους γονείς για ένα αμφιλεγόμενο ζήτημα και αναζήτηση λύσεων βασισμένων στην κοινή ευθύνη.	Ακούτε με ευχαρίστηση και ελεύθερα τις γνώμες όλων για κάθε πρόβλημα χωρίς δέσμευση	Η διοίκηση με έναν τρόπο χωρίς αποκλεισμούς σημαίνει ότι είστε ανοιχτοί στην ανατροφοδότηση, αλλά πρέπει επίσης να αναλάβετε ευθύνη και να ζητήσετε δεσμεύσεις

Εικόνα 3 – Είναι ένταξη ή όχι;

Από: Kramer, J. (2014). WoW! What the difference. Diversity works. Human Dimensions Publications

1.4. Πριν αρχίσετε να σχεδιάζετε την εβδομάδα SOCI@LL

Πιστεύουμε ότι, προκειμένου να διοργανωθεί μια εβδομάδα SOCI@LL που να είναι πραγματικά χωρίς αποκλεισμούς, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε **τους μηχανισμούς των κοινωνικών διαδικασιών που μπορούν να δυσκολέψουν την εφαρμογή της ένταξης** στην πράξη. Ετοιμάσαμε έναν σύντομο οδηγό για το θέμα. Πρόκειται για ένα συνδυασμό θεωρητικών γνώσεων και πρακτικών παραδειγμάτων και συμβουλών.

Γιατί λοιπόν χρειαζόμαστε την ένταξη στα σχολεία; Το σχολείο δεν είναι μόνο κομμάτι του εκπαιδευτικού συστήματος, το κτίριο ή το αναλυτικό πρόγραμμα. Το σχολείο είναι κυρίως οι άνθρωποι που εργάζονται και μαθαίνουν σε αυτό. Όπως και σε κάθε μεγάλη ομάδα ανθρώπων, οι ενδο- και δια-ομαδικές διαδικασίες ισχύουν και στο σχολικό περιβάλλον, όπως και οι μηχανισμοί της ομάδας και ολόκληρο το φάσμα των κοινωνικά αποδεκτών/μη αποδεκτών συμπεριφορών. Λόγω του γεγονότος ότι η εκπαίδευση είναι υποχρεωτική και, κατά κανόνα, προσιτή σε όλα τα παιδιά στην Ευρώπη, η ύπαρξη διαφορετικών ομάδων, καθώς και η διαφορετικότητα μεταξύ τους, είναι πιο συχνό φαινόμενο στη δημόσια εκπαίδευση από ό,τι σε πολλούς άλλους χώρους στην κοινωνία. Αν και κάθε σχολείο έχει τη δική του ιδιαίτερη κουλτούρα, περίπου οι ίδιοι μηχανισμοί εμφανίζονται στα περισσότερα σχολικά περιβάλλοντα.

Οι πιο σημαντικοί από αυτούς τους μηχανισμούς σε σχέση με την ένταξη είναι **η ιεραρχία, η συνύπαρξη μειονοτικών και πλειοψηφικών ομάδων, οι διακρίσεις, οι νόρμες και οι αξίες**.

ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ

Ας ξεκινήσουμε με το θέμα της **ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ**, το οποίο θα μας οδηγήσει στους μηχανισμούς που υπάρχουν μεταξύ των ομάδων. Ο καθένας από μας, όταν ερωτηθεί «ποιος είσαι;», θα απαντήσει αναφέροντας τις δύο του ταυτότητες: την ατομική και την ομαδική ταυτότητα. Η ατομική ταυτότητα περιλαμβάνει προσωπικά χαρακτηριστικά: είμαι ψηλός, μου αρέσουν τα αθλήματα, κ.λπ. Η ομαδική αναφέρεται στη συμμετοχή σε ομάδες και κοινωνικούς ρόλους: είμαι κόρη, Κύπρια γυναίκα, φοιτήτριας, υπάλληλος κ.λπ. Η ταυτότητα είναι ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα όταν εργαζόμαστε με ομάδες. Τα χαρακτηριστικά ταυτότητας όπως η ηλικία, το φύλο, ο τόπος γέννησης, η ικανότητα και η αναπηρία είναι κομμάτια της ταυτότητας που συνήθως θεωρούνται έμφυτα και σε μεγάλο βαθμό αμετάβλητα, ενώ ταυτόχρονα είναι σημαντικοί παράγοντες της κοινωνικής ιεραρχίας. Συνεπώς, η ενασχόληση με θέματα ταυτότητας απαιτεί πολλή ενημέρωση και ευαισθητοποίηση.

Το ζήτημα αυτό αποκτά ακόμη μεγαλύτερη σημασία, καθώς οι δια-ομαδικοί μηχανισμοί που οδηγούν σε διακρίσεις έχουν τις ρίζες τους στην ταυτότητα: βασίζονται στην ενδο-ομαδική και εξω-ομαδική ψυχολογία και στις κατηγοριοποιήσεις που έχουν να κάνουν με τα χαρακτηριστικά ταυτότητας που έχουν αναφερθεί πιο πάνω. Ο παρακάτω πίνακας δείχνει τις διαφορές στην ενδο-ομαδική και εξω-ομαδική αντίληψη.

ΕΜΕΙΣ (ΕΝΔΟ-ΟΜΑΔΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ)	ΟΙ ΑΛΛΟΙ (ΕΞΩ-ΟΜΑΔΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ)
Απόδοση θετικών χαρακτηριστικών στα μέλη της ομάδας	Απόδοση αρνητικών χαρακτηριστικών στα μέλη της άλλης ομάδας
Το «ανήκειν» σε μια ομάδα αυξάνει το αίσθημα αυτοπεποίθησης και ικανοποίησης	Η άλλη ομάδα γίνεται αντιληπτή ως λιγότερης αξίας
Οι διαφορές στην ομάδα γίνονται αντιληπτές	Η άλλη ομάδα γίνεται αντιληπτή ως ομογενοποιημένη
Οι αρνητικές συμπεριφορές υποτιμούνται και δε λαμβάνονται υπόψη	Οι αρνητικές συμπεριφορές μεγαλοποιούνται και υπερτονίζονται

Εικόνα 4 – Εμείς και οι άλλοι: Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας.

Πηγή: Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Organizational identity: A reader, 56-65.

ΠΛΕΙΟΝΟΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΛΕΙΟΨΗΦΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ

Μια άλλη σημαντική πτυχή όταν μιλάμε για ένταξη είναι η ύπαρξη **μειονοτικών** και **πλειοψηφικών** ομάδων.

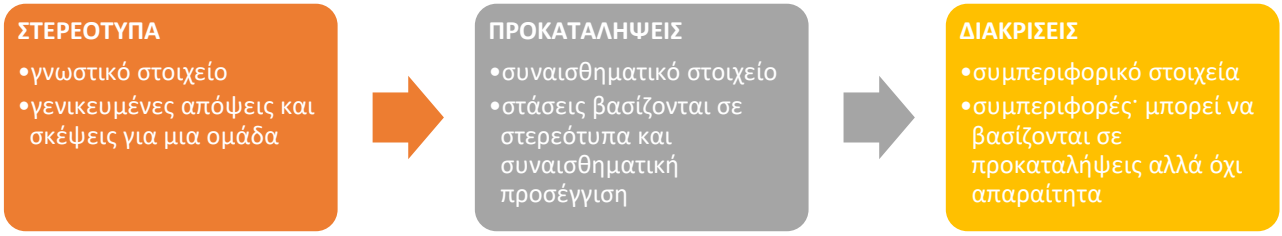
Η ιδανική μορφή συμμετοχής σε μια κοινωνία είναι η πλήρης ένταξη, κατά την οποία αναγνωρίζονται οι διαφορές των ατόμων/ομάδων, χωρίς να αποτελούν όμως βάση για διακρίσεις. Ωστόσο, αυτό το ιδεώδες απέχει πολύ από την πραγματικότητα, αφού στις σύγχρονες κοινωνίες η διάκριση μεταξύ πλειοψηφίας και μειονότητας αναφέρεται όχι μόνο στους αριθμούς, αλλά και στην άνιση θέση συγκεκριμένων ομάδων στην κοινωνία. Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις δημιουργούν στέρεες βάσεις αποκλεισμού, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα δύο διαφορετικά μοντέλα διαβίωσης για την πλειοψηφία και τη μειονότητα:

ΠΛΕΙΟΨΗΦΙΑ	ΜΕΙΟΝΟΤΗΤΑ
Αναφέρεται στο πλεονέκτημα σε δύναμη, όχι σε αριθμούς	Αναφέρεται στο μειονέκτημα σε δύναμη, όχι σε αριθμούς
Επιρροή και δύναμη	Λιγότερη επιρροή και δύναμη
Υψηλότερο κοινωνικό στάτους	Χαμηλότερο κοινωνικό στάτους
Κυριαρχία	Καταπίεση
Προνόμια και εκπροσώπηση	Λιγότερα προνόμια και υποεκπροσώπηση
Λήψη αποφάσεων	Περιθωριοποιημένοι στη λήψη αποφάσεων

Εικόνα 5 – Πλειοψηφία και μειονότητα

Τι συμβαίνει λοιπόν όταν συναντάμε κάποιον που διαφέρει από εμάς; Όταν ερχόμαστε σε επαφή με εκπροσώπους της άλλης ομάδας, χρησιμοποιούμε πρώτα τη «γνώση» που είναι εύκολα διαθέσιμη, δηλαδή τα στερεότυπα (που βασίζονται σε γενικές πληροφορίες για μια συγκεκριμένη ομάδα). Αυτά συνδέονται με τις προκαταλήψεις (στερεότυπο + συναισθηματική αντίδραση σε μια συγκεκριμένη ομάδα) και τις διακρίσεις (δηλαδή, άνιση μεταχείριση που συχνά βασίζεται σε προκατάληψη).

Όταν εργαζόμαστε με μια ομάδα, είναι καλό να συνειδητοποιούμε τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις και να αναγνωρίζουμε τη συμπεριφορά που βασίζεται σε διακρίσεις.



Εικόνα 6 – Στερεότυπα, προκαταλήψεις και διακρίσεις.

Παράγοντες που εμποδίζουν την ένταξη

Ο όρος «μειονοτική ομάδα» δεν αναφέρεται στο μέγεθος μιας ομάδας, αλλά στον (μειονεκτικό) τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρά με άλλες ομάδες. Εάν δούμε το σχολείο χωρίς αποκλεισμούς ως βασισμένο στους τέσσερις πυλώνες, τότε μπορούμε να θεωρήσουμε τις πρακτικές που συμβάλλουν στη διατήρηση της δεσπόζουσας θέσης της πλειοψηφίας ως παράγοντες που εμποδίζουν την ένταξη. Αυτοί περιλαμβάνουν:

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ	
Δύο μέτρα και δύο σταθμά	Εφαρμογή αυστηρότερων κριτηρίων κατά την αξιολόγηση των πράξεων της μειονότητας: τα μέλη της μειονότητας πρέπει να προσπαθήσουν περισσότερο αν θέλουν να αξιολογηθούν στο επίπεδο που θα αξιολογούνταν ένα άτομο από την πλειοψηφία που θα έκανε την ίδια προσπάθεια. Αυτό είναι φανερό στο σχολείο όσον αφορά την επιβολή της πειθαρχίας στα κορίτσια και τα αγόρια· τα κορίτσια αναμένεται συνήθως να είναι ήρεμα και ήσυχα και αντιμετωπίζουν αυστηρότερη κριτική όταν δεν συμπεριφέρονται με αυτόν τον τρόπο.
Χαμηλότερος πήχης	Μείωση του πήχη των προσδοκιών για τα μέλη της μειονοτικής ομάδας, με βάση την υπόθεση ότι δε θα μπορέσουν να ανταποκριθούν στα κριτήρια, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα λιγότερες ευκαιρίες για ανάπτυξη δεξιοτήτων. Αυτό παρατηρείται συχνά στο σχολείο στη μεταχείριση μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες· πολλές φορές, όταν οι εκπαιδευτικοί δεν ξέρουν πώς να βοηθήσουν έναν μαθητή που μαθαίνει με πιο αργούς ρυθμούς χαμηλώνουν τις προσδοκίες τους με αποτέλεσμα να εμποδίζεται η πρόοδός του.
Στιγματισμός	Ο στιγματισμός των ανθρώπων λόγω χαρακτηριστικών όπως η εθνικότητα, το φύλο, η θρησκεία κ.λπ. Πολλές μειονότητες, λόγω των εξωτερικών τους χαρακτηριστικών, βρίσκονται σε εντονότερη κοινωνική έκθεση και έτσι αντιμετωπίζουν πιο έντονα τον κίνδυνο στιγματισμού. Το πιο προφανές παράδειγμα αυτής της στρατηγικής είναι οι υβριστικοί χαρακτηρισμοί, αλλά μπορεί επίσης να είναι και ένα άσχημο σχόλιο από έναν ενήλικα στο σχολείο σχετικά με την εμφάνιση ενός μαθητή.
Ξεχωριστοί χώροι	Δημιουργία ξεχωριστών χώρων για τα μέλη της μειονότητας και της πλειοψηφίας, μια πρακτική που συχνά εξορθολογίζεται με αναφορά σε συγκεκριμένες ανάγκες της μειονότητας (ειδικές ανάγκες σχετικά με τον χώρο, διατροφικές ανάγκες κ.λπ.). Ένα παράδειγμα είναι οι ξεχωριστές τάξεις για τα αλλόγλωσσα παιδιά στα κυπριακά σχολεία, καθώς και ο τρόπος που κάθονται οι μαθητές στην καφετέρια του σχολείου στην Πολωνία, που γίνεται συνήθως με τρόπο που αντανακλά και ενισχύει την ιεραρχία των ομάδων.
Απαξίωση της εμπειρίας και της	Αντιμετώπιση των μειονοτήτων ως αντικειμένου ανάλυσης, αντί εξασφάλιση της συμμετοχής τους διαδικασία λήψης αποφάσεων· αντίληψη των μειονοτήτων ως

γνώσης	μη ικανών να εκπροσωπήσουν τα δικά τους συμφέροντα και να περιγράψουν τη δική τους κατάσταση (π.χ. συζητούνται στρατηγικές αποφάσεις με «εμπειρογνώμονες» από την πλειοψηφία αντί από εκπροσώπους και ειδικούς από την ομάδα της μειονότητας). Αυτό παρατηρείται στα σχολεία όταν προσπαθούν να «επιλύσουν» τα προβλήματα των μαθητών με αναπηρίες χωρίς να συμβουλευτούν τους φροντιστές και τους κηδεμόνες τους.
Μικρο-επιθετικότητα	Συγκαταβατική/υποτιμητική συμπεριφορά (π.χ. απευθυνόμενοι σε μια γυναίκα μόνο με το μικρό της όνομα σε ένα επίσημο περιβάλλον ή χρησιμοποιώντας υποκοριστικό αντί το κανονικό της όνομα), υποτίμηση των προβλημάτων και των θεμάτων που αφορούν μειονότητες και μη συζήτησή τους στον δημόσιο λόγο (λέγοντας για παράδειγμα ότι τα δικαιώματα των ΛΟΑΤΚΙ ατόμων στο σχολείο δεν είναι ένα αρκετά σημαντικό θέμα για να συζητηθεί στη συνεδρίαση των καθηγητών). Η μικρο-επιθετικότητα συμβαίνει πολύ συχνά και ενώ μπορεί να φαίνεται πολύ αθώα εκ πρώτης όψεως, μπορεί στην πραγματικότητα να είναι πολύ επιβλαβής λόγω της συχνότητάς της.

Εικόνα 7 – Βασικές έννοιες.

ΑΔΗΛΟ ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Αυτές οι μεροληπτικές συμπεριφορές είναι σχετικά εύκολο να διαπιστωθούν. Αν διαβάζοντάς τις έχετε αναγνωρίσει μηχανισμούς που υπάρχουν και στο δικό σας σχολείο, μην είστε σκληροί με τον εαυτό σας. Σε πολλές περιπτώσεις, είναι βαθιά ριζωμένες στα συστήματα των οποίων είμαστε μέρος, κανονικοποιημένες με τα τέτοιο τρόπο που είναι δύσκολο να τις εντοπίσουμε. Κάθε εκπαιδευτικό σύστημα διαθέτει ένα ανοικτό, επίσημο αναλυτικό πρόγραμμα, αλλά και κάτι που αποκαλείται **ΑΔΗΛΟ ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ. Τι σημαίνει αυτό;**

Στο πλαίσιο του σχολείου χωρίς αποκλεισμούς, είναι σημαντικό να έχουμε υπόψη και να συνειδητοποιήσουμε ότι πολλές από τις συμπεριφορές μας και τα πρότυπα της κουλτούρας του σχολείου αναπαράγονται ασυνείδητα και συντηρούνται από το άδηλο αναλυτικό πρόγραμμα. Περιλαμβάνουν συνήθως τρεις διαστάσεις της σχολικής κουλτούρας: **συνήθειες**, **ρόλους** και **νόρμες**. Κυρίως, όμως, σχετίζονται με τις υποθέσεις που αφορούν τη σχέση του σχολείου με το περιβάλλον, τις σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων, τη φύση των μαθητών, τη γνώση και τη μάθηση. Αποτελούν βαθύτερες έννοιες στις οποίες είναι κτισμένο το σχολείο χωρίς αποκλεισμούς.

ΕΠΙΣΗΜΟ ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	ΑΔΗΛΟ ΑΝΑΛΥΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
•δημόσια/εμφανής διαδικασία διαμόρφωσης στάσεων, αξιών και γνώσεων • εφαρμόζεται με πρόθεση και επικοινωνείται μέσω εγγράφων, κανονισμών, κ.λπ. • διδάσκεται μέσω των σχολικών δραστηριοτήτων και του τρόπου λειτουργίας του σχολείου (συμπεριλαμβανομένης της αρχιτεκτονικής, του προγράμματος σπουδών, του περιεχομένου του μαθήματος, των κανόνων και των αρχών που επιβάλλονται από το προσωπικό).	•οτιδήποτε μαθαίνεται στο σχολείο που δεν εμπίπτει στο επίσημο, τυπικό αναλυτικό πρόγραμμα •προκύπτει από την παρατήρηση της συμπεριφοράς άλλων ανθρώπων και τον τρόπο λειτουργίας του σχολείου • συνήθως εφαρμόζεται χωρίς πρόθεση και δεν επικοινωνείται ανοικτά

Εικόνα 8 – Φανερό και άδηλο αναλυτικό πρόγραμμα.

Αξίζει να εξετάσουμε τέσσερις ‘αόρατες’ πτυχές οι οποίες επηρεάζουν με αδιόρατο τρόπο τα σχολεία.

‘ΑΟΡΑΤΟΙ’ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ
Αρχιτεκτονική	• Γιατί οι μαθητές κάθονται με τρόπο που ο δάσκαλος μπορεί να τους δει όλους, αλλά δεν μπορούν να δουν ο ένας τον άλλο; Τι λέει αυτό για το πώς αντιλαμβανόμαστε τη μάθηση; • Γιατί οι ενήλικοι σε πολλά σχολεία χρησιμοποιούν διαφορετικές τουαλέτες από τους μαθητές, όταν αυτό δεν συμβαίνει σε άλλα δημόσια ιδρύματα και χώρους; Τι λέει αυτό για τις ομάδες που λαμβάνουν αναγνώριση στο σχολείο; • Γιατί οι διάδρομοι και οι σχολικές αίθουσες προσφέρουν συνήθως λίγες επιλογές για ξεκούραση (δεν έχουν καθίσματα, χώρο για παιχνίδι); Γιατί είναι τις περισσότερες φορές προχειροφτιαγμένα; Τι λέει αυτό για το τι είναι σημαντικό στο σχολείο; • Γιατί τα περισσότερα σχολεία δεν είναι προσβάσιμα σε άτομα με ειδικές ανάγκες;
Αναλυτικό πρόγραμμα	• Γιατί η ύλη καθορίζεται από το υπουργείο και όχι από τους μαθητές, τους γονείς και τους εκπαιδευτικούς; • Τι μας λέει το γεγονός ότι η δεοντολογία είναι ένα θέμα εκτός αναλυτικού προγράμματος; Πώς επηρεάζει την ιεραρχία μεταξύ των εκπαιδευτικών; • Γιατί γνωρίζουμε περισσότερα για την αρχαία Μεσοποταμία από τη ζωή των κυπριακών κοινοτήτων πριν την τουρκική εισβολή;
Σχολικά εγχειρίδια	• Γιατί χρησιμοποιούμε χρονολογίες στρατιωτικών γεγονότων, για να σηματοδοτήσουμε ιστορικές περιόδους (αντί για χρονολογίες επιστημονικών ανακαλύψεων, κοινωνικών κινημάτων, κ.λπ.); • Πόσες γυναίκες συγγραφείς υπάρχουν στα σχολικά βιβλία της νεοελληνικής λογοτεχνίας;
Γλώσσα και παραδόσεις	• Γιατί τα διαγωνίσματα είναι τυποποιημένα και ίδια για όλους τους μαθητές; Τι αξιολογούν; Τι είδους πεποιθήσεις ενισχύει αυτό για τη μάθηση; • Γιατί βαθμολογείται η συμπεριφορά στο σχολείο; • Για ποιο λόγο τα αγόρια και τα κορίτσια συχνά διαχωρίζονται κατά τη διάρκεια του μαθήματος της γυμναστικής; • Γιατί απευθυνόμαστε στους καθηγητές στο γυμνάσιο ως «κύριους/κυρίες»; Τι λέει αυτό για τον ρόλο της ιεραρχίας και του στάτους;

Εικόνα 9 – Αόρατοι παράγοντες και σχετικές ερωτήσεις

ΜΕΡΟΣ ΙΙ

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΙΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ

2. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΓΙΑ ΣΧΟΛΕΙΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ

2.1. Πυλώνας 1 - Ορατότητα

ΞΕΚΙΝΗΣΤΕ ΜΕ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΣΑΣ

1. Υπάρχουν οποιεσδήποτε πληροφορίες για τον εαυτό σας (π.χ. για την ταυτότητά σας, τη ζωή σας, την οικογενειακή σας κατάσταση) που δε θα θέλατε να αποκαλύψετε σε άλλους ενήλικες στο σχολείο σας, φοβούμενοι τη μη θετική τους αντίδραση; Τι είδους πληροφορίες είναι αυτές;
   .....

2. Φανταστείτε ότι μπαίνετε στο σχολείο όπου εργάζεστε, όχι ως εκπαιδευτικός ή διευθυντής/τρια, αλλά ως μαθητής/τρια. Φανταστείτε, για παράδειγμα, ότι μπαίνετε στο σχολείο ως:

   (α) μαθητής/τρια που ήρθε από μία διαφορετική χώρα πριν από μερικές εβδομάδες και δε μιλάτε τη γλώσσα
   (β) μαθητής/τρια που είναι άθεος
   (γ) μαθητής/τρια με αναπηρία
   (δ) μαθητής/τρια ΛΟΑΤΚΙ+
   (ε) μαθητής/τρια με μόνο έναν γονιό
   (στ) μαθητής/τρια του οποίου η ζωή διαφέρει πολύ από τη δική σας

Ποια θα ήταν η πρώτη σας εντύπωση για το περιβάλλον και τον χώρο του σχολείου;
.....
Θα νιώθατε «σαν στο σπίτι σας» ή κάπως παράξενα;
.....
Ποια στοιχεία του σχολικού χώρου θα σας επηρέαζαν με θετικό ή αρνητικό τρόπο;
.....

Τι πρέπει να έχετε υπόψη;

Ο τρόπος που είναι οργανωμένος ο σχολικός χώρος επηρεάζει το αν θα νιώθουμε άνετα και ευπρόσδεκτοι ή αν θα νιώθουμε άβολα και ότι δεν «ταιριάζουμε στο περιβάλλον». Επηρεαζόμαστε, μεταξύ άλλων από:

- Το περιεχόμενο του υλικού και των πινακίδων που είναι τοποθετημένα στις τάξεις, κατά πόσο είναι ποικίλο ή ομογενοποιημένο.
- Τα σύμβολα (εθνικά ή θρησκευτικά).

Ο σχολικός χώρος επηρεάζει τους μαθητές του σχολείου, και όχι μόνο. Διαμορφώνοντάς τον, μπορούμε να παρουσιάσουμε και να εκτιμήσουμε την ποικιλομορφία, να ενισχύσουμε την πλουραλιστική προσέγγιση και να θέσουμε ως παράδειγμα τον σεβασμό και την αποδοχή – ή να δώσουμε ένα εντελώς αντίθετο μήνυμα. Όταν προσπαθούμε να κτίσουμε μια ασφαλή και θετική ατμόσφαιρα χωρίς αποκλεισμούς στο σχολείο, δεν είναι μόνο σημαντικό αυτό που λέμε και δείχνουμε, αλλά και αυτό που δε συζητάμε και αυτό που μείνει κάτω από την επιφάνεια.

ΕΡΩΤΗΣΗ 1

- Φανταστείτε ότι εξωγήινοι από έναν άλλο πλανήτη έχουν έρθει στο σχολείο σας για να καταγράψουν πληροφορίες για αυτό. Με βάση τα υλικά, τις αφίσες, τις ανακοινώσεις και τις εικόνες που είναι αναρτημένες στις αίθουσες διδασκαλίας, στους διαδρόμους και στους διάφορους χώρους του σχολείου - πώς νομίζετε ότι θα απαντήσουν στις ακόλουθες ερωτήσεις:
    - Τι είναι σημαντικό σε αυτό το σχολείο; Ποιες αξίες, θέματα, ζητήματα;
    - Ποιος είναι πιο σημαντικός σε αυτό το σχολείο;

ΕΡΩΤΗΣΗ 2

Σκεφτείτε ποιες ταυτότητες είναι εύκολο ή δύσκολο να συζητηθούν ανοιχτά στο σχολείο. Πιστεύετε ότι είναι πιθανό ή απίθανο να συμβούν αυτές οι καταστάσεις:

- Ένας/μία μαθητής/τρια που δεν μπορεί να ανταπεξέλθει οικονομικά να πάει στην εκδρομή του σχολείου αισθάνεται άνετα να μοιραστεί αυτή την πληροφορία με τους συμμαθητές και τον δάσκαλό του.
- Ένας/μία μαθητής/τρια του οποίου ο αδελφός έχει κάποια διαταραχή (όπως κατάθλιψη ή σχιζοφρένεια) αισθάνεται άνετα να μοιραστεί αυτή την πληροφορία με τους συμμαθητές του.
- Ένας/μία εκπαιδευτικός που έχει σχέση με άτομο του ίδιου φύλου αισθάνεται άνετα να μοιραστεί φωτογραφίες του συντρόφου του/της με άλλο μέλος του προσωπικού.
- Ένας/μία εκπαιδευτικός που νιώθει ότι απέτυχε να χειριστεί μια δύσκολη κατάσταση στην τάξη θα το μοιραζόταν ανοιχτά με το προσωπικό του σχολείου, συμπεριλαμβανομένης της διοίκησης.
- Ένας/μία μαθητής/τρια που ανατράφηκε ως Μάρτυρας του Ιεχωβά έχει την ευκαιρία να μιλήσει ανοιχτά για την πίστη του κατά τη διάρκεια των μαθημάτων.
- Πώς επηρεάζει την κουλτούρα του σχολείου και συγκεκριμένους μαθητές από μειονοτικές ομάδες;

ΕΡΩΤΗΣΗ 3

Ορισμένα χαρακτηριστικά μας είναι ορατά με την πρώτη ματιά, π.χ. χρώμα δέρματος, εμφάνιση, (μερικές φορές) αναπηρία. Αναστοχαστείτε κατά πόσο ο χώρος του σχολείου σας αντικατοπτρίζει την ποικιλομορφία που επικρατεί σε αυτό.

- Υπάρχουν, για παράδειγμα, πληροφορίες, φωτογραφίες ή εικόνες που σχετίζονται με ομάδες μαθητών ή γονιών;
- Το οπτικό υλικό που υπάρχει στον χώρο του σχολείου αντικατοπτρίζει αυτή την ποικιλομορφία με ουδέτερο ή θετικό τρόπο, χωρίς στερεότυπα;

ΕΡΩΤΗΣΗ 4

Ορισμένα από τα χαρακτηριστικά μας δεν είναι ορατά με την πρώτη ματιά, π.χ. εθνικότητα, σεξουαλικός προσανατολισμός, οικογενειακή κατάσταση. Σκεφτείτε κατά πόσο ο χώρος του σχολείου σας αντανακλά το γεγονός ότι η σχολική κοινότητα αποτελείται από άτομα με διαφορετικά χαρακτηριστικά ταυτότητας (όχι απαραίτητα ορατά).

- Υπάρχουν, για παράδειγμα, πληροφορίες, φωτογραφίες ή εικόνες από άτομα από χώρες από τις οποίες προέρχονται οι μαθητές;
- Εμφανίζονται εικόνες διαφορετικών οικογενειών στον σχολικό χώρο;
- Μπορεί ένα ΛΟΑΤΚΙ+ παιδί (ή ένα παιδί που έχει ένα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομο στο στενό του οικογενειακό περιβάλλον), να αισθάνεται ότι αυτή είναι μια αποδεκτή και συνηθισμένη κατάσταση που δεν πρέπει να κρύβει;
- Το παιδί του οποίου οι γονείς είναι διαζευγμένοι έχει την ευκαιρία να έρθει σε επαφή με μια ουδέτερη ή θετική εικόνα μιας οικογένειας όπου οι γονείς δεν είναι μαζί;

ΕΡΩΤΗΣΗ 5

Κάντε μια λίστα με τις ομάδες στις οποίες ανήκουν οι μαθητές και οι γονείς στο σχολείο σας. Εξετάστε από κοινού τι μπορεί να γίνει για να κάνετε τον χώρο του σχολείου να αντικατοπτρίζει αυτή την ποικιλομορφία με ουδέτερο ή θετικό τρόπο. Προσέξτε να μη χρησιμοποιήσετε εικόνες ή υλικά που παρουσιάζουν άτομα που ανήκουν σε συγκεκριμένες ομάδες με στερεοτυπικό ή αρνητικό τρόπο.

2.2. ΠΥΛΩΝΑΣ 2 – Ενδυνάμωση

ΞΕΚΙΝΗΣΤΕ ΜΕ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΣΑΣ

Σκεφτείτε μια κατάσταση στην οποία νιώθατε ότι δεν ήσασταν αρκετά ικανοί να κάνετε κάτι το οποίο σας ενδιέφερε πραγματικά, αλλά κάποιος πίστεψε σε εσάς και σας υποστήριξε. Πώς σας έκανε να νιώθετε αυτό;

Τι πρέπει να έχετε υπόψη;

Η ενδυνάμωση είναι μια προσέγγιση που πρέπει να εφαρμόζεται τόσο μέσω του επίσημου αναλυτικού προγράμματος του σχολείου όσο και μέσω συγκεκριμένων δραστηριοτήτων που ενισχύουν τις ικανότητες και την αυτο-αποτελεσματικότητα των ομάδων που συχνά βιώνουν αποκλεισμό (κυρίως μειονοτικές ομάδες). Η ενδυνάμωση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του σχολείου χωρίς αποκλεισμούς, διότι τόσο η μάθηση όσο και η ευημερία κάθε παιδιού εξαρτώνται από την αυτοεκτίμηση και το αίσθημα πρωτοβουλίας και ελέγχου που έχει όσον αφορά τη ζωή του. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε ομάδες που περιθωριοποιούνται συστηματικά. Ως εκ τούτου, η ενδυνάμωση μεταφράζεται σε ίσες εκπαιδευτικές ευκαιρίες.

1. ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

Η σχολική κοινότητα είναι ένας οργανισμός που αποτελείται από πολλές αλληλεξαρτώμενες ομάδες: μαθητές, γονείς, νόμιμους κηδεμόνες, εκπαιδευτικούς και άλλα άτομα που ανήκουν στο διδακτικό προσωπικό (συμπεριλαμβανομένων ψυχολόγων και ειδικών παιδαγωγών, μερικές φορές και με βοηθούς), διοικητικό και βοηθητικό προσωπικό (π.χ. καθαριστές/τριες, υπεύθυνους κυλικείου, κ.λπ.). Για να οικοδομήσουμε και να ενισχύσουμε την ατμόσφαιρα του αμοιβαίου σεβασμού και της ασφάλειας και να εκτιμήσουμε την ποικιλομορφία στο σχολείο, αξίζει να φροντίσουμε για αυτές τις πτυχές τόσο εντός κάθε ομάδας όσο και μεταξύ των ομάδων. Αν οι μαθητές είναι μάρτυρες της ποικιλομορφίας και του αμοιβαίου σεβασμού μεταξύ του προσωπικού του σχολείου και των γονέων, τότε θα είναι σε θέση να ακολουθήσουν το ίδιο παράδειγμα.

ΕΡΩΤΗΣΗ 1

Λαμβάνετε υπόψη τα οφέλη που προκύπτουν από την ποικιλομορφία (π.χ. όσον αφορά το φύλο, την καταγωγή, την ηλικία κ.λπ.) κατά την εργοδότηση του προσωπικού του σχολείου; Πιστεύετε ότι οι μαθητές στο σχολείο σας έχουν την ευκαιρία να παρατηρήσουν την ποικιλομορφία στο προσωπικό του σχολείου; Με ποιους τρόπους ισχύει αυτό ή όχι;

ΕΡΩΤΗΣΗ 2

Έχετε σκεφτεί την πρόσληψη διαπολιτισμικού βοηθού ή άλλου ατόμου που μοιράζεται κάποιες κοινές ταυτότητες με τους μαθητές της μειονότητας; Πώς θα μπορούσε αυτό να ωφελήσει τους μαθητές από μειονοτικές ομάδες;

2. ΣΧΟΛΙΚΟ ΚΛΙΜΑ

ΕΡΩΤΗΣΗ 1

Φανταστείτε ότι μπαίνετε στο γραφείο σας ως μαθητής ή ως γονέας. Ποιες θα ήταν οι εντυπώσεις σας; Πώς θα αισθανόσασταν ή τι θα σκεφτόσασταν; Κυκλώστε τις αντίστοιχες τις λέξεις.

ουδέτερο, αγχωτικό, απόμακρο, επίσημο, ανεπίσημο, σημαντικό, ισότιμο, χαλαρό, συνεργατικό, ανοικτό, άνετο, πειθαρχημένο, δημιουργικό, φιλόξενο, αυστηρό, κανόνες, ιεραρχία, συζήτηση, έλεγχος, φιλικό, υποστηρικτικό

ΕΡΩΤΗΣΗ 2

Ποια εντύπωση θέλετε να δώσετε με το εσωτερικό του γραφείου σας; Κυκλώστε τις αντίστοιχες λέξεις.

ουδέτερο, αγχωτικό, απόμακρο, επίσημο, ανεπίσημο, σημαντικό, ισότιμο, χαλαρό, συνεργατικό, ανοικτό, άνετο, πειθαρχημένο, δημιουργικό, φιλόξενο, αυστηρό, κανόνες, ιεραρχία, συζήτηση, έλεγχος, φιλικό, υποστηρικτικό

Πώς θα μπορούσατε να το επιτύχετε με την αλλαγή της εμφάνισης του γραφείου σας;

3. ΕΝΔΥΝΑΜΩΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ

ΕΡΩΤΗΣΗ 1

Σκεφτείτε για τις δραστηριότητες εκτός αναλυτικού προγράμματος που πραγματοποιούνται στο σχολείο. Ποιες από αυτές γίνονται με πρωτοβουλία:

- των εκπαιδευτικών/του σχολείου και υλοποιούνται από το σχολικό προσωπικό για τους μαθητές;
- των εκπαιδευτικών/του σχολείου, αλλά υλοποιούνται από τους μαθητές;
- των μαθητών και υλοποιούνται από τους ίδιους τους μαθητές;
- των γονιών;

ΕΡΩΤΗΣΗ 2

Δείτε τον πιο κάτω χάρτη σχετικά με τους τομείς επιρροής των μαθητών στο σχολείο. Σε ποιους τομείς εμπλέκονται οι μαθητές και ενθαρρύνονται να εκφράσουν τις απόψεις τους και να αναλάβουν δράση; Σημειώστε αυτούς τους τομείς.

Εικόνα 10 – Τομείς επιρροής των μαθητών στο σχολείο

Πηγή: Fletcher, A. (2013). SoundOut Student Voice Curriculum: Teaching Students to Change Schools. CreateSpace Independent Publishing Platform. https://soundout.org/

Τάξη, σχολική κουλτούρα, αξιολόγηση μαθήματος, σχολικές εκδηλώσεις, χάραξη πολιτικής, αθλήματα, πειθαρχεία, σχεδιασμός κτιρίου, σχεδιασμός αναλυτικού προγράμματος, αυλή, προϋπολογισμός σχολείου, κυλικείο, προγραμματισμός δραστηριοτήτων, διάδρομοι, τεχνολογία, όμιλοι, αναδιάρθρωση σχολείου, προγραμματισμός σχολικού έτους, σχολική έρευνα, αξιολόγηση εκπαιδευτικών

Πιστεύετε ότι είναι σημαντικό οι μαθητές να αισθάνονται ότι έχουν περισσότερο έλεγχο και επιρροή στους πιο πάνω τομείς στο σχολικό τους περιβάλλον; Γιατί; Γιατί όχι;

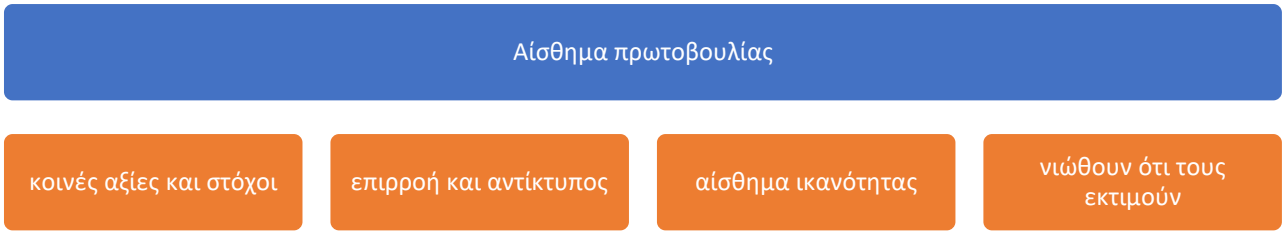
Ποια θα μπορούσαν να είναι τα οφέλη:

- του να καλούνται οι μαθητές να συμμετέχουν στην αξιολόγηση των εκπαιδευτικών;
- του να φτιάχνουν οι μαθητές μαζί με τους γονείς ένα μηνιαίο μενού για το κυλικείο του σχολείου;
- του να υπάρχει ένα τμήμα της ιστοσελίδας του σχολείου το οποίο να το διαχειρίζονται μαθητές (με την ελευθερία να αναρτούν περιεχόμενο που θεωρούν σχετικό);

Όταν διαβάσατε αυτές τις ερωτήσεις, σκεφτήκατε πρώτα τα οφέλη ή τους κινδύνους που θα μπορούσαν να φέρουν αυτές οι λύσεις; Γιατί πιστεύετε ότι συνέβη αυτό;

ΕΡΩΤΗΣΗ 3

Δείτε το παρακάτω μοντέλο συμμετοχής. Σκεφτείτε πώς μπορείτε να διασφαλίσετε ότι οι μαθητές έχουν πραγματικές και ουσιαστικές ευκαιρίες να κάνουν αλλαγές στο σχολικό περιβάλλον. Τι πρέπει να γίνει;



Εικόνα 11 – Αίσθημα πρωτοβουλίας των μαθητών

Πώς μπορείτε να συμβάλετε στην ανάπτυξη του αισθήματος πρωτοβουλίας των μαθητών ως διευθυντές; Απαριθμήστε 3 λύσεις για κάθε πτυχή του μοντέλου συμμετοχής.

ΕΡΩΤΗΣΗ 4

Σκεφτείτε για αυτές τις λύσεις:

- Μαθημάτων που γίνονται στη γλώσσα μειονοτήτων, τα οποία διοργανώνονται από γονείς και μέλη της κοινότητας.
- Διοργάνωση ενός προγράμματος επαγγελματικής καθοδήγησης, όπου γυναίκες σε διαφορετικές θέσεις εργασίας και τομείς μοιράζονται τις εμπειρίες τους με τους μαθητές.
- Διοργάνωση χριστουγεννιάτικης εκδήλωσης στο σχολείο από μαθητές μειονοτικής ομάδας – μαζί με όλους τους μαθητές και γονείς.

Πώς αυτές επηρεάζουν τους μαθητές της μειονότητας; Επιδρούν θετικά και σε άλλα μέλη της σχολικής κοινότητας;

ΕΡΩΤΗΣΗ 5

Σκεφτείτε μια μειονοτική ομάδα στο σχολείο σας. Τι είδους πρωτοβουλία ενδυνάμωσης θα μπορούσατε να κάνετε ή -και αυτό είναι σημαντικό- για ποια πρωτοβουλία θα μπορούσατε να κάνετε διαθέσιμο το σχολείο σας (να θυμάστε ότι όταν η πρωτοβουλία ξεκινά από τους ίδιους τους μαθητές είναι πιο αποτελεσματική);

ΕΡΩΤΗΣΗ 6

Ο τρόπος με τον οποίο συμπεριφέρεστε ως επικεφαλής του σχολείου προς το προσωπικό επηρεάζει και διαμορφώνει την σχολική κουλτούρα. Ένας εύκολος τρόπος για να ενδυναμώσετε και να ενισχύσετε τους δασκάλους και τα μέλη του προσωπικού είναι να τους παρέχετε θετική ανατροφοδότηση.

Γράψτε τα ονόματα τριών μελών του προσωπικού που μπορεί να χρειάζονται κάποια ενδυνάμωση. Την επόμενη φορά που θα παρατηρήσετε ότι έχουν κάνει καλή δουλειά, πείτε τους το!

4. ΑΣΦΑΛΗΣ ΧΩΡΟΣ: ΑΝΤΙΔΡΩΝΤΑΣ ΣΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΝ ΕΚΦΟΒΙΣΜΟ

ΕΡΩΤΗΣΗ 1

Γνωρίζετε ποιες μορφές αποκλεισμού, βίας ή τι είδους προσβολές δέχονται οι μαθητές στο σχολείο σας; Πώς θα μπορούσατε να το μάθετε;

ΕΡΩΤΗΣΗ 2

Αναστοχαστείτε ομαδικά: ποιες ομάδες του σχολείου σας βιώνουν στερεοτυπική αντιμετώπιση και προκαταλήψεις (π.χ. λόγω εμφάνισης, φύλου, καταγωγής, σεξουαλικού προσανατολισμού); Πώς μπορείτε να τους παρέχετε υποστήριξη και να αντισταθμίσετε αυτή τη διάκριση;

ΕΡΩΤΗΣΗ 3

Υπάρχει σαφής διαδικασία στο σχολείο σε περίπτωση που κάποιος μαθητής βιώνει διακρίσεις, παρενόχληση, σεξουαλική παρενόχληση ή εκφοβισμό; Εάν ναι, πώς το προσωπικό που εργάζεται στο σχολείο, οι μαθητές και οι γονείς μαθαίνουν ότι υπάρχει τέτοια διαδικασία;

Τι πρέπει να έχετε υπόψη;

Εάν αναπτύσσετε ή αναθεωρείτε τη διαδικασία, βεβαιωθείτε ότι έχει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Δίνει σαφείς οδηγίες όσον αφορά την αναφορά των περιστατικών διακρίσεων και εκφοβισμού (ποιος αναφέρεται; Με ποιο τρόπο;) και περιγράφει τον τρόπο χειρισμού του υπόθεσης (ενέργειες βήμα προς βήμα και πληροφορίες για το ποιος είναι υπεύθυνος για κάθε βήμα)
- Περιλαμβάνει λύσεις για υποστήριξη του ατόμου που υφίσταται εκφοβισμό/διακρίσεις και τις συμπεριλαμβάνει στη λήψη αποφάσεων που αφορούν τον τρόπο χειρισμού της κατάστασης.
- Προβλέπει μέτρα για συμμετοχή ολόκληρης της ομάδας (τάξης, σχολείου) σε συζήτηση σχετικά με τους τρόπους αντιμετώπισης των διακρίσεων και του εκφοβισμού στο σχολείο.
- Προβλέπει μέτρα για την πρόληψη του εκφοβισμού και των διακρίσεων, όπως είναι η επιμόρφωση του προσωπικού, ο σαφής κώδικας συμπεριφοράς που κοινοποιείται σε όλα τα μέλη της σχολικής κοινότητας, τα εργαστήρια και τα μαθήματα για τους μαθητές (ενσωματωμένα στο σχολικό αναλυτικό πρόγραμμα)
- Είναι γραμμένη σε γλώσσα που είναι εύκολο να κατανοηθεί τόσο από τα παιδιά όσο και από τους κηδεμόνες τους.
- Όλα τα μέλη του προσωπικού κατανοούν πραγματικά τη διαδικασία και είναι συνυπεύθυνοι για την εφαρμογή της (η αντίδραση στις διακρίσεις δεν είναι απλώς ευθύνη ενός συμβούλου κ.λπ.).

2.3. Πυλώνας 3 – Ένταξη

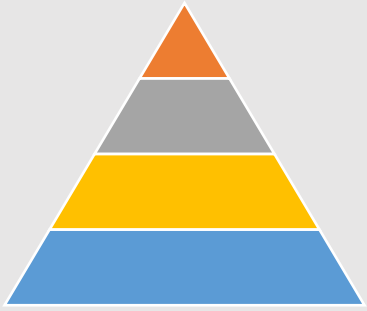
1. ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

ΞΕΚΙΝΗΣΤΕ ΜΕ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΣΑΣ

Φανταστείτε ότι η σχολική κοινότητα είναι μια πυραμίδα στην οποία υπάρχουν άνθρωποι στην κορυφή (η φωνή και η γνώμη των οποίων έχει τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στη λειτουργία του σχολείου), και στη βάση οι άνθρωποι των οποίων η φωνή και η γνώμη ακούγεται ή συζητείται λιγότερο.

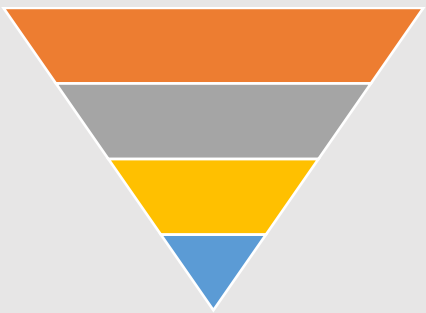
Ποιος θα βρισκόταν στην κορυφή της πυραμίδας και ποιος θα ήταν στη βάση;

.....



Τώρα συμπληρώστε μια δεύτερη πυραμίδα, στην οποία η κορυφή αντιπροσωπεύει την ομάδα με τον υψηλότερο αριθμό ατόμων, και η βάση τον μικρότερο αριθμό. Μεταξύ αυτών, συμπληρώστε ανάλογα τις υπόλοιπες ομάδες. Επικεντρωθείτε σε αυτές τις ομάδες:

(α) μαθητές,
(β) γονείς
(γ) διδακτικό προσωπικό
(δ) γραμματειακό και υποστηρικτικό προσωπικό
(ε) διοικητικό προσωπικό



Συγκρίνετε τις δύο πυραμίδες. Ποια είναι τα συμπεράσματά σας;

Τι πρέπει να έχετε υπόψη;

Το σχολείο συνήθως έχει μια ιεραρχική δομή. Αυτό διευκολύνει τη διοίκησή του. Ωστόσο, η ιεραρχία ενέχει τον κίνδυνο να μη λαμβάνεται καθόλου υπόψη η οπτική ορισμένων μερών. Ως αποτέλεσμα, δεν μπορούμε να παρατηρήσουμε σημαντικές πτυχές της λειτουργίας του σχολείου μας (θετικές και αρνητικές) και δεν μπορούμε να τις βελτιώσουμε.

ΕΡΩΤΗΣΗ 1

- Συμφωνείτε με την πρόταση: «Τα παιδιά δε γνωρίζουν τι πραγματικά χρειάζονται και τι είναι καλό γι' αυτά»; Σε ποιες υποθέσεις και αξίες βασίζεται η απάντησή σας;
- Συμφωνείτε με την πρόταση: «Τα παιδιά είναι πολύ μικρά για να αποφασίζουν για σοβαρά ζητήματα»; Σε ποιες υποθέσεις και αξίες βασίζεται η απάντησή σας;

ΕΡΩΤΗΣΗ 2

Πώς -σε καθημερινές περιστάσεις του σχολείου- αναφέρεστε σε ανθρώπους από συγκεκριμένα στρώματα της 'πυραμίδας' (ιδίως σε άτομα που είναι 'χαμηλότερα' από εσάς στην ιεραρχία); Σκεφτείτε αυτές τις συμπεριφορές:

- ζητώ να στέκονται/ζητώ να κάθονται όταν μου απευθύνονται
- χαιρετώ πρώτος/χαιρετώ σε απάντηση
- κάνω μια χαλαρή γενική συζήτηση ανά διαστήματα/μιλώ αποκλειστικά για ζητήματα του σχολείου
- ζητώ/διατάζω
- χρησιμοποιώ το όνομα κάποιου/δεν το χρησιμοποιώ
- μιλώ ήρεμα/υψώνω τον τόνο της φωνής μου
- ενθαρρύνω τα άτομα να εκφράζουν τις απόψεις και τις ιδέες τους/αγνοώ τις απόψεις τους ή δεν τις ακούω
- διακόπτω κάποιον όταν μιλάει/περιμένω κάποιον να τελειώσει τη σκέψη του
- συμπεριλαμβάνω τα άτομα σε συναντήσεις, συζητήσεις, εκπαιδεύσεις, εκδηλώσεις/τους αφήνω απ' έξω ή δεν τους ενημερώνω για δραστηριότητες και συναντήσεις.

ΕΡΩΤΗΣΗ 3

Κατά τη διάρκεια της επόμενης συνεδρίασης του σχολείου ή άλλης συνάντησης του προσωπικού, παρατηρήστε ποιος μιλάει συχνότερα και ποιος λιγότερο συχνά. Κάντε μια λίστα με ονόματα και σημειώστε (ή ζητήστε από κάποιον άλλο να το κάνει) πόσο συχνά οι συμμετέχοντες παίρνουν τον λόγο και με ποια σειρά. Πού νομίζετε ότι μπορεί να οφείλεται αυτό;

Εξετάστε ποιοι από τους παράγοντες αυτούς μπορεί να έχουν σημασία:

- θέση και αρχαιότητα (οι συμμετέχοντες με λιγότερη εργασιακή πείρα, που κατέχουν κατώτερες θέσεις δεν αισθάνονται ενδεχομένως άνετα ή ακόμη και ότι έχουν το δικαίωμα να εκφράσουν την άποψή τους˙ η ιεραρχία μπορεί επίσης να αφορά το ποιου η δουλειά θεωρείται πιο σημαντική)
- φύλο (οι γυναίκες συνήθως δεν ενθαρρύνονται από μικρές να εκφράζουν τη γνώμη τους όταν γίνεται μια ομαδική συνεδρία, κ.λπ.)
- συμμετοχή και ενδιαφέρον (τα θέματα και τα ερωτήματα που τέθηκαν κατά τη διάρκεια της συνάντησης θεωρούνται σχετικά και άξια συζήτησης από όλους τους συμμετέχοντες;)
- δυναμική και ιεραρχία της ομάδας (καθιερωμένοι ρόλοι και σχέσεις μεταξύ των συμμετεχόντων τις οποίες οι άνθρωποι συνηθίζουν)
- γενικό κλίμα της συζήτησης (πώς αντιδρούν οι άνθρωποι στη «μειονότητα», τις όχι τόσο δημοφιλείς απόψεις; Πώς εκφράζουν τη διαφωνία τους)
- σχέσεις εκτός σχολείου (ποιος συμπαθεί ποιον, κ.λπ.).

Πώς μπορείτε να χρησιμοποιήσετε αυτή τη γνώση;

ΕΡΩΤΗΣΗ 4

Κατά τη διάρκεια συναντήσεων με το προσωπικό του σχολείου, ποιες από αυτές τις μεθόδους που αποσκοπούν στη δημιουργία ευκαιριών ώστε κάθε άτομο να εκφράζει την άποψή του χρησιμοποιείτε (ή θα μπορούσατε να χρησιμοποιήσετε):

- Συζήτηση σε μικρότερες ομάδες (κάποιοι άνθρωποι το βρίσκουν πιο εύκολο να μιλούν σε μικρότερες ομάδες παρά σε όλους) και στη συνέχεια αναφορά σε όλη την ομάδα
- «Γύροι» στους οποίους όλοι παίρνουν τον λόγο με τη σειρά
- Οι συμμετέχοντες ζητούν τον λόγο και μιλούν χωρίς να διακόπτονται – έτσι, τα πιο ντροπαλά άτομα δε χρειάζεται να προσπαθήσουν να ακουστεί η άποψη τους και ακούγονται όλες οι απόψεις.
- Καταγραφή ιδεών σε post-it

ΕΡΩΤΗΣΗ 5

Κατά τη διάρκεια της επόμενης συνάντησης στην οποία θα λάβετε μέρος, παρατηρήστε ποιες συμπεριφορές, δηλώσεις ή χειρονομίες του ατόμου που ηγείται της συζήτησης, σας ενθαρρύνουν να συμμετάσχετε στη συζήτηση και ποιες το κάνουν πιο δύσκολο για σας να μιλήσετε. Λάβετε υπόψη σας τα πιο κάτω:

- Σαφήνεια: τι εννοείς;
- Αυτο-εικόνα: τι θα σκεφτείς για μένα;
- Χώρος: μπορώ να πω κάτι;
- Αποτελεσματικότητα: γιατί είμαι εδώ;
- Τα συναισθήματα των άλλων ανθρώπων: πώς σας κάνει να αισθάνεστε αυτό;

2. ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

ΕΡΩΤΗΣΗ 1

Τι πιστεύετε, σε ποιους χώρους του σχολείου οι μαθητές νιώθουν καλά και είναι περισσότερο πρόθυμοι να περάσουν τον χρόνο τους και σε ποιους αισθάνονται άβολα ή λιγότερο ασφαλείς; Γιατί συμβαίνει αυτό;

ΕΡΩΤΗΣΗ 2

Κατά την άποψή σας, πώς θα απαντούσαν στην παραπάνω ερώτηση διαφορετικές ομάδες μαθητών από το σχολείο σας (π.χ. μαθητές με μεταναστευτικό υπόβαθρο, παιδιά με σύνδρομο Asperger, παιδιά με υψηλή ευαισθησία σε οπτικά, ακουστικά ερεθίσματα);

ΕΡΩΤΗΣΗ 3

Σκεφτείτε τι μπορείτε να κάνετε για να γνωρίσετε την οπτική των μαθητών και των κηδεμόνων τους. Πώς μπορείτε να λάβετε υπόψη τις εμπειρίες, τις απόψεις και τις φωνές των ανθρώπων με διαφορετικές ανάγκες και εμπειρίες (π.χ. παιδιά με υπερκινητικότητα και παιδιά που χρειάζονται ησυχία και ηρεμία, παιδιά με μεταναστευτικό υπόβαθρο, παιδιά των οποίων η φωνή δεν ακούγεται στο σχολείο) ;

Τι πρέπει να έχετε υπόψη;

Ο τρόπος με τον οποίο είναι οργανωμένος ο σχολικός χώρος επηρεάζει το αν νιώθουμε σαν στο σπίτι μας, ότι είμαστε ευπρόσδεκτοι ή αν έχουμε ένα αίσθημα ότι «δεν ταιριάζουμε στο περιβάλλον». Αυτά επηρεάζονται, μεταξύ άλλων, από τον σχεδιασμό και τη διάταξη των διάφορων χώρων (π.χ. τρόπος και ένταση φωτισμού, οπτικά και ακουστικά ερεθίσματα).

2.4. Πυλώνας 4 – Συνεργασία

ΞΕΚΙΝΗΣΤΕ ΜΕ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΣΑΣ

Προσπαθήστε να θυμηθείτε μια πρόσφατη εμπειρία συνεργασίας με ένα άλλο άτομο. Τι έκανε την εμπειρία θετική; Τι εμπόδισε τη συνεργασία; Καταγράψτε πέντε στοιχεία που θεωρείτε ζωτικής σημασίας για την καλή συνεργασία:

.....
.....
.....
.....
.....

1. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ

ΕΡΩΤΗΣΗ 1

Υπάρχει χρόνος και χώρος κατά τη διάρκεια των σχολικών συνεδριάσεων ή άλλων συναντήσεων του προσωπικού του σχολείου, όπου μπορούν να συζητηθούν οι προκλήσεις και τα διλήμματα που φέρνει η ποικιλομορφία; Εάν όχι - πώς θα μπορούσε να δημιουργηθεί μια τέτοια δυνατότητα;

ΕΡΩΤΗΣΗ 2

Σε ποιον πρέπει τα άτομα που εργάζονται ως βοηθητικό προσωπικό (υπεύθυνος κυλικείου, καθαριστές/τριες) να δώσουν αναφορά εάν παρατηρήσουν κάτι αρνητικό στη συμπεριφορά συγκεκριμένων μαθητών ή των γονέων τους; Υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο άτομο ή σώμα στο σχολείο που συντονίζει τις προσπάθειες που σχετίζονται με την ένταξη;

2. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΚΗΔΕΜΟΝΕΣ

ΕΡΩΤΗΣΗ 1

Ποια εργαλεία θα μπορούσατε να χρησιμοποιήσετε για να ενισχύσετε την εμπιστοσύνη και την επικοινωνία μεταξύ γονέων και σχολείου, ειδικά όταν πρόκειται για τη διατύπωση ανησυχιών και την παροχή ανατροφοδότησης; Εφαρμόζετε ήδη τέτοια εργαλεία; Σκεφτείτε τα εξής:

- Ώρες που μπορούν οι γονείς/κηδεμόνες να επισκεφθούν τον διευθυντή/τρια

- Οι εκπαιδευτικοί είναι διαθέσιμοι για σύντομες συναντήσεις με τους γονείς στο τέλος ή στην αρχή κάθε ημέρας
- Δυνατότητα μεγαλύτερων προγραμματισμένων συναντήσεων (για θέματα που χρειάζονται περισσότερο από δέκα λεπτά) διαδικτυακά ή τηλεφωνικώς σε κατάλληλες ώρες
- Οι γονείς μπορούν να κάθονται στην τάξη και να παρατηρούν το μάθημα χωρίς να διακόπτουν
- Τακτικές συνεντεύξεις γονέων-εκπαιδευτικών (π.χ. δύο φορές τον χρόνο)
- Καθορισμός ενός ή δύο ατόμων από το προσωπικό οι οποίοι είναι διαθέσιμοι για τους γονείς σε περίπτωση που οι γονείς θέλουν να συζητήσουν ένα επείγον ζήτημα και δεν μπορούν να επικοινωνήσουν με τον καθηγητή.

Πώς μπορείτε να βεβαιωθείτε ότι η «Πολιτική Ανοικτών Θυρών» χρησιμοποιείται με δίκαιο τρόπο και δε γίνεται κατάχρηση;

ΕΡΩΤΗΣΗ 2

Σκεφτείτε τις περιπτώσεις στις οποίες το σχολείο επικοινωνεί με τους γονείς. Βάλτε τις σε σειρά από την πιο συνηθισμένη στη λιγότερο συνηθισμένη.

- προβλήματα με τη συμπεριφορά κάποιου μαθητή, τους βαθμούς, την πρόοδο
- θετική ανατροφοδότηση σχετικά με την πρόοδο και τα επιτεύγματα του μαθητή
- οργανωτικά θέματα (έγγραφα, κανόνες, πολιτικές)
- προσδοκίες συμμετοχής (οι γονείς αναμένεται να συμμετάσχουν σε σχολικές εκδηλώσεις, εκδρομές κ.λπ.)

Ποια συναισθήματα και στάσεις απέναντι στο σχολείο ενισχύουν αυτά μεταξύ των γονέων;

Τώρα σκεφτείτε για τους γονείς των οποίων το παιδί:

- έφτασε από μια ξένη χώρα και δε μιλά καλά τη γλώσσα
- βρίσκεται στο φάσμα του αυτισμού
- επαναλαμβάνει ένα μάθημα.

Οι παράγοντες αυτοί θα άλλαζαν τις παραπάνω απαντήσεις;

ΕΡΩΤΗΣΗ 3

Πώς θα μπορούσε ένα σχολείο να διασφαλίσει ότι η σχέση των γονέων με το σχολείο δεν είναι απαραίτητα επικεντρωμένη στην επίλυση προβλημάτων αλλά στην οικοδόμηση κοινότητας;

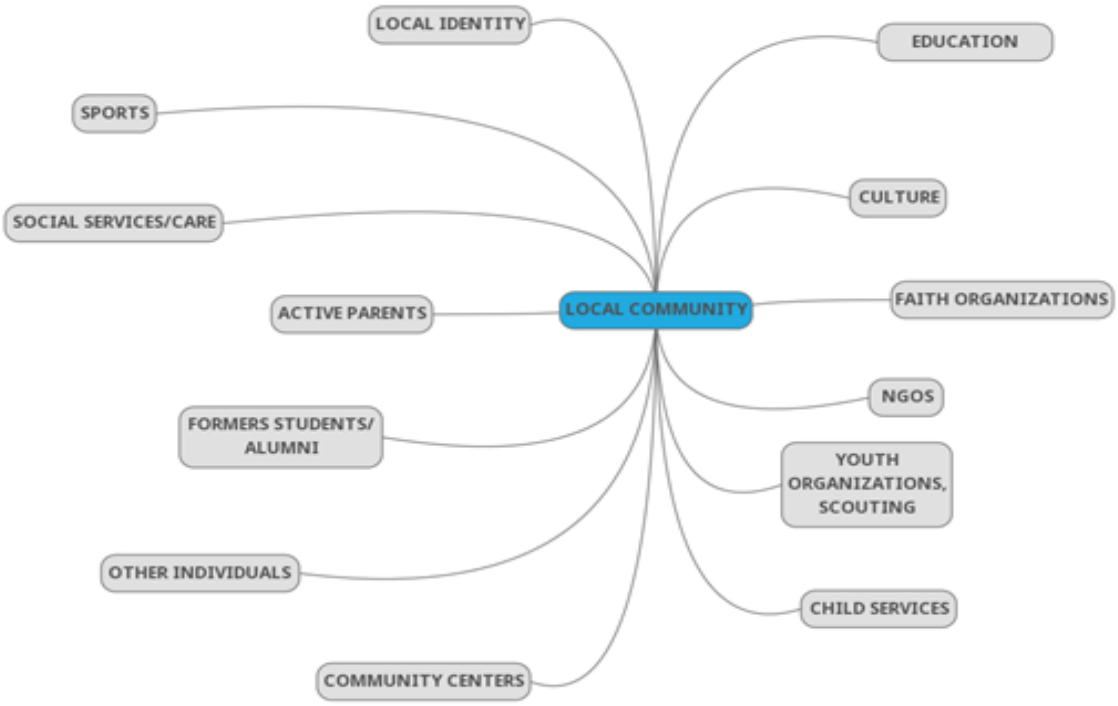
Σκεφτείτε αυτές τις επιλογές:

- οι εβδομαδιαίες/μηνιαίες συναντήσεις για θέματα γονικής μέριμνας και άλλα σχετικά θέματα διεξάγονται σε ένα μη τυπικό και χωρίς αποκλεισμούς τρόπο
- παροχή στους γονείς ενός χώρου στο σχολείο τον οποίο μπορούν να χρησιμοποιήσουν για συναντήσεις (με βασικές προμήθειες, όπως βραστήρα, τσάι και καφέ κ.λπ.)
- πρόσκληση των γονιών να προσφέρουν εθελοντικά στο σχολείο: να πραγματοποιούν εργαστήρια της επιλογής τους, να δημιουργούν σχολικό κήπο κ.λπ. (χωρίς αυτό να γίνει αναγκαστικά).

3. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΕΙΔΙΚΟΥΣ

ΕΡΩΤΗΣΗ 1

Δημιουργήστε ένα χάρτη οργανισμών, ιδρυμάτων και εμπειρογνωμόνων με τους οποίους συνεργάζεται το σχολείο σας (από τον χώρο του αθλητισμού, του πολιτισμού, των κοινωνικών υπηρεσιών, ΜΚΟ, οργανισμούς νεολαίας, κοινοτικά κέντρα, θρησκευτικούς οργανισμούς, αποφοίτους του σχολείου, γονείς, κ.λπ.).-



Εικόνα 12 – Δίκτυο συνεργασίας

ΕΡΩΤΗΣΗ 2

Καταγράψτε ποια θέματα και τομείς ένταξης καλύπτονται από αυτούς τους οργανισμούς/οργανώσεις/θεσμούς.

ΕΡΩΤΗΣΗ 3

Τι είδους ειδικοί δεν υπάρχουν στο σχολείο σας; Ψάξτε για άτομα και οργανισμούς στις κοινότητές σας. Μπορείτε να εμπλέξετε άλλους καθηγητές και μέλη του προσωπικού σε αυτή την προσπάθεια.

Η αποδοχή και η τήρηση των κανόνων είναι μέρος μιας καλά οργανωμένης κοινωνίας. Είμαστε, από παιδιά, συνηθισμένοι στο να υπακούμε σε κανόνες. Αυτή η τάση μας, μας επιτρέπει να προσανατολίσουμε τη συμπεριφορά μας προς αυτό που είναι αποδεκτό από την **εξουσία** και αυτό μας κάνει σε κάποιο βαθμό να

νιώθουμε ότι απαλλασσόμαστε των ευθυνών. Εάν υπάρχει κάποιο πρόβλημα που προκύπτει από τη συμπεριφορά μας, δεν είναι δικό μας λάθος, επειδή εμείς ακολουθούσαμε **εντολές εν των άνω**.

ΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ SOCI@LL

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ/ΤΕΧΝΙΚΟΙ	ΣΧΟΛΕΙΑ	ΤΟΠΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ
Πορτογαλία		
INOVA + INTERNATIONAL	AEAS	matosinhos
(Συντονιστής εταίρος)		
Πολωνία		
CEO CENTER FOR CITIZENSHIP EDUCATION	Szkoła Podstawowa Nr 3 im. Małego Powstańca w Ząbkach	
	(Συνεργαζόμενος εταίρος)	
Κύπρος		
CARDET	The Grammar School Nicosia	ΔΗΜΟΣ ΑΓ. ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ 1985
Ιταλία		
cesie the world is only one creature	I.I.S.S. Alessandro Volta Palermo	
		(Συνεργαζόμενος εταίρος)
OXFAM Italia	LICEI GIOVANNI DA SAN GIOVANNI Linguistico · Scienze Umane · Economico-Sociale	Unione dei Comuni Montani del Casentino
		(Συνεργαζόμενος εταίρος)

SOCI@LL

whole school social labs

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SOCI@LL has been approved under the EACEA/07/2017 call - Key Action 3: Support for policy reform (Social inclusion through education, training and youth). This project (592254-EPP-1-2017-1-PT-EPPKA3-IPI-SOC-IN) has been funded with support from the European Commission. This document reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.