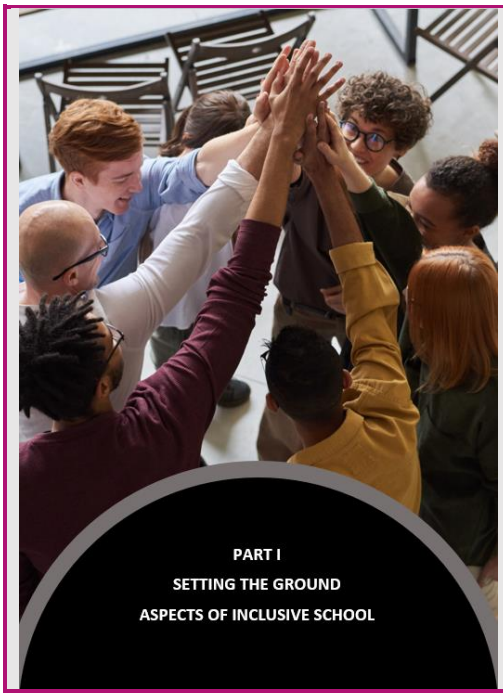
Zestaw narzędzi dla dyrekcji

Przewodnik

http://wholeschoolsociallabs.eu

JAK KORZYSTAĆ Z PRZEWODNIKA?

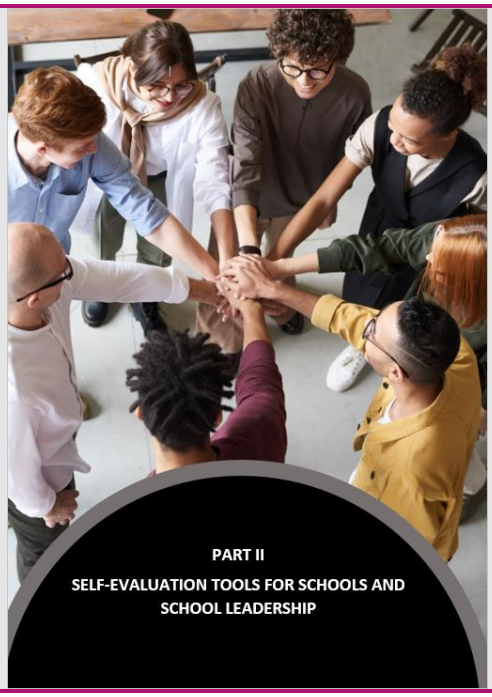
CZĘŚĆ I – PRZYGOTOWANIE GRUNTU ASPEKTY SZKOŁY WŁĄCZAJĄCEJ



- Rozdział poświęcony zapoznaniu się z głównymi założeniami szkoły włączającej
- Zawiera części skupiające się na każdym z czterech filarów włączającej i otwartej szkoły, a mianowicie widoczności, wzmocnieniu, włączaniu i współpracy
- Proponuje podstawy konstruktywnej debaty dotyczącej faktów i mitów na temat integracji
- Zachęca czytelników do zastanowienia się nad konkretnymi problemami przed rozpoczęciem przygody z organizacją Tygodnia SOCI@LL

CZĘŚĆ II – NARZĘDZIA DO AUTOEWALUACJI DLA SZKÓŁ I DYREKCJI SZKOLNYCH

- Rozdział poświęcony narzędziom do ewaluacji wspomagających autorefleksję dla szkół i ich dyrektorów
- W niniejszej sekcji czytelnik znajdzie narzędzia wspierające dotyczące czterech filarów. Rozpocznie od analizy swoich działań, zastanowi się nad kluczowymi problemami związanymi z danym filarem, a także odpowie na szczegółowe pytania, które pomogą w autoewaluacji



SPIS TREŚCI

1. PRZYGOTOWANIE GRUNTU: ASPEKTY SZKOŁY WŁĄCZAJĄCEJ 3

1.1. CZYM JEST WŁĄCZANIE? 3

1.2. WŁĄCZANIE W PRAKTYCE 4

1.3. FAKTY I MITY NA TEMAT WŁĄCZANIA 7

WŁĄCZANIE CZY NIE? 10

1.4. ZANIM ZACZNIESZ PLANOWANIE TYGODNIA SOCI@LL... 11

NISZCZYCIELSKIE WŁĄCZANIE 13

2. NARZĘDZIA DO AUTOEWALUACJI DLA SZKÓŁ I DYREKCJI SZKOLNYCH 17

2.1. FILAR 1 – WIDOCZNOŚĆ 17

NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ? 17

2.2. FILAR 2 – WZMOCNIENIE 19

NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ? 19

NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ? 23

2.3. FILAR 3 – WŁĄCZANIE 23

NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ? 24

NA CO ZWRACAĆ UWAGĘ? 26

2.4. FILAR 4 – WSPÓŁPRACA 27

CZĘŚĆ I

PRZYGOTOWANIE GRUNTU

ASPEKTY SZKOŁY WŁĄCZAJĄCEJ

1. PRZYGOTOWANIE GRUNTU: ASPEKTY SZKOŁY WŁĄCZAJĄCEJ

1.1. Czym jest włączanie?

Wyobraź sobie grę w kręgle. W pierwszej rundzie mniej doświadczony gracz często kończy z układem kręgli zwanym „splitem", kiedy to celuje w środek kręgli i nie strąca ostatnich kręgli po obu stronach toru. W takim układzie strącenie krańcowych kręgli w kolejnym rzucie jest praktycznie niemożliwe i wymaga niezwykłych umiejętność lub cudu. Jak więc strącić wszystkie kręgle? Rozwiązanie doświadczonych graczy jest proste: nie celuj w środek (kręgle łatwo strącić) – celuj w te, które najtrudniej strącić. Dzięki temu jesteśmy w stanie strącić wszystkie kręgle.

Porównanie edukacji do kręgli wykorzystała Shelly More z Universytetu Brytyjskiego w Vancouver[1]. Mówi, że edukację powinno postrzegać się jako strategię, która zezwala graczom na strącenie wszystkich kręgli, czyli dotrzeć do wszystkich uczestników gry – uczniów. Ale jak to zrobić? Zamiast budować system edukacji wokół większości dzieci (tzw. dzieci bez szczególnych potrzeb edukacyjnych), a następnie dostosowywać go do potrzeb osób, które potrzebują więcej wsparcia (migranci, dzieci z niepełnosprawnościami, z niższych klas społecznych, uczniowie LGBT itd.), Shelly proponuje stworzenie szkoły dla osób z krańców toru, gdyż tym sposobem będzie ona odpowiednia dla wszystkich. Nasze metody, sposoby komunikacji, prezentacji, rozwiązania funkcjonalne powinny być skierowane do mniejszości, gdyż większość z tych metod będzie sprawdzać się również w przypadku wszystkich uczniów, również przedstawicieli większości.

Przykłady:
• wykorzystywanie zdjęć lub prostszego języka pomaga osobom uczącym się języka (np. migrantom), ale również pomaga wszystkim uczniom poprzez wykorzystanie dodatkowego kanału komunikacji oraz uproszczenie języka • tworzenie klasowych zwyczajów pomaga dzieciom, które potrzebują przewidywalności (np. różne spektra autyzmu), jednak korzystają z tego wszystkie dzieci, gdyż daje im to poczucie bezpieczeństwa.

Są to rozwiązania dobre dla wszystkich, chociaż wymagają innego spojrzenia na główną grupę odbiorców szkoły oraz tego, kto powinien się dopasować.

W skrócie możemy powiedzieć, że szkoła włączająca to taka, która **zauważa różnorodność,** czyli różnice i podobieństwa pomiędzy grupami i jednostkami, a także **aktywnie z nimi pracuje**. Środowisko szkolne (zwłaszcza szkoły publiczne) jest samo w sobie różnorodne i sprzyja włączaniu, gdyż jego założeniem jest otwartość i uniwersalność. Sprzyja spotkaniom różnych środowisk, kultur, osób z różnych klas społecznych, odgrywających różne role, mających różne doświadczenia i możliwości. Dlatego też wydaje się naturalne, że szkoła jako instytucja dostępna dla wszystkich powinna zająć się problemem integracji z formalnego punktu widzenia, ale również przełożyć rozwiązania formalne na praktyki dnia codziennego umożliwiające każdemu uczniowi pełne uczestnictwo w życiu szkolnym.

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

Szkoła powinna przeprowadzić analizę społeczności szkolnej i zidentyfikować grupy mniejszościowe (kulturowe, etniczne, religijne itd.) oraz grupy uczniów, którzy mogą mieć problemy lub mniejszy dostęp do pełnego udziału w życiu szkolnym i wesprzeć ich w tym.

1.2. Włączanie w praktyce

Należy wziąć pod uwagę cztery różne filary, który zwykle charakteryzują otwarte i włączające szkoły.

Rycina 1 – Cztery filary otwartej i włączającej szkoły.

W niniejszym zestawie narzędzi przedstawiamy model włączającej szkoły opartej na czterech filarach: widoczności, wzmacniania, włączania i współpracy (początkowo był to model biblioteki wielokulturowej stworzonej przez Mają Brankę i Dominikę Cieślikowską [2]). Ważne jest, aby zrozumieć, że jest to tylko jeden z możliwych modeli i inne również mogą być przydatne w zależności od sytuacji w szkole i wokół niej.

Opisane poniżej filary nawzajem się uzupełniają, co oznacza, że należy je traktować jako ważne w tym samym stopniu. Autorki zalecają podejście holistyczne. *Cztery filary można porównać do nóg stołu. Stół może stać stabilnie tylko wtedy, gdy ma wszystkie cztery nogi. Jeśli jedna noga jest krótsza lub nie ma jej wcale, nie osiągniemy sukcesu.* Dlatego też, jeśli chcemy stworzyć szkołę w pełni włączającą, musimy usprawnić działanie wszystkich czterech filarów.

[2] Branka, M & Cieślikowska, D. (2015). Wielokulturowa biblioteka. Warszawa: Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego Dostępne na stronie: http://www.biblioteki.org/dam/jcr:26a59cbe-0f54-4eaa-9ba4-e863890a1027/MULTICULTURAL_LIBRARY_www.pdf

FILAR 1: WIDOCZNOŚĆ

Widoczność oznacza **zauważenie i podkreślenie obecności danej grupy w środowisku szkolnym.** Można ją odzwierciedlać w odpowiednim przedstawieniu mniejszości oraz ich punktów widzenia w szkolnym programie nauczania (czyje opowiadania czytamy w podręcznikach, jakie robimy projekty, jakie omawiamy wiersze?), przestrzeni szkolnej (kogo przedstawiamy w szkole i wokół niej), wydarzeniach w szkole (czy dostrzegamy i obchodzimy wydarzenia związane z tożsamością uczniów np. poprzez organizację różnych świąt religijnych lub dni wiedzy na temat pewnych kwestii np. dnia wiedzy o transseksualizmie itd.).

Widoczność uwzględnia również aktywności związane z edukacją na temat problemów mniejszości – w Polsce oznacza to, że Polacy będą uczyli się o innych grupach, ich kulturach i codziennym życiu. Należy podkreślić, że głównym założeniem tego filaru jest docenianie różnorodności oraz stworzenie bezpiecznych warunków do kultywowania, praktykowania i prezentowania własnej kultury, języka, religii i innych ważnych aspektów swojej tożsamości. W związku z tym te grupy powinny stać się widoczne dla całej społeczności, a szkoły powinny być również miejscem, w którym można uczyć się o tych kulturach, języku czy religii, bez względu na to, czy jesteśmy przedstawicielami tej grupy czy większości. Ważne jest również to, aby nie traktować po macoszemu grup mniejszościowych, skupiając się na jednorazowych wydarzeniach kulturalnych (np. wieczór kultury wietnamskiej) i nie bagatelizować problemu.

Przykłady:

- Szkoła obchodzi i dostrzega święta ważne dla wszystkich uczniów i pracowników np. nie tylko święta związane z religią grupy dominującej i święta lokalne, ale również dni nawiązujące do grup mniejszościowych (dzień wiedzy o autyzmie, LGBT) itd.
- Nauczyciele powinni uwzględnić punkt widzenia nie tylko grupy większościowej podczas lekcji, np. omawiając powstanie Chmielnickiego należy omówić również perspektywę ukraińską; w szkolnej gazetce powinna znaleźć się sekcja stworzona przez konkretną grupę migrantów na tematy, które ich interesują lub, na które chcą przedstawić swoją opinię.
- W klasie nauczyciele mogą przedstawić sylwetki znanych kobiet nauki, ważnych Polaków pochodzących z różnych kultur oraz innych autorytetów.
- Uczniowie pochodzenia romskiego mogą zorganizować wieczór poezji romskiej, na który zostaną zaproszeni wszyscy uczniowie.

FILAR 2: WZMOCNIENIE

Wzmocnienie oznacza dostosowanie podejścia, które, w rezultacie, wzmocni kompetencje, poczucie własnej skuteczności oraz wartości wszystkich uczniów, w tym grup mniejszościowych. Filar wzmocnienia należy uwzględnić w codziennym programie szkolnym, jednak wymaga on też zastosowania konkretnych ćwiczeń stworzonych dla uczniów zagrożonych wykluczeniem i to właśnie oni powinni je przeprowadzać. Głównym założeniem ćwiczeń wzmacniających jest podniesienie kompetencji i zwiększenie widoczności grup mniejszościowych. W kontekście szkoły wzmocnienie oznacza również zorganizowanie młodzieży przestrzeni do działania i podejmowania decyzji o sobie i swojej społeczności.

Przykłady:

- Każdy uczeń ma możliwość wprowadzenia zmian w szkole/klasie, a ich pomysły nie są po prostu

odrzucane i klasyfikowane jako „nierealne“ lub „niepoważne“.
- Informacja zwrotna przekazywana jest w taki sposób, aby pomóc WSZYTSKIM uczniom zidentyfikować własne mocne strony, a nie jedynie obszary, nad którymi muszą pracować. Chodzi o motywowanie a nie ocenianie.
- Przykłady dyskryminacji nie są pozostawiane bez odpowiedzi. Szkoła/Nauczyciel aktywnie przeciwdziała dyskryminacji, organizując zajęcia na ten temat, tworząc przepisy/zasady w klasie itd.
- Szkoła oferuje lekcje ukraińskiego dla osób dwujęzycznych chcących doskonalić swój język.

Socjalizacja to ciągły proces, który trwa przez całe życie i składa się z dwóch etapów: **socjalizacji pierwotnej** i **socjalizacji wtórnej**.

Socjalizacja pierwotna pozwala ludziom zgromadzić podstawową wiedzę w okresie dzieciństwa, np. istnienie różnych języków, związki, zasady związane ze spożywaniem posiłków. Z drugiej strony **socjalizacja wtórna** pozwala ludziom lepiej się przystosować do znaczących zmian, które pojawią się w ich środowisku na przestrzeni lat.

W obu etapach proces socjalizacji rozwija się we wczesnych i interpersonalnych interakcjach. **Pośrednicy społeczni** są więc ważnymi osobami, do których się odnosimy w kwestiach socjokulturowych, którzy ułatwiają przyswajanie informacji z nimi związanych i na nie wpływają. Pośrednicy społeczni to m.in. rodzina, szkoła, rówieśnicy i media.

FILAR 3: WŁĄCZANIE

Włączanie jest rozumiane jako wzięcie pod uwagę perspektywy różnorodnych grup w aktywnościach szkolnych na wszelkich możliwych poziomach jej funkcjonowania. Zastanawianie się nad włączeniem i zaangażowaniem (umożliwieniem udziału) wszystkich uczniów i członków szkolnej społeczności powinno być codzienną praktyką włączającej szkoły. Jako że misją systemu szkół publicznych jest zagwarantowanie wszystkim dzieciom z danego miasta lub społeczności dostępu do edukacji, włączanie oznacza, między innymi, że metody, otoczenie oraz kultura pracy zostaną zweryfikowane i dostosowane do potrzeb wszystkich dzieci.

Przykłady:

- Nauczyciele korzystają z różnych metod nauczania, podają różne przykłady i prezentują materiał różnorodnie, aby dotrzeć do różnorodnych uczniów.
- Decyzje w szkole (również na poziomie personelu) biorą pod uwagę głos większości oraz mniejszości. Wszyscy członkowie społeczności mogą wyrazić swoje uczucia i poglądy na temat decyzji, które mają na nich wpływ.
- Nacisk kładziony jest na tworzenie zespołu i społeczności np. każdy nowy uczeń ma swojego opiekuna, a nauczyciele wplatają w lekcje ćwiczenia zapoznawcze.
- W szkolnej kafeterii/stołówce dostępne są różne posiłki dla uczniów z różnymi potrzebami żywieniowymi (alergie, ograniczenia religijne itd.) lub, jeśli podawany jest tylko jeden rodzaj posiłków, dostosowywany on jest do potrzeb grup mniejszościowych (np. wegetarian/wegan).

Socjalizacja to ciągły proces, który trwa przez całe życie i składa się z dwóch etapów: **socjalizacji pierwotnej** i **socjalizacji wtórnej**.

Socjalizacja pierwotna pozwala ludziom zgromadzić podstawową wiedzę w okresie dzieciństwa, np. istnienie różnych języków, związki, zasady związane ze spożywaniem posiłków. Z drugiej strony **socjalizacja wtórna** pozwala ludziom lepiej się przystosować do znaczących zmian, które pojawią się w ich środowisku na przestrzeni lat.

W obu etapach proces socjalizacji rozwija się we wczesnych i interpersonalnych interakcjach. **Pośrednicy społeczni** są więc ważnymi osobami, do których się odnosimy w kwestiach socjokulturowych, którzy ułatwiają przyswajanie informacji z nimi związanych i na nie wpływają. Pośrednicy społeczni to m.in. rodzina, szkoła, rówieśnicy i media.

FILAR 4: WSPÓŁPRACA

Definiujemy współpracę głównie jako wspomaganie grup mniejszościowych w celu uznania i szanowania ich inności. Oznacza to stosowanie podejścia „pracujemy z grupą nad włączaniem", a nie podejścia „działamy, aby włączyć grupy mniejszościowe" (integracja). W praktyce współpraca na rzecz włączania oznacza, między innymi, analizę potrzeb oraz wyznaczanie celów i działań wspólnie z daną grupą (zamiast DLA danej grupy) i konsultowanie ważnych decyzji ze wszystkimi zaangażowanymi osobami oraz aktywny ich udział. Często oznacza to nie tylko zaangażowania przedstawicieli mniejszości, lecz również ekspertów, którzy mogą być ich rzecznikami.

Przykłady:

- Zarząd szkoły wspiera współpracę nauczycieli z organizacjami eksperckimi działającymi w obszarze różnorodności (zaprasza ich do przeprowadzenia warsztatów, uczestnictwa w dniach szkoły i piknikach).
- Przed podjęciem ważnych decyzji (np. dotyczących szkolnych wycieczek, przepisów, stołówki szkolnej) nauczyciele lub zarząd szkoły konsultują rozwiązania ze wszystkimi rodzicami, biorąc pod uwagę w szczególności zdanie grup mniejszościowych.
- Szkoła stara się nawiązać dobre relacje z rodzicami, na przykład, nauczyciele organizują zebrania z rodzicami w sposób włączający, zezwalając rodzicom na podzielenie się swoimi opiniami, pomysłami, wspierając wzajemne zrozumienie.

1.3. Fakty i mity na temat włączania

Analizę problemu włączania zaczniemy od rozprawienia się z mitami i nieporozumieniami dotyczącymi tego zjawiska.

MIT 1: WSZYSCY JESTEŚMY TACY SAMI

Wiele społeczności uważa, że problem włączania nie dotyczy krajów „homogenicznych" o małej różnorodności. Istnieje kilka powodów, dla których jest to stwierdzenie problematyczne. Po pierwsze różnorodność jest spotykana w każdej społeczności, również w tych uważanych za homogeniczne. Ignorując

te różnice, negujemy istnienie kultur, potrzeb i wkładu mniejszości, które nie są uznawane przez ogół społeczeństwa, co w rezultacie wpływa na nie negatywnie. Także różnorodność wewnątrz grupy nie jest uważana za wystarczająco ważną, aby zasłużyć na zmiany systemowe. W związku z tym włączanie jest kojarzone z wielokulturowością, migracją i innymi widocznymi mniejszościami, gdyż różnice wywodzące się z różnorodności etnicznej/kulturowej są bardziej oczywiste niż różnice między osobami pochodzącymi z tej samej grupy etnicznej, jednak o innych umiejętnościach, tradycjach i potrzebach.

Jednocześnie wyniki badań dotyczących dyskryminacji w europejskich szkołach pokazują, że czynnikiem wyzwalającym największy poziom dyskryminacji jest niższy status społeczno-ekonomiczny. Tę różnicę spotykamy nawet w najbardziej homogenicznej grupie. Brak działań systemowych na rzecz włączania uczniów z mniej zamożnych rodzin i długoterminowe działania mające na celu zmniejszenie nierówności ekonomicznych skutkuje prześladowaniami, wykluczeniem społecznym, stygmatyzacją, którą często dostrzega się w błahych sytuacjach, jak, np. niemożność wyjazdu na szkolną wycieczkę lub zakupu materiałów szkolnych.

MIT 2: WŁĄCZANIE/INTEGRACJA = ASYMILACJA

Często czytamy o włączaniu bądź integracji społecznej, a nawet „dobrych praktykach" związanych z tą kwestią, które w rzeczywistości bardziej opisują proces **asymilacji lub unifikacji.** Asymilacja to podejście, które skupia się na dostosowaniu się do norm społecznych/grupowych przez jednostki lub mniejszości, które chcą być zaakceptowane przez szerszą grupę. Adaptacja taka jest postrzegana jako upodobnianie się do grupy w jak największym stopniu: odstąpienie od własnych zwyczajów, norm, wartości i wmieszanie się w nową kulturę (narodową, szkolną lub nowej firmy). W takim rozumieniu asymilacja nie może być synonimem włączania lub integracji, które biorą pod uwagę różnorodność i ją doceniają. Integracja i włączanie zakładają pracę obu stron: zarówno osoba dołączająca do grupy jak i sama grupa powinny brać udział w procesie integracji, być otwarta na zmiany, uczyć się i dostosowywać do nowej sytuacji.

MIT 3: WŁĄCZANIE TO ODPOWIEDZIALNOŚĆ OSÓB, KTÓRE CZUJĄ SIĘ WYKLUCZONE

Nie ma nic bardziej błędnego niż założenie, że włączanie jest jedynie problemem osób, które są w pewnym sensie wykluczone. Niestety mit ten jest samospełniającą się przepowiednią i wiele organizacji, które walczą o włączanie i integrację społeczną tworzą przedstawiciele mniejszości. W Polsce najbardziej aktywnymi działaczami antydyskryminacyjnymi są ruchy LGBT+ oraz organizacje wspierające uchodźców i osoby ubiegające się o azyl. Z drugiej strony jest to dobry znak, gdy mniejszości walczą o swoje prawa i wyrażają własne opinie, jednak bez wsparcia systemu ich cele nie zostaną osiągnięte. Dzieje się tak, gdy większość nie dostrzega potencjalnych korzyści wynikających ze współpracy z mniejszościami. Jako że system jest stworzony, aby zaspokoić potrzeby większości, praca polegająca na wspieraniu mniejszości wykonywana jest przez społeczności z ograniczonymi lub nieodpowiednimi zasobami, które często skupiają się na konkretnych problemach (np. migracja, gender itd.) a nie szerszym podejściem do włączania.

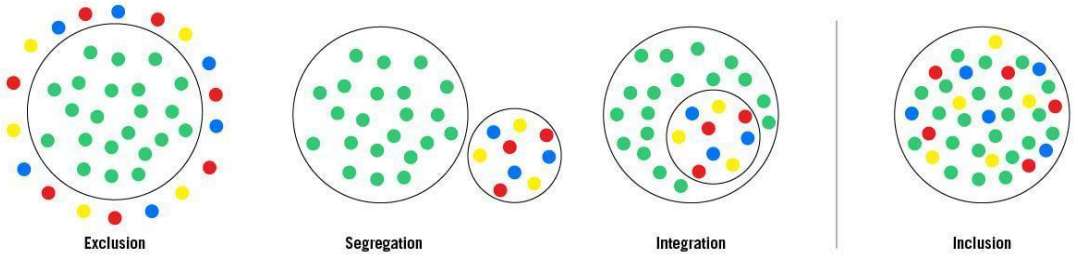
MIT 4: CO Z OCZU, TO I Z SERCA

To powiedzenie dobrze odzwierciedla podejście do tematu w wielu instytucjach. Przyzwyczailiśmy się do tego, ze mniejszości są mniej widoczne w przestrzeni publicznej (gdyż istnieje wiele ograniczeń związanych

ich z udziałem w pewnych wydarzeniach), co staje się podstawą do rozważań, czy warto podejmować wysiłki mające na celu ich pełne zaangażowanie. W rezultacie społeczny udział WSZYSTKICH jednostek nie jest celem oczywistym, a ich potrzeby nie są brane pod uwagę. Jednym z przykładów może być podejście do osób niepełnosprawnych w systemie edukacji. Wiele szkół integracyjnych w Polsce przyjmuje jedynie uczniów z niepełnosprawnościami umysłowymi, gdyż budynki szkoły nie są przystosowane do potrzeb osób poruszających się na wózkach inwalidzkich (rampy/windy) itd. Jednak brak uczniów z niepełnosprawnościami oznacza, że nie ma zewnętrznego nacisku („brak potrzeby") do stworzenia bardziej włączającego otoczenia w szkole.

MIT 5: WŁĄCZANIE I INTEGRACJA

Obie koncepcje są podobne i często stosuje się te terminy naprzemiennie, jednak należy zwrócić uwagę na ważną różnicę. Włączania oznacza angażowanie różnych „elementów w większą całość", a integracja oznacza „tworzenie części z całości". Różnicę bardzo dobrze przedstawiają poniższe ilustracje.



Rycina 2 – Czym jest włączanie? Od prawej: wykluczenie, segregacja, integracja, inkluzja

Źródło: https://www.inclusionontario.ca/what-is-inclusion.html

W kontekście edukacji, najprościej mówiąc, włączanie to proces, w którym szkoła, jako różnorodna i stale zmieniająca się społeczność, stara się pozostać otwarta na wszystkich członków społeczności. Powinna, posługując się rozwiązaniami instytucjonalnymi, różnymi metodami i sposobami nauczania, rozwijając kodeks równego traktowania, starać się angażować wszystkich uczestników w proces współtworzenia. Integracja jest pewnym rodzajem włączania różnych grup i ich współistnienia bez widocznego zaangażowania oraz interakcji pomiędzy tymi grupami.

Dobrą analogią, która pomoże zrozumieć tę różnicę, są również pojęcia wielokulturowości i interkulturowości. Możemy opisać społeczeństwo jako wielokulturowe, jeśli ludzie wywodzący się z różnych kultur mieszkają obok siebie, ale stopień ich włączenia i integracji różni się. Powiemy jednak, że rodzina jest interkulturowa, jeśli zwyczaje kulturowe zakorzenione w różnych środowiskach kulturowych są traktowane jako równie ważne i wpływają na siebie, aby stworzyć nową tożsamość.

MIT 6: SZKOŁA POWINNA SKUPIAĆ SIĘ NA UCZENIU SIĘ ORAZ PRZEDMIOTACH A NIE KSZTAŁTOWANIU POSTAW WOBEC RÓŻNORODNOŚCI

To bardzo głęboko zakorzeniony mit wśród wielu pedagogów, rodziców i innych członków społeczności szkolnej. Jako że edukacja włączająca jest związana z różnorodnością i tożsamością, może doprowadzić do sporów i kontrowersji. Dlatego też czasem staramy się unikać kontrowersyjnych tematów, skupiając się tylko na przedmiotach akademickich. Takie podejście jest jednak problematyczne z kilku różnych powodów. Po pierwsze wyrównywanie poziomu dla wszystkich uczniów poprzez zapewnienie bardziej włączającego otoczenia szkolnego JEST związane z nauczaniem: dla uczniów potrzebujących różnych form pomocy w nauczaniu lub tych nieakceptowanych przez rówieśników włączanie oznacza lepsze wyniki w nauce. Po drugie uczniowie nie chodzą do szkoły tylko po to, aby się uczyć – jest to również społeczność, której zadaniem jest równe traktowanie swoich członków oraz zapewnienie im dobrego samopoczucia. Jest to jedna z najważniejszych ról szkoły (często wynikająca ze zobowiązań prawnych, a nie coś, z czego uczeń lub nauczyciel może się „wypisać“).

Włączanie czy nie?

Czym jest, a czym nie jest włączanie? Działania promujące włączanie mogą wydawać się karkołomne ze względu na nieporozumienia dotyczące esencji procesu włączania. Czasem włączanie wydaje się niemożliwym, na przykład: czy mam wysłuchać wszystkich, zanim podejmę wspólną decyzję? Opinie i potrzeby ludzi będą się różnić, a spory ciągnąć się bez końca. Oto krótkie podsumowanie, które obala niektóre „paraliżujące“ stwierdzenia i pokazuje, co można zrobić, a czego nie robić, aby ułatwić proces włączania w szkole.

WŁĄCZANIE CZY NIE?		
TAK	**NIE**	**WNIOSKI**
Zaproszenie wszystkich pracowników szkoły (w tym pracowników administracyjnych) na spotkanie na temat przeciwdziałania nękaniu w szkole	Zaproszenie wszystkich pracowników szkoły (w tym pracowników administracyjnych) na spotkanie na temat wyników w nauce uczniów	Nie każdy musi uczestniczyć we wszystkich przedsięwzięciach, aby szkołę nazwać włączającą. Należy angażować pewne osoby, gdy ich wiedza i doświadczenie może się przydać i, gdy czują, że mogą stanowić wartość dodaną
Tworzenie wspierającego środowiska dla nauczyciela, który boryka się z problemami osobistymi, poprzez zapewnienie mu czasu na działanie	Ochrona nauczycieli, którzy wciąż mają wyniki poniżej średniej, aby utrzymać pozytywny wizerunek i „dobrą atmosferę“	Włączająca dyrekcja nie zawsze oznacza dyrekcję popularną. Wsparcie należy zaoferować wszystkim bez względu na osobiste relacje. Czasem należy też podjąć trudne decyzje.
Wysłuchanie wszystkich uczniów i poinformowanie wszystkich o logicznej i rozważnej decyzji	Niekończące się poszukiwania konsensusu lub wieczne debaty zmierzające do marnego kompromisu z uczniami	W instytucji hierarchicznej proces włączania często oznacza zapewnienie wszystkim uczestnikom możliwości wyrażenia swojej opinii oraz branie odpowiedzialności za podejmowanie decyzji
Inicjowanie rozmowy z rodzicami na kontrowersyjny temat, w celu znalezienia rozwiązania opierającego się na odpowiedzialności zbiorowej	Beztroskie wysłuchiwanie opinii każdego i na każdy temat bez większego zaangażowania	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.

Rycina 3 – Włączanie czy nie?

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

1.4. Zanim zaczniesz planowanie tygodnia SOCI@LL...

Uważamy, że przygotowanie prawdziwie włączającego Tygodnia SOCI@LL wymaga dogłębnego zrozumienia mechanizmów procesów społecznych, które mogą utrudnić proces włączania w praktyce. Przygotowaliśmy krótki przewodnik w tym temacie. To połączenie teorii z praktycznymi przykładami i wskazówkami.

Dlaczego włączanie w szkole jest ważne? Szkoła jest nie tylko częścią systemu edukacji, budynkiem lub programem nauczania. Szkoła to przede wszystkim ludzie, którzy w niej pracują i uczą się. Tak jak w przypadku każdej dużej grupy osób w środowisku szkolnym obecne są procesy wewnątrz i między grupowe, mechanizmy grupowe oraz całe spektrum społecznie akceptowalnych/nieakceptowalnych zachowań. Jako że edukacja jest obowiązkowa i z zasady dostępna w Europie dla wszystkich dzieci, różnorodność grup oraz obecność różnych grup jest częstsza w szkołach publicznych niż wielu innych przestrzeniach społecznych. Chociaż każda szkoła ma swoją specyficzną kulturę, to pewne mechanizmy są obecne w większości środowisk szkolnych.

Najważniejsze z nich w kontekście procesu włączania to **hierarchia, występowanie grup mniejszościowych i większościowych, dyskryminacja, normy i wartości.**

TOŻSAMOŚĆ

Zacznijmy od problemu TOŻSAMOŚCI, który zaprowadzi nas do mechanizmów między grupowych. Każdy z nas po zadaniu pytania„kim jestem?“ odpowie na nie, nawiązując do dwóch rodzajów tożsamości: indywidualnej i grupowej. Indywidualna będzie zawierała cechy danej osoby: Jestem wysoki/-a, lubię sport itd. Kolejna będzie się odnosić do członkostwa w grupie lub konkretnych ról: Jestem córką, Polką, studentką, pracownicą itd. Tożsamość jest wyjątkowo ważna w kontekście pracy z grupą. Cechy tożsamościowe takie jak wiek, płeć, miejsce urodzenia, sprawność i niepełnosprawność są elementami tożsamości postrzeganymi jako wrodzone i niemożliwe do zmiany. Jednocześnie są ważnym czynnikiem wpływającym na hierarchię w społeczeństwie. Praca z tożsamością wymaga więc dużej świadomości i wrażliwości.

Problem ten jest jeszcze większy z tego względu na to, że mechanizmy międzygrupowe prowadzące do dyskryminacji są zakorzenione w tożsamości – opierają się na percepcji tego, co jest w grupie i poza nią oraz kategoryzacji nawiązującej do powyższych cech tożsamości. Poniższa tabela pokazuje różnice w percepcji tego, co w grupie i poza nią.

MY (W GRUPIE)	ONI (POZA GRUPĄ)
Pozytywne cechy przypisywane grupie	Negatywne cechy przypisywane osobom poza grupą
Grupa podwyższa samoocenę i poziom satysfakcji	Wszystko znajdujące się poza grupą ma mniejszą wartość
Różnice w grupie są uznawane	Wszystko znajdujące się poza grupą jest homogeniczne
Negatywne zachowania są niezauważane i ignorowane	Negatywne zachowania są przejaskrawiane i podkreślane

Rycina 4 – My i oni: teoria tożsamości społecznej.

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

GRUPY WIĘKSZOŚCIOWE I MNIEJSZOŚCIOWE

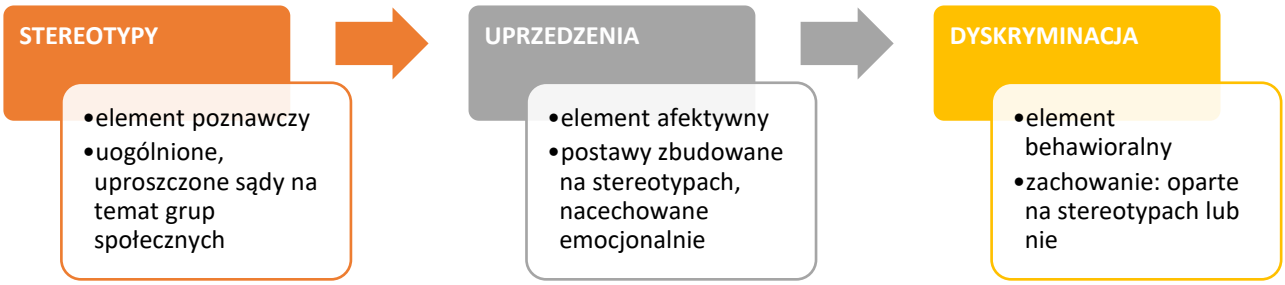
Kolejnym ważnym aspektem procesu włączania jest istnienie **grup większościowych i mniejszościowych.**

Ideałem współuczestniczenia w społeczeństwie jest pełne włączenie, czyli sytuacja, kiedy różnice są dostrzegane, lecz nie są podstawą do dyskryminacji. Jednak rzeczywistość w większości przypadków mija się z ideałem, gdyż w nowoczesnych społeczeństwach większość i mniejszość odnosi się nie tylko do obecności liczbowej pewnych grup, lecz również ich nierównego statusu. Stereotypy i uprzedzenia stanowią silną podstawę do wykluczenia, którego konsekwencją są dwa główne modele współistnienia mniejszości i większości.

WIĘKSZOŚĆ	MNIEJSZOŚĆ
Odnosi się do przewagi siły, nie liczby	Odnosi się do mniejszej siły, nie liczby
Wpływ i siła	Mniej siły i wpływu
Wyższy status społeczny	Niższy status społeczny
Dominacja	Opresja
Przywileje i reprezentacja	Zbyt mało przywilejów i reprezentacji
Osoby podejmujące decyzje	Marginalne znaczenie przy podejmowaniu decyzji

Rycina 5 – Większość i mniejszość.

Co się dzieje, gdy spotykamy kogoś, kto się od nas różni? Spotykając się z przedstawicielami spoza grupy, korzystamy z „wiedzy“, która jest łatwo dostępna, czyli stereotypów (które opierają się na ogólnych informacjach na temat danej grupy). Są one powiązane z uprzedzeniami (stereotyp + reakcja emocjonalna na konkretną grupę) oraz dyskryminacją (czyli nierówne traktowanie często związane z uprzedzeniem).
Pracując z grupą, warto jest znać stereotypy i uprzedzenia oraz dostrzegać zachowania dyskryminacyjne.



Rycina 6 – Stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja.
Źródło: Antydyskryminacja. Podręcznik trenerski, red. M. Branka, D. Cieślikowska,

Niszczycielskie włączanie

Termin „grupa mniejszościowa“ nie odnosi się do rozmiaru grupy, lecz do sposobu w jaki funkcjonują między sobą. Jeśli mamy do czynienia ze szkołą włączającą opartą na czterech filarach, to strategie, z których możemy skorzystać, aby utrzymać dominującą pozycję grupy większościowej mogą być postrzegane jako niszczycielskie. Są to:

KLUCZOWE KONCEPCJE	
Podwójne standardy	Stosowanie surowszych kryteriów oceny działań członków grupy mniejszościowej: muszą robić więcej i lepiej, aby zostać ocenionymi w ten sam sposób, co członkowie grupy dominującej. W szkole można to dostrzec na przykładzie oceny zachowania chłopców i dziewcząt. Dziewczynki powinny być spokojne i ciche, więc spotykają się z większą krytyką, gdy zachowują się inaczej.
Obniżanie standardów	Obniżanie oczekiwań dla członków grup mniejszościowych opierające się na założeniu, że nie uda im się sprostać wymaganiom, czego rezultatem jest mniej okazji do rozwoju i wyrównania poziomu umiejętności. W szkole można to dostrzec na przykładzie uczniów mających problemy w nauce, kiedy nauczyciele czasem nie wiedzą, jak pomóc uczniowi, który uczy się wolniej, a w konsekwencji obniża wymagania i ogranicza postępy ucznia.
Stygmatyzacja	Wykluczanie ludzi ze względu na ich pewne cechy takie jak pochodzenie, płeć, religia itd. Jako że mniejszości są bardziej widoczne w społeczeństwie, to mogą doświadczać większej ekspozycji społecznej. Najbardziej oczywistym przykładem tej strategii są wyzwiska, jednak mogą to też być bolesne komentarze dotyczące wyglądu ucznia wypowiadane przez osobę dorosłą w szkole.
Izolacja przestrzenna	Tworzenie osobnych przestrzeni dla członków grup mniejszościowych lub większościowych, często motywowane ich specyficznymi potrzebami (specjalne wymagania dotyczące przestrzeni, posiłków). Przykładem mogą być osobne klasy dla dzieci romskich w polskich klasach oraz "autosegregacja" w szkolnych kafeteriach, gdzie uczniowie zwykle siadają sposób odzwierciedlający i wzmacniający hierarchię grupową.
Tokenizm	Wykluczanie ludzie ze względu na ich pewne cechy takie jak pochodzenie, płeć religia itd. Jako że mniejszości są bardziej widoczne w społeczeństwie, to mogą doświadczać większej ekspozycji społecznej. Najbardziej oczywistym przykładem tej strategii są wyzwiska, jednak mogą to też być bolesne komentarze dotyczące wyglądu ucznia wypowiadane przez osobę dorosłą w szkole.
Niedocenianie doświadczeń i wiedzy grup mniejszościowych	Traktowanie mniejszości jako przedmiotu analizy zamiast wzięcia pod uwagę ich opinii podczas podejmowania decyzji, postrzeganie mniejszości jako niezdolnych do reprezentowania własnych interesów i opisania własnej sytuacji życiowej (np. konsultowanie strategicznych decyzji z „ekspertami“ z grupy większościowej zamiast liderami i ekspertami mniejszościowymi). W szkole można to dostrzec na przykładzie „rozwiązywania“ problemów uczniów z niepełnosprawnościami bez konsultacji z ich opiekunami.
Mikroagresja	Traktowanie protekcjonalne (np. zwracanie się do nauczycielki w formalnym kontekście przy użyciu imienia lub pseudonimu zamiast imienia i nazwiska), ignorowanie problemów, tematów związanych z mniejszościami i nieprowadzenie publicznej dyskusji na te tematy (np. twierdzenie, że prawa społeczności LGBTQ w szkole nie są na tyle ważne, aby o nich rozmawiać na

	radzie pedagogicznej). Mikroagresja jest bardzo częsta i chociaż wygląda niewinnie i wydaje się, że łatwo można ją wyeliminować, to może być bardzo krzywdząca, biorąc pod uwagę częstość jej występowania.

Rycina 7 – Kluczowe koncepcje.

NIEPISANE ZASADY

Zachowania dyskryminacyjne są prostsze lub trudniejsze do zidentyfikowania. Jeśli czytasz o nich i rozpoznajesz mechanizmy, które są obecne w twojej szkole, nie wiń się. W wielu przypadkach są one głęboko zakorzenione w systemie, którego jesteśmy częścią, w znormalizowany sposób, którego nie jesteśmy świadomi. Każdy system edukacyjny ma otwarty oficjalny program nauczania, ale również tak zwane **NIEPISANE ZASADY**. **Co to oznacza?**

W kontekście szkoły włączającej ważne jest rozważenie i uświadomienie wielu zachowań i standardów szkoły, które są nieświadomie powielane i pielęgnowane za pośrednictwem niepisanych zasad. Zwykle są to trzy wymiary kultury szkolnej: **rytuały, role i normy**. Ale przede wszystkim są one związane z założeniami dotyczącymi związku szkoły z otoczeniem, relacjami międzyludzkimi, naturą uczniów, wiedzą i uczeniem się. To niepewny grunt, na którym zbudowano fundamenty szkoły włączającej.

PROGRAM JAWNY	PROGRAM UKRYTY
• publiczny / jawny proces kształtowania postaw, wartości i wiedzy • celowy, komunikowany w dokumentach, przepisach itp. • nauczany poprzez zajęcia szkolne i sposób działania szkoły (w tym architekturę, program nauczania, treść lekcji, normy i zasady egzekwowane przez personel).	• wszystko, czego szkoła uczy poza oficjalnym, formalnym programu nauczania • zwykle niezamierzony i niepisany • przekazywany poprzez obserwację i naśladowanie: wynika z obserwacji zachowania innych osób i sposobu działania instytucji

Rycina 8 – Program jawny i ukryty

Warto przyjrzeć się czterem takim aspektom, tzw. duchom, które nękają szkołę i mają na nią wpływ.

DUCHY	PYTANIA
Duchy architektoniczne	● Dlaczego uczniowie siedzą w taki sposób, aby widział ich nauczyciel, lecz nie widzą siebie nawzajem? Co to mówi o naszym sposobie postrzegania uczenia się? ● Dlaczego dorośli w wielu szkołach korzystają z innych toalet niż uczniowie, chociaż nie jest to typowe dla innych publicznych miejsc i instytucji? Co to mówi o grupach istniejących w szkole? ● Dlaczego szkolne korytarze często oferują niewiele opcji odpoczynku oraz spędzania czasu (brak miejsc do siedzenia, zabawy)? Dlaczego często są surowe? Co mówi to o ważnych rzeczach w szkole? ● Dlaczego większość szkół nie jest dostępna dla osób z niepełnosprawnościami?
Duchy programowe	● Dlaczego plan lekcji tworzony jest przez szkolną administrację, a nie uczniów, rodziców i nauczycieli? ● Co mówi nam o roli szkoły fakt, że etyka jest przedmiotem dodatkowym? W jaki sposób wpływa to na hierarchię wśród nauczycieli? ● Dlaczego wiemy więcej o starożytnej Mezopotamii niż o życiu społeczności żydowskiej w Polsce za czasów II wojny światowej?
Duchy autorów podręczników	● Dlaczego uznajemy rok 1863 za rok wybuchu powstania styczniowego, a nie zniesienia pańszczyzny? ● Dlaczego korzystamy z dat wydarzeń militarnych, aby zaznaczyć okresy historyczne (zamiast dat odkryć, ruchów społecznych itd.)? ● Ile pisarek uwzględnia się w podręczniku do języka polskiego?
Duch języka i tradycji	● Dlaczego większość testów jest ustandaryzowanych i jednakowych dla wszystkich uczniów? Co oceniają? Jakie opinie o nauczaniu są w ten sposób utwierdzane? ● Dlaczego zachowanie w szkole jest oceniane? ● Dlaczego lekcje wychowania fizycznego są często prowadzone osobno dla dziewcząt i chłopców? ● Dlaczego w szkole średniej nazywamy nauczycieli „profesorami"? Co mówi to o roli hierarchii i statusu?

Rycina 9 – Duchy i powiązane pytania.

CZĘŚĆ II

NARZĘDZIA DO AUTOEWALUACJI DLA SZKÓŁ I DYREKCJI SZKOLNYCH

2. NARZĘDZIA DO AUTOEWALUACJI DLA SZKÓŁ I DYREKCJI SZKOLNYCH

2.1. FILAR 1 – Widoczność

ROZPOCZNIJ OD SIEBIE

1. Czy istnieją jakieś informacje o tobie (np. dotyczące twojej tożsamości, sytuacji życiowej lub rodzinnej), której nie chciał(a)byś ujawnić innym dorosłym w szkole w obawie o ich nieprzychylną reakcję? Jaka byłaby to informacja?
.....

2. Wyobraź sobie, że przychodzisz do budynku szkoły nie jako nauczyciel lub dyrektor, ale jako uczeń. Wyobraź sobie, że przychodzisz do szkoły jako:
(a) uczeń, który przyjechał z innego kraju kilka tygodni temu i nie mówi w twoim języku;
(b) uczeń, który jest ateistą;
(c) uczeń z niepełnosprawnością fizyczną
(d) uczeń będący członkiem społeczności LGBTQA
(e) uczeń wychowywany przez jednego rodzica
(f) wyobraź sobie konkretnego ucznia, który chodzi do twojej szkoły i jego sytuacja życiowa najbardziej różni się od twojej.

Jakie byłoby twoje pierwsze wrażenie dotyczące wyglądu szkoły i przestrzeni szkolnej?
.....

Czy czuł(a) byś się jak „u siebie“ czy raczej obco?
.....

Które elementy przestrzeni szkolnej wpływałyby na twoje samopoczucie pozytywnie a które negatywnie?
.....

Na co zwracać uwagę?

Organizacja przestrzeni szkolnej wpływa na to, czy czujemy się tam jak w domu i mile widziani czy czujemy się obco i nie pasujemy do otoczenia. Wpływają na to między innymi:

- Treści materiałów i plakatów rozmieszczonych w klasach, w tym ich różnorodność bądź jednakowość.
- Symbole (np. nawiązujące do religii, kraju).

Przestrzeń szkolna ma wpływ na uczniów i inne osoby w szkole. Kształtując ją możemy pokazać i docenić różnorodność, wzmocnić podejście pluralistyczne i kształtować postawy szacunku i otwartości lub pokazać zupełnie odwrotny przekaz. Próbując stworzyć bezpieczną, pozytywną i włączającą atmosferę w szkole, ważne jest nie tylko to o czym rozmawiamy i co pokazujemy, lecz również to, o czym nie wspominamy.

PYTANIE 1

- Wyobraź sobie, że kosmici z innej planety przychodzą do twojej szkoły, aby stworzyć o niej raport. Na podstawie materiałów, plakatów, ogłoszeń i zdjęć wiszących w klasach, na korytarzach i różnych pomieszczeniach w szkole, jak mogliby odpowiedzieć na poniższe pytania?
- Co jest ważne w tej szkole? Jakie wartości, tematy, problemy?
- Kto jest najważniejszy w tej szkole?

PYTANIE 2

Pomyśl o tożsamościach, o których łatwo lub trudno otwarcie dyskutować w szkole. Czy myślisz, że poniższe sytuacje mogłyby się przydarzyć?

- Uczeń, którego nie stać na udział w wycieczce szkolnej, czułby się komfortowo, dzieląc się tą informacją z uczniami z klasy i nauczycielem.
- Uczeń, którego rodzeństwo jest chore psychicznie (ma depresję lub schizofrenię) czułby się komfortowo, dzieląc się tą informacją z uczniami z klasy.
- Nauczyciel, który jest w związku homoseksualnym czułby się komfortowo, pokazując zdjęcia swojego partnera/partnerki innym pracownikom szkoły.
- Nauczyciel, który ma poczucie przegranej po ciężkiej sytuacji w szkole podzieliłby się tym otwarcie z innymi pracownikami szkoły, w tym z dyrekcją.
- Uczeń wychowany jako Świadek Jehowy miałby okazję opowiedzieć o swojej wierze podczas zajęć.
- Jaki ma to wpływ na kulturę szkoły oraz poszczególnych uczniów z grup mniejszościowych?

PYTANIE 3

Zastanów się, czy przestrzeń szkolna odzwierciedla różnorodność szkoły.

- Czy są tam informacje, zdjęcia, ilustracje lub rysunki dotyczące uczniów lub rodziców? Pewne cechy łatwo zauważyć np. kolor skóry, wygląd, (czasem) niepełnosprawność.
- Czy materiały wizualne dostępne w szkole odzwierciedlają tę różnorodność w neutralny lub pozytywny niestereotypowy sposób?

PYTANIE 4

Niektóre cechy są niedostrzegalne na pierwszy rzut oka np. narodowość, orientacja seksualna, sytuacja rodzinna. Zastanów się, czy przestrzeń w twojej szkole odzwierciedla istnienie różnych cech tożsamości (niekoniecznie widocznych)?

- Czy są tam informacje, zdjęcia, ilustracje lub rysunki osób z krajów, z których pochodzą uczniowie?

- Czy wizerunki różnych rodzin pojawiają się w przestrzeni szkolnej?
- Czy dziecko, które jest gejem lub lesbijką (lub ma osobę LGBT w najbliższej rodzinie) czuje, że jest to akceptowalna i normalna sytuacja, której nie musi ukrywać?
- Czy dziecko, którego rodzice są rozwiedzeni ma możliwość napotkania neutralnego lub pozytywnego wizerunku rodziny, w której rodzice nie są już razem?

PYTANIE 5

Stwórz listę grup, do których należą uczniowie i rodzice w twojej szkole. Zastanówcie się wspólnie, co można zrobić, aby przestrzeń szkolna odzwierciedlała tę różnorodność w neutralny lub pozytywny sposób. Staraj się nie wykorzystywać materiałów, które przedstawiają osoby należące do konkretnych grup w stereotypowy lub litościwy sposób.

2.2. FILAR 2 – Wzmocnienie

ROZPOCZNIJ OD SIEBIE

Pomyśl o sytuacji, w której czułeś/-aś się niekompetentnie i nie byłeś/-aś w stanie zrobić czegoś, na czym ci zależało, jednak ktoś w ciebie wierzył i cię wspierał. Jak się wtedy czułeś/aś?

Na co zwracać uwagę?

Wzmocnienie to podejście, które powinno być obecne zarówno w regularnym programie szkolnym jak i konkretnych działaniach, które wzmacniają kompetencje i poczucie własnej skuteczności w grupach, które często borykają się z problemem wykluczenia. Wzmocnienie to integralna część szkoły włączającej, gdyż zarówno uczenie się jak i samopoczucie każdego dziecka zależy od jego samooceny, poczucia posiadania wpływu i kontroli nad własnym życiem. Jest to szczególnie ważne wśród grup, które są systematycznie marginalizowane. Wzmocnienie takich grup przekłada się na równe szanse w edukacji.

1. PERSONEL

Społeczność szkolna to twór składający się z kilku współzależnych od siebie grup: uczniów, rodziców i prawnych opiekunów, nauczycieli i kadry dydaktycznej (w tym psychologów, szkolnych pedagogów czasem też asystentów), personelu administracyjnego i wspomagającego (osoby pracujące w szatni, kuchni, personel sprzątający). Aby budować i wzmacniać atmosferę wzajemnego szacunku i bezpieczeństwa oraz doceniać różnorodność w szkole, warto zająć się poniższymi aspektami w kontekście każdej grupy oraz między nimi. Jeśli uczniowie są w stanie zaobserwować różnorodność i wzajemny szacunek wśród szkolnego personelu oraz rodziców, nauczą się tego samego, dzięki pozytywnym modelom zaobserwowanym u dorosłych.

PYTANIE 1

Czy zastanawiasz się nad korzyściami płynącymi z różnorodności (np. w kontekście płci, pochodzenia, wieku itd.), gdy zatrudniasz nowe osoby? Czy uważasz, że uczniowie w twojej szkole mają okazję do zaobserwowania różnorodności wśród szkolnego personelu? W jaki sposób?

PYTANIE 2

Czy zastanawiałeś/-aś się nad zatrudnieniem asystenta międzykulturowego lub innej osoby, która należałaby to tej samej mniejszości, co niektórzy uczniowie? Dlaczego mogłoby to być korzystne dla uczniów z grup mniejszościowych?

2. ATMOSFERA W SZKOLE

PYTANIE 1

Wyobraź sobie, że wchodzisz do swojego gabinetu jako uczeń lub rodzic. Jakie odniósłbyś/odniosłabyś wrażenie? Co byś odczuł(a) lub jakie byłyby twoje skojarzenia? Zaznacz odpowiednie słowa.

neutralny, napięty, dystans, oficjalny, nieoficjalny, ważny, równy, pozycja, odprężony, współpraca, otwarty, dyscyplina, kreatywność, gościnność, sztywność, normy, hierarchia, rozmowa, kontrola, przyjazny, wsparcie

PYTANIE 2

Jakie wrażenie chcesz wywrzeć, projektując wnętrze swojego gabinetu? Zaznacz słowa innym kolorem i zastanów się, jak to osiągnąć.

neutralny, napięty, dystans, oficjalny, nieoficjalny, ważny, równy, pozycja, odprężony, współpraca, otwarty, dyscyplina, kreatywność, gościnność, sztywność, normy, hierarchia, rozmowa, kontrola, przyjazny, wsparcie

W jaki sposób można to osiągnąć, zmieniając wygląd twojego gabinetu?

3. WZMACNIANIE INICJATYW ODDOLNYCH

PYTANIE 1

Pomyśl o zajęciach dodatkowych dostępnych w szkole. Które z nich są:

- inicjatywą nauczycieli, szkoły i prowadzane przez szkolny personel dla uczniów?
- inicjatywą nauczycieli, szkoły, lecz prowadzone przez uczniów?
- inicjatywą uczniów i przez nich prowadzone?
- inicjatywą rodziców?

PYTANIE 2

Spójrz na tę mapę wpływu uczniów na szkołę. W których obszarach uczniowie są włączani, zachęcani do wyrażania opinii i podejmowania działań? Zaznacz te obszary.

Rycina 10 – wpływ uczniów na szkołę.

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

Gdzie jest głos ucznia/uczennicy w szkole?

Czy uważasz, że ważne jest, aby uczniowie czuli, że mają wpływ na środowisko, w którym się uczą, we wszystkich powyższych obszarach? Dlaczego/Dlaczego nie?

Jakie korzyści mogłyby płynąć z:

- uczestnictwa uczniów w ocenie nauczycieli?
- współpracy rodziców i uczniów nad stworzeniem miesięcznego menu szkolnej stołówki?
- prowadzenia przez uczniów pewnej części szkolnej strony internetowej (dowolne treści, które uważają za istotne)?

Czytając te pytania, czy najpierw przyszły ci do głowy korzyści czy zagrożenia związane z tymi rozwiązaniami? Jak myślisz, dlaczego?

PYTANIE 3

Rycina 11 – Zaangażowanie ucznia.

Spójrz na model zaangażowania. Pomyśl o tym, jak zapewnić uczniom prawdziwą możliwość wpływania na szkolne otoczenie. Co musi się zadziać?

W jaki sposób możesz wspierać inicjatywy uczniów jako dyrektor? Wypisz 3 rozwiązania dla każdego aspektu modelu zaangażowania.

PYTANIE 4

Pomyśl o poniższych rozwiązaniach:

- W szkole z dużą mniejszością ukraińską dyrekcja proponuje zorganizowanie zajęć języka ukraińskiego prowadzonych przez rodziców i członków społeczności.
- Szkoły przeprowadzają wydarzenie na temat doradztwa zawodowego, na które zapraszają kobiety pracujące na różnych stanowiskach i w różnych zawodach, aby opowiedziały o swoich doświadczeniach uczniom.
- Uczniowie należący do mniejszości wietnamskiej zachęcani są do zorganizowania obchodów Nowego Roku w szkole i udekorowania budynku szkoły wraz ze wszystkimi uczniami i rodzicami.

Jaki ma to wpływ na mniejszości? Czy inni członkowie społeczności szkolnej również odnoszą pewne korzyści?

PYTANIE 5

Pomyśl o jednej grupie mniejszościowej w szkole. Jaką inicjatywę wzmacniającą możesz zaoferować lub, co ważne, na jaką inicjatywę możesz otworzyć szkołę (pamiętaj, że im bardziej oddolna inicjatywa, tym bardziej jest wzmacniająca)?

PYTANIE 6

To w jaki sposób zachowujesz się jako dyrektor względem personelu również ma wpływ na kulturę szkoły i kształtuje ją. Prostym sposobem na wzmocnienie nauczycieli i innych pracowników jest przekazanie im pozytywnej informacji zwrotnej.

Napisz 3 imiona pracowników, którzy być może potrzebują wzmocnienia. Następnym razem, gdy zobaczysz efekty ich pracy, powiedz im o tym!

4. BEZPIECZNA PRZESTRZEŃ: ODPOWIEDŹ NA DYSKRYMINACJĘ I NĘKANIE

PYTANIE 1

Czy wiesz, jakie formy wykluczenia, przemocy lub jakich obelg doświadczają uczniowie w twojej szkole? Jak możesz się tego dowiedzieć?

PYTANIE 2

Zastanówcie się w grupie: które grupy w szkole borykają się ze stereotypowym postrzeganiem oraz uprzedzeniami (np. ze względu na wygląd, pochodzenia, orientację seksualną). W jaki sposób możesz je wesprzeć i przeciwdziałać dyskryminacji?

PYTANIE 3

Czy istnieje procedura szkolna na wypadek przejawów dyskryminacji, molestowania, molestowania seksualnego lub mobbingu względem ucznia? Jeśli tak, to skąd osoby pracujące w szkole, uczniowie i rodzice mogą się dowiedzieć o istnieniu takiej procedury?

Na co zwracać uwagę?

Jeśli tworzysz lub korygujesz procedurę, pamiętaj o uwzględnieniu dobrych praktyk:

- Procedura jasno instruuje, kogo należy poinformować o przypadkach dyskryminacji i nękania (komu donieść? w jaki sposób?) i opisuje przebieg takiej sytuacji (działania krok po kroku i informacje o osobach odpowiedzialnych za każdy krok)
- Procedura uwzględnia rozwiązania mające na celu pomoc osobie doświadczającej nękania/lub dyskryminacji i bierze pod uwagę jej zdanie w kwestii sposobów rozwiązania tej sytuacji.
- Procedura zakłada podjęcie konkretnych kroków mających na celu zaangażowanie całej grupy (klasy, szkoły) w dyskusję na temat potencjalnych sposobów walki z dyskryminacją i nękaniem w szkole.
- Procedura przewiduje konkretne środki zapobiegające nękaniu i dyskryminacji, takie jak szkolenie personelu, kodeks postępowania przekazany wszystkim członkom społeczności szkolnej, warsztaty i lekcje dla uczniów (włączone do programu nauczania), kampanie wiedzy oraz podjęcie kroków mających na celu zidentyfikowanie rozwiązania systemowego, które będzie przeciwdziałać dyskryminacji i nękaniu (np. szkoła w miejscowości Ząbki przeniosła toalety na szkolny korytarz, co z jednej strony gwarantuje prywatność, a z drugiej ogranicza możliwości nękania) [zdjęcie].
- Procedurę należy napisać językiem zrozumiałym dla dzieci oraz ich opiekunów.
- Wszyscy członkowie personelu rozumieją procedurę i są współodpowiedzialni za jej wdrożenie (reagowanie na dyskryminację nie jest jedynie zadaniem szkolnego psychologa itd.).

2.3. FILAR 3 – Włączanie

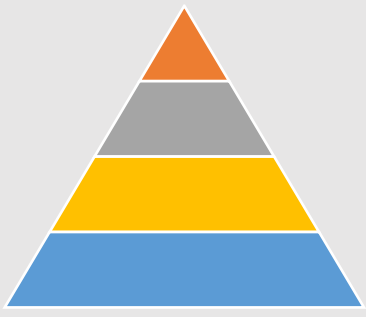
1. PRZYWÓDZTWO I PODEJMOWANIE DECYZJI

ROZPOCZNIJ OD SIEBIE

Wyobraź sobie, że społeczność szkolna jest piramidą, w której istnieją osoby na samej górze (których głos i opinie mają największy wpływ na działanie szkoły) i na samym dole (osoby, których głos i opinie są najmniej brane pod uwagę).

Kto byłby na szczycie piramidy, a kto na dole?

.....



Teraz przygotuj piramidę, w której na szczycie znajdowałaby się najliczniej reprezentowana grupa, a na dole ta najmniej liczna. Wpisz nazwy pozostałych grup plasujących się pomiędzy nimi. Skoncentruj się na poniższych grupach:
(a) uczniowie
(b) rodzice
(c) nauczyciele
(d) personel administracyjny i wspomagający
(e) dyrekcja

Porównaj obie piramidy. Co sądzisz na temat tego porównania?

Na co zwracać uwagę?

Szkoła ma zwykle strukturę hierarchii. Dzięki temu łatwiej nią zarządzać. Hierarchia stwarza jednak ryzyko, polegające na tym, że perspektywa pewnych osób nie zostanie wzięta pod uwagę. W rezultacie możemy nie zauważyć ważnych aspektów funkcjonowania naszej szkoły (pozytywnych i negatywnych) i nie możemy ich usprawniać ich działania.

PYTANIE 1

- Czy zgadzasz się ze stwierdzeniem: „Dzieci nie wiedzą, czego naprawdę potrzebują i, co jest dla nich dobre“ Na jakich założeniach i wartościach opiera się twoja odpowiedź?
- Czy zgadzasz się ze stwierdzeniem: „Dzieci są za małe, aby decydować o ważnych sprawach“ Na jakich założeniach i wartościach opiera się twoja odpowiedź?

PYTANIE 2

Jak, na co dzień, zwracasz się do osób z poszczególnych poziomów „piramidy“ (zwłaszcza do tych, którzy w hierarchii znajdują się „niżej“ od ciebie)? Pomyśl o poniższych zachowaniach:

- wstawanie i siadanie
- Witanie się jako pierwszy/-a i odpowiadanie na powitanie
- okazjonalne rozmowy nieformalne i rozmowy tylko na tematy związane ze szkołą
- prośby i rozkazy

- używanie nazwiska i nieużywanie go
- spokojny i podniesiony ton
- zachęcanie ludzi do wyrażania swoich opinii i mówienia o pomysłach oraz ignorowanie opinii innych osób lub niesłuchanie ich
- przekrzykiwanie, przerywanie i czekanie aż ktoś skończy swoją myśl
- zapraszanie ludzi na spotkania, dyskusje, szkolenia i wydarzenia oraz pomijanie i nieinformowanie osób o aktywnościach i spotkaniach

PYTANIE 3

Podczas kolejnego spotkania rady pedagogicznej lub innego spotkania personelu szkolnego zaobserwuj, kto mówi więcej, a kto mniej. Zapisz listę nazwisk oraz zanotuj (lub poproś kogoś o to), jak często zabiera głos każdy uczestnik i w jakiej kolejności. Z czego to wynika?

Zastanów się, które z tych czynników mogą być istotne:

- stanowisko i staż pracy (uczestnicy z krótszym stażem, zajmujący niższe stanowiska mogą nie czuć się swobodnie, wyrażając swoją opinię lub mogą uważać, że nie jest ona ważna; może to być również związane z hierarchią przedmiotów w szkole, a w rezultacie czyjaś praca może zostać uznana za ważniejszą)
- płeć (kobiety często wypowiadają się mniej podczas spotkań grupowych)
- zaangażowanie i zainteresowanie (czy tematy i pytania dyskutowane na spotkaniu są uważane za istotne przez wszystkich uczestników?)
- dynamika i hierarchia grupy (ustalone role i związki między uczestnikami, do których osoby już przywykły)
- ogólna atmosfera dyskusji (jak ludzie reagują na niepopularne głosy „mniejszości“? W jaki sposób się nie zgadzają lub mówią o różnicach?)
- Związki pozaszkolne (kto kogo lubi, kto z kim jest spokrewniony itd.)

Jak możesz wykorzystać tę wiedzę?

PYTANIE 4

Podczas spotkań ze szkolnym personelem, które z poniższych metod mających na celu stworzenie przestrzeni i możliwości wyrażenia opinii dla wszystkich mógłbyś/mogłabyś wykorzystać?

- Praca w mniejszych grupach (niektórym osobom łatwiej przychodzi rozmowa w mniejszych grupach niż wypowiadanie się na forum) a następnie przekazywanie informacji na forum
- „Rundy“, podczas których wszyscy mówią po kolei
- Zgłaszanie się poprzez podniesienie ręki oraz pilnowanie, aby nikt nie zakłócał przebiegu wypowiedzi – dzięki temu osoby nieśmiałe nie muszą „walczyć“ o głos i każdego można wysłuchać
- Zapisywanie odpowiedzi na karteczkach

PYTANIE 5

Podczas następnego spotkania, w którym będziesz uczestniczyć zaobserwuj zachowania, stwierdzenia lub gesty osoby prowadzącej, które zachęcają cię do zabrania głosu w dyskusji oraz te, które ci w tym przeszkadzają. Pomyśl o kwestiach konwersacyjnych przedstawionych poniżej:

- Jasność: co masz na myśli?
- Własny wizerunek: co o mnie pomyślisz?
- Przestrzeń: czy mogę coś powiedzieć?
- Skuteczność: po co tu jestem?
- Uczucia innych uczestników: jak się przez to czujesz?

2. RÓŻNE POTRZEBY

PYTANIE 1

Jak uważasz, w których pomieszczeniach lub miejscach w szkole uczniowie czują się dobrze i najchętniej spędzają czas, a w których czują się najmniej komfortowo lub bezpiecznie? Dlaczego?

PYTANIE 2

Twoim zdaniem, jak odpowiedziałyby na to pytanie różne grupy uczniów z twojej szkoły (np. uczniowie z doświadczeniami migracyjnymi, zespołem Aspergera, dzieci wykazujące się wysoką wrażliwością na bodźce – węch, słuch, dotyk)?

PYTANIE 3

Pomyśl, co możesz zrobić, aby poznać opinię uczniów i ich opiekunów. Jak brać pod uwagę doświadczenia, opinie i głosy osób z różnymi potrzebami i doświadczeniami (np. dzieci, które wymagają dużo ruchu i bodźców oraz dzieci potrzebujących spokoju i ciszy, dzieci z doświadczeniami migracyjnymi, dzieci, których głos nie jest słyszany w szkole)?

Na co zwracać uwagę?

Organizacja przestrzeni szkolnej wpływa na to, czy czujemy się tam jak w domu i mile widziani czy czujemy się obco i nie pasujemy do otoczenia. Wpływa na nią, między innymi, projekt i aranżacja poszczególnych przestrzeni (np. sposób oświetlenia i jego intensywność, liczba bodźców wizualnych i słuchowych).

2.4. FILAR 4 – Współpraca

ROZPOCZNIJ OD SIEBIE

Spróbuj zapamiętać niedawne doświadczenie związane z pracą (współpracą) z inną osobą. Co sprawiło, że było to doświadczenie pozytywne? Co utrudniało współpracę? Wypisz pięć elementów kluczowych dla dobrej współpracy:

……
……
……
……
……

1. WSPÓŁPRACA ZE SZKOLNYM PERSONELEM

PYTANIE 1

Czy podczas szkolnych rad lub innych spotkań personelu szkolnego jest przestrzeń i czas, aby porozmawiać o problemach i wyzwaniach związanych z różnorodnością? Jeśli nie, jak można stworzyć taką możliwość?

PYTANIE 2

Czy podczas szkolnych rad lub innych spotkań personelu szkolnego jest przestrzeń i czas, aby porozmawiać o problemach i wyzwaniach związanych z różnorodnością? Jeśli nie, jak można stworzyć taką możliwość?

PYTANIE 3

Do kogo powinny zgłosić się osoby pracujące w szatni, kuchni lub personel sprzątający, jeśli zauważą coś niepokojącego w zachowaniu ucznia lub rodzica? Czy w szkole jest osoba odpowiedzialna za koordynacje prac związanych z kwestią włączania?

2. WSPÓŁPRACA Z OPIEKUNAMI, RODZICAMI

PYTANIE 1

Z jakich narzędzi możesz korzystać, aby zwiększyć zaufanie i komunikację między rodzicami i szkołą zwłaszcza w kontekście rozmów o problemach oraz przekazywania opinii? Czy już masz tego typu rozwiązania? Czy myślałeś/-aś o poniższych rozwiązaniach:

- regularne godziny przyjęć dyrekcji dla opiekunów (np. codziennie od 7.30 do 8.30 lub w poniedziałki i czwartki od 15.00 do 17.00)?
- nauczyciele dostępni na krótkie spotkania z rodzicami pod koniec dnia lub przed rozpoczęciem lekcji (7.50-8.00)?
- możliwość zaplanowania dłuższego spotkania (kwestia wymagająca ponad 10 minut) online lub przez telefon w dogodnych godzinach?
- umożliwienie rodzicowi obserwacji lekcji (bez możliwości jej przerywania)?
- regularne rozmowy na linii rodzic-nauczyciel (np. dwa razy do roku)?
- wyznaczenie jednego lub dwóch członków personelu szkolnego, którzy będą dostępni w razie nagłych wypadków, gdy nie można nawiązać kontaktu z właściwym nauczycielem.

Co mogę zrobić, aby polityka otwartych drzwi nie była nadużywana?

PYTANIE 2

Pomyśl o okazjach, gdy szkoła komunikuje się z rodzicami. Ułóż je w kolejności od najczęstszej do najrzadszej.

- problemy z zachowaniem, ocenami, rozwojem ucznia
- pozytywne informacje na temat postępu i osiągnięć ucznia
- sprawy organizacyjne (dokumenty, przepisy, polityki)
- oczekiwanie zaangażowania (oczekujemy zaangażowania rodzica w organizację szkolnych wydarzeń, wycieczek itd.)

Jakie emocje i postawy wobec szkoły są wzmacniane w ten sposób wśród rodziców?

Pomyśl o rodzicu, którego dziecko:

- przeprowadziło się z innego kraju i nie mówi w lokalnym języku
- posiada pewne spektrum autyzmu
- powtarza klasę.

Czy te czynniki zmieniłyby powyższe odpowiedzi?

PYTANIE 3

Jak szkoła pracuje nad tym, aby relacja rodzica ze szkołą nie skupiała się przede wszystkim na rozwiązywaniu problemów, a raczej budowaniu społeczności?

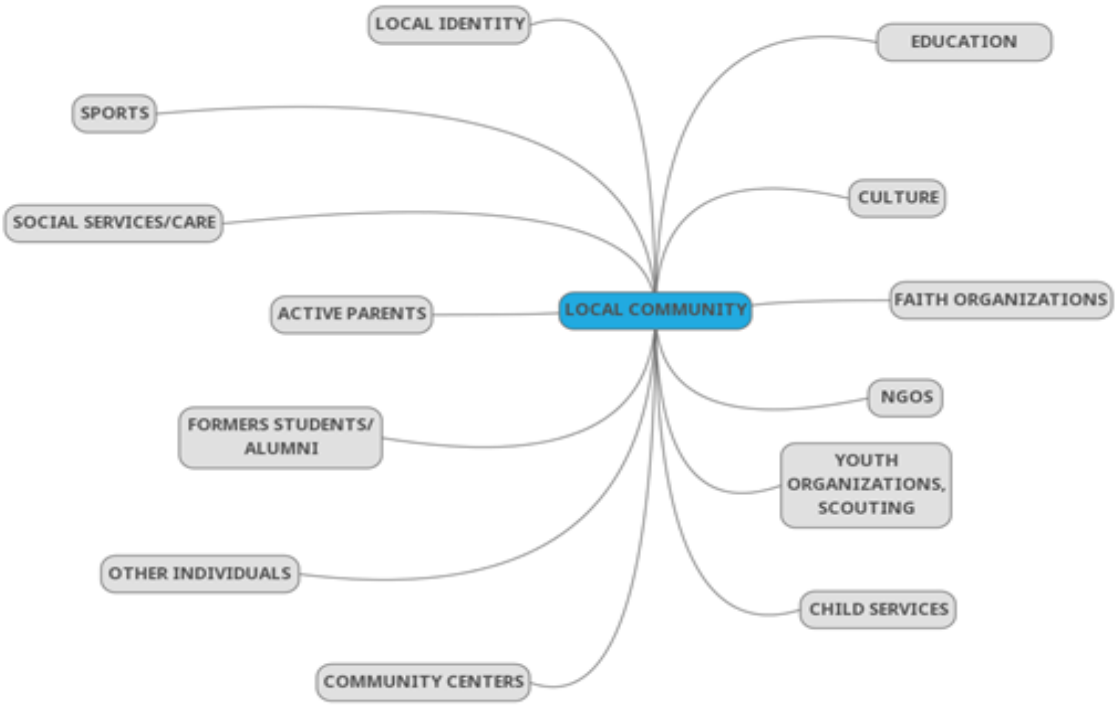
Czy myślałeś/-aś o poniższych rozwiązaniach?

- cotygodniowe/comiesięczne dyskusje na temat rodzicielstwa i tematów pokrewnych prowadzone w nieformalnej i włączającej atmosferze
- zaoferowanie rodzicowi przestrzeni w szkole, którą może wykorzystać na spotkania z rodzicami (z podstawowym wyposażeniem takim jak czajnik, kawa, herbata itd.)
- zaproszenie rodziców do udziału w wolontariacie w szkole: przeprowadzenie warsztatów na dowolny temat, stworzenie szkolnego ogródka itd. (bez przymusu).

3. WSPÓŁPRACA Z EKSPERTAMI

PYTANIE 1

Stwórz sieć organizacji, instytucji i ekspertów współpracujących ze szkołą.



Rycina 12 – Sieć współpracy (tożsamość lokalna, sport, OPS, aktywni rodzice, absolwenci, inni, centra aktywności lokalnej, edukacja, kultura, związki religijne, NGO, harcerstwo, instytucje dziecięce).

PYTANIE 2

Wypisz pięć tematów i obszarów włączania, nad którymi pracują te organizacje.

PYTANIE 3

Jakiego rodzaju ekspertów ci brakuje? Szukaj ludzi i organizacji w swojej społeczności. Do tego zadania możesz zaangażować innych nauczycieli i członków personelu.

Przyjmowanie i wypełnianie poleceń jest częścią uporządkowanego społeczeństwa. Jesteśmy do tego przyzwyczajani od dzieciństwa. Tendencja ta zezwala nam na kierowanie naszego zachowania w stronę tego, co jest akceptowane przez **osobę trzymającą władzę**, co w pewnym sensie sprawia, że jesteśmy bez winy. Na wypadek problemu wynikającego z naszego zachowania, nie jest to nasza wina, gdyż tylko wykonywaliśmy polecenia **z góry.**

PARTNERSTWO SOCI@LL

NAUKA/TECHNIKA	SZKOŁY	WŁADZE LOKALNE
Portugalia		
INOVA + INTERNATIONAL	AEAS	matosinhos
(Koordynator projektu)		
Polska		
CEO CENTER FOR CITIZENSHIP EDUCATION	Szkoła Podstawowa Nr 3 im. Małego Powstańca w Ząbkach	
	(Partner stowarzyszony)	
Cypr		
CARDET	The Grammar School Nicosia	ΔΗΜΟΣ ΑΓ. ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ 1985
Włochy		
cesie the world is only one creature	I.I.S.S. Alessandro Volta Palermo	
		(Partner stowarzyszony)
OXFAM Italia	LICEI GIOVANNI DA SAN GIOVANNI Linguistico · Scienze Umane · Economico-Sociale	Unione dei Comuni Montani del Casentino
		(Partner stowarzyszony)

SOCI@LL

whole school social labs

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

SOCI@LL zatwierdzono w ramach naboru EACEA/07/2017 - Akcja 3: Wsparcie w reformowaniu polityk (Integracja społeczna poprzez edukację, szkolenia i młodzież). Projekt (592254-EPP-1-2017-1-PT-EPPKA3-IPI-SOC-IN) został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i omisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.