

**AMNESTY
INTERNATIONAL**



JAK BUDOWAĆ SZKOŁĘ PRZYJAZNĄ PRAWOM CZŁOWIEKA?

Jak radzić sobie z bullyingiem i dyskryminacją w szkole?

VADEMCUM SZKOŁY PRZYJAZNEJ PRAWOM CZŁOWIEKA
INSPIRATOR DLA NAUCZYCIELEK I NAUCZYCIELI



Międzynarodowy projekt edukacyjny: „Stop Bullying! A human rights based approach to tackling discrimination in schools” realizowany jest przez Stowarzyszenie Amnesty International dzięki wsparciu finansowemu ze środków Komisji Europejskiej (JUST/2013/DAP/AG/5578).

AMNESTY INTERNATIONAL POLSKA

ul. Piękna 66a lok. 2, 00-672 Warszawa
tel./fax (22) 827 60 00
www.amnesty.org.pl



Autorki opracowania: Izabela Podsiadło–Dacewicz, Anna Kulikowska, Joanna Gospodarczyk, Dominika Sadowska, Karolina Kochanowska, Joanna Węgrzynowska, Agnieszka Mielczarek, Hubert Czerniewski, Tomasz Garstka.

Artykuły eksperckie: dr hab. Jacek Pyżalski, Izabela Podsiadło–Dacewicz

Redakcja merytoryczna: Izabela Podsiadło–Dacewicz

Redakcja językowa: Joanna Gospodarczyk

Redakcja prowadząca: Izabela Podsiadło–Dacewicz, Anna Kulikowska

Opracowanie graficzne: Grupa KK

Autorzy ilustracji: Amnesty International, Grupa KK, Karolina Kot

Skład i łamanie: Grupa KK, Radom

Publikacja przeznaczona do użytku wewnętrznego szkół uczestniczących w projekcie:

”Stop Bullying! A human rights based approach to tackling discrimination in schools”,
Stowarzyszenie Amnesty International.

W całym tekście zastosowano język równościowy, nazywany też włączającym. Jego celem jest podkreślenie obecności i włączenie perspektyw osób z grup dotychczas marginalizowanych, a także tworzenie bardziej sprawiedliwych i włączających norm językowych, które odzwierciedlają różnorodność świata.

Publikacja sfinansowana ze środków Komisji Europejskiej (JUST/2013/DAP/AG/5578).

Copyright by Stowarzyszenie Amnesty International

Wydanie I, 2016

Druk: Grupa KK, Radom

SPIS TREŚCI

1. INFORMACJE O PROJEKCIE:

STOP BULLYING! SZKOŁA PRZYJAZNA PRAWOM CZŁOWIEKA

1.1	Projekt Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka	5
1.2	Kontekst Projektu Szkoła Przyjazna Prawom	6
1.3	O prawach człowieka w szkole. Edukacja praw człowieka	6
1.4	Zasady Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka	7
1.5	Rekomendacje dla osób realizujących projekt Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka	7

2. JAK BUDOWAĆ SZKOŁĘ PRZYJAZNA PRAWOM CZŁOWIEKA?

2.1	Model pracy w projekcie Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka. Analiza obszarów życia szkoły.	
2.1.1	OBSZAR 1: Włączanie praw człowieka do samorządności uczniowskiej i zarządzania szkołą.	
2.1.2	OBSZAR 2: Relacje w szkole	
2.1.	OBSZAR 3: Tworzenie Programu przyjaznego prawom człowieka	
2.1.4	OBSZAR 4: Włączanie praw człowieka w działalność pozalekcyjną i do środowiska szkolnego	

3. JAK RADZIĆ SOBIE Z DYSKRYMINACJĄ I BULLYINGIEM W SZKOLE?

3.1	Kontekst społeczny	
3.2	Od stereotypów i uprzedzeń do dyskryminacji	
3.3	Co jest dyskryminacją? Przejawy i formy	
3.4	Czym jest bullying w szkole?	
3.5	Dlaczego należy zajmować się bullyingiem?	
3.6	Nie tylko osoby doświadczające bullyingu i osoby stosujące bullying	
3.7	Mechanizmy psychologiczne charakterystyczne dla bullyingu – stygmatyzacja, dysonans poznawczy i błędne koło	
3.8	Załącznik nr 1 – Warsztat dotyczący bullyingu	
3.9	Związek dyskryminacji z bullyingiem	
3.10	Dlaczego warto przeciwdziałać dyskryminacji i bullyingowi?	
3.11	Jak zmieniać stereotypy i uprzedzenia, które prowadzą do dyskryminacji i przemocy?	



1. INFORMACJE O PROJEKCIE: STOP BULLYING! SZKOŁA PRZYJAZNA PRAWOM CZŁOWIEKA

- 3.12 Kierunki pracy wychowawczo–edukacyjnej w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy
- 3.13 Przykłady działań w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy w szkole
- 3.14 Szkolny system interwencji w sytuacjach dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami
- 3.15 Reagowanie na dyskryminację i przemoc. Wybór strategii rozwiązania problemu.
- 3.16 Diagnoza sytuacji
- 3.17 Mediacje – konstruktywny sposób rozwiązywania konfliktów w sytuacji agresji równorzędnej
- 3.18 Metoda „Wspólnej Sprawy” – wczesna interwencja w sytuacjach przemocy, bullyingu
- 3.19 Klasyczna interwencja w sytuacji przemocy, bullyingu
 - 3.19.1 Praca z osobą stosującą przemoc
 - 3.19.2 Praca z osobą doświadczającą przemoc
 - 3.19.3 Praca z klasą
- 3.20 Profilaktyka dyskryminacji, przemocy i bullyingu w szkole

4. PRAWNE GWARANCJE RÓWNOŚCI W POLSKIEJ SZKOLE

5. BIBLIOGRAFIA

6. REKOMENDOWANA BIBLIOGRAFIA ZE SCENARIUSZAMI ZAJĘĆ, DEFINICJAMI, BADANIAM I INFORMACJAMI DOTYCZĄCYMI OCHRONY PRAWNEJ

7. POMOCE METODYCZNE DO REALIZACJI ZAJĘĆ DYDAKTYCZNYCH NA TEMAT DISKRYMINACJI I ZWIĄZANEJ Z NIĄ PRZEMOCY RÓWIEŚNICZEJ

Publikacja ta powstała w ramach międzynarodowego projektu „Stop Bullying! A human rights based approach to tackling discrimination in schools” współfinansowanego przez Komisję Europejską – JUST/2013/DAP/AG/5578.

Projekt trwał 24 miesiące i zakończył się we wrześniu 2016 rok. Swym zasięgiem objął 17 szkół z Polski, Włoch, Portugalii i Irlandii.

Głównym celem projektu jest zapobieganie bullingowi i dyskryminacji w szkołach poprzez edukację prawnoczułczą oraz budowanie społeczności opartej na wartościach szacunku, godności i równości.

Projekt zakłada pracę i zaangażowanie całej społeczności szkolnej: uczniów, uczennic, nauczycieli i nauczycielek, pracowników i pracowniczek na etatach niepedagogicznych oraz rodziców na rzecz poprawy sytuacji praw człowieka.

Działania projektowe:

- Stworzenie w każdej szkole grupy roboczej złożonej z kadry pedagogicznej, uczniów/uczennic, pracowników/pracowniczek zatrudnionych na etatach niepedagogicznych, rodziców.
- Badanie wstępne „Pomiar Temperatury Praw Człowieka w Szkole” wśród całej społeczności szkolnej.
- Raport po badaniu „Pomiar Temperatury Praw Człowieka w Szkole” ukazujący sytuację praw człowieka w szkole.
- Stworzenie Szkolnych Strategii i Planów Działania na rzecz poprawy przestrzegania i realizacji praw człowieka w szkole.
- Szkolenia, warsztaty dla kadry pedagogicznej, uczniów/uczennic, pracowników/pracowniczek zatrudnionych na etatach niepedagogicznych oraz rodziców.
- Międzynarodowy obóz we Włoszech dla uczniów i uczennic oraz kadry pedagogicznej.
- Międzynarodowa sieć młodzieży służąca wymianie doświadczeń.
- Lokalne działania zwiększające świadomość całej społeczności szkolnej na temat praw człowieka i ich przestrzegania.

- Stworzenie międzynarodowej sieci wymiany dobrych praktyk.
- Stworzenie dokumentu: „Karta Zachowań w Szkole Przyjaznej Prawom Człowieka” – do monitorowania przestrzegania praw człowieka w szkole.
- Badanie końcowe „Pomiar Temperatury Praw Człowieka w Szkole” wśród całej społeczności szkolnej.
- System monitoringu i naprawy.

Projekt Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka

Projekt „Stop Bullying! A human rights based approach to tackling discrimination in schools” jest częścią globalnego projektu Amnesty International prowadzonego pod nazwą SZKOŁA PRZYJAZNA PRAWOM CZŁOWIEKA, którego pilotażowa edycja rozpoczęła się w 2009 r., obejmując 14 szkół z całego świata (Benin, Wybrzeże Kości Słoniowej, Dania, Ghana, Irlandia, Izrael, Włochy, Mołdawia, Maroko, Mongolia, Paragwaj, Polska, Senegal i Wielka Brytania).

Obecnie projekt realizowany jest w 29 krajach świata, a swoim zasięgiem objął już 258 szkół.

Projekt Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka odpowiada na potrzebę stworzenia „kultury praw człowieka” w szkołach, która coraz wyraźniej uwidacznia się w każdej części świata. Amnesty International definiuje kulturę praw człowieka jako atmosferę, w której wszyscy członkowie i członkinie danej społeczności rozumieją, cenią i chronią prawa człowieka. Kultura praw człowieka oznacza, że wartości takie jak równość, godność, szacunek, uczestnictwo i brak dyskryminacji są nieodłączną częścią codziennego funkcjonowania szkoły, kierunków jej rozwoju, jak również procesów podejmowania decyzji i zarządzania.

Dlatego też głównym celem projektu jest promowanie praw człowieka jako integralnej części życia szkoły oraz jej najbliższego otoczenia. Idea ta może stać się rzeczywistością tylko dzięki współpracy i zaangażowaniu całej społeczności, w którą włączamy uczniów i uczennice, nauczycieli i nauczycielki, pracowników i pracowniczki na etatach niepedagogicznych oraz rodziców. Obszary życia szkoły, które dotyczą aktywności projektu to samorządność uczniowska i procesy podejmowania

decyzji, program nauczania i dokumenty szkolne, działalność pozalekcyjna oraz relacje między członkami i członkiniami całej społeczności.

Dzięki elastycznym ramom, szkoły mogą dowolnie modyfikować proponowane aktywności, a projekt może być z powodzeniem realizowany w krajach o różnych ustrojach, uwarunkowaniach historycznych, społecznych i kulturowych oraz systemach funkcjonowania oświaty.

Kluczowe elementy projektu, które realizują wszystkie szkoły uczestniczące, to:

1. Utworzenie Grupy Roboczej składającej się z przedstawicieli/ek całej społeczności szkolnej.
2. Badanie „Temperatury praw człowieka” – stanu przestrzegania praw człowieka w szkole. W badaniu powinna uczestniczyć cała społeczność szkolna i powinno być ono powtórzone po upływie umownego okresu realizacji projektu, tj. co najmniej po upływie jednego roku szkolnego.
3. Opracowanie Planu działania prowadzącego do poprawy sytuacji praw człowieka w co najmniej jednym wybranym obszarze życia szkoły. Plan ten powinien zakładać działania edukacyjne i mobilizacyjne kierowane do całej społeczności szkolnej. Ważnym elementem Planu działania jest ustalenie harmonogramu, sposobów monitoringu i ewaluacji oraz wskaźników zmiany.
4. Ewaluacja realizacji Planu działania oraz ocena oddziaływania.

Kontekst Projektu Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka

W ostatnich latach możemy zaobserwować wzrost liczby międzynarodowych inicjatyw wspierających edukację praw człowieka. Najbardziej oczywistym przykładem są Dekada Edukacji Praw Człowieka ONZ (The United Nations Decade of Human Rights Education 1995–2005) oraz Światowy Program na rzecz Edukacji Praw Człowieka ONZ (The United Nations World Programme for Human Rights Education, WPHRE), który realizowany jest nieprzerwanie od 2005 roku. Programy te wyznaczyły kierunki pracy oraz zobowiązania dla Amnesty International i innych organizacji zajmujących się prawami człowieka, w kontekście promowania rozwoju edukacji praw człowieka w systemie edukacji formalnej.

Amnesty International ma długą historię pracy w obszarze edukacji praw człowieka kierowanej do różnorodnych grup odbiorców i odbiorczyń, zarówno w systemie edukacji formalnej, jak i pozaformalnej. Dzięki swojemu doświadczeniu, ekspertyzie i światowemu zasięgowi, Amne-

sty International odgrywa znaczącą rolę we wdrażaniu edukacji praw człowieka w szkołach na całym świecie. Organizacja współpracowała i wspierała Wysokiego Komisarza ONZ ds. Praw Człowieka przy realizacji Światowego Programu na rzecz Edukacji Praw Człowieka i brała czynny udział w konsultacjach procesu tworzenia Deklaracji ONZ w sprawie Edukacji Praw Człowieka i Szkoleń, której ostateczny tekst został przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 19 grudnia 2011 r.

Krajowe sekcje Amnesty International na całym świecie wywierają naciski na rządy państw, aby wywiązywały się ze swoich międzynarodowych zobowiązań w kontekście włączania edukacji praw człowieka w programy nauczania oraz odpowiedniego przygotowania i wspierania grona pedagogicznego w prowadzeniu edukacji praw człowieka w szkołach.

Projekt Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka postrzegany jest przez Amnesty International jako narzędzie wspierania szkół na całym świecie w procesie włączania praw człowieka w jej codzienne funkcjonowanie, jak również narzędzie rzecznictwa w kierunku zmian w programach nauczania i polityce oświatowej.

O prawach człowieka w szkole. Edukacja praw człowieka.

Szkoła to bardzo ważny element całej społeczności. Przygotowuje młodych ludzi do stawania się aktywnymi członkami i członkiniami społeczeństwa. W dwudziestym pierwszym wieku, czasie globalizacji, młodzi ludzie mają kontakt z różnorodnym oraz wciąż zmieniającym się światem – światem, w którym dyskryminacja, brak równości, ubóstwo i inne niesprawiedliwości są wciąż obecne.

Zasady praw człowieka mogą dać szkołom na całym świecie wspólny język równości, godności, szacunku i uczestnictwa, który jest niezbędny, aby osiągnąć cel budowania pokojowego społeczeństwa na świecie. Edukacja praw człowieka stała się międzynarodowym narzędziem promowania praw człowieka na poziomie lokalnym, krajowym i globalnym. Organizacje rządowe i pozarządowe doceniają jej pozytywny wpływ na relacje oraz aktywne uczestnictwo członków i członkiń lokalnych społeczności. Odgrywa również podstawową rolę w budowaniu struktur społecznych, co bezpośrednio wspiera demokrację, rozwiązanie konfliktów i sporów politycznych oraz różnorodność kulturową.

Amnesty International definiuje edukację praw człowieka jako: „**celowe i bezpośrednie działanie prowadzące do wzmocnienia jednostek, grup oraz społeczności poprzez**

kształtowanie wiedzy, umiejętności oraz postaw zgodnych z powszechnie uznanymi standardami w zakresie praw człowieka, które budują kulturę praw człowieka”.

To edukacja:

o prawach człowieka (dokumenty, zasady, podstawowe standardy),

na rzecz praw człowieka (praktykowanie praw człowieka w swoim codziennym życiu, upominanie się o prawa swoje i innych ludzi)

poprzez prawa człowieka (prowadzona przy zastosowaniu metod włączających, opartych na poszanowaniu oraz aktywnym uczestnictwie osób uczestniczących).

Szkoły uczestniczące w projekcie powinny kierować się holistyczną wizją praw człowieka, wyznaczającą kierunki ich funkcjonowania, wzmocnioną 10 Zasadami Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka.

Zasady Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka

Wprowadzenie

Zasady Szkoły przyjaznej prawom człowieka zostały opracowane po to, by wesprzeć społeczność szkolne na całym świecie w procesach włączania praw człowieka w życie szkoły i budowania w nich kultury prawoczuwoczej. Zasady te oparte są na uniwersalnych, powszechnie uznanych standardach praw człowieka, których ogólny zarys znajduje się w kluczowych dokumentach Organizacji Narodów Zjednoczonych takich, jak:

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka
- Konwencja o Prawach Dziecka
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych
- Konwencja w Sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet (1979)

Wszystkie wymienione dokumenty są międzynarodowymi narzędziami, które służą osiągnięciu jednego celu, którym jest przybliżenie kwestii praw człowieka ludziom na całym świecie. Dokumenty te wyraźnie przedstawiają edukację jako prawo człowieka oraz narzędzie do realizacji praw człowieka.

10 Globalnych Zasad Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka

1. Dbamy o atmosferę równości, braku dyskryminacji, godności i szacunku we wszystkich aspektach życia szkoły.
2. Zapewniamy środowisko nauki, w którym przestrzegane są prawa człowieka.
3. Dążymy do realizacji podstawowych praw ekonomicznych, społecznych i kulturalnych.
4. Jesteśmy włączani i włączane we wszystkie aspekty życia szkoły.
5. Zachęcamy siebie i innych do dobrowolnego, aktywnego i świadomego uczestnictwa w codziennym życiu szkoły.
6. Zapewniamy dostęp do informacji niezbędnych do świadomego udziału w życiu szkoły.
7. Popieramy zasady uczciwości, racjonalności i przejrzystości we wszystkich działaniach szkoły.
8. Bezpieczeństwo i ochrona dobra wspólnego jest naszą wspólną odpowiedzialnością.
9. Czynimy prawa człowieka integralną częścią wszystkich obszarów programu i metod nauczania.
10. W naszej szkole możemy realizować swój potencjał poprzez edukację, bez względu na pozycję społeczną.

Znaczenie zasad szkoły przyjaznej prawom człowieka

PODSTAWY PRAW CZŁOWIEKA

Zasady praw człowieka wyznaczają szkołom filozofię i wizję, która jest podstawą kształtowania kierunków funkcjonowania i działania szkoły. W szkole przyjaznej prawom człowieka, wartości uznane przez społeczność międzynarodową i wpisane w międzynarodowe standardy praw człowieka, są przyjmowane przez szkołę jako część praktyk regulujących jej funkcjonowanie. Zasady dotyczące *Podstaw Praw Człowieka* oparte są na Artykule 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i Wstępie do Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych.

1. Dbamy o atmosferę równości, braku dyskryminacji, godności i szacunku we wszystkich aspektach życia szkoły.

Aby szkoła stała się przyjazna prawom człowieka, powinna uznawać i wspierać wartości, z których owe prawa się wywodzą. To gwarantuje równość i godność każdego członka/każdej członkini szkolnej społeczności. Szkoła przyjazna prawom człowieka wspierając równość, godność, tolerancję i szacunek, aktywnie prezentuje przywiązanie do wartości tworzących prawa człowieka i tworzy podstawy do rozwoju szkolnego etosu przestrzegania praw człowieka.



2. Zapewniamy środowisko nauki, w którym przestrzegane są prawa człowieka.

W praktyce oznacza to środowisko, w którym nauczanie i zdobywanie wiedzy spotyka się z szacunkiem, w którym uznaje się wagę praw wszystkich osób należących do społeczności szkolnej. Środowisko nauki odnosi się do każdego miejsca, w którym uczeń/uczennica może zdobywać wiedzę – w klasie lub poza nią, oznacza również atmosferę szkolną, która kształtuje i wpływa na ucznia/uczennicę.

3. Dążymy do realizacji podstawowych praw ekonomicznych, społecznych i kulturalnych.

Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka potrafi w odpowiedni sposób zabezpieczyć podstawowe ekonomiczne, społeczne i kulturalne prawa uczniów/uczennic, nauczycieli/nauczycielek i innych członków/członkiń społeczności szkolnej. Zapewnienie tych praw to ostatecznie odpowiedzialność rządu, natomiast Szkoły Przyjazne Prawom Człowieka mogą odgrywać ważną rolę w zapewnianiu niezbędnych warunków wspierających stopniową realizację tych praw np. poprzez odpowiedni system żywienia i higieny. Szkoły mogą również rozwijać zbiorową świadomość bezpieczeństwa, ochrony i sprawiedliwości, zapewniając wszystkim członkom/członkiniom społeczności szkolnej możliwości zaznajomienia się z prawami człowieka i zrozumienia ich.

4. Jesteśmy włączani i włączane we wszystkie aspekty życia szkoły.

Szkoła łączy różne pokolenia, osoby o różnym pochodzeniu i odmiennych doświadczeniach. Gdyby członkowie/członkinie społeczności zapomnieli jak ważna jest różnorodność i przestali zwracać uwagę na te kwestie, to wyśmiewanie czy piętnowanie różnic stałoby się niebezpiecznie łatwe. Szkoła zaangażowana w edukację praw człowieka nie powinna koncentrować się wyłącznie na jej formalnym włączaniu do zarządzania i działań szkoły, powinna przede wszystkim skupić się na realnym i praktycznym włączaniu praw człowieka w kulturę szkoły.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Zasady odpowiedzialności są oparte na zobowiązaniach wynikających z praw człowieka przedstawionych w głównych deklaracjach i konwencjach praw człowieka. Zgodnie ze zobowiązaniami międzynarodowymi, rządy są odpowiedzialne za zapewnienie re-

alizacji postanowień praw człowieka (np. praw, które muszą być przestrzegane przez rządy) oraz zabezpieczenie przed negatywnymi skutkami (np. przed nadużyciem lub łamaniem prawa).

Osoby zarządzające szkołą mogą podejmować działania mające na celu zapewnienie zgodności praktyk społeczności szkolnej z prawami człowieka zawartymi w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz Konwencji o Prawach Dziecka.

7. Popieramy zasady uczciwości, racjonalności i przejrzystości we wszystkich działaniach szkoły.

W szkołach zaufanie budowane jest wspólnie, poprzez politykę i kulturę, które angażują wszystkich członków/członkinie szkolnej społeczności w rozumienie oraz udział w procesie podejmowania decyzji i działaniach szkoły. Szkoły uznające jako priorytet budowanie kultury zaufania i odpowiedzialności, promują aktywne wdrażanie praw człowieka przez wszystkich członków/wszystkie członkinie społeczności szkolnej również w ich życiu codziennym. Szkoła przyjazna prawom człowieka, by być w stanie podtrzymywać wartości bezstronności i odpowiedzialności, opracowuje mechanizmy rozwiązujące rozbieżności i konflikty.

8. Bezpieczeństwo i ochrona dobra wspólnego jest naszą wspólną odpowiedzialnością.

Cała praca włożona w zapewnienie uczniom/uczennicom edukacji staje się bezskuteczna, jeżeli uczniowie/uczennice, nauczyciele/ki lub personel, czują się w szkole zagrożeni/zagrożone. Zbiorowym celem, za który wszyscy są odpowiedzialni, jest zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony członkom/członkiniom społeczności szkolnej. Szkoły powinny zwrócić szczególną uwagę na ochronę i bezpieczeństwo grup marginalizowanych i słabszych. Poprzez stworzenie bezpiecznego środowiska nauczania, szkoły mogą szerzyć wartości solidarności, godności i wspólnej odpowiedzialności, które wspierają i ułatwiają nauczanie oraz zdobywanie wiedzy.

WZMOCNIENIE PRZEZ NAUCZANIE I PROCES UCZENIA SIĘ

Edukacja praw człowieka wyposaża młodych ludzi w umiejętność upominania się o prawa człowieka i wywiązywania się ze zobowiązań. Art. 26 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka stanowi, że celem oświaty jest pełny rozwój osobowości ludzkiej i ugruntowanie

poszanowania dla praw człowieka i podstawowych wolności. Konwencja o Prawach Dziecka podkreśla, że nauka dziecka powinna być ukierunkowana, m.in. na rozwijanie osobowości, talentów oraz zdolności umysłowych i fizycznych dziecka, rozwijanie szacunku dla praw człowieka oraz na przygotowanie dziecka do odpowiedzialnego życia w wolnym społeczeństwie, w duchu zrozumienia, pokoju, tolerancji, równego traktowania ze względu na płeć oraz przyjaźni pomiędzy wszystkimi narodami.

Poniższe zasady szkoły przyjaznej prawom człowieka podkreślają, że edukacja jest kluczowym elementem promocji kultury praw człowieka.

9. Czynimy prawa człowieka integralną częścią wszystkich obszarów programu i metod nauczania.

Prawa człowieka powinny być obecne we wszystkich elementach procesu edukacyjnego, którego doświadczają uczniowie/uczennice, zarówno w metodach pracy jak i w budowaniu ich zaangażowania w ten proces.

10. W naszej szkole możemy realizować swój potencjał poprzez edukację, bez względu na pozycję społeczną.

Szkoła, która tworzy możliwości rozwoju dla wszystkich uczniów/uczennic, zwłaszcza dla tych, którzy/które doświadczają wykluczenia, marginalizacji, osiąga główny cel praw człowieka poprzez urzeczywistnienie równości i godności dla wszystkich.

Rekomendacje dla osób realizujących projekt Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka

1. Nie śpieszcie się

Stawanie się Szkołą Przyjazną Prawom Człowieka wymaga wsparcia całej społeczności szkolnej. Warto poświęcić więcej czasu i energii na samym początku realizacji projektu i upewnić się, że wszystkie osoby tworzące społeczność szkolną rozumieją jego cele i założenia, wiedzą jak się zaangażować i czują się współodpowiedzialni za kreowanie i przebieg tego procesu w szkole.

2. Zapewnijcie sobie wsparcie kadry zarządzającej

Upewnijcie się, że dyrekcja szkoły akceptuje i aktywnie wspiera projekt oraz pozostaje w stałym kontakcie z grupą roboczą. Wsparcie kadry zarządzającej to kluczowy element efektywnej i długoterminowej realizacji projektu. Dzięki temu możliwe będzie również uwzględnienie działań projektowych w planach pracy

szkoły oraz przeznaczenie zasobów osobowych i czasowych, niezbędnych do ich realizacji.

3. Wybierzcie osobę do kontaktu z Amnesty International

Co najmniej jedna osoba należąca do Grupy roboczej projektu powinna być w stałym kontakcie z Biurem Amnesty International. Usprawni to komunikację i wspólną pracę oraz zapewni efektywne i terminowe wsparcie ze strony Amnesty International.

4. Zaangażujcie całą społeczność szkolną do realizacji projektu

Zapewnijcie wszystkim osobom tworzącym społeczność szkolną możliwość włączenia się w badanie pomiaru „temperatury praw człowieka” w szkole na początku realizacji projektu. Pozwoli to na zwiększenie ich świadomości w zakresie ochrony praw człowieka w szkole oraz ułatwi wejście w proces zmiany zapoczątkowany przez działania projektowe. Zaangażowanie całej społeczności szkolnej jest niezwykle ważne na wszystkich etapach projektu, zarówno w trakcie działań, jak również podczas jego ewaluacji oraz oceny oddziaływania na środowisko szkolne. Zaangażowanie rodziców może stanowić wyzwanie, natomiast rezultaty i wsparcie, które można dzięki niemu osiągnąć, są warte podjęcia największych starań.

5. Dobrze przygotujcie nauczycieli i nauczycielki

Poświęcenie odpowiedniej ilości czasu i pracy na przeszkolenie grona pedagogicznego jest decydujące dla powodzenia projektu. Pewność, że nauczyciele i nauczycielki rozumieją prawa człowieka i edukację praw człowieka to klucz do pełnej i efektywnej realizacji projektu.

6. Uczcie się od innych i z innymi

Szczególną wartością projektu Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka jest działanie i współpraca w ramach międzynarodowej sieci szkół z całego świata. Sieć stwarza przestrzeń do wymiany doświadczeń, pozwala na dzielenie się sukcesami, trudnościami i wyzwaniem. Biuro Amnesty International pomaga w nawiązaniu kontaktu z innymi szkołami projektowymi.

7. Nie bójcie się popełniać błędów

Nie obawiajcie się próbować różnych rozwiązań i sprawdzać czy działają. Nawet jeśli nie przyniosą oczekiwanych rezultatów, możecie uczyć się i dzielić

• swoim doświadczeniem i refleksjami z innymi, a przez to wpływać na poprawę jakości projektu – zarówno w Waszej szkole, jak i w innych szkołach partnerskich.

8. Podchodźcie realistycznie do działań projektowych

Stawanie się Szkołą Przyjazną Prawom Człowieka zajmuje sporo czasu. Wyznaczajcie sobie cele metodą SMART: Skonkretyzowane – Mierzalne – Akceptowalne – Realne – Terminowe. Określajcie cele, które jesteście w stanie osiągnąć w ciągu jednego roku szkolnego. Nie próbujcie zmieniać za dużo w tym samym czasie i upewnijcie się, że planujecie i realizujecie aktywności, które mieszczą się w granicach możliwości i są adekwatne do zasobów szkoły.



2. JAK BUDOWAĆ SZKOŁĘ PRZYJAZNĄ PRAWOM CZŁOWIEKA?

MODEL PRACY W PROJEKCIE SZKOŁA PRZYJAZNA PRAWOM CZŁOWIEKA ANALIZA OBSZARÓW ŻYCIA SZKOŁY

OBSZAR 1:

Włączanie praw człowieka do samorządności uczniowskiej i zarządzania szkołą

Demokratyczne zarządzanie szkołą to kierowanie szkołą oparte na demokratycznym udziale całej społeczności szkolnej w podejmowaniu decyzji. Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka zapewnia wszystkim możliwość udziału w zarządzaniu szkołą, w tym w procesie decyzyjnym, rozwijaniu misji i celów szkoły, wdrażaniu strategii i procedur oraz w opracowaniu metod zachowywania przejrzystości. W wielu szkołach działają aktywne samorządy uczniowskie lub inne ciała uczniowskie, z którymi konsultowane są działania szkoły. Często jednak samorządy mają niewielką lub pozorną władzę. Działalność władz samorządu nierzadko ogranicza się do określonych celów (np. przeprowadzania zbiórki pieniędzy). Należy pamiętać, że samorząd uczniowski lub inne ciało uczniowskie mogą mieć duży wpływ na zarządzanie szkołą, a także promować wśród członków/

9. Myślcie długoterminowo i pracujcie ustawicznie

• Żadna szkoła nie będzie nigdy idealną Szkołą Przyjazną Prawom Człowieka. Spróbujcie nie patrzeć na projekt, jak na zadania, na których koncentrujecie się tylko przez jeden rok – po to, żeby później rozpocząć zupełnie inne. Spójrzcie na projekt jako działanie wspierające pracę wychowawczą szkoły w perspektywie długoterminowej.

10. Świętujcie swoje osiągnięcia!

• Regularnie monitorujcie i oceniajcie swoje działania związane z budowaniem środowiska przyjaznego prawom człowieka. Informujcie społeczność szkolną o sukcesach, organizujcie specjalne wydarzenia, wykorzystujcie też takie kanały komunikacyjne, jak newsletter i gazetka szkolna. Podkreślajcie Wasz wysiłek i świętujcie osiągnięcia szkoły w procesie stawiania się społeczności, w której prawa człowieka są naczelną wartością.

członków społeczności szkolnej kulturę zaufania, szacunku i współodpowiedzialności.

Waga zaangażowania osób zarządzających szkołą

W promowaniu programu „Szkoła przyjazna prawom człowieka” niezwykle ważna jest rola osób zarządzających szkołą. Dyrektor/ka szkoły i rada pedagogiczna są odpowiedzialni/odpowiedzialne za tworzenie całościowej wizji i określanie kierunków działań szkoły. To kierownictwo szkoły odpowiada m.in. przed centralnymi i lokalnymi władzami oświatowymi, rodzicami, organizacjami lokalnymi, i przede wszystkim przed uczniami/uczennicami oraz pozostałymi członkami/członkiniami społeczności szkolnej. Wsparcie dyrekcji szkoły jest kluczowe dla sukcesu nowej inicjatywy, bez względu na to, czy zmiana w zarządzaniu szkoły będzie wprowadzona czy nie. Dyrektorzy/ki, którzy/które stworzą wizję i strategię działania oparte na prawach człowieka oraz umożliwią uczniom i uczennicom realny udział w życiu szkoły, przyczynią się do stworzenia Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka.

Włączanie Zasad Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka do samorządności uczniowskiej i zarządzania szkołą powinno obejmować takie obszary, jak:

- Wartości
- Działania
- Przywództwo dla zmiany
- Zarządzanie i uczestnictwo
- Przejrzystość

1. Wartości

Prawa człowieka powinny być promowane i wprowadzane w życie, by szkoła została Szkołą Przyjazną Prawom Człowieka. Zasady Szkół Przyjaznych Prawom Człowieka powstały z myślą o placówkach uczestniczących w programie, by mogły one wykorzystać je do oceny własnych wartości i celów. Wiele szkół ma już swoją wypracowaną misję i wartości, swój swoisty kodeks czy spisane zasady. Stawanie się Szkołą Przyjazną Prawom Człowieka nie oznacza rezygnacji z tych zasad, szczególnie jeśli odwołują się one do praw człowieka. Ważne by, społeczność szkolna zastanowiła się nad sposobami promocji praw człowieka w swoim środowisku.

Kluczowe pytania	Możliwe strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Czy szkoła ma obecnie określoną misję/spis zasad? Czy odzwierciedlają one wartości szkoły? • Czy mogą być zmienione lub uzupełnione, tak by odnosiły się do praw człowieka? • W jaki sposób wyrażne odwołanie się do praw człowieka może wpłynąć na obecne działania szkoły? 	<ul style="list-style-type: none"> • Stwórz nowy tekst misji lub zmień obecny, porozumiewając się z wszystkimi członkami/członkiniami społeczności szkolnej. • Sprawdź za pomocą anonimowej ankiety pomiar „temperatury praw człowieka” w szkole, by zweryfikować, które z dotychczasowych działań są przyjazne prawom człowieka. Zastanów się, co można zmienić.

Najważniejsze działania:

- Włącz wszystkich członków i członkinie społeczności i zachęć do dyskusji o sposobach lepszego powiązania wartości szkoły z prawami człowieka.
- Skorzystaj z Zasad Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka jako podstawy do opracowania deklaracji wartości.

2. Kierunki działań szkoły

Każda szkoła ma strategię działania. Szkoły mogą zmieniać swoje kierunki działań, tak by w jasny sposób wiązały się z prawami człowieka. Stawanie się Szkołą Przyjazną Prawom Człowieka oznacza proces włączania społeczności szkolnej do podejmowania decyzji, które jej dotyczą, na różnych etapach decydowania. Zwykle szkoła działa w pewnej przestrzeni czy kontekście (np. różnorodności kulturowej czy etnicznej) i rada szkoły lub inne ciało podejmuje decyzje dotyczące takich zagadnień wewnątrzszkolnych, jak:

- Ochrona dziecka,
- Integracja,
- Różnorodność, wielokulturowość, międzykulturowość,
- Równość,
- Przeciwdziałanie rasizmowi,
- Przeciwdziałanie przemocy,
- Rekrutacja,
- Bieda i inne problemy społeczne,
- Płeć,
- Zrównoważony rozwój i środowisko naturalne,
- Żywność i zdrowe odżywianie,
- Bezpieczeństwo i higiena.



Kluczowe pytania	Możliwe strategie
<ul style="list-style-type: none"> W jakim stopniu uczniowie i uczennice, nauczyciele i nauczycielki oraz pracownicy szkoły mają wpływ na określanie i interpretację działań szkoły? W jaki sposób pracownicy, uczniowie i uczennice mogą zostać włączeni/włączone w rozwój i zmianę działań szkoły? Czy istnieją procedury, które pozwalałyby pracownikom, pracowniczkom, uczniom i uczennicom na konstruktywną dyskusję m.in. na temat działań szkoły? W jakim stopniu działania szkoły są zgodne z prawami człowieka, np. w kwestii zachowania i dyscypliny? Czy kierunki działań odnoszą się do praw człowieka, tam gdzie jest to wskazane? Czy działania szkoły promują uczestnictwo i równe szanse? Czy kierunki działań szkoły są omawiane z rodzicami i szerszą społecznością? Czy bierze się pod uwagę różnicę wpływu działań szkoły na chłopców i dziewczynki? 	<ul style="list-style-type: none"> Zastanów się nad dotychczasowymi kierunkami działań i poinformuj o nich społeczność szkolną. Zaproponuj radzie szkoły (jeśli funkcjonuje w twojej placówce) lub powołanemu zespołowi roboczemu, złożonemu z uczniów, uczennic, nauczycieli, nauczycielek, dyrekcji i personelu administracji, wspólne wypracowanie strategii działań przyjaznych prawom człowieka. Przeprowadź dyskusję metodą „burzy mózgów” na temat wprowadzenia do działalności szkoły Zasad Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka. Sprawdź istniejące materiały dotyczące demokratycznego zarządzania szkołą, samorządności uczniowskiej i rady szkoły. Zastanów się, jak prawa człowieka mogą być włączone w roczną strategię szkoły albo w plany rozwoju szkoły. Zastanów się, jak szkoła wpływa na dziewczynki i chłopców.

Najważniejsze działania:

- Włącz całą społeczność szkolną i zachęcaj do uczestnictwa w rozważaniach nad zmianą strategii szkoły, by działania były bardziej przyjazne prawom człowieka.
- Wykorzystaj Zasady Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka jako punkt odniesienia, by wskazać obszary, w których strategia szkoły powinna być zmieniona. Opracujcie nowe kierunki działań, by szkoła została Szkołą Przyjazną Prawom Człowieka.

3. Przywództwo dla zmiany

Promowanie przez Szkołę Przyjazną Prawom Człowieka uczestnictwa demokratycznego daje szansę na zainicjowanie współuczestnictwa w zarządzaniu szkołą. Może to oznaczać wybór liderów z każdej grupy – nauczycieli i nauczycielek, uczniów i uczennic dyrekcji, oraz rodziców, którzy/które będą odpowiedzialni/odpowiedzialne za komunikację ze swoją grupą (np. przekazywanie tematów i problemów do dyskusji). Może to być także przekazanie uprawnień powołanej radzie szkoły. Modele kierowania szkołą różnią się w zależności od systemu prawnego danego kraju, dlatego sama szkoła powinna zdecydować o sposobach upowszechniania współdziałania w kierowaniu szkołą, tak by osiągnąć cele związane z przestrzeganiem praw człowieka.

Kluczowe pytania	Możliwe strategie
<ul style="list-style-type: none"> Jakie są perspektywy i wyzwania dla promowania zbiorowego przywództwa wśród społeczności szkolnej? Jak szkoła sobie poradzi z przeszkodami we wprowadzaniu zmian? Kto może pełnić rolę „przewodnika” praw człowieka w społeczności szkolnej? Jak są zorganizowane spotkania dyrekcji i jakie są możliwości włączenia w nie uczniów i uczennic oraz personelu i rodziców? 	<ul style="list-style-type: none"> Istniejąca lub właśnie utworzona rada szkoły może wskazać obszary, w których potrzebne jest przywództwo; Zastanów się, jak uczniowie/uczennice, nauczyciele/lki i inni członkowie społeczności mogą brać na siebie obowiązki związane z kierowaniem placówką; Opracować nowe wytyczne, działania, inicjatywy związane z kierowaniem placówką;

<ul style="list-style-type: none"> W jaki sposób role przywódcze mogą być bardziej dostępne dla uczniów/uczennic, nauczycieli/nauczycielek, personelu i szerszej społeczności (np. rodziców)? Jakie umiejętności muszą zdobyć osoby, które do tej pory nie uczestniczyły w sprawowaniu władzy w szkole? Jak im ułatwić ich zdobywanie? 	<ul style="list-style-type: none"> Zachęć uczniów/uczennice do rozdzielania obowiązków przywódczych w klasie – uczniowie/uczennice mogą wybierać osobę reprezentującą ich, która będzie przestrzegała wprowadzania praw człowieka do życia klasy. Pozwól uczniom i uczennicom na uczestnictwo w konsultacjach dotyczących funkcjonowania szkoły, np. planowania zmian, tworzenia różnych form zajęć pozalekcyjnych, renowacji budynku i otoczenia szkoły.
--	---

Najważniejsze działania:

- Zastanów się, w jaki sposób można włączyć uczniów i uczennice, nauczycieli i nauczycielek do kierowania szkołą.
- Stwórz możliwości przywódcze na różnych poziomach życia szkoły, szczególnie wśród uczniów i uczennic, co będzie szansą dla dyrekcji szkoły do promowania zaufania i odpowiedzialności w społeczności szkolnej.
- Przeanalizuj doświadczenie zarządcze w szkole i zapytaj uczniów/uczennice, nauczycieli/nauczycielek i personel, jakie są dobre przykłady kierownictwa, którego doświadczyli/doświadczyły i dlaczego było to dobre kierownictwo.
- Zastanów się nad celami związanymi przywództwem, które mogą być szczególne dla twojej szkoły i podejmij działania w tych sferach, by osiągnąć widoczne rezultaty, np. wskaż obszar w szkole, który, zdaniem społeczności szkolnej, wymaga poprawy i zorientuj się, czy są osoby, które chciałyby się zająć tym problemem. Może to być okazją dla nowych liderów i liderki do podjęcia działania.



4. Zarządzanie i uczestnictwo

Zarządzanie to proces, który zapewnia szkole wysokie standardy edukacji, odpowiada na potrzeby całej społeczności szkolnej, jest zgodny z regulacjami prawnymi oraz jest ukierunkowany na ciągłe ulepszanie. Sposób zarządzania szkołą jest ważny nie tylko dla postrzegania szkoły, ale także dla rozumienia przez uczniów i uczennice swojej obecności w szkole.

Zarządzanie szkołą może być wspomagane przez zapewnienie różnym grupom prawa głosu i włączanie w podejmowanie decyzji. Dyrektorzy i dyrektorki szkół mogą działać z wybranymi organami (np. radą szkoły), by dzielić się odpowiedzialnością. Demokratyczne i uczestniczące zarządzanie szkołą może przyczynić się do wyraźnego poparcia praw człowieka w społeczności szkolnej.

Kluczowe pytania	Możliwe strategie
<ul style="list-style-type: none"> Jak proces zarządzania szkołą może promować uczestnictwo demokratyczne w szkole? W jaki sposób można umożliwić społeczności szkolnej zabieranie głosu w procesie podejmowania decyzji? Jakie są wyzwania związane z włączaniem całej społeczności w zarządzanie szkołą? Jak można im sprostać? Jakie umiejętności są potrzebne, by uczniowie i uczennice, nauczyciele i nauczycielki, personel oraz rodzice uczestniczyli/uczestniczyły w zarządzaniu szkołą? Jak szkoła może zapewnić włączenie szerszej społeczności w zarządzanie szkołą? 	<ul style="list-style-type: none"> Na początku stwórz kwestionariusz dla uczniów i uczennic, nauczycieli/lek i innych pracowników i zapytaj: Czy chcą bardziej uczestniczyć W jaki sposób najlepiej zwiększyć ich udział? Jakie problemy wydają im się ważne z perspektywy ucznia i uczennicy, szkoły i ich własnej? Co zmieniliby w szkole, gdyby mieli taką możliwość? Przeprowadź spotkanie ze społecznością szkolną i stwórz przestrzeń do nieformalnych rozmów, dzielenia się doświadczeniami i dyskusji, jak włączyć uczniów i uczennice do procesu podejmowania decyzji. Jednym z pomysłów może być „burza mózgów” – każdy uczeń/uczennica zapisuje na kartce problem i sposób jego rozwiązania z udziałem uczniów/uczennic.



- Czy dostęp do zarządzania jest równy dla wszystkich, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność czy inne przesłanki?

- Zainicjuj serię rozmów w klasach, na temat zwiększenia uczestnictwa uczniów i uczennic w zarządzaniu szkołą. Niech klasa wybierze jednego–dwóch reprezentantów/ jedną – dwie reprezentantki, którzy/które przedstawią swoje wnioski radzie szkoły.
- Przeprowadź wybory do rady szkoły (jeśli funkcjonuje w twojej szkole) lub stworzonej jako działania w ramach programu „Szkoła przyjazna prawom człowieka”.

Najważniejsze działania:

- Stwórz całej społeczności szkolnej przestrzeń lub możliwości do dyskusji o uczestnictwie w zarządzaniu szkołą.
- Wyznacz realistyczne cele.
- Rozważ, jak wzrost uczestnictwa demokratycznego w zarządzaniu, np. przekazywanie części prawnień nowym lub istniejącym już organom, może mieć wpływ na szkołę w dłuższej perspektywie.

5. Odpowiedzialność i przejrzystość

Ważną częścią zarządzania szkołą jest rozwój procedur związanych z przejrzystością podejmowanych decyzji. Niezbędne jest, żeby każda czynność związana z wpro-

waniem podejścia przyjaznego prawom człowieka miała też procedury przejrzystości, z zapewnieniem, że cała społeczność jest włączona w ich opracowywanie i realizację.

Mechanizm demokratycznego zarządzania szkołą może być kontrolowany na różnych poziomach, od zewnętrznego nadzoru po administrację, nauczycieli, uczennice i uczniów oraz rodziców. Istnieje wiele metod oceny działalności szkoły (np. zbadanie relacji kuratorium – dyrekcja czy sposobów wsparcia nauczycieli i nauczycielek). Tak jak zmiany w programie także zmiany w zarządzaniu wymagają długofalowej strategii. Uczestnictwo demokratyczne jest najważniejszym elementem podejścia przyjaznego prawom człowieka, dlatego ważne jest włączenie wszystkich członków i członkiń społeczności w proces zarządzania szkołą.

Kluczowe pytania	Możliwe strategie
<ul style="list-style-type: none"> • W jaki sposób szkoła odpowiada prawom zawartych w Zasadach Szkół Przyjaznych Prawom Człowieka? • W jakim stopniu kierunki działań szkoły i stosowane praktyki są przejrzyste dla społeczności? • Jakie kroki może podjąć szkoła, by stać się bardziej godną zaufania i przejrzystą dla całej społeczności szkolnej? 	<ul style="list-style-type: none"> • Zorganizuj forum ogólnoszkolne, podczas którego wszyscy członkowie społeczności będą mogli się wypowiedzieć na temat działań szkoły. Stworzy to szansę większej przejrzystości. • Opracuj manifest odpowiedzialności i upowszechnij w szkole. Możesz skorzystać z Zasad Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka. • Wzmocnij radę szkoły lub inne ciało kontrolne poprzez nadanie uprawnień kontrolnych (np. wskaźnik spełniania nowych zasad).

Najważniejsze działania:

- Wykorzystaj Zasady Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka, by wyznaczyć obszary, w których działania szkoły mogą być bardziej przejrzyste.
- Zaangażuj całą społeczność szkoły w wybrany proces wzmacniania przejrzystości i odpowiedzialności. W ten sposób promujesz praktyki przyjazne prawom człowieka.

OBSZAR 2:

Relacje w szkole

1. Relacje nauczyciel/nauczycielka – uczeń/uczennica

Właściwe relacje między nauczycielami/lkami i uczniami/uczennicami to kluczowy element zapewniający efektywność edukacji, gwarantujący obu tym grupom poczucie bezpieczeństwa i wartości. Relacje pracowników/pracowniczek szkoły i jej wychowanków/wycho-

wanek powinny opierać się na wzajemnym szacunku i zrozumieniu, a metody dyscyplinujące – ustalone na drodze wspólnego porozumienia oraz stosowane w sposób nie budzący wątpliwości co do ich intencji.

Kluczowe pytania	Możliwe strategie
<ul style="list-style-type: none"> • W jaki sposób uczniowie/uczennice i nauczyciele/nauczycielki współpracują ze sobą? Czy występują problemy, które wymagają rozwiązania (np. brak szacunku)? • Czy nauczyciele/nauczycielki odnoszą się do uczniów/uczennic z szacunkiem? • Czy uczniowie i uczennice szanują swoich nauczycieli? • Czy uczniowie, uczennice, nauczyciele, nauczycielki pracują wspólnie nad ustaleniem zasad przestrzegania dyscypliny, klasowym regulaminem lub innymi normami wewnątrzszkolnymi? • Jakie środki są podejmowane w przypadku zaistnienia konfliktu pomiędzy uczniem/uczennicą i nauczycielem/nauczycielką? • Czy zachęca się uczniów i uczennice do swobodnego wyrażania siebie i w jaki sposób nagradza się pracę każdego ucznia i każdej uczennicy? • Czy nauczyciele i nauczycielki konsultują się z uczniami i uczennicami w sprawie treści, których uczą i sposobów nauczania? • Czy nauczyciele i nauczycielki zachęcają i wspierają uczniów i uczennice, aby wykorzystywali/ły swój potencjał i zdolności? 	<ul style="list-style-type: none"> • Wykorzystaj spotkania rady pedagogicznej do sporządzenia planu naprawczego dotyczącego relacji nauczycielsko–uczniowskich. • Przeprowadź w swojej klasie dyskusję z wykorzystaniem „burzy mózgów” na temat relacji uczeń/uczennica – nauczyciel/nauczycielka. • Stwórz odpowiednie narzędzie, które będzie pomocne przy rozwiązywaniu konfliktów, np. specjalną kartę praw i obowiązków. • Wprowadź i upowszechnij w środowisku szkolnym mediacje (także mediacje rówieśnicze) jako jeden z podstawowych sposobów pomocnych w rozwiązywaniu konfliktów.

Najważniejsze działania:

- Wykorzystaj Zasady Szkół Przyjaznych Prawom Człowieka jako pomoc w rozwijaniu strategii poprawiającej relacje w szkole.
- Postaraj się, aby nauczyciele i nauczycielki i uczniowie i uczennice mieli wystarczająco dużo czasu na przemyślenie kluczowych problemów wynikających z interakcji między nimi.

2. Relacje uczeń/uczennica – uczeń/uczennica

Relacje uczniowskie są bardzo ważne w Szkołach Przyjaznych Prawom Człowieka. Szkoły powinny zachęcać młodzież do traktowania siebie wzajemnie z szacunkiem i godnością, uczyć szacunku wobec różnorodności, a także szybko reagować na każdy konflikt, przejawy przemocy lub bullingu.



Kluczowe pytania	Możliwe strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Czy konflikty uczniowskie są właściwie rozwiązywane? • Czy uczniowie i uczennice mają możliwość występowania w roli mediatora/mediatorki w przypadku konfliktu uczniowskiego? • Czy w szkole istnieją przepisy określające postępowanie w takich przypadkach jak, np. bullying? • W jaki sposób wpaja się uczniom i uczennicom potrzebę traktowania drugiego człowieka z szacunkiem i godnością? • Czy uczniowie i uczennice wynoszą te wartości poza mury szkolne (np. na czas wakacji)? • Czy szkoła rozwija umiejętności potrzebne do pracy w grupach lub pracy zespołowej? • Czy istnieją możliwości integracji uczniów i uczennic z różnych środowisk w szkole i poza nią? • Jakże są relacje między chłopcami i dziewczętami? 	<ul style="list-style-type: none"> • Przemyśl rolę samorządu uczniowskiego i jego zadania w rozwiązywaniu uczniowskich konfliktów. • Daj uczniom i uczennicom możliwość wyrażenia swoich opinii na temat konfliktów w szkole. • Wprowadź do swojego programu nauczania ćwiczenia praktyczne, których celem jest promowanie wzajemnego szacunku oraz idei praw i obowiązków. • Zastanów się nad zorganizowaniem grupy wsparcia lub tzw. peer-mentoringu (rówieśniczego systemu wsparcia dla nowych uczniów i uczennic). To pomoże uczniom i uczennicom w radzeniu sobie z problemami. • Zaproponuj uczniom i uczennicom przedstawienie sytuacji, które mogą mieć negatywny lub pozytywny wpływ na relacje uczniowskie. Poproś o podzielenie się spostrzeżeniami w grupie. Wnioski z dyskusji mogą być pomocne w przełożeniu spostrzeżeń na praktyczne działanie w społeczności szkolnej.

Najważniejsze działania:

- Wskaż korzyści z dobrej, opartej na szacunku relacji z drugą osobą i podkreśl potrzebę przestrzegania praw człowieka.
- Zorganizuj pracę szkoły/klasy w taki sposób, by uczniowie i uczennice mieli/miały jak najwięcej okazji do współpracy i wypracowania własnych sposobów radzenia sobie z konfliktami. Możesz zwrócić się do osób z zewnątrz, by pomogły lepiej zrozumieć prawa człowieka. Po otrzymaniu rad i sugestii z zewnątrz, przedyskutuj je z klasą.

3. Stosunki pracownicze

Personel szkolny to bardzo ważny element programu Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka. Pracownicy i pracowniczki administracyjni muszą czuć, że ich praca jest doceniana, a prawa szanowane. Każda szkoła powinna zastanowić się nad takimi kwestiami, jak dyskryminacja, mobbing, udział pracowników i pracowniczek w procesach decyzyjnych czy charakter relacji pracowniczych.

Kluczowe pytania	Możliwe strategie
<ul style="list-style-type: none"> • W jaki sposób grono nauczycielskie, pracownicy i pracowniczki administracji i obsługi oraz dyrekcja współpracują ze sobą? • W jaki sposób personel szkoły może wpływać na kształtowanie wśród uczniów i uczennic dobrych relacji opartych na prawach człowieka? • Czy w szkole istnieją procedury stosowane w przypadkach dyskryminacji czy mobbingu ? • W jaki sposób rozwiązuje się konflikty między pracownikami/pracowniczkami? • Czy dyrekcja traktuje pracowników/pracowniczki szkoły z szacunkiem? (Przeprowadź ankietę wśród personelu, która pomoże zbadać tę sytuację). 	<ul style="list-style-type: none"> • Wspieraj rozwój zawodowy nauczycieli i nauczycielek, w którym poznają prawa człowieka i pozwól, by swoją pracę wykonywali/wykonywały w duchu praw człowieka. • Wypracujcie wewnętrzne procedury, których celem będzie kształtowanie pozytywnych relacji pracowniczych i przeciwdziałanie takim zjawiskom w środowisku pracy, jak; dyskryminacja lub mobbing.

Najważniejsze działania:

- Omów z pracownikami i pracowniczkami szkoły ich wątpliwości i oczekiwania odnośnie programu Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka.
- Zachęcaj do zadawania pytań dotyczących działania szkoły w duchu praw człowieka.
- Zapewnij personelowi możliwość współpracy w zakresie wprowadzania do swoich obowiązków idei praw człowieka oraz rozpowszechniania praw człowieka wśród uczniów i uczennic.

4. Współpraca z rodzicami oraz przedstawicielami/przedstawicielkami różnych grup społecznych

Program Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka swoim działaniem obejmuje nie tylko społeczność szkolną. W życiu każdej szkoły istotną rolę odgrywają różne instytucje i grupy społeczne. Są to między innymi: rodzice, społeczność lokalna, przedstawiciele i przedstawicielki służby zdrowia, pracownicy socjalni i pracowniczki socjalne, policjanci i policjantki, przedstawiciele i przedstawicielki mediów, organizacje pozarządowe oraz inne szkoły lokalne.

Kluczowe pytania	Możliwe strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Czy rodzice są zaangażowani w życie szkoły? • W jakim zakresie rodzice oraz przedstawiciele społeczności lokalnej mogą uczestniczyć w Programie Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka? • W jaki sposób społeczność lokalna współpracuje ze szkołą? • Jak szkoła może budować merytoryczne, oparte na wzajemnej współpracy i pomocy, relacje ze społecznością lokalną? • Co szkoła ma do zaoferowania społeczności lokalnej, a co społeczność lokalna może zaproponować szkole? (np. prace społeczne, wspólne miejsca spotkań, dodatkowe środki finansowe). • Czy współpraca z rodzicami, opiekunami uczniów i uczennic oraz środowiskiem lokalnym odbywa się w zgodzie z zasadami odpowiedzialności i przejrzystości działania? • W jaki sposób fakt, iż członkowie społeczności lokalnej szanują prawa człowieka może wpływać pozytywnie na środowisko szkolne (i odwrotnie)? 	<ul style="list-style-type: none"> • Zaproś przedstawicieli/przedstawicielki społeczności lokalnej oraz rodziców na specjalne spotkanie np. w siedzibie władz lokalnych – zorganizuj spotkanie poświęcone Programowi Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka; wspólnie zastanówcie się nad wpływem tej inicjatywy na środowisko lokalne i możliwością jej poparcia. • Opracuj ulotkę lub wykorzystaj gazetkę szkolną i poinformuj rodziców i członków/członkinie społeczności lokalnej o możliwości zaangażowania się w program. • Jeśli szkoła posiada własną stronę internetową, wykorzystaj ją do promocji Programu. • Zorganizuj specjalne akcje pomocy dla potrzebujących członków środowiska lokalnego. • Stwarzaj okazje do współpracy rodziców ze społecznością lokalną i do udziału w życiu szkoły. Pozwól, by wnieśli swój wkład w rozwój szkoły oraz zapoznaj ich z istotną rolą praw człowieka w procesie edukacji i wychowania, np. poprzez uczestnictwo w zajęciach pozalekcyjnych lub akcjach propagujących prawa człowieka).



Etapy rozwoju Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka

Tabela poniżej przedstawia etapy rozwoju Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka w stosunku do obszarów relacji społeczności szkoły. Etapy te mogą się różnić w zależności od typu szkoły.

Obszar kluczowy 2: Relacje w społeczności

(połączone z Globalnymi Zasadami Szkoły przyjaznej prawom człowieka 1, 2, 4, 5 i 10)

Obszar kluczowy Komponent	Etap 1	Etap 2	Etap 3	Etap 4
Relacje w społeczności: Nauczyciel/nauczycielka – uczeń/uczennica	Uczniowie/uczennice nie szanują personelu, a personel nie szanuje uczniów/uczennic. Nie istnieje procedura, która pomogłaby rozwiązywać konflikt pomiędzy uczniami/uczennicami i personelem. Nie ma współpracy pomiędzy kadrą pedagogiczną a uczniami/uczennicami w sprawach, które dotyczą ich relacji, takich jak praca nad regulaminem postępowania i zasadami dyscypliny.	Personel i uczniowie/uczennice uznają potrzebę budowania relacji opartej na wzajemnym szacunku i dialogu. Widzą potrzebę stworzenia podstawowego regulaminu postępowania i zasad obowiązujących w relacjach personel – uczeń/uczennica. Personel oraz uczniowie/uczennice mogą nie mieć procedur do pracy nad konfliktem.	Większość personelu i uczniów/uczennic utrzymuje dobre relacje i buduje wzajemne zrozumienie i zaufanie. Wspólnie ustalają regulamin postępowania i zasady dyscypliny. Personel i uczniowie/uczennice współpracują przy tworzeniu procedur rozwiązywania konfliktu.	Personel i uczniowie/uczennice traktują się z godnością oraz szacunkiem. Istnieją jasne, zrozumiałe procedury rozwiązywania konfliktów. Uczniowie/uczennice i personel współpracują we wszystkich aspektach swojej relacji w obrębie szkoły.
Relacje w społeczności: Uczeń/uczennica – uczeń/uczennica	Istnieją negatywne stosunki pomiędzy uczniami/uczennicami, a konflikty, bullying czy nękanie są powszechne. Nie istnieją procedury rozwiązywania konfliktów.	Uczniowie/uczennice uznają potrzebę budowania relacji opartej na wzajemnym szacunku i dialogu oraz stworzenia podstawowego regulaminu postępowania i zasad obowiązujących w relacjach rówieśniczych. Szkoła wspiera uczniów i uczennice w rozwijaniu koniecznych umiejętności potrzebnych do współpracy. W szkole nie istnieją procedury rozwiązywania konfliktów rówieśniczych.	Uczniowie/uczennice współpracują nad polepszeniem stosunków i budowaniem wzajemnego szacunku i zaufania. Przy wsparciu członków społeczności szkolnej, zostały ustalone procedury rozwiązywania konfliktów pomiędzy uczniami i uczennicami.	Uczniowie/uczennice traktują się z szacunkiem i godnością, konflikty są rozwiązywane efektywnie, a szkoła wspiera uczniów i uczennice w rozwoju umiejętności koniecznych do współpracy. Wszyscy uczniowie/wszystkie uczennice, niezależnie od pochodzenia, z szacunkiem nawiązują kontakty i współpracują ze sobą w szkole i poza nią.
Relacje w społeczności: Relacje między pracownikami pracowniczkami szkoły	Personel nie utrzymuje dobrych stosunków, uzależnia wewnętrzne relacje od pozycji zawodowej. Jest wiele konfliktów, przypadków mobbingu, nie istnieją procedury zajmowania się konfliktami mobbingiem.	Uczniowie/uczennice uznają potrzebę budowania relacji opartej na wzajemnym szacunku i dialogu oraz stworzenia podstawowego regulaminu postępowania i zasad obowiązujących w relacjach rówieśniczych. Szkoła wspiera uczniów i uczennice w rozwijaniu koniecznych umiejętności potrzebnych do współpracy. W szkole nie istnieją procedury rozwiązywania konfliktów rówieśniczych.	Większość personelu, niezależnie od stanowiska, jest w dobrych stosunkach opartych na wzajemnym szacunku. Pojawiają się przypadki zastraszania i nękania, ale istnieją procedury, dzięki którym, można je rozwiązać.	Wszyscy pracownicy/wszystkie pracowniczki traktują się z godnością i szacunkiem, niezależnie od stanowiska lub roli w szkole, współpracują ze sobą. Zastraszanie i nękanie to sporadyczne przypadki. Zostały utworzone procedury rozwiązywania problemów związanych z konfliktami, mobbingiem.

Relacje w społeczności: Rodzice i społeczność lokalna	Szkoła utrzymuje stałe lub ograniczone stosunki z rodzicami i społecznością lokalną.	Szkoła jest otwarta na rodziców, zachęca do brania udziału w wydarzeniach spotkaniach i innych działaniach, odnoszących się do pracy szkoły. Szkoła wyraźnie przedstawia rodzicom i członkom społeczności przewidywaną dla siebie rolę w społeczeństwie, oraz założenia praw człowieka, na których opiera się praca szkoły.	Szkoła i jej członkowie prowadzą dialog z rodzicami i społecznością lokalną, aby rozbudować dobre wzajemne stosunki. Istnieją częste okazje dla szkoły i społeczeństwa do nawiązywania kontaktów i wspierania się nawzajem.	Społeczeństwo przyczynia się do procesu uczenia się w szkole. Szkoła angażuje się w ważne wzajemne stosunki z rodzicami i społecznością. Szkoła widziana jest jako centrum życia społecznego, do którego wszyscy mają dostęp. Szkoła działa jako przykład wspierania realizacji praw człowieka.
--	--	---	---	---

OBSZAR 3:

Tworzenie Programu przyjaznego prawom człowieka

Prawo do edukacji o prawach człowieka jest prawem samym w sobie. Szkoła Przyjazna prawom człowieka włącza edukację praw człowieka do swojego programu nauczania, zapewniając, że wszyscy uczniowie i uczennice będą mieli/miały możliwość w niej uczestniczyć. Jednak samo stworzenie programu nauczania przyjaznego prawom człowieka nie jest równoznaczne z tym faktem, że w szkole pracują nauczyciele i nauczycielki szanujące/ce prawa uczniów i uczennic, a materiały dydaktyczne są zgodne z Zasadami Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka. Program nauczania przyjazny prawom człowieka oznacza również wzajemny szacunek w stosunkach uczniów i uczennic z nauczycielami i nauczycielkami.

Wprowadzanie Zasad Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka powinno obejmować następujące obszary związane z programem nauczania:

- Zasady i formy programu nauczania
- Materiały dydaktyczne
- Szkolenie nauczycieli i nauczycielek.

1. Zasady i formy programu nauczania

Decyzja o sposobie wprowadzenia praw człowieka do programu nauczania zależy od lokalnych uwarunkowań prawnych szkoły, jej autonomii i dostępnych środków finansowych. Istnieje kilka sposobów utworzenia programu nauczania przyjaznego prawom człowieka. Może być to oddzielny przedmiot nauczania czy kilka godzin dydaktycznych prowadzonych w ramach innych przedmiotów, np. historii, ekonomii, geografii, filozofii, wiedzy o społeczeństwie, etyki, literatury, języków, sztuki. Po podjęciu decyzji o włączeniu edukacji praw człowieka do programu nauczania trzeba wziąć pod rozwagę kilka czynników, np. sposób oceniania, obowiązkowe egzaminy zewnętrzne. W tych przypadkach konieczna jest zgoda władz oświatowych na wprowadzenie takiej innowacji pedagogicznej. Choć w wielu krajach prawa człowieka mogą nie znaleźć formalnego miejsca w programie, to jest szansa, by zaistniały w szkolnych działaniach, w lokalnym wymiarze.

Kluczowe pytania	Możliwe strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Czy obecnie uczniowie i uczennice są uczeni o prawach człowieka? Jeśli tak, to na których przedmiotach? • Czy nauczanie i uczenie się takich przedmiotów jak, matematyka, inne przedmioty ścisłe, języki obce są powiązane w odpowiedni sposób z prawami człowieka? Jak są wspierani nauczyciele i nauczycielki w realizacji takiego procesu dydaktycznego? • Czy uczniowie i uczennice są uczeni/uczone o szacunku dla innych kultur? • Czy nauczyciele i nauczycielki uczą w poszanowaniu praw człowieka, np. używając metod demokratycznych? • Czy uczniowie i uczennice są włączani/włączane do decydowania o sposobie i treści nauczania? • Czy uczniom i uczennicom zapewnia się jednakowe możliwości korzystania z biblioteki szkolnej oraz jednakowy dostęp do komputera w klasie i do odrabiania pracy domowej? • Czy lekcje i zadania są dostosowane do indywidualnych możliwości uczniów i uczennic? • Czy szkoła dostosowuje program nauczania do zapewnień, że sprostą wymaganiom każdego ucznia i każdej uczennicy? • Czy zasady/ regulaminy postępowania w klasie odnoszą się do praw człowieka? 	<p>Opcja 1: stworzenie autonomicznej klasy lub kursu o prawach człowieka;</p> <p>Opcja 2: włączenie praw człowieka do wybranych, istniejących przedmiotów;</p> <p>Opcja 3: wprowadzenie praw człowieka do ogólnego programu nauczania.</p> <p><i>(Uwaga: opcje nie wykluczają się wzajemnie.)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Powołaj grupę roboczą, w której nauczyciele i nauczycielki mogą dzielić się wiedzą i pomysłami dotyczącymi praw człowieka. Szkoła może przekazać informacje o programie nauczania radzie lub władzom szkoły, które później dokonają pożądaných zmian, wypracowanych przez grono pedagogiczne. • Wspieraj powołanie rady szkoły skoncentrowanej na programie nauczania, który pozwoli współpracować uczniom i uczennicom. • Zapewnij szkolenia dla nauczycieli i nauczycielek, aby wspierać ich starania w nauczaniu o prawach człowieka. • Załóż biblioteczkę o prawach człowieka. Zadbaj o połączenie z Internetem i wyszukaj istotne artykuły lub filmy – zachęć do tego uczniów/uczennice.

Najważniejsze działania:

- Opracuj realistyczną strategię wprowadzania praw człowieka do programu nauczania, dostosowaną do wymagań, ograniczeń i możliwości szkoły.
- Stwórz Roczny plan działania, który będzie pomocny w systematycznym wprowadzaniu praw człowieka do programu nauczania; przykładowo wybierz jeden ważny etap czy obszar, do którego będą wdrażane prawa człowieka; opracuj przydatne wskazówki działania.
- Rozpocznij wprowadzanie zmian, włączając w to nauczycieli, nauczycielki, uczniów, uczennice, liderów i liderki.

Trzy strategie wprowadzania praw człowieka do Programu Szkoła przyjazna prawom człowieka

Opcja 1: Wprowadzenie praw człowieka jako odrębnego kursu

Prawa człowieka mogą być przedstawione jako oddzielny program nauczania. Taka oferta może przyciągnąć młodzież szczególnie zainteresowaną tematyką praw człowie-

ka, umożliwiając jej pogłębienie wiedzy. Prawa człowieka mogą stanowić interdyscyplinarny przedmiot nauczania w szkołach średnich, łączący elementy prawa, stosunków międzynarodowych, filozofii, historii, polityki i antropologii. Prowadzenie międzyprzedmiotowego nauczania może być długoterminowym celem w pracy szkoły.

Opcja 2: Włączenie praw człowieka do wybranych, istniejących przedmiotów

Ta metoda wprowadzenia praw człowieka do programu nauczania polega na włączeniu tematyki prawoczułowej do istniejących przedmiotów nauczania i jednostek lekcyjnych. Szkoły, korzystające z tego podejścia, zwykle skupiają się na włączeniu praw człowieka do przedmiotów społecznych, takich jak wiedza o społeczeństwie, historia, ekonomia, geografia, filozofia, religia i etyka. To może być zastosowane albo poprzez przyjęcie perspektywy praw człowieka przy omawianiu innych tematów (na przykład związków międzynarodowych instytucji finansowych z problemami praw człowieka) albo przez wprowadzenie zagadnień praw człowieka do konkretnych tematów (przykładowo: historia ludobójstwa i historia prawa międzynarodowego, przemoc związana

z pocią). W tym podejściu ważny jest udział wszystkich uczniów i uczennic w poznawaniu różnych kwestii społecznych i historii z perspektywy praw człowieka.

Opcja 3: Ogólne wprowadzenie praw człowieka do programu nauczania

Trzecie podejście polega na rozłożeniu tematyki prawoczułowej w całym programie nauczania. Te tematy mogą więc znaleźć się także na lekcjach literatury, języków obcych, sztuki. Można także pomyśleć o tematach prawoczułowych na matematyce (np. przeprowadzenie analizy statystycznej przestrzegania praw człowieka w różnych krajach) czy informatyce (kontrola Internetu pod kątem naruszeń praw człowieka). To podejście może być trudne, bo w dużej mierze zależy od współ-

pracy i zaangażowania wielu nauczycieli i nauczycielek. Rozwiązanie to sprawdza się w szkołach podstawowych, gdzie prowadzone jest nauczanie zintegrowane.

Materiały dla nauczycieli i nauczycielek

Rozwijanie programów nauczania przyjaznych prawom człowieka nie wymaga opracowania materiałów dydaktycznych od nowa. Wiele z używanych materiałów może mieć odniesienie do praw człowieka, bądź bezpośrednio poruszać kwestie praw człowieka. Ponadto są organizacje, które wydają materiały do nauczania o prawach człowieka, gotowe do wykorzystania w szkołach. Opracowania nowych tekstów mogą wspólnie podjąć się nauczyciele, nauczycielki, uczennice i uczniowie.

Kluczowe pytania	Możliwe strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Czy szkoła ma materiały, które mogą być wykorzystane do nauczania o prawach człowieka? • Jakie materiały zostały dostosowane do sytuacji lokalnej i wydane w lokalnym języku i mogą być wykorzystane na lekcji? • Jak szkoła planuje zgromadzić i wypracować materiały do nauczania o prawach człowieka? Kto będzie za to odpowiedzialny? • Czy wszystkie materiały do nauczania używane w szkole przedstawiają zasady praw człowieka, tj. równość, godność, szacunek, brak dyskryminacji, uczestnictwo? • Czy materiały są opracowane z uwzględnieniem obu płci? • Czy materiały są dostępne dla wszystkich? • Czy nauczyciele różnicują materiały ze względu na indywidualne potrzeby uczniów i uczennic? 	<ul style="list-style-type: none"> • Pozwól nauczycielom i nauczycielkom odgrywać główną rolę w tworzeniu materiałów. • Jeśli szkoła ma bibliotekę, współpracuj z bibliotekarzem/bibliotekarką w tworzeniu zbiorów dotyczących praw człowieka. W innym wypadku możesz delegować to zadanie osobie zainteresowanej prawami człowieka. • Przejrzyj materiały dotychczas używane, by określić, w jaki sposób można do nich włączyć tematykę praw człowieka (np. jeśli w planie zajęć jest mowa o ONZ). • Skorzystaj z zestawu materiałów Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka, by dowiedzieć się o istniejących materiałach.

Najważniejsze działania:

- Rozsądnie podejść do opracowywania materiału, sprawdzając, w jaki sposób będą wiążały się z realizacją programu nauczania. Dostępność lub brak materiałów może wpłynąć na strategię nauczania.
- Zainicjuj wspólne – nauczycieli, nauczycielek, uczennic i uczniów – przygotowanie materiałów o prawach człowieka. Uczniowie i uczennice będą mieli/miały możliwość rozwinięcia umiejętności krytycznego myślenia poprzez refleksję nad omawianymi tematami i odniesieniem się do praw człowieka.
- Szukając materiałów uczniowie i uczennice będą rozwijać umiejętności analityczne.

Ważne uwagi

Jak wygląda nauczanie w sposób przyjazny prawom człowieka?

Znaczące zmiany w sposobach nauczania są związane z rozwojem podejścia do nauczania i uczenia bardziej przyjaznego prawom człowieka. Tradycyjne metody nauczania stosowane w większości krajów sprowadzają się do lekcji w formie wykładu. W Szkole Przyjaznej Prawom Człowieka każdy nauczyciel/każda nauczycielka ma umiejętności i może wzbogacać proces uczenia dzięki posiadanej wiedzy. Wszyscy uczniowie/wszystkie uczennice są zachęceni/ne do udziału w życiu szkoły. Nauczyciel/nauczycielka jest ważną i szanowaną osobą odpowiedzialną za ułatwianie procesu uczenia się i wykorzystanie doświadczenia uczniów i uczennic w procesie nauczania.



Zastanów się:

- Czy stosowane do tej pory metody nauczania są podobne czy różne od tych, przyjaznych prawom człowieka?
- Czy koncepcja klasy demokratycznej jest ważna w procesie nauczania czy dominuje forma przekazu jednokierunkowego nauczyciel/nauczycielka – uczeń/uczennica?
- Jakie znaczenie, jeśli w ogóle, ma głos ucznia/uczennicy w klasie? W jaki sposób uczniowskie opinie wpływają na zakres uprawnień nauczycieli/nauczycielek i pracowników/pracowniczek szkoły?
- Czy ma znaczenie organizacja klasy, np. ławki ustawione w kręgu, tradycyjnie – w rzędach czy w grupach? Kto o tym decyduje?

Podczas tworzenia programu przyjaznego prawom człowieka należy wziąć pod uwagę przygotowanie nauczycieli i nauczycielek do tych zagadnień. Uczestnicy Programu Szkoła Przyjazna Prawom Człowieka mogą otrzymać pomoc od biura Amnesty International w danym kraju. Lokalna społeczność czy organizacje pozarządowe wspierają szkołę, np. dostarczając materiały lub oferując szkolenia dla nauczycieli i nauczycielek.

Dostosowanie istniejących programów czy materiałów dydaktycznych może zabrać więcej czasu, więc warto zaplanować pierwszy rok projektu na dobre przygotowanie całej szkoły do efektywnego włączenia tematyki prawoczułowieczej w życie szkoły.

Poziomy rozwoju dla Szkół Przyjaznych Prawom Człowieka

Tabela zawiera poziomy rozwoju w odniesieniu do programu nauczania. Poziomy mogą się różnić w zależności od typu szkoły.

Obszar działania 3: program nauczania

(odniesienie do Zasad Szkoły przyjaznej prawom człowieka 2, 4, 5, 6, 9 i 10)

Obszar działania	poziom 1	poziom 2	poziom 3	poziom 4
Program nauczania: kierunki działań i praktyka	Nie ma odniesienia do praw człowieka w programie nauczania, a nauczyciele/nauczycielki nie uwzględniają wpływu praw człowieka na sposoby nauczania. Uczniowie/uczennice nie uczą się o prawach człowieka w ramach programu nauczania. Program nie jest dostępny dla wszystkich uczniów i uczennic.	Prawa człowieka są nauczane jako część programu jednego przedmiotu lub jako osobny przedmiot. Uczniowie/uczennice nie są uczeni/uczone w sposób przyjazny prawom człowieka, a program nie jest przyjazny prawom człowieka w kwestii dostępności/łatwości przekazu. Uczniowie/uczennice nie są włączeni/włączone w podejmowanie decyzji związanych z realizacją programu i jego treści.	Prawa człowieka są nauczane jako część programu jednego przedmiotu lub jako osobny przedmiot. Z pomocą szkoły nauczyciele/nauczycielki zaczynają stosować metody nauczania przyjazne prawom człowieka. Są stworzone procedury, które umożliwiają uczniom/uczennicom wpływanie na program nauczania. Wszyscy mają dostęp do materiałów programowych.	Praw człowieka naucza się wprost, w ramach osobnego przedmiotu, na innych przedmiotach również jest odniesienie do praw człowieka. Uczniowie/uczennice mają wpływ na to, co i jak jest nauczane. Lekcje są tak przeprowadzane, żeby zapewnić równy dostęp dla wszystkich uczniów/uczennic. Nauczyciele/nauczycielki są wspierani/wspierane w nauczaniu w sposób przyjazny prawom człowieka.
Program nauczania: materiały	Materiały do nauczania nie są dostępne dla wszystkich. Materiały nie odzwierciedlają zasad praw człowieka, a praw człowieka nie naucza się wprost.	Szkoła zapewnia wszystkim dostęp do materiałów, ale nie wszystkie materiały odzwierciedlają zasady praw człowieka. Szkoła ma plan, aby opracować materiały do nauczania o prawach człowieka oraz dokonać rewizji dotychczasowych materiałów.	Szkoła jest w trakcie wprowadzanie elementów przyjaznych prawom człowieka do materiałów nauczania. Materiały są dostępne dla wszystkich i szkoła adaptuje dotychczasowe materiały, by były przyjazne prawom człowieka.	Program nauczania jest dostępny dla wszystkich bez względu na status, a wszystkie materiały są przyjazne prawom człowieka.

Program: szkolenie nauczycieli i nauczycielek	Nauczyciele i nauczycielki nie są wspierani/wspierane i nie mają dostępu do szkoleń na temat praw człowieka i metod nauczania zgodnych z zasadami praw człowieka.	Szkoła ma system wspierania nauczycieli i nauczycielek, by rozwijali/rozwijają swoje umiejętności pracy metodami przyjaznymi prawom człowieka. Osoba zarządzająca szkołą prosi nauczycieli i nauczycielki, by pomogli/pomogły w opracowaniu sposobów rozwoju potencjału szkoły w dziedzinie praw człowieka.	Szkoła ma ustanowiony system dialogu między nauczycielami i nauczycielkami, a zarządzającymi szkołą w celu wprowadzania możliwości odbywania szkoleń w obszarze nauczania o prawach człowieka i w sposób przyjazny prawom człowieka.	Nauczyciele i nauczycielki są wspierani/wspierane w nauczaniu i włączaniu praw człowieka do programu nauczania i do stosowania metod przyjaznych prawom człowieka. Nauczyciele i nauczycielki mają wpływ na proces szkolenia, tak aby był on dostosowany do ich potrzeb.
--	---	---	--	--

OBSZAR 4:

Włączenie praw człowieka w działalność pozalekcyjną i do środowiska szkolnego

Ten obszar obejmuje zarówno działalność pozalekcyjną, jak i środowisko szkolne. Zakłada się, że działania prowadzone poza klasą są równie ważne jak te, realizowane w szkole, w trakcie lekcji. Nauczanie o prawach człowieka może okazać się niewiele znaczące, jeśli nie wprowadzi się samych praw człowieka do życia szkoły, na szkolnych korytarzach, na boisku i w szatniach.

Działania pozalekcyjne dają większą swobodę wspólnej pracy, zgodnie z zainteresowaniami, zaangażowaniem i umiejętnościami uczniów i uczennic, nauczycieli i nauczycielek, rodziców, pracowników i pracowniczek administracji szkolnej.

Włączenie Zasad Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka w działalność pozalekcyjną i do środowiska szkolnego powinno obejmować następujące obszary:

- **działania pozalekcyjne,**
- **otoczenie szkoły.**

1. Działania pozalekcyjne

Działania pozalekcyjne realizowane są poza obowiązkowym programem nauczania, przed i po zajęciach. Udział w tych zajęciach jest dobrowolny. Same zajęcia mogą być zorganizowane przez uczniów i uczennice, nauczycieli i nauczycielki lub innych przedstawicieli i przedstawicielki otoczenia szkoły. Poniżej przedstawiono kilka propozycji. Warto zastanowić się nad wyborem, by społeczność szkoły zainteresowała się tematem i w pełni zaangażowała się w zaproponowane działania.

Kluczowe pytania	Możliwe strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Które zajęcia pozalekcyjne realizowane w szkole są przyjazne prawom człowieka? Które promują prawa człowieka? • Czy wszyscy uczniowie/uczennice, bez względu na możliwości i potrzeby, mogą uczestniczyć w zajęciach? • Czy szkoła zatrudnia pielęgniarkę szkolną? • Czy można bez ograniczeń zakładać różnego rodzaju kółka zainteresowań? • Czy w szkole istnieje radio/gazetka szkolna/strona internetowa? • Czy szkoła dba o bezpieczeństwo uczennic i uczniów podczas zajęć? Czy uczniowie i uczennice wracają późno do domu? Jaki jest odsetek uczestników/uczestniczek zajęć pozalekcyjnych? Czy zdarza się, że uczeń/uczennica jest czasem sam/sama z nauczycielem/nauczycielką? • Czy lokalna społeczność ma możliwość korzystania z pomieszczeń szkoły, np. z sali gimnastycznej? • Jak współpraca z Amnesty International lub innymi organizacjami pozarządowymi może wspomóc zajęcia pozalekcyjne? 	<ul style="list-style-type: none"> • Zastanów się, na ile możliwe jest włączenie praw człowieka do dotychczasowych zajęć pozalekcyjnych, np. szkolny klub dyskusyjny mógłby włączyć taką tematykę do swoich debat, a klub plastyczny może podjąć temat nieprzebrzegania praw człowieka i i przedstawić go wizualnie. • Przeprowadź ze społecznością szkolną „burzę mózgow” dotyczącą tematyki i form zajęć pozalekcyjnych. • Zaproś uczniów/uczennice do zgłaszania swoich pomysłów zajęć lub wydarzeń pozalekcyjnych związanych z prawami człowieka. • Zaplanuj raz na semestr lub rok głosowanie nad wyborem najciekawszych propozycji uczniów/uczennic. • Stwórzcie w szkole sieć kontaktów z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz praw człowieka. Korzystajcie z ich wsparcia podczas realizacji zajęć pozalekcyjnych.

Najważniejsze zadania:

- Opracuj realistyczną strategię włączania tematyki praw człowieka do zajęć pozalekcyjnych.
- Włącz całą społeczność szkolną w ten proces.

Przykłady działań pozalekcyjnych:

1. Regularne (np. co miesiąc) zebrania społeczności szkolnej.
2. Wystawy poświęcone prawom człowieka.
3. Przedstawienia teatralne, muzyczne, taneczne odnoszące się do praw człowieka.
4. Imprezy związane z międzynarodowymi lub narodowymi dniami poświęconymi prawom człowieka.
5. Kampanie społeczne lub inne formy działania poświęcone zwalczaniu przemocy, bullyingu czy tematyce sprawiedliwego handlu, ochrony środowiska.
6. Zbiórki pieniężne na cele związane z prawami człowieka, ochroną środowiska czy innymi celami wybranymi przez szkołę.
7. Seminaria i konferencje dotyczące praw człowieka.
8. Wolontariat związany z prawami człowieka, włączający szerszą społeczność.
9. Projektowanie otoczenia szkoły przyjaznego prawom człowieka (ogród, boisko, plac zabaw).
10. Projektowanie rysunków, ilustracji, plakatów z wykorzystaniem tematów z Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Konwencji o Prawach Dziecka. Ekspozycja prac w szkole.
11. Upowszechnianie podstawowych dokumentów związanych z prawami człowieka, poprzez analizę zapisów (np. wybrany artykuł Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka analizowany przez miesiąc).
12. Szkolenia dla społeczności szkolnej dotyczące organizowania kampanii społecznych.

Kluczowe pytania	Możliwe strategie
<ul style="list-style-type: none"> • Czy członkowie i członkinie społeczności szkolnej czują się bezpiecznie w szkole, bez względu na ich pozycję, status czy płeć? • Czy w szkole są takie miejsca, uważane za mniej bezpieczne? Jak można sobie z tym poradzić? • Czy szkoła sprzeciwia się i walczy z dyskryminacją we wszystkich jej formach i przejawach? • Czy szkoła zapewnia równy dostęp do zasobów i działań? • Czy uczniowie i uczennice mają równy dostęp do informacji na temat szans zawodowych i edukacyjnych? • Czy identyfikacja szkoły jako przyjaznej prawom człowieka jest widoczna w otoczeniu i odczuwalna w atmosferze szkolnej? • Czy przestrzenie szkolne są otoczeniem przyjaznym prawom człowieka? • Czy szkoła zapewnia bezpłatne posiłki potrzebującym uczniom i uczennicom? Czy posiłki są wydawane z zachowaniem szacunku wobec potrzebujących? • Czy członkowie i członkinie społeczności szkolnej są włączani/włączane w podejmowanie decyzji na temat środowiska szkoły? 	<ul style="list-style-type: none"> • Przeprowadź ogólnoszkolną dyskusję na temat środowiska szkolnego przyjaznego prawom człowieka. Zadbaj, żeby wszyscy mogli się wypowiedzieć. • Przeprowadź szkolną ankietę na temat otoczenia szkoły. • Zachęć radę szkoły do przeprowadzenia kampanii na temat otoczenia szkoły, uwzględniając dane zebrane w ankietach oraz zgromadzone podczas szkolnych dyskusji. • Zorganizuj konkurs na plakat o prawach człowieka i zaprezentuj prace na wystawie. • Opracuj listę działań, skupiających się na uczynieniu Waszej szkoły Szkołą Przyjazną Prawom Człowieka. Uwzględnij krótko- i długoterminowe cele.

2. Otoczenie szkoły

Otoczenie szkoły to nie tylko przestrzeń szkoły (budynek i teren szkolny), ale także atmosfera w szkole. Szkoła Przyjazna Prawom człowieka promuje środowisko, w którym szanowane jest zdrowie psychiczne i fizyczne, a godność, równość i otwartość są naczelnymi wartościami dla całej społeczności szkolnej.

W Szkole Przyjaznej Prawom Człowieka można wprowadzić oznakowanie przypominające o tematyce prawoczułowieckiej, hasła związane z wyznawanymi wartościami itp. Bardzo ważnym elementem jest zadbanie, by szkoła była dostępna dla osób z niepełnosprawnością.

Kolejnym, niezwykle ważnym czynnikiem, decydującym o istnieniu Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka jest klimat szkoły. W szkole z klimatem prawoczułowieckim uczennice i uczniowie czują się bezpiecznie, nie są narażone/narażeni na różnego rodzaju przemoc. Atmosfera szacunku i otwartości obejmuje całą społeczność szkolną.

Może się zdarzyć, że zmiany w wyglądzie zewnętrznym szkoły pozytywnie wpłyną na atmosferę szkoły. Wysiłek społeczności szkolnej poświęcony wprowadzeniu zauważalnych zmian w szkole może skutkować pozytywną zmianą zachowania uczniów i uczennic.

W rzeczywistości szkolnej istnieją takie problemy, których szkoła nie jest w stanie rozwiązać szybko, np. kłopoty finansowe i związane z tym niewystarczające wyposażenie, słaba infrastruktura czy brak poczucia bezpieczeństwa. Ważne jest, by cała społeczność szkolna uczestniczyła w identyfikacji problemów, określaniu celów i sposobów ich realizacji.

Najważniejsze działania:

- Skonsultuj z członkami i członkiniami społeczności szkolnej pomysły na poprawę środowiska szkolnego.
 - Zachęć wszystkich do podejmowania różnych zadań skoncentrowanych na zmianie otoczenia szkolnego.
 - Rozpoznaj główne obszary przyszłych działań,
- zastanów się, w których obszarach szkoła osiągnęła sukces.
- Bądź realistą/realistką. Istnieją problemy, których rozwiązanie jest ponad możliwości szkoły, np. ze względów finansowych. Zaplanuj rozwiązania w dalszej perspektywie.

Poziomy rozwoju dla Szkoły Przyjaznej Prawom Człowieka

Tabela pokazuje poziomy rozwoju praw człowieka w odniesieniu do obszarów – działalność pozalekcyjna i otoczenie szkoły. Te poziomy mogą się różnić w zależności od typu szkoły.

Obszar działania 4: Pozalekcyjna działalność i otoczenie szkoły (odniesienie do Zasad Szkoły przyjaznej prawom Człowieka 1, 2, 3, 4, 5, 8 i 10)

Obszar działania	poziom 1	poziom 2	poziom 3	poziom 4
<p>Pozalekcyjna działalność i otoczenie szkoły: Działalność pozalekcyjna</p>	<p>Zajęcia pozalekcyjne nie odnoszą się do praw człowieka i są dostępne tylko dla małej grupy uczniów/uczennic. Zajęcia pozalekcyjne są zarządzane i przeprowadzane przez pracowników i pracowniczkę szkoły, bez włączenia całej społeczności.</p>	<p>Szkolna społeczność zachęca do działalności pozalekcyjnej i wspiera aktywności związane z prawami człowieka. Szkoła wspiera uczestnictwo poprzez otwarty sposób podejmowania decyzji związanych z działaniami pozalekcyjnymi.</p>	<p>Istnieją jasne procedury włączania praw człowieka do działalności pozalekcyjnej, która jest ogólnodostępna. Zachęca się do aktywności pozalekcyjnej i społeczność szkolna włącza się w opracowanie procedur, rozwijanie i prowadzenie działalności pozalekcyjnej przyjaznej prawom człowieka. W szkole prowadzona jest działalność pozalekcyjna w obszarze praw człowieka, a w innych obszarach aktywności wprowadza się zasady działania, które odzwierciedlają zasady praw człowieka.</p>	<p>W szkole prowadzona jest działalność pozalekcyjna na temat praw człowieka, a inne obszary działalności odzwierciedlają zasady praw człowieka. Aktywności pozalekcyjne są ogólnodostępne, bez względu na specyficzne potrzeby i możliwości jednostek. Uczniowie/uczennice i pracownicy/pracowniczki szkoły współpracują szeroko w opracowywaniu działań pozalekcyjnych. Wszyscy członkowie i członkinie społeczności są zachęceni do realizowania swoich pomysłów na działania pozalekcyjne.</p>



Pozalekcyjna działalność i otoczenie szkoły: otoczenie szkoły

1: Bezpieczeństwo: członkowie/ członkinie społeczności nie czują się bezpiecznie i pewnie, a dla słabszych uczniów/ uczennic nie jest oferowana specjalna pomoc. Czasem zdarzają się konflikty, różne formy dyskryminacji, przemoc, bullying.

2: Dostęp do praw ekonomicznych, społecznych i kulturalnych: Szkoła nie zapewnia równego dostępu do zasobów, zajęć, szans zawodowych i akademickich oraz nie wspiera praw ekonomicznych, społecznych i kulturalnych (np. zapewnianie posiłków).

3: Uczestnictwo: Społeczność szkolna nie ma wpływu na podejmowanie decyzji związanych z otoczeniem szkoły.

4: Wygląd szkoły i atmosfera szkolna: nie odzwierciedlają zasad praw człowieka, a przestrzeń publiczna na terenie szkoły nie jest przyjazna prawom człowieka.

1: Wielu członków/wiele członkiń społeczności czuje się pewnie i bezpiecznie, a dla grup słabszych jest oferowana pomoc. Czasem zdarzają się konflikty, różne formy dyskryminacji, przemoc, bullying.

2: Szkoła stara się zapewnić równy dostęp do zasobów, zajęć, szans zawodowych i akademickich, nie zawsze jest to stosowane w praktyce.

3: Czasem wybrani członkowie/ członkinie społeczności są włączani/włączane w podejmowanie decyzji na temat otoczenia szkoły.

4: Szkoła zaczęła rozważać, jak zmienić wygląd i atmosferę szkoły, żeby była przyjazna prawom człowieka.

1: Większość członków/ członkiń społeczności czuje się pewnie i bezpiecznie, a specjalna pomoc jest oferowana słabszym uczniom i uczennicom. Stawiamy czoło dyskryminacji, przemocy, które czasem mają miejsce. Szkoła dobrze rozwiązuje konflikty.

2: Szkoła zapewnia równy dostęp do zasobów, zajęć, szans zawodowych i akademickich oraz ma mechanizmy, by wspierać prawa ekonomiczne, społeczne i kulturalne, np. poprzez dostęp do bezpłatnych posiłków czy pomocy lekarskiej.

3: Zainteresowane jednostki uczestniczą w podejmowaniu decyzji na temat otoczenia szkoły.

4: Wygląd i atmosfera wielu miejsc w szkole odzwierciedla zasady praw człowieka.

1: Wszyscy członkowie/ członkinie społeczności czują się pewnie i bezpiecznie w otoczeniu szkoły, czują się dowartościowani/ dowartościowane i traktowani/traktowane godnie, z szacunkiem. Dyskryminacja i przemoc nie są tolerowane. Konflikty rozwiązywane są konstruktywnie, z wykorzystaniem mediacji.

2: Szkoła wspiera realizację praw ekonomicznych, społecznych i kulturalnych dla wszystkich członków/członkiń społeczności. Budynek szkoły jest dostępny dla wszystkich grup, także słabszych.

3: Wszyscy członkowie/ członkinie społeczności są zaangażowani/zaangażowane w tworzenie przyjaznego otoczenia szkoły.

4: Wygląd i atmosfera w środowisku szkolnym jest kształtowana poprzez zbiorową decyzję i odzwierciedla zasady praw człowieka.

świecie oraz doświadczają z różnych perspektyw życia społecznego i ludzkiej różnorodności, funkcjonują w oparciu o określone zasady, prawa, struktury władzy, budują relacje i poznają czym jest szacunek, współpraca, równość, wolność, tolerancja, a także stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja, wykluczenie, przemoc, bullying.

Od stereotypów i uprzedzeń do dyskryminacji

... Po wejściu do Muzeum Tolerancji w Los Angeles znajdziesz się w sali pełnej interaktywnych eksponatów, które mają Ci pomóc w rozpoznaniu ludzi, których nie tolerujesz. Obok najbardziej powszechnych obiektów nietolerancji – Czarnych, kobiet, Żydów, gejów – znajdziesz tam ludzi niskich i grubych, blondynki, osoby niepełnosprawne... Obejrzyj film o rozmaitych uprzedzeniach, który powinien Cię przekonać, że każdy z nas ma ich co najmniej kilka, a później zostaniesz zaproszony do wejścia do właściwego muzeum przez jedne z dwojga drzwi, nad jednym widnieje napis **UPRZEDZENI**, nad drugim – **WOLNI OD UPRZEDZEŃ**. Te drugie drzwi są zamknięte na klucz, na wypadek, gdyby ktoś nie zrozumiał przesłania filmu, co się czasami zdarza.

Nikt nie jest wolny od stereotypów i uprzedzeń. Funkcjonujemy w rzeczywistości społecznej, w której ujawniają się różnice indywidualne i międzygrupowe. Są to różnice opinii, poglądów i postaw, różnice interesów, a wreszcie różnice wartości, religii i wyznania, kultury. Obecność tych różnic wiąże się nieuchronnie z występowaniem sytuacji konfliktowych oraz powstawaniem stereotypów społecznych i uprzedzeń, które mogą prowadzić do dyskryminacji i przemocy.

Stereotypy na temat grup społecznych wydają się częścią wspólnego dziedzictwa społeczeństwa. Nikt nie może dorosnąć we własnym społeczeństwie, nie naczywszy się, np. stereotypów przypisywanych najważniejszym grupom etnicznym. „Stereotypy są tak stare jak baśń i tak trwałe jak tradycja.”

Stereotypy są zakodowanymi w umyśle wyobrażeniami, które w sposób uproszczony, nadmiernie uogólniający, a często sztywny i odporny na zmiany, odnoszą się do jakiejś kategorii społecznej. Stereotypami są, na przykład, przyjęte z góry wyobrażenia, nierzadko tendencyjne, na temat wyglądu, zachowań i cech przedstawicieli określonej grupy (religijnej, narodowej, etnicznej, zawodowej, społecznej, czy w inny sposób wyodrębnionej, np. osoby nieheteroseksualne, osoby z niepełnosprawnością, osoby zakażone wirusem HIV, osoby doświadczające bezdomności, inne). Wyobrażenia te wpływają na postrzeganie danej grupy. W szerszym ujęciu mówi

się, że stereotypowo można pojmować także takie zjawiska społeczne, jak np. demokracja, sprawiedliwość, wolność, równouprawnienie, konflikt, itp. Oprócz stereotypów dotyczących „tych innych, tych nie naszych, tych w mniejszości...”, funkcjonują stereotypy dotyczące własnej grupy (narodowej, wyznaniowej, itp.), nazywane **autostereotypami**. Przykładem takiego stereotypu dotyczącego własnej grupy może być autostereotyp „prawdziwego Polaka”, czy „dobrego katolika”.

O **stereotypie społecznym** mówimy, gdy to wyobrażenie podziela pewna grupa ludzi.

Stereotypy generalizują – pokazują rzeczywistość w uproszczony, niezgodny z prawdą sposób i ułatwiają „kategoryzowanie” – porządkowanie rzeczywistości. Postępowanie się stereotypami oszczędza nam wysiłku poznawczego, który musielibyśmy podjąć, aby zweryfikować, czy dana opinia jest prawdziwa. Kategoryzacja społeczna jest wynikiem naturalnej tendencji umysłu do porządkowania i upraszczania świata oraz sposobem budowania przez jednostki pozytywnego obrazu siebie w oparciu o grupy, do których należą. Podstawowy podział reprezentowany w umyśle, to podział na grupy własne i grupy obce.

Stereotypy są nabywane w procesie edukacji i wychowania. Oznacza to, choć to trudne i wymaga wysiłku, że można się ich pozbyć.

Przykład stereotypu:

Dziewczyny to humanistki, a chłopcy to umysły ścisłe.

Stereotypy mogą być zabarwione emocjonalnie w sposób pozytywny lub negatywny. Na bazie negatywnych stereotypów powstają uprzedzenia.

Uprzedzenie jest postawą wobec kogoś, opartą na wyuczonych przekonaniach, zabarwionych emocjonalnie, z gotowością do określonych zachowań, utworzoną w wyniku uogólnień opartych na fałszywych, niekompletnych lub niesprawdzonych informacjach. **Uprzedzenie społeczne** to inaczej niechętnie lub wrogie nastawienie wobec danej osoby wynikające wyłącznie z jej przynależności do określonej grupy i wnioskowanie o cechach tej osoby na podstawie cech przypisanych grupie.

Jak każda postawa, uprzedzenie zawiera trzy elementy: „**abc**” – afektywny (ang. *affect* – afekt, emocja), behawioralny (czyli zachowaniowy, ang. *behaviour* – zachowanie) i poznawczy (ang. *cognition* – poznanie).

3. JAK RADZIĆ SOBIE Z DYSKRYMINACJĄ I BULLYINGIEM W SZKOLE?

Kontekst społeczny

Wszelkie przejawy dyskryminacji w środowisku szkolnym mają wspólną cechę – pociągają za sobą traktowanie ludzi w nierówny sposób z różnych przyczyn, co w rezultacie doprowadza do pozbawienia ich równych szans i równego traktowania. I chociaż dla większości uczniów i uczennic szkoła jest miejscem przyjaznym i bezpiecznym, to dla tych, którzy doświadczają w niej dyskryminacji i przemocy jest przede wszystkim miejscem zagrażającym i obcym, w którym przeżywają lęk, poczucie wyobcowania i napiętnowania. Wpływa to w konsekwencji na ich stan zdrowia, wyniki w nauce oraz funkcjonowanie społeczne.

Z badania prowadzonego przez Instytut Badań Edukacyjnych na temat przemocy i agresji w szkole oraz klimatu szkoły w 2014 r. obejmującego uczniów/uczennice i kadre pedagogiczną ze szkół: podstawowych (od klasy IV), gimnazjów, liceów, techników oraz zasadniczych szkół zawodowych wynika, że większość uczniów/uczennic

w polskich szkołach doświadcza zachowań agresywnych ze strony kolegów i koleżanek, najczęściej są to działania w sferze relacyjnej i słownej. Nieco ponad jedna trzecia uczniów/uczennic doświadcza w ciągu miesiąca co najmniej kilku agresywnych zachowań kolegów/koleżanek, które uznaje za przykre, natomiast co dziesiąty uczeń/uczennica doświadcza w szkole dręczenia, napastowania. **10 % to ok. 486 500 uczniów i uczennic.**

Bardzo często zachowania dyskryminujące i przemocowe skierowane są na dzieci w jakiś sposób wyróżniające się, identyfikowane jako „inne” – bardzo często ze względu na różne cechy ich tożsamości lub sytuację, w której się znajdują.

Dlatego tak ogromne znaczenie ma przeciwdziałanie dyskryminacji w środowisku szkolnym, w którym dzieci i młodzież uczą się życia w zróżnicowanym społecznie

Ludzie mogą różnić się charakterystyką własnych uprzedzeń w różnych wymiarach. Wymiary te są następujące:

- **siła** – nasilenie, intensywność uprzedzenia. Dotyczy to zarówno emocji (od nienawiści do nienawiści) jak i zachowań (od utrzymywania dystansu, poprzez dyskryminację, po eksterminację);
- **treść** – przedmiot (obiekt) uprzedzeń i przekonania na jego temat. Ludzie mogą być uprzedzeni do różnych grup i mieć różne uzasadnienia swojego negatywnego stosunku do jakiejś grupy;
- **zakres** – czyli to, jakiego grona dotyczy uprzedzenie. Można być uprzedzonym, na przykład, wobec jednej narodowości, wszystkich mniejszości narodowych lub wszystkich grup mniejszościowych;
- **złożoność** – u niektórych uprzedzenie zdominowane jest przede wszystkim przez negatywne emocje, znajdujące niewielkie uzasadnienie w przekonaniach. U innych element poznawczy jest bardzo rozbudowany i nabiera charakteru ideologii (np. antysemickiej);
- **zwartość** – pod względem znaku i siły. Może zdarzyć się, że ktoś posiada adekwatną i rozbudowaną wiedzę na temat jakiejś grupy, a mimo to ma negatywny stosunek emocjonalny do niej lub mimo negatywnego stosunku emocjonalnego do jakiejś grupy, angażować się w działania na jej rzecz;
- **powiązania** – powiązanie lub izolacja uprzedzeń od innych przekonań i postaw. Ktoś może żywić, na przykład, uprzedzenia antysemickie w izolacji od postawy chrześcijańskiej, zakładającej miłości bliźniego;
- **trwałość** – czyli podatność uprzedzeń na zmiany.

Stereotypy i uprzedzenia dotyczą głównie grup postrzeganych jako „nie swoje” lub wyróżniających się ze względu na jakąś cechę.

Przykład uprzedzenia:

Pobłażliwy stosunek nauczycieli/nauczycielek do dziewcząt na lekcjach matematyki, fizyki, chemii oparty na przekonaniu, że dziewczyny to humanistki i nie mają predyspozycji do tych przedmiotów.

Jedną z teorii wyjaśniających funkcjonowanie uprzedzeń jest teoria „kozła ofiarnego” (biblijny „kozioł ofiarny” brał na siebie grzechy Ludu i był wypędzany na pustynię). Teoria ta mówi, iż człowiek szuka ujścia nagromadzonych negatywnych emocji na obiekcie, od którego spodziewa się najmniejszego oporu. Grupy objęte uprzedzeniami (najczęściej mniejszościowe lub „widoczne” społecznie) stanowią swoisty „wentyl” dla

nagromadzonych wrogich uczuć i agresji. Agresja ta ma z kolei swoje źródło we frustracji związanej z różnymi czynnikami ekonomiczno–polityczno–społecznymi.

Stereotypy wpływają więc nie tylko na postrzeganie innych ludzi, ale również na zachowania względem nich. **Wpływ stereotypów na zachowania może przejawiać się przede wszystkim w postaci prowokowania samospełniającej się przepowiedni oraz dyskryminacji.**

Samospełniająca się przepowiednia to zjawisko polegające na tym, że w określonej sytuacji zaczynamy zachowywać się zgodnie z tym, czego oczekują od nas inni ludzie, np.:

- w kontekście pozytywnym, np. dzieci uważane za zdolne i tak traktowane
- czy motywowane rzeczywiście osiągają lepsze wyniki w nauce;
- w kontekście negatywnym, np. dzieci romskie często uzyskują gorsze wyniki w nauce niż dzieci nieromskie, pomimo braku obiektywnych różnic.



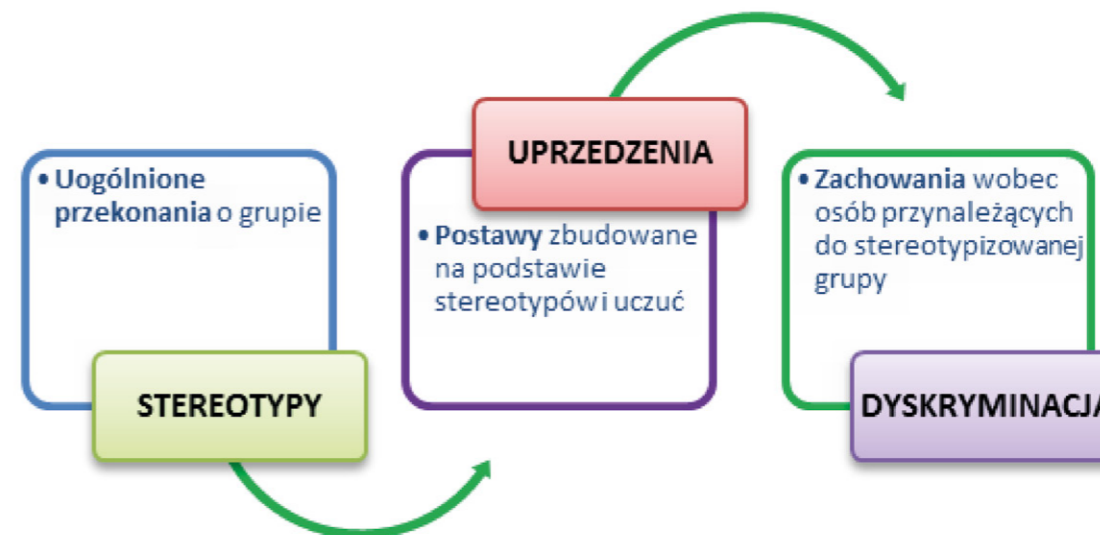
Rys. Mechanizm samospełniającej się przepowiedni

Mechanizm samospełniającej się przepowiedni opiera się na tym, że osoba spostrzegająca wyrabia w sobie oczekiwania co do tego, jak będzie zachowywał się ktoś inny, i zaczyna traktować daną osobę zgodnie z własnymi oczekiwaniami. Osoba spostrzegana reaguje zachowaniem odpowiadającym oczekiwaniom, potwierdzając tym samym błędne spostrzeżenia i oczekiwania.

Przejawami funkcjonowania stereotypów w życiu społecznym mogą być zachowania unikowe, agresywne, powstawanie i eskalacja konfliktów, wrogość, segregacja, dyskryminacja. Jaskrawym przykładem tego, jakie mogą być skutki stereotypów i uprzedzeń, jest dyskryminacja, z którą często w parze – na poziomie zachowań – występuje przemoc.

Podstawowa różnica między uprzedzeniem a dyskryminacją to różnica między postawą a działaniem.

Schematem pokazującym zależności między stereotypami, uprzedzeniami i dyskryminacją jest tzw. łańcuch dyskryminacji.



Rys. Łańcuch dyskryminacji

Jednak nie tylko uprzedzenia mogą prowadzić do dyskryminacji, ale również dyskryminacja (szczególnie instytucjonalna – narzucona administracyjnie), może zwrócić do powstawania uprzedzeń. Dzieje się tak, ponieważ tłumacząc sobie pewne istniejące realnie podziały ludzie znajdują dla nich uzasadnienie, a ponadto – drogą samospełniającej się przepowiedni – prowokują pewne zmiany w zachowaniach innych, które potwierdzają ich założenia.

Dzieląc ludzi na „my” i „oni” umacniamy swoje poczucie tożsamości z grupą, z którą się identyfikujemy. „Innych” przyjmujemy przez pryzmat własnych i społecznych doświadczeń. Tworzymy sobie w konkretnej rzeczywistości pewien obraz. To, co zobaczymy, w dużej mierze zależy od tego, co chcemy zobaczyć.

Zgodnie z teorią efektu Ascha: ulegania wbrew świadectwu zmysłów sądy społeczne – to, co sądymy o „innych” – są odzwierciedleniem gry myśli i uczuć, oddziaływania innych osób oraz czynników zewnętrznych. Tworzą one w naszym umyśle niepowtarzalną całość, której nie można sprowadzić do sumy elementów składowych.

Na grupę „mniejszościową” – gorszą pada „światło latarki” i wzmacnia uwagę, która może się rozszerzać lub zawężać, przyczyniając się do wzajemnego zrozumienia i akceptacji, bądź odrzucenia, segregacji i dyskryminacji.

Piramida nienawiści Gordona Allporta ilustruje szereg zjawisk prowadzących do dyskryminacji i związanej z nią przemocy. Zaczyna się od języka, który stygmatyzuje i poniża, a kończy na eksterminacji.



Rys. Piramida nienawiści Gordona Allporta

Co jest dyskryminacją? Przejawy i formy

Przemoc niekoniecznie musi przywdziewać kaptur Ku Klux Klanu czy restrykcyjne formy apartheidu, komór gazowych skierowanych przeciwko Żydom, Romom czy osobom homoseksualnym. Może to być przemoc, która jest obecna w większości szkół, wykorzystująca przewagę czy to fizyczną czy psychiczną, która dzieli i segreguje szkolną społeczność na sprawców i ofiary, na lepszych – silniejszych i gorszych – słabszych.

Bardzo często zachowania dyskryminujące i przemocowe skierowane są na dzieci w jakiś sposób wyróżniające się, identyfikowane jako „inne” – ze względu na różne cechy ich tożsamości lub sytuację, w której się znajdują. Przemoc rówieśnicza, niezauważona lub pozostawiona sama sobie, może skutkować przemocą domową, uliczną, stadionową albo utrwaleniem w młodych ludziach poczucia akceptacji i przyzwolenia dla niesprawiedliwości, podziałów i czyjeś nieszczęścia.

Tyle się ostatnio mówi o bezpieczeństwie dziecka w sieci, o monitorowaniu korzystania z Internetu. Ale sieć to nie tylko pedofilia, nie tylko sekty czy łatwy dostęp do pornografii.

To także nieograniczony dostęp do formacji neofaszystowskich, które dzisiaj aktywnie agituja młodych ludzi, by wzorców i autorytetów szukali wśród organizacji promujących ideologię białej siły, które uczą, że wyższość jednych nad innymi należy egzekwować nawet za cenę życia, używając, zamiast argumentu słowa, pięści czy noża. Dzieje się to w przestrzeni publicznej, a więc i w szkole.

Prawa człowieka uczą nas w prosty i bezpośredni sposób, że jesteśmy jednocześnie identyczni i różni, że ludzie należą do jednego gatunku, i że każdy z nich jest inny. Jedną z podstawowych zasad praw człowieka jest równość wszystkich ludzi wobec prawa. Oznacza ona, że choć jesteśmy różni, przez prawo i instytucje publiczne, a więc i szkołę, powinniśmy być traktowani równo, bez względu na różne cechy swojej tożsamości, na które zazwyczaj nie mamy wpływu. Ta równość wszystkich wobec prawa oznacza szacunek dla różnorodności, uznanie godności i równości wszystkich ludzi.

Dyskryminacja oznacza nierówne, niesprawiedliwe, gorsze traktowanie osób ze względu na ich cechę związaną z przynależnością do jakiejś grupy lub z przypisywaniem przynależności do określonej grupy. Cechy tożsamości, które mogą być podstawą dyskryminacji, to, m.in.: **pleć, kolor skóry, pochodzenie narodowe i/ lub etniczne, religia lub bezwyznaniowość, stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia (fizycznego i psy-**

chicznego), wiek, orientacja seksualna, status społeczny, status ekonomiczny, wygląd lub inne cechy.

Dyskryminacja oznacza, że konkretna osoba lub grupa osób doświadcza **wykluczenia, piętnowania, zróżnicowania** lub **ograniczenia** ze względu na wymienioną cechę lub cechy, a konsekwencją tych zachowań jest utrudnienie lub uniemożliwienie korzystania na równi z innymi z praw, wolności i różnych dóbr.

Dyskryminacja to zachowanie związane z gorszym, nierównym traktowaniem poszczególnych osób z powodu ich przynależności grupowej, to działanie zmierzające do utrzymania uprzywilejowanej pozycji własnej grupy kosztem grupy obcej.

Dla uznania określonego zjawiska za dyskryminację ważny jest brak uzasadnienia i obiektywnego, zgodnego z prawem wytłumaczenia odmowy równego traktowania.

Przepis, który zakazuje wydawania prawa jazdy osobom niewidomym czy niesłyszącym, choć różnicuje sytuację tych osób, jest w pełni uzasadniony ze względu na bezpieczeństwo innych osób. Jednak gdybyśmy zakazali wydawania prawa jazdy wszystkim, którzy mają poniżej 180 cm wzrostu lub niebieskie oczy, mielibyśmy do czynienia z dyskryminacją. Naukę religii katolickiej będzie prowadzić osoba sama wyznająca tę religię, nie zaś Muzułmanin czy Sikh.

Żeby mówić o dyskryminacji musi być spełniony jeszcze jeden bardzo ważny warunek: **dyskryminacja nierozdzielnie wiąże się z władzą.**

Według Maxa Webera „władza to umiejętność narzucania swojej woli innym”, „szansa realizacji przez jednostki lub grupy ich własnej woli w ramach wspólnego działania, nawet wbrew oporowi innych, którzy w tym działaniu biorą udział”.

Schemat, który pokazuje zależności pomiędzy stereotypami i uprzedzeniami a władzą to równanie na dyskryminację:



Rodzaje dyskryminacji

(rys. mapa z różnymi rodzajami dyskryminacji)

Ze względu na cechy tożsamości, które mogą być podstawą dyskryminacji można wyróżnić następujące rodzaje dyskryminacji:

Ableizm (czyt. ajblizm, określenie to pochodzi od angielskiego słowa „able” oznaczającego „sprawny”) – uprzedzenia i dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność. Jest to także zestaw przekonań i zachowań, które zmierzają do nierównego traktowania osoby ze względu na faktyczną bądź spodziewaną niepełnosprawność. Opiera się na przekonaniu, że niepełnosprawność jest czymś negatywnym, co w miarę możliwości powinno być leczone, naprawiane lub eliminowane (dyskryminacja uczniów i uczennic z niepełnosprawnością w systemie edukacji, np. brak zgody na poruszanie się po terenie szkoły za pomocą wózka elektrycznego).

Ageizm (czyt. ejdżyzm, określenie to pochodzi od angielskiego słowa „age” oznaczającego „wiek”) – dyskryminacja oraz wyznawanie irracjonalnych poglądów i przesądów dotyczących jednostek lub grup społecznych opartych na ich wieku. Przyjmuje się stereotypowe założenia na temat fizycznych lub umysłowych cech ludzi z określonej grupy wiekowej i zwykle wyraża się je w sposób poniżający (komentarze: A po co pani w tym wieku znajomość obsługi komputera? Dzieci i ryby głosu nie mają, itp.).

Antysemityzm – uprzedzenia i dyskryminacja wobec Żydów oraz osób pochodzenia żydowskiego (antyżydowskie akty wandalizmu i przemocy, np. malowanie swastyk albo gwiazdy Dawida na szubienicy na cmentarzach żydowskich, ławkach szkolnych, murach budynków).

Homofobia – uprzedzenia i dyskryminacja wobec osób o homoseksualnej orientacji seksualnej spowodowane irracjonalnym strachem, nieufnością, nienawiścią i wrogością do nich (używanie terminów gej/lesbijkka bądź innych określeń osób o orientacji nieheteroseksualnej jako obelgi).

Islamofobia – uprzedzenia i dyskryminacja wobec osób na podstawie faktycznej, przypuszczalnej lub zewnętrznie przypisanej przynależności do grupy muzułmanów i muzułmanek (przedstawianie w mediach osób wyznających islam jako ekstremistów i zamachowców).

Klasizm – uprzedzenia i dyskryminacja związane z przynależnością do klasy/warstwy społeczno-ekonomicznej (uznawanie osób uczęszczających do prywatnych szkół za elitę intelektualną, a osób uczęszczających do szkół publicznych za gorzej wykształcone).

Ksenofobia – uprzedzenia i dyskryminacja wobec osób o innej narodowości lub pochodzeniu etnicznym. Oxfordzki słownik języka angielskiego definiuje ksenofobię jako patologiczny strach przed cudzoziemcami lub obcymi krajami. Ksenofobia oznacza niechęć do innych, „obcych” i cudzoziemców. Ksenofobia jest odczuciem lub percepcją opartą na społecznych konstrukcjach i ideach, a nie na obiektywnych faktach (dowcipy, w których pojawia się Polak oraz przedstawiciele innych narodów, przy czym Polak zawsze okazuje się najsprytniejszy i najmądrzejszy).

Rasizm – uprzedzenia i dyskryminacja ze względu na kolor skóry, zespół poglądów głoszących tezę o nierówności ludzi, a wynikająca z nich ideologia przyjmuje wyższość jednych ras nad innymi. Rasizm opiera się na przekonaniu, że różnice w wyglądzie ludzi niosą za sobą niezbywalne różnice osobowościowe i intelektualne (nazywanie osób o innym niż biały kolorze skóry w obraźliwy sposób, na przykład: asfalt, czarnuch, ciapaty).

Romofobia – uprzedzenia i dyskryminacja wobec Romek i Romów. Odczuwanie niechęci, nieuzasadnionego lęku przed osobami reprezentującymi romską mniejszość etniczną (polskie przysłowia, np. : Szkoda myć Cygana i tak czarny zostanie).

Seksizm – negatywne, wrogie przekonania i postawy wobec jakiejś osoby, żywienie do niej uprzedzeń i dyskryminowanie jej z powodu płci (zdarza się w szkołach, że chłopców ocenia się na podstawie ich zdolności umysłowych, a dziewczęta – na podstawie ich zachowania. Dziewczęta wciąż są postrzegane jako „pracowite, odpowiedzialne i grzeczne”, a w związku z tym, oczekuje się od nich więcej niż od chłopców).

Transfobia – uprzedzenia i dyskryminacja wobec osób transpłciowych (brak obowiązku dla szkół i innych instytucji do wymiany świadectw i dyplomów osób po korekcie płci prawnej na aktualne dane osobowe, za wyjątkiem ustawy o szkolnictwie wyższym, która zaleca wymianę dyplomów osobom po prawnej zmianie płci na nową).

Formy dyskryminacji

(rys. mapa z różnymi formami dyskryminacji)

Dyskryminacja może mieć różne formy.

Kiedy ktoś ze względu na np. swoją płeć, kolor skóry, religię, orientację seksualną, wiek lub stopień sprawności czy inne cechy jest traktowany mniej korzystnie niż inna osoba znajdująca się w porównywalnej sytuacji, mamy do czynienia z dyskryminacją bezpośrednią.

Przykład dyskryminacji bezpośredniej:

Chłopiec romski codziennie słyszy w szkole od innych dzieci obelgi pod swoim adresem: śmierdzący brudas, głupi cygan, złodziej. Nikt nie chce z nim siedzieć. Wychowawczyni mówi mu, żeby się nie przejmował, bo to ogromny sukces, że jakiś Cygan w końcu trafił do szkoły i jeszcze do niej chodzi.

Natomiast inny charakter ma **dyskryminacja pośrednia**. Oznacza ona, że pozornie neutralny przepis lub kryterium powoduje nierówne, niesprawiedliwe lub gorsze traktowanie osoby ze względu na jej cechę lub ze względu na jej przynależność do jakiejś grupy. Taka dyskryminacja jest ukryta, dlatego trudniej ją rozpoznać i udowodnić. Często nazywana jest też dyskryminacją instytucjonalną, ze względu na umocowanie jej w przepisach funkcjonujących na poziomie instytucjonalnym.

Przykład dyskryminacji pośredniej:

Do szkoły od nowego roku szkolnego uczęszczają dwie dziewczynki z Czechenii. Na pierwszych zajęciach z wychowania fizycznego pojawiły się w długich do ziemi spódnicach. Nauczycielka zwróciła się do dyrektora z pytaniem, jak poradzić sobie z nową sytuacją. Dyrektor stwierdził, że należy konsekwentnie wymagać od wszystkich uczniów i uczennic udziału w zajęciach w strojach sportowych, tak jak jest to zapisane w statucie szkoły, tłumacząc, że jeśli ktoś zdecydował się uczęszczać do polskiej szkoły, powinien respektować panujące w niej zasady.

Ponadto za dyskryminację uznaje się także **zachęcanie do dyskryminacji i polecenie dyskryminacji**, czyli np. wydanie polecenia naruszania zasady równego traktowania.

Przykład zachęcania do dyskryminacji:

W liceum podczas lekcji religii katecheta informuje, że tajemnicą poliszynela jest, że problem homoseksualizmu jest obecny w tej klasie, że utrzymywanie kontaktów z osobami świadomie trwającymi w grzechu jest popieraniem tego grzechu i że każdy kto kontaktuje się z osobami jawnie manifestującymi swój grzeszny tryb życia, obciąża się winą. Dbałość o czystość sumienia

wymaga potępiania tych, którzy nie uznają grzechu. W tej klasie jest dwóch uczniów, którzy są parą.

Dyskryminacją jest również **molestowanie i molestowanie seksualne**. Molestowanie to niepożądane zachowanie (musi być to zachowanie nieakceptowane, bardzo ważny jest werbalny sprzeciw), którego celem lub skutkiem jest pogwałcenie godności danej osoby lub naruszenie praw człowieka oraz stworzenie atmosfery zastraszania, wrogości, poniżenia, obrażenia lub upokorzenia. Jeśli jest to zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci to mówimy o molestowaniu seksualnym. Zachowanie to może mieć cechy fizyczne, werbalne lub pozawerbalne.

Przykład molestowania:

16-letnia dziewczyna trafiła do nowej szkoły. Od samego początku słyszy w szkole przezwiska pod swoim adresem: „gruba, brzuchata, baloniasta, wieloryb, słonina, tankowiec” i inne, które bardzo ją ranią. Na początku nie reagowała, potem prosiła, żeby koledzy i koleżanki nie zwracali się tak do niej, próbowała rozmawiać z wychowawczynią, była u pedagoga szkolnego. Kiedy zaczęła wagarować, interweniowali również rodzice, byli u wychowawczyni i dyrektora w szkole. Pedagog szkolny i wychowawczyni zorganizowali w klasie zajęcia na temat poczucia własnej wartości, szacunku, empatii, różnorodności. Niestety nic się nie zmieniło, a wychowawczyni powiedziała jej, że powinna schudnąć i wtedy problemy znikną, a jeśli ma z tym kłopot, to może powinna pójść do psychologa i poprosić o pomoc.

Przykład molestowania seksualnego:

Uczennica II klasy w gimnazjum zgłosiła wychowawczyni, że kolega, z którym została posadzona w jednej ławce ciągle ją zaczepia podczas lekcji, komentuje jej wygląd i kształty, rysuje jej karykatury z wyeksponowanymi biodrami i piersiami i pokazuje je kolegom, którzy wyśmiewają się z niej. Kilka razy prosiła go, żeby tego nie robił, niestety nie przyniosło to skutku. W odpowiedzi od wychowawczyni usłyszała, by nie przesadzała, że to taki wiek i często spotykane „końskie zaloty” i żeby nie przejmowała się tym.

Ważne jest, by wspomnieć też o **dyskryminacji przez asocjacje**. To dyskryminacja osoby, która sama nie posiada cechy prawnie chronionej, ale doświadcza gorszego traktowania ze względu na więź łączącą ją z osobą, która taką cechę posiada lub fakt, że jest z nią kojarzona.

Przykład dyskryminacji przez asocjacje:

Uczennica, która dostała kolejną jedynkę ze sprawdzianu z matematyki, na form całej klasy słyszy od nauczycielki

komentarz, że skończy jak jej matka. Mama przez wiele lat sprzątała w tej szkole, od dwóch miesięcy nie ma pracy.

Z kolei **dyskryminacja przez asumpcję** to dyskryminacja kogoś, kto jest błędnie postrzegany jako przynależący do grupy wyodrębnionej ze względu na określoną cechę prawnie chronioną.

Przykład dyskryminacji przez asumpcję:

Uczeń, który chodzi w rurkach, dba o swój wygląd, chce zostać modelem jest wyzywany przez kolegów i koleżanki od pedałów, zбочeńców.

Wyodrębniono także pojęcie **dyskryminacji wielokrotnej**, która odnosi się do wszelkich sytuacji, w których nierówne i gorsze traktowanie pojawia się w odniesieniu do więcej niż jednej cechy tożsamości. Rozważając zagadnienie dyskryminacji wielokrotnej, warto podkreślić, że każda osoba posiada wiele aspektów tożsamości, które są funkcjami przynależności i identyfikacji z wieloma grupami i kręgami. Złożoność ludzkich tożsamości i przynależności do różnych grup jest kluczową perspektywą w kontekście pojęcia dyskryminacji wielokrotnej, szczególnie w kontekście przynależności do grup mniejszościowych.

Przykład dyskryminacji wielokrotnej (pochodzenie etniczne, status społeczny, status ekonomiczny):

Dziewczynka romska nie jedzie na wycieczkę klasową, ponieważ jej rodzice ze względu na sytuację materialną nie mogli pokryć kosztów. Koleżanki z klasy śmieją się z niej i mówią, że i tak nikt nie chciałby być z nią w pokoju, bo jest najgorszą uczennicą w ich klasie i to dobrze, że nie jedzie, bo w takich „łachach” to wstyd się z nią gdziekolwiek pokazać. Często słyszy od innych dzieci w klasie, że jest córką złodzieja samochodów i pewnie niedługo będzie razem z matką wróży i okradać naiwnych przechodniów, że jej obecność w szkole to pomyłka i że nie ma tu miejsca dla takich brudasów jak ona. Niektórzy nauczyciele i nauczycielki też mówią, że pewnie niedługo zakończy edukację, bo Cyganie nie mają głowy do nauki.

Mowa nienawiści to również dyskryminacja. Jest zjawiskiem, które polega na używaniu języka w celu rozbudzenia, rozpowszechniania czy usprawiedliwiania nienawiści i dyskryminacji, jak również przemocy wobec konkretnych osób, grup osób, przedstawicieli mniejszości. Mowa nienawiści to wszelkie formy wypowiedzi, które szerzą, propagują czy usprawiedliwiają nienawiść rasową, ksenofobię, antysemityzm oraz inne formy nienawiści bazujące na nietolerancji, m.in.: nietolerancję wyrażającą się w agresywnym nacjonalizmie i etnocentryzmie, dyskryminację i wrogość wobec mniejszości, imigrantów i ludzi o imigranckim pochodzeniu.

Przykład mowy nienawiści:

W szkole, do której chodzą dzieci o różnym pochodzeniu etnicznym, różnym kolorze skóry i religii, na drzwiach od łazienki raz na jakiś czas pojawiają się rysunki lub napisy o charakterze rasistowskim i ksenofobicznym. Dzieci w chwilach złości lub dla śmiechu przezywają się „debil”, „murzyn”, „arab”, „uchodźca”, itp. Kadra szkolna zdecydowała się nie zwracać na te wyzwiska szczególnej uwagi, ponieważ nie są kierowane do konkretnych uczniów lub uczennic z mniejszości.

Warto podkreślić, że nie każde nierówne, niesprawiedliwe traktowanie jest dyskryminacją.

Przykład:

1. Kuba i Astan pokłócili się podczas meczu koszykówki, bo Astan nie podał Kubie piłki i przez to przegrali mecz. Kuba obraził się na Astana i już nie chce z nim siedzieć w jednej ławce – **to jest konflikt a nie dyskryminacja**.

2. Kuba i Astan pokłócili się podczas meczu koszykówki, bo Astan nie podał Kubie piłki i przez to przegrali mecz. Kuba przy wszystkich nazwał Astana głupim Czechenem i wrogiem Polaków. Astan jest jedynym uczniem pochodzenia czecheńskiego w 30-osobowej klasie polskich dzieci. Na następnej lekcji Kuba nie usiadł z Astanem w jednej ławce, mówiąc, że nie będzie siedział z Czechenem – **to jest dyskryminacja**.

Równe traktowanie nie oznacza traktowania wszystkich identycznie.

Czasem równe traktowanie oznacza traktowanie kogoś inaczej, z uwzględnieniem jego potrzeb, możliwości i ograniczeń oraz jego sytuacji życiowej i uwarunkowań zewnętrznych.

Dyskryminacją nie jest czasowe uprzywilejowanie niektórych grup społecznych, które ma służyć zmniejszeniu doświadczeń przez nie nierówności. To są tzw. działania wyrównawcze czy afirmatywne. Działania te podejmuje się w sytuacji, w której na skutek gorszego położenia jakiejś grupy społecznej, podejmowane są specjalne środki w celu wzmocnienia tej grupy lub ułatwienia jej dostępu do jakiegoś dobra lub usługi, np. dostępu do edukacji, realizacji prawa do nauki. Takie działania, mimo że prowadzą do zróżnicowanego traktowania, są zgodne z prawem, nie stanowią dyskryminacji „większości”, gdyż są zastosowane w celu wyrównania sytuacji i przeciwdziałania faktycznej dyskryminacji grupy społecznej pozostającej w gorszej sytuacji. Takie działania powinny być stosowane ostrożnie i tylko na określony czas.



Przykład działania wyrównawczego:

Uczen/uczniowie nieznający języka polskiego w stopniu umożliwiającym im swobodną komunikację i korzystanie z nauki, nie są oceniani/oceniani według tych samych kryteriów, co dzieci, dla których język polski jest językiem ojczystym. W celu wyrównania szans mają zapewnione w szkole godziny na naukę języka polskiego oraz wsparcie asystenta kulturowego.

Czym jest bullying w szkole?

Bullying (mobbing szkolny) to zwykle **seria aktów przemocy** skierowana przeciwko tej samej osobie przynajmniej **kilka razy w tygodniu z intencją skrzywdzenia** jej, sprawienia jej bólu fizycznego, przykrości, poniżenia lub przerażenia jej. Dodatkowo występuje nierównowaga sił – osoby stosujące bullying są znacznie silniejsze od osoby, która doświadcza prześladowania, która nie może się sama obronić i doświadcza poczucia bezradności. Często dzieje się to w obliczu grupy „wizjów” – świadków/świadkiń.

Bullying występuje wtedy, gdy:

- jedna osoba rani lub poniża drugą osobę swoim zachowaniem lub słowami
- robi to specjalnie
- zachowanie to powtarza się, a osoba raniona nie jest w stanie go zatrzymać
- osoba stosująca bullying ma władzę i przewagę
- ktoś, kto stosuje bullying próbuje sprawić, żeby osoba doświadczająca bullyingu myślała źle o sobie.

Bullying może przyjmować różne formy:

Fizyczną – najprostszą do rozpoznania. Do bullyingu fizycznego dochodzi wtedy, gdy ktoś popycha, kopie, uderza, bije, pluje, zamyka w pomieszczeniach lub w inny sposób rani fizycznie drugą osobę. O bullyingu fizycznym mówimy także wtedy, gdy ktoś zabiera, chowa lub niszczy rzeczy należące do drugiej osoby.

Wербalną – najczęściej występująca. Bullying werbalny jest szybki, bezpośredni i łatwy do zastosowania. Przykładami bullyingu werbalnego są: wyzywanie, przedrzeźnianie, obrażanie, grożenie, złośliwe żarty, ośmieszanie, szantażowanie, plotkowanie, mówienie kłamstw o drugiej osobie.

Relacyjną (emocjonalną), bez użycia słów i kontaktu fizycznego – najtrudniejsza do rozpoznania i w opiniach uczniów/uczennic najbardziej raniąca. Ta forma bullyingu nie pozostawia ran na zewnątrz, ale rani od środka, sprawia, że dotknięta osoba zaczyna źle myśleć o sobie.

Przykładami takiego traktowania są: wrogie gesty, miny, celowe wykluczanie kogoś z grupy, niezauważanie, pomijanie, izolacja, manipulowanie związkami przyjaźni.

Cyberbullyingu – to bullying z użyciem technologii informacyjnych i komunikacyjnych (Internet, telefony, fora społecznościowe). Pozwala zachować anonimowość osobom, które stosują bullying. Taka forma bullyingu obejmuje m.in.: wysyłanie obraźliwych wiadomości, publikowanie informacji, filmów i zdjęć bez zgody drugiej osoby, żarty w Internecie, publikowanie plotek on-line, podszywanie się pod kogoś w sieci, wykluczanie z grupy on-line, itp.

Dlaczego należy zajmować się bullyingiem?

Jako kadra pedagogiczna powinniśmy/powinnyśmy być świadomi/świadome faktu, że istnieje wiele powodów, dla których profilaktyczne i interwencyjne działania dotyczące bullyingu są koniecznością w naszej pracy. Poniżej wymieniam niektóre z nich:

- W szczególnych, jednak dobrze udokumentowanych przypadkach, okazywało się, że konsekwencje bullyingu były bardzo poważne, np. kończyły się samobójstwami osób doświadczających bullyingu.
- Wyniki badań naukowych potwierdzają, że stan zdrowia psychicznego zarówno osób doświadczających bullyingu, jak i – co jest mniej powszechną wiedzą – osób stosujących bullying, jest gorszy.
- Udział w bullyingu (zarówno osób doświadczających bullyingu, jak i osób stosujących bullying) wpływa negatywnie na funkcjonowanie w późniejszych okresach rozwojowych.
- Bullying nie ustaje sam – brak działań pedagogicznych najczęściej przyczynia się do jego eskalacji.
- Bullying wpływa negatywnie na osoby doświadczające bullyingu i osoby stosujące bullying, a także na całą społeczność szkolną.
- Klimat społeczny w placówkach, w których występuje bullying jest gorszy.
- Uczniowie/uczennice bardzo rzadko – wyniki różnych badań są zgodne – mówią nauczycielom/nauczycielkom i rodzicom o bullyingu, którego doświadczają.
- Wiele badań potwierdza przekonanie uczniów/uczennic, że nauczyciele/nauczycielki nic, albo niewiele, robią w sprawie bullyingu.

Nie tylko osoby doświadczające bullyingu i osoby stosujące bullying

Dla wszystkich jest to oczywiste, że osoby, które uczestniczą w bullyingu i jednocześnie osoby, którymi należy się zająć, to osoby doświadczające bullyingu i osoby stosujące bullying. Jest to prawdziwe założenie – jednak ograniczenie się do pracy z tymi dwoma grupami jest poważnym błędem pedagogicznym.

C. Garandeau i A. Cillessen podkreślają, że zachowanie młodych ludzi, którzy wiedzą o agresji rówieśniczej nigdy nie jest neutralne. Nawet pozostawanie całkowicie biernym stanowi informację dla osoby stosującej bullying, że może działać bezkarnie. Co więcej niektóre badania wskazują, iż obecność biernych świadków/świadkiń może wzmacniać osoby stosujące bullying, ponieważ chcą one zdobyć poklask i uznanie rówieśników/rówieśniczek.

C. Samivalli proponuje podzielić osoby, które znajdują się w sytuacji „obok” bullyingu na kilka typów.

Asystenci agresora to uczniowie/uczennice, którzy/które sami/same nie inicjują aktów agresji. Jednak, jeśli rozpocznie je ktoś inny, to dołączają do niego i pomagają we wrogich działaniach – biciu, wyzywaniu.

Wzmacniacze prześladowcy nie dołączają do osoby bullyingującej, by prześladować kogoś, okazują natomiast wiele wzmocnień pozytywnych, aprobując jej zachowania. Osoby takie mogą śmiać się w sytuacjach, gdy ktoś kogoś krzywdzi, bezpośrednio chwalić, itp.

Outsiderzy to uczniowie/uczennice, którzy/które nie pomagają i nie wzmacniają osób prześladowanych. Nie bronią także ofiary. Po prostu wybierają bierność – całkowity brak zaangażowania.

Obrońcy to ci, którzy pomagają osobie prześladowanej. Mogą to robić na różne sposoby. Jednym z nich jest konfrontacja z prześladowcami – i protest przeciwko dalszemu takiemu traktowaniu osoby prześladowanej. Pomoc może polegać na rozmowie, wsparciu osoby prześladowanej czy ujawnieniu sprawy i zaangażowaniu innych – np. osób dorosłych w rozwiązanie problemu.

Interesujące jest to, że chociaż uczniowie/uczennice deklarują swój sprzeciw wobec bullyingu, to analiza zachowania grup uczniowskich wskazuje, że większość przejawia zachowania przyzwalające lub obojętne. Co więcej, przy braku pracy wychowawczej role, w które weszli młodzi ludzie, zwykle się wzmacniają.

Ważne!

Prowadząc działania profilaktyczne lub interwencyjne związane z bullyingiem, nie koncentrujemy się jedynie na młodych ludziach, którzy są w rolach osób stosujących bullying i osób doświadczających bullyingu. Istotna jest praca ze wszystkimi, którzy wiedzą o przemocy. Tylko takie podejście ma szansę być skuteczne.

Mechanizmy psychologiczne charakterystyczne dla bullyingu - stygmatyzacja, dysonans poznawczy i błędne koło

Dodatkowo na wszystkich osoby uczestniczące w bullyingu działają silne mechanizmy psychologiczne. Mechanizmy te powinniśmy poznać, aby zrozumieć dlaczego tak łatwo ktoś staje się osobą stosującą bullying, nawet uczniowie/uczennice, po których byśmy się tego nie spodziewali. Istotne także jest zrozumienie powodów, dla których osobom doświadczającym bullyingu trudno jest wyjść ze swojego położenia pomimo pomocy osób trzecich. Mechanizmy te warto znać także po to, aby móc o nich opowiedzieć uczniom/uczennicom.

Najważniejsze mechanizmy to: **stygmatyzacja, dysonans poznawczy i błędne koło.**

Zacznijmy od zjawiska **stygmatyzacji** (labelizacji). Jak pisze B. Urban polega ono na tym, że odrzucana jednostka jest postrzegana coraz bardziej stereotypowo, dostaje swoją „łatkę” (etykietę), której trudno się pozbyć. Zjawisko stygmatyzacji nazywane inaczej naznaczeniem, składa się z trzech etapów. Są to:

- Konfrontacja. Na tym etapie jednostka poddana jest zainteresowaniu i uwadze jako ktoś „odbiegający od normy”. Tym, kto naznacza może być inny uczeń/uczennica – zwłaszcza, gdy odgrywa znaczącą rolę w grupie rówieśniczej. Taka osoba może publicznie zwrócić uwagę na jakiś problem osoby doświadczającej zachowań przemocowych, przykładowo mówiąc: „Nie będę z nim siedział, bo on śmierdzi”, itp. Czasami tego typu konfrontacja ma obiektywne wytłumaczenie w wyglądzie lub zachowaniu osoby doświadczającej stygmatyzacji, czasami trudno zrozumieć wybór osoby, która doświadcza bullyingu. Warto pamiętać, że do zainicjowania konfrontacji może przyczynić się nauczyciel/ka, reagując zbyt nerwowo, używając ostrych słów, wypowiadając się zbyt sarkastycznie, czy też generalizując czyjeś zachowanie zamiast wskazywać na konkretny problem.



- Osądzenie. Na tym etapie jednostka zaczyna być w sposób stały postrzegana negatywnie. Do tego spostrzeżenie jest zredukowane – wszyscy koncentrują się wyłącznie na tych cechach ucznia/uczennicy, które zostały negatywnie ocenione. Jeżeli jakiś uczeń/uczennica łatwo się denerwuje i płacze, to inne osoby reagują tak, jakby to były jego jedyne cechy. Sytuacja jest bardzo trudna dla osoby doświadczającej bullyingu i można ją sprowadzić do stwierdzenia: Co byś nie zrobił/a, i tak nikt cię lubić nie będzie. Warto dodać, że na etapie osądzenia zaczynają silnie działać mechanizmy grupowe. To, co jest udziałem jednostek na etapie konfrontacji, to na etapie osądzenia jest akceptowanym w grupie wzorem myślenia i zachowania.
- Wpisanie w rolę. Ostatnim, trzecim, etapem procesu stygmatyzacji jest wpisanie w rolę. Warto zwrócić uwagę, że o ile konfrontacja i osądzenie „dzieją się” wokół ucznia/uczennicy doświadczającego bullyingu, to wpisanie w rolę zachodzi w nim samym. Na tym etapie osoba doświadczająca bullyingu silnie uwewnętrznia to, co wcześniej mówili o niej inni. Do tego zaczyna, zgodnie z zasadą samospełniającego się proroctwa, zachowywać w sposób oczekiwany przez otoczenie. Skoro inni uczniowie/uczennice wskazują, że osoba doświadczająca bullyingu ma wybuchy wściekłości, to osoba taka będzie pod wpływem otoczenia coraz częściej gwałtownie reagować.

Oczywiście, jeżeli podejmiemy interwencję na wczesnych etapach procesu naznaczenia, to będziemy mieli dużo większe szanse, aby stać się skutecznymi. Na etapie konfrontacji wystarczy, że wprowadzimy uzgodnione z uczniami/uczennicami reguły odnoszenia się do innych. Trzeba pamiętać o codziennym przestrzeganiu tych zasad. Tego typu proste działania okażą się niewystarczające na etapie osądzenia, czy wpisania w rolę, bowiem spostrzeżenie osoby zostało utrwalone. Czasami bywa, że grupa rówieśnicza buduje swoją spójność na wspólnej realizacji działań przeciwko jednej osobie. Zdarza się, że na tym etapie nauczycielowi/nauczycielce było trudno rozmawiać z uczniami/uczennicami z klasy, w której występuje bullying. Uczniowie/uczennice mieli przekonujące argumenty, dlaczego kogoś nie lubią. W takiej sytuacji można zastosować Metodę Wspólnej Sprawy (opis na str. ...). Na etapie wpisania w rolę konieczne jest zintensyfikowanie pracy nad samooceną i spostrzeganiem samego siebie przez ucznia/uczennicę doświadczającego/doświadczającą bullyingu. Oczywiście nie oznacza to, że tego typu działania nie powinny być stosowane wcześniej – chodzi o to, by na etapie wpisania w rolę było ich więcej.

Ważne!

Zawsze warto wiedzieć z jakim etapem naznaczenia mamy do czynienia, by dostosować odpowiedni rodzaj i zakres oddziaływań.

Następnym istotnym dla powstawania bullyingu mechanizmem jest, dobrze znany w psychologii społecznej, mechanizm **dysonansu poznawczego**. To opisane przez L. Festingera zjawisko pojawia się, gdy robimy coś, co jest niezgodne z naszymi pozytywnymi przekonaniami na temat nas samych. W takich sytuacjach pojawia się napięcie psychiczne, które będziemy chcieli wyeliminować, by podtrzymać naszą wysoką samoocenę. Przykładowo, jeśli ktoś pali i jest przekonany, że papierosy mogą być przyczyną śmiertelnej choroby, to czuje się niekomfortowo. Musi stać się zatem coś, co zlikwiduje dyskomfort wynikający z różnicy między tym, że co innego się myśli, a co innego robi. Można to zrobić, zmieniając zachowanie (co może być trudne) lub sposób myślenia o realizacji danego zachowania (co jest łatwiejsze). Co to oznacza w przypadku bullyingu? Może być (i często bywa) tak, że uczeń/uczennica dołączy się do szykanowania innego ucznia/uczennicy tylko dlatego, że robią to ważne dla niego osoby. On/ona nie ma żadnych powodów do takiego zachowania. Mamy zatem do czynienia z dysonansem. Ktoś robi nieprzyjemne rzeczy innej osobie, a jednocześnie myśli: „Nic do niego nie mam. On jest w porządku”. Pojawia się dyskomfort, wpływający na coraz gorszą ocenę krzywdzonej osoby. Wtedy wszystko znów zaczyna nabierać sensu, jako że osoba, która doświadcza naszych złych zachowań, po prostu na to zasługuje. Zatem zwykle bywa tak, że czym dłużej kogoś źle traktujemy, tym gorzej o nim myślimy. Znowu okazuje się, że powinniśmy zauważyć i interweniować nie wtedy, kiedy trwa bullying (bez względu na typ), lecz wcześniej jemu zapobiegać.

Wreszcie mechanizm **„błędnego koła”** bardzo trudny do zrozumienia i zaakceptowania, zarówno przez nauczycieli/nauczycielki jak i uczniów/uczennice. Mechanizm ten polega na tym, że jakaś osoba jest źle traktowana, co uzasadniane jest jej zachowaniem – np. skarży nauczycielowi/nauczycielce. Logicznie wydaje się, że jeżeli ktoś skarży i za to spotyka go nieprzyjemne konsekwencje społeczne, to powinien zaprzestać, a wtedy negatywne konsekwencje wygasną. Niestety, w przypadku bullyingu z reguły bywa inaczej. Osoba, która spotyka się z negatywnymi reakcjami grupy, częściej zachowuje się w sposób nieakceptowany przez grupę. To z kolei wpływa na coraz bardziej wrogie zachowanie osób prześladowanych.

Stąd właśnie pojęcie „błędne koło” –osobie doświadczającej bullyingu jest bardzo trudno samej wyostać się tego cyklu. Znowu – czym później zaczniemy reagować, czy pracować z uczniami/uczennicami – tym więcej cykli błędnego koła.

Ważne!

Wszystkie trzy mechanizmy leżące u podłoża bullyingu: stygmatyzacja, dysonans poznawczy i błędne koło powodują, że ma on charakter procesu. Zwykle czym dłużej trwa, tym przyjmuje coraz ostrzejsze formy. Zatem, czym wcześniej będziemy działać, tym łatwiej osiągniemy pozytywny skutek.

Załącznik nr 1 WARSZTAT DOTYCZĄCY BULLYINGU

Grupa docelowa

Warsztat przeznaczony jest do pracy z młodzieżą z gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych. Może być elementem zajęć profilaktycznych – nadaje się do pracy w klasach, w których zjawisko bullyingu nie występuje. Nie jest to program interwencyjny do stosowania w sytuacjach istniejącego bullyingu (może przynieść więcej szkody niż pożytku). Warto pamiętać, że prezentowane zajęcia są jedynie uzupełnieniem innych działań wychowawczych.

Cel warsztatu

Warsztat służy analizie doświadczeń uczestników/uczestniczek związanych z agresją rówieśniczą o charakterze bullyingu. Ma pobudzić refleksje na temat przyczyn i skutków takiej agresji. Ma także umożliwić osobom uczestniczącym poznanie mechanizmów psychologicznych i społecznych, które działają na ludzi w sytuacji, gdy pojawia się agresja o charakterze bullyingu. To z kolei ma sprawić, że w przyszłości, w konkretnych sytuacjach życiowych uczestnicy/uczestniczki mogą, dzięki lepszemu wglądowi w siebie, działać konstruktywnie.

To spodziewane zachowanie jest rozumiane bardzo szeroko i obejmuje przykładowo: umiejętność odmowy udziału w bullyingu w roli osoby stosującej bullying, nawet w sytuacjach, gdy nacisk grupy rówieśniczej jest silny; umiejętność obrony siebie i nieschematycznego działania w sytuacji wiktyimizacji; potencjał do bycia aktywnym świadkiem/świadkinia, który/która podejmuje działania, by przerwać bullying.

Nie należy po jednym warsztacie oczekiwać szybkich efektów. Jest to jedynie element systemu działań wychowawczych w szkole.

Warunki przeprowadzenia warsztatu i warunki jego przeprowadzenia

Prezentowany warsztat można przeprowadzić w grupach zbliżonych do liczebności przeciętnego zespołu klasowego. Potrzebne są: pomieszczenie, tablica lub flipchart, karteczki o wymiarach 1x1 cm (po trzy dla każdej osoby uczestniczącej) oraz skopiowana karta robocza dla każdej osoby uczestniczącej. Czas trwania jest elastyczny – zależy od stopnia pogłębienia zagadnienia. Warto jednak zarezerwować co najmniej 90 minut, w krótszym czasie niemożliwe jest szczegółowe omówienie tematu.

Przebieg warsztatu (scenariusz zajęć)

1. Na początku zajęć poinformuj uczniów/uczennice, że będą zajmowali się trudnymi relacjami w grupie rówieśniczej, sytuacjami, w których uczeń/uczennica, a częściej grupa uczniów/uczennic przez dłuższy czas źle traktuje swojego kolegę lub koleżankę. Koniecznie zwróć uwagę na to, że złe traktowanie nie jest ograniczone wyłącznie do „oczywistych” spraw jak bicie, czy wyzywanie. W grę wchodzi także inne działania, izolowanie lub ignorowanie. Powiedz o warunkach wystąpienia intencjonalności po stronie osób stosujących bullying – będziesz mówił o sytuacjach, w których osoby stosujące bullying podejmują swoje działania po to, by sprawić przykrość drugiej osobie. Wspomnij o nierównowadze sił – z bullyingiem mamy do czynienia wtedy, gdy osoby stosujące bullying są znacznie silniejsze od osoby doświadczającej bullyingu. To bycie osobą znacznie silniejszą nie powinno być przez uczniów/uczennice rozumiane jedynie jako fakt przewagi fizycznej. Przeanalizuj wspólnie z klasą różne rodzaje przewagi psychologicznej, np. większą twardość wypowiedzianą u osób stosujących bullying w porównaniu z osobą doświadczającą bullyingu.

Warsztat dotyczy bullyingu, czyli agresji rówieśniczej posiadającej specyficzne cechy.

Omów pochodzenie znaczeniowe wyrazu „bullying” (mobbing) – w języku angielskim „mob” oznacza tłum, tłum. W tym kontekście nazwa problemu podkreśla, iż najczęściej mamy do czynienia z sytuacją, że to nie jednostka, lecz grupa źle traktuje jedną osobę.

Poproś osoby uczestniczące, aby napisały w punkcie 1 kiedy nie mają do czynienia z bullyingiem. Prawidłowo wypełniona ta część materiałów wygląda następująco:

Kiedy nie mówimy o bullyingu?
– Gdy agresja jest jednorazowa, chwilowa i jest związana z pojedynczą sytuacją;



- Gdy dwóch uczniów/ dwie uczennice o równej sile walczą ze sobą, ale nie ma nierównowagi sił;
- Gdy działania innych uczniów/uczennic nie są nastawione na wywołanie cierpienia koleżanki/kolegi.

2. Następnie przejdź do ćwiczenia „Trzy kartki”, podczas którego uczniowie/uczennice skupią się na własnych doświadczeniach bycia osobą stosującą bullying, osobą doświadczającą bullyingu czy świadkiem/świadkinia zachowań. Analiza taka jest możliwa, bo wszystkie osoby uczestniczące znają już definicję bullyingu.

Rozdaj osobom uczestniczącym po trzy karteczki i poproś, by zastanowiły się i spróbowały określić, ilu uczniów/ile uczennic z ich klasy było świadkami/świadkiniami bullyingu. Poleć, by zapisały dane w tabeli, w kolumnie ze znakiem zapytania na wysokości słowa „świadek/świadkini”. Następnie poproś, by na jednej karteczce wpisały literę „N”, jeżeli nigdy nie były świadkami/świadkiniami bullyingu i „T”, jeżeli były świadkami/świadkiniami (poproś, by nie pokazywały innym swoich notatek). Zbierz karteczki i policz, ile jest liter „T” i „N”. Zazwyczaj okazuje się, że większość osób było świadkami/świadkami. Skomentuj, że skoro niemal wszyscy zetknęli się z tym zjawiskiem, to znaczy, że podczas tego warsztatu rozmawiamy o realnych sprawach. Zwróć uwagę, że warto zgromadzić więcej informacji na temat bullyingu.

Pamiętaj o omówieniu odpowiedzialności świadka/świadkini za rozwój bullyingu.

Następnie poproś, by na drugiej karteczce osoby uczestniczące wpisały literę „N”, jeżeli nigdy nie były osobami doświadczającymi bullyingu i „T”, jeżeli doświadczyły bullyingu. Zbierz karteczki i policz, ile jest liter „T” i „N”. Dyskutując o roli osoby doświadczającej bullyingu, podkreśl, że niewystarczająca wiedza na temat mechanizmów wiktymizacji może przyczynić się do przyjęcia roli osoby doświadczającej bullyingu. Dodaj, że osoba doświadczająca bullyingu swoim zachowaniem może przyczynić się do przedłużania bullyingu. Nie oznacza to jednak, że można obciążyć ją winą za to, iż doświadcza bullyingu. Osoba doświadczająca bullyingu może w przyszłości włączyć się w bullying, szukając rewanżu czy starając się utrzymać poczucie bezpieczeństwa w grupie.

Omów różnice pomiędzy rzeczywistymi wynikami a ich szacunkami. Zazwyczaj uczniowie/uczennice zmniejszają liczbę osób, które dotyczyły bullying. To niedoszacowanie może oznaczać, że na co dzień uczeń/uczennica będzie przejawiał/a tendencje do niezauważania osoby doświadczającej bullyingu czy traktowania zachowań wobec niej jako żarty.

W kolejnym kroku poproś osoby uczestniczące, by na trzeciej karteczce wpisały literę „N”, jeżeli nigdy nie były osobami stosującymi bullying i „T”, jeżeli stosowały bullying. Zbierz karteczki i policz, ile jest liter „T” i „N”. Podczas zajęć osoby uczestniczące, które były zaangażowane w roli osoby stosującej bullying będą miały okazję do refleksji i zastanowienia się nad mechanizmami bullyingu oraz do zmiany swoich zachowań.

Ważne!

Ćwiczenie „Trzy kartki” i jego omówienie jest istotnym elementem prezentowanego warsztatu. Sprawia ono bowiem, że osoby uczestniczące koncentrują się na swoich doświadczeniach i w następnych etapach warsztatu przestrzegają wszystko przez ich pryzmat. To z kolei stymuluje autorefleksję, której pojawienie się jest jednym z najbardziej istotnych celów warsztatu.

3. Następnie narysuj na środku tablicy prostokąt (taki sam jak ten znajdujący się w materiałach dla uczniów/uczennic). Poproś osoby uczestniczące o podanie powodów bullingu w klasie (bez żadnych danych osobowych). W celu ośmielenia klasy, możesz podać przykład z własnych doświadczeń. Z reguły to ćwiczenie dobrze się sprawdza. Uczniowie/uczennice wymieniają wiele powodów, np. to, że osoba doświadczająca bullyingu dobrze się uczyła, nie dbała o higienę, była płacziwa, itp. Uczniowie/uczennice zapisują te pomysły na końcu kreski „odchodzących” od prostokąta, a nauczyciel/ka robi to samo na tablicy. Powstaje mapa myśli, w której brakuje słowa w prostokącie. Poproś osoby uczestniczące, by powiedziały, jakie słowo, łączące znaczeniowo wszystkie podane powody powinno pojawić się w środku prostokąta. Pasującym słowem jest, np. „inność”, „odmienność”. W omówieniu wskaż, że osobą poddaną bullyingowi może być każdy, kto zostanie uznany jako „Inny”. Kryteriów odmienności jest wiele. Jeśli dysponujesz czasem, możesz pogrupować przyczyny bullyingu, podane przez uczniów/uczennice, np. cechy osobowości, sprawy związane z rodziną ucznia/uczennicy, z jego przekonaniami, itp. To pozwala utrwalić zdobytą wiedzę i umożliwić uprzedzenie sytuacji, w której „Inny” pojawi się w klasie. Ćwiczenie to ma za zadanie „normalizować” potencjalnie stygmatyzujące reakcje.

4. Następnie omów mechanizmy bullyingu. Są to: stygmatyzacja, dysonans poznawczy i błędne koło. Największym wyzwaniem jest takie przeprowadzenie „mini-wykładu” na temat trzech mechanizmów, by osoby uczestniczące zrozumiały ich praktyczne znaczenie dla zachowania i myślenia ludzi. Można je omówić nawet bez szczegółów (np. pominięciem nazwy poszczególnych etapów procesu stygmatyzacji). Warto wskazać, że te mechani-

zmy sprawiają, że każdy „automatycznie” może włączyć się w bullying. Ich znajomość ma z kolei sprawić, że w sytuacjach sprzyjających bullyingowi przynajmniej część uczniów/uczennic będzie myśleć racjonalnie i nie przyłączy się lub się sprzeciwi.

Poproś osoby uczestniczące, by zastanowiły się, co zyskuje osoba, która inicjuje bądź włącza się w bullying. Uczniowie/uczennice podają zwykle sporo przyczyn. Przykładowe odpowiedzi wyglądają następująco: „chce się popisać”, „sam dzięki temu jest bezpieczny”, „chce zapomnieć o własnych problemach, itp. Tego typu ćwiczenie budzi refleksję i odkrywa motywacje (często nieświadome) osób stosujących bullyingu. Po takim ćwiczeniu buduje się niekorzystny klimat dla bullyingu – każda potencjalna osoba stosująca bullying wie, że jej motywacje mogą zostać poddane przez innych podobnej analizie.

5. Podsumuj warsztat. Zachęć do zadawania pytań.

Karta pracy dla osób uczestniczących w warsztacie

1. Co to jest bullying?

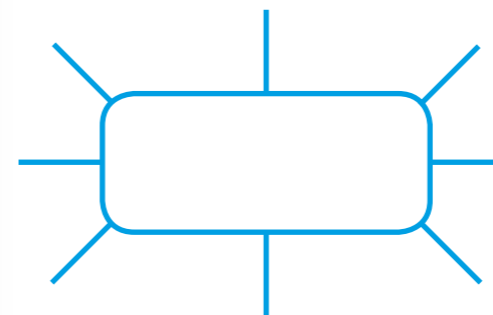
Kiedy nie mówimy o bullyingu?

- ✓
- ✓
- ✓

2. Trzy kartki

	!	?
Świadek/świadkini		
Osoba doświadczająca bullyingu		
Osoba stosująca bullying		

3. Kto bywa osobą doświadczającą bullyingu?



4. Propozycja pogrupowania przyczyn.

5. Mechanizmy bullyingu:

- ✓ Stygmatyzacja
- ✓ Dysonans poznawczy
- ✓ Błędne koło

6. Co zyskują osoby stosujące bullying?

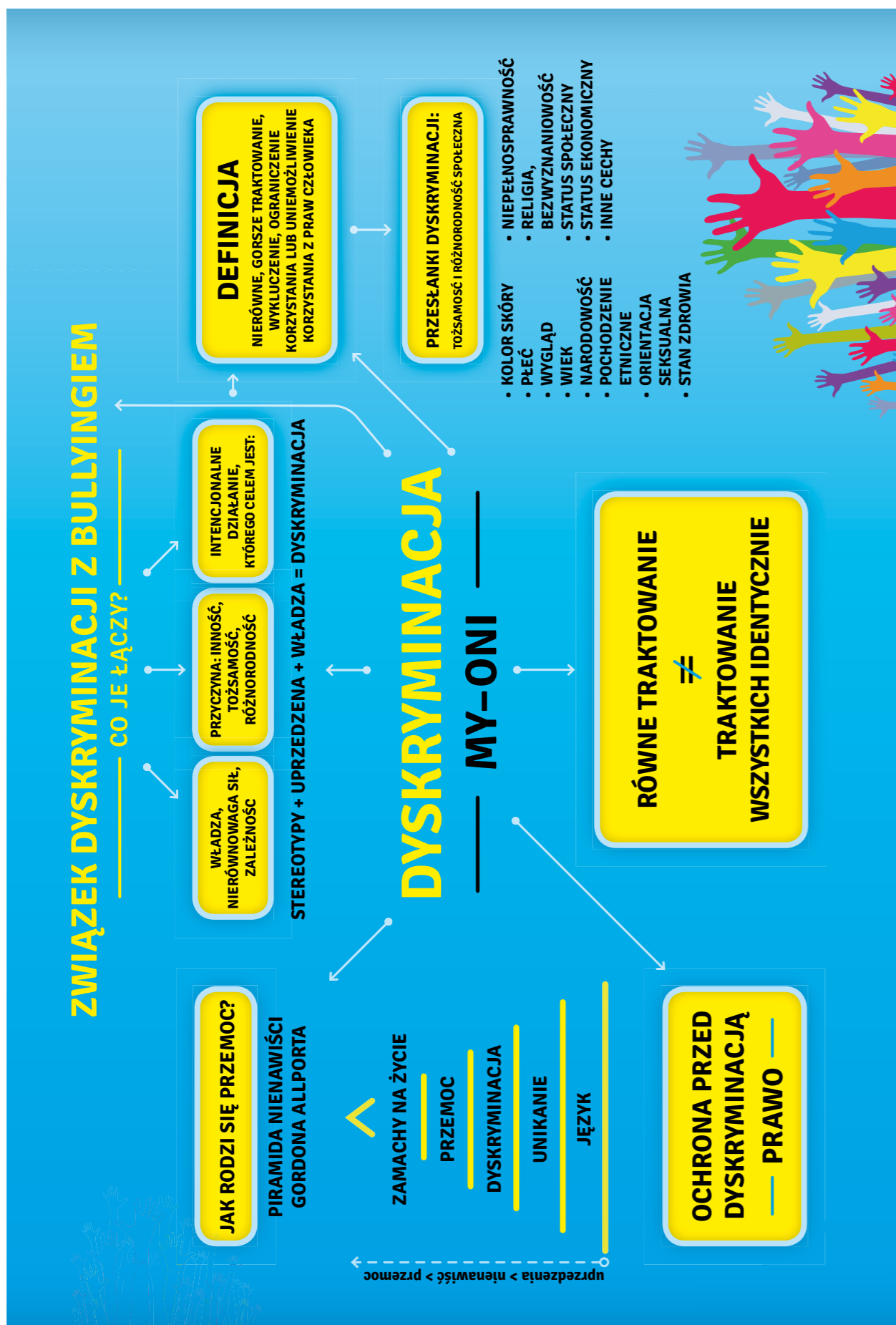


Związek dyskryminacji z bullyingiem

Bullying może być przejawem dyskryminacji, gdy:

- osoba doświadczająca bullyingu posiada lub przypisuje się jej cechy, które są podstawą dyskryminacji, np. płeć, kolor skóry, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religia lub bezwyznaniowość, stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), wiek, orientacja seksualna, status społeczny, status ekonomiczny, wygląd lub inne.
- celem bullyingu jest ograniczenie lub uniemożliwienie, ze względu na wymienioną cechę lub cechy, korzystania z praw, wolności i różnych dóbr osobie doświadczającej bullyingu,
- osoba stosująca bullying pozostaje w stosunku władzy do osoby doświadczającej bullyingu.

Przykład: Kuba i Ałan pokłócili się podczas meczu koszykówki, bo Ałan nie podał Kubie piłki i przez to przegrali mecz. Kuba przy wszystkich nazwał Ałana głupim Czecczem i wrogiem Polaków. Ałan jest jedynym uczniem pochodzenia czeczeńskiego w 30-osobowej klasie dzieci pochodzenia polskiego. Na następnej lekcji Kuba nie usiadł z Ałanem w jednej ławce, mówiąc, że nie będzie siedział z Czecczem. Cała klasa odsunęła się od Ałana. Kuba opowiada o nim i jego rodzinie bardzo przykre rzeczy, mówi że są terrorystami i że powinni wracać do swojego kraju. Ostatnio ktoś kilka razy wrzucił jego plecak do toalety, podeptał jego kurtkę w szatni. Na lekcjach w nikt nie chce z nim ćwiczyć, na pozostałych lekcjach siedzi sam. Koleżdy i koleżanki od kilku tygodni zwracają się do niego nie po imieniu, używają tylko wyzwisk: terrorysta, talib lub Czecczen. Ałan od tygodnia nie chodzi do szkoły, mówi, że bardzo boli go brzuch i głowa.



Dlaczego warto przeciwdziałać dyskryminacji i bullyingowi?

Dzieci i młodzież, które doświadczają w szkole dyskryminacji i bullyingu mogą mieć obniżone poczucie własnej wartości i pewności siebie. Myślą, że coś z nimi jest nie tak, że są gorsze, a nawet, że zasługują na takie traktowanie. Często wpywa to na ich funkcjonowanie podczas lekcji i osiągnięte wyniki. Muszą wkładać ogromny wysiłek, aby skupić się i skoncentrować podczas lekcji, bo cały czas boją się, że będą prześladowane. W konsekwencji boją się chodzić do szkoły, mogą chorować, chodzić na wagary. To oznacza również, że tracą możliwość uczenia się, bycia w grupie i nawiązywania przyjaźni.

Z raportu prowadzonego cyklicznie w Polsce w ramach międzynarodowych badań nad zachowaniami zdrowotnymi młodzieży szkolnej prowadzonych przez HBSC – Health Behaviour in School-aged Children (WHO Cross-national Collaborative Study, 2009/2011) wynika, że istnieje ścisły związek między dobrymi relacjami w grupie oraz akceptacją rówieśników/rówieśniczek, a funkcjonowaniem w szkole i samopoczuciem psychofizycznym nastolatków.

Z badań wynika, że osoby doświadczające przemocy nie otrzymują pomocy ze strony rówieśników/rówieśniczek (tak deklarowała połowa badanych). 90% młodych osób w szkołach uważa, że przemoc jest zła, ale tylko 17% reaguje, kiedy jest świadkiem/świadkinią przemocy. Lęk przed wykluczeniem, brakiem akceptacji grupy rówieśniczej wygrywa z reakcją na dyskryminację i przemoc w szkole.

Z raportu „Dyskryminacja w szkole – obecność nieusprawiedliwiona” Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej (2015) wynika, że do dyskryminacji dochodzi zarówno w relacjach rówieśniczych, jak i ze strony nauczycielek i nauczycieli. Przyczyną dyskryminacji może być przynależność do każdej mniejszości występującej w szkole. W szkolnej przestrzeni osoby, które spotykają się z dyskryminacją to: osoby biedniejsze, osoby nieheteroseksualne, dziewczęta i chłopcy, w szczególności nierealizujący normy „kobiecości” i „męskości”, osoby z niepełnosprawnościami i przewlekłymi chorobami, osoby „nie stąd” – o innym niż polskie pochodzeniu narodowym i etnicznym (w tym uchodźcy), osoby o innym kolorze skóry niż biały, osoby o innym wyznaniu niż katolickie, osoby o wyglądzie nieprzystającym do obowiązującego wzorca (nadwaga, ubiór, wzrost).

Dyskryminacja przejawia się najczęściej w zachowaniach, których nie zarejestrują urządzenia monitorujące: izolacji, lżeniu, wyśmiewaniu, drwinach. Agresji

słownej, mającej miejsce nie tylko w fizycznej przestrzeni szkoły, ale również w internecie, często towarzyszy przemoc fizyczna.

Analiza tych danych prowokuje do zadania pytania: **Czy dzieci i młodzież należące do mniejszości muszą najpierw w szkole przetrwać, żeby móc się w niej uczyć?**

I jednocześnie pojawia się refleksja, że **to, czy dziecko stanie się w szkole obiektem dyskryminacji i przemocy, zależy od stopnia aprobaty danej społeczności dla prześladowań.**

KAŻDA FORMA PRZEMOCY NARUSZA PODSTAWOWE PRAWO KAŻDEGO DZIECKA DO ŻYCIA W POCZUCIU BEZPIECZEŃSTWA

Wszyscy zaangażowani w proces dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami doświadczają jego konsekwencji wcześniej czy później. Zjawiska te wpływają negatywnie na całą społeczność szkolną i świadczą o zaburzonych relacjach w szkole. Wszyscy czują się źle, a atmosfera w szkole pozostawia wiele do życzenia pod względem bezpieczeństwa.

Młodzież nie zna konstruktywnych sposobów reagowania na sytuacje dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami. Dominują dwie strategie: „na przetrzymanie” i siłowe rozwiązania. Zdarza się, że konsekwencje dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami są bardzo poważne, niektóre przypadki kończą się samobójstwem osób, które doświadczają długotrwałego bullyingu.

Osoby, które dyskryminują i stosują przemoc często odreagowują jakieś swoje problemy. Przemoc staje się dla nich formą kontroli nad otaczającym ich światem.

Świadkowie/świadkinie często czują złość, smutek, bo chcieliby/chciałyby pomóc, ale boją się lub nie wiedzą jak skutecznie zareagować. Ich zachowanie nigdy nie jest neutralne. Ich bierność wzmacnia poczucie bezkarności, a nawet może doprowadzić do eskalacji zachowań przemocowych. Są też tacy, którzy wprawdzie sami nie inicjują działań, ale poprzez okazywanie aprobaty dla osób stosujących dyskryminację i przemoc wzmacniają ją i zachęcają do kolejnych aktów przemocy. Osoby takie mogą, np. śmiać się w sytuacjach, gdy ktoś jest krzywdzony lub chwalić takie zachowania, itp.

Są też osoby, chociaż jest ich niewiele, jak pokazują różne badania, które pomagają prześladowanemu rówieśnikowi/rówieśniczce. Mogą to robić na różne sposoby:

- poprzez konfrontację z osobami stosującymi przemoc;
- poprzez rozmowę i wspieranie osoby doświadczającej przemocy, np. spędzanie z nią czasu podczas przerw (dzieci, które doświadczają bullyingu bardzo często nie mają nawet jednego przyjaciela/przyjaciółki);
- poprzez ujawnienie dyskryminacji i bullyingu i zaangażowanie innych; koleżanek/kolegów, osób dorosłych – w rozwiązanie problemu.

Analiza zachowania grup uczniowskich wskazuje, iż większość przyjmuje role wzmacniające to zjawisko lub obojętne. Co więcej, przy braku pracy wychowawczej role, w które weszli młodzi ludzie zwykle stają się stabilne, a nawet umacniają się.

Uczniowie/uczennice bardzo rzadko mówią nauczycielom/nauczycielkom i rodzicom o doświadczeniach dyskryminacji i przemocy, których doświadczają, ponieważ są przekonani/przekonane, że nauczyciele/nauczycielki nic, albo niewiele w tej sprawie robią, a reakcja rodziców może jeszcze pogorszyć sprawę, więc cierpią w samotności.

Dyskryminacja i bullying w szkole nie ustają same!

– brak interwencji dorosłych, zaplanowanych i regularnych działań pedagogicznych najczęściej powodują eskalację tych zjawisk.

Jak zmieniać stereotypy i uprzedzenia, które prowadzą do dyskryminacji i przemocy?

Edukacja i wychowanie w duchu przeciwdziałania dyskryminacji i związanej z nią przemocy to zespół szeroko zakrojonych działań, wykraczających swoim zasięgiem poza szkolne lekcje.

Często kadra pedagogiczna w szkołach nie ma odpowiedniej wiedzy i umiejętności, aby systemowo zapobiegać tym zjawiskom. Jest to wyzwanie dla organów prowadzących szkoły, dyrektorek, dyrektorów – cała społeczność szkolna powinna koordynować działania profilaktyczne i aktywnie współuczestniczyć w procesie przeciwdziałania dyskryminacji i związanej z nią przemocy. Trudno jest być skutecznym bez podstawowej wiedzy na temat tych zjawisk, przyczyn ich powstawania oraz zasad i możliwości systemowego wspierania osób, które doświadczają, stosują lub są świadkami/świadkiniami.

Dążenie do minimalizacji wpływu uprzedzeń na życie społeczne musi polegać nie tylko na podejmowaniu działań informacyjnych – dostarczaniu rzetelnej wiedzy lub przekonywaniu do zmiany postaw. Obejmować powinno również organizowanie doświadczeń społecznych, które mogłyby być źródłem zmian utrwalonych negatywnych postaw młodzieży. Niezbędne jest także takie organizowanie procesu wychowawczego, żeby sprzyjać rozwijaniu u młodych ludzi zdolności autorefleksji i samookreślenia oraz budowaniu adekwatnej samooceny i wysokiego poczucia własnej wartości.

Wiedza jest pierwszym krokiem, kolejnym są umiejętności wychowawcze niezbędne w pracy nauczycielki/nauczyciela. Następnym skoordynowany i konsekwentnie realizowany program angażujący w przeciwdziałanie tym zjawiskom w szkole nie tylko nauczycielki, nauczycieli, ale również uczennice, uczniów, rodziców, opiekunów i środowisko lokalne.

Przeciwdziałanie dyskryminacji i związanej z nią przemocy to przede wszystkim edukacja antydyskryminacyjna, rozumiana jako to świadome działanie podnoszące wiedzę, rozwijające umiejętności i wpływające na postawy, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz wspieranie równości i różnorodności. To działania, które rozwijają wiedzę na temat mechanizmów dyskryminacji i wykluczenia oraz grup dyskryminowanych, budują kompetencje do przeciwdziałania dyskryminacji, wzmacniają grupy i osoby dyskryminowane i wykluczone na zasadach włączania i upodmiotowienia.

Przykład edukacji antydyskryminacyjnej:

W ramach lekcji języka obcego poruszane są cyklicznie tematy związane z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn na rynku pracy, traktowaniem i integracją społeczną osób niepełnosprawnych, zjawiskiem homofobii, tematyką nacjonalizmu, szowinizmu i faszyzmu. Uczennice i uczniowie biorą rokrocznie czynny udział w akcji „Biała Wstążka” poświęconej przemocy fizycznej wobec kobiet.

Kierunki pracy wychowawczo-edukacyjnej w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy

DOSTARCZANIE WIEDZY

Szkoła powinna przede wszystkim wzbogacać obraz świata społecznego, przez dostarczanie rzetelnej, obiektywnej wiedzy o grupach i zjawiskach objętych stereotypami i uprzedzeniami społecznymi, o różnicach w zakresie systemów wartości i kultury między różnymi zbiorowościami ludzkimi (m. in. o różnicach

międzykulturowych w zakresie postrzegania i zachowania w podobnych sytuacjach), o tym jaki wpływ mają stereotypy i uprzedzenia w powstawaniu dyskryminacji i związanej z nią przemocy.

Wiedza dostarczana w szkole powinna obejmować też wiadomości o samych stereotypach i uprzedzeniach, o przyczynach i uwarunkowaniach ich funkcjonowania, a wreszcie o konsekwencjach ich obecności w kontaktach międzyludzkich i w życiu społecznym oraz wiadomości o konfliktach interpersonalnych i międzygrupowych, zasadach konstruktywnego ich rozwiązywania, wzajemnych powiązaniach między funkcjonowaniem stereotypów a powstawaniem konfliktów, które mogą prowadzić do dyskryminacji i przemocy.

ORGANIZOWANIE MOŻLIWOŚCI DOŚWIADCZANIA

Drugim istotnym kierunkiem pracy nad zmianą stereotypów i uprzedzeń jest organizowanie możliwości doświadczania. Dotyczy to, w pierwszej kolejności, dostarczania okazji kontaktów z osobami/grupami reprezentującymi cechy, które mogą być podstawą dyskryminacji, to, m.in.: **pleć, kolor skóry, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religia lub bezwyznaniowość, stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), wiek, orientacja seksualna, status społeczny, status ekonomiczny, wygląd lub inne cechy**.

Kontakty te powinny mieć charakter bliskich spotkań z osobami należącymi do grup postrzeganych stereotypowo, tak by dostarczały możliwości poznawania indywidualnych cech tych osób, wykraczających poza schematy stereotypów, odnajdywania wspólnoty na płaszczyźnie podobieństwa interpersonalnego, przeżywania pozytywnych emocji. Kontakty większych grup natomiast, powinny być organizowane w taki sposób, aby następowała integracja, wspólnota celów, wspólne działanie. Bowiem samo tylko zwiększenie „społecznej widoczności” danej grupy (np. mniejszości narodowej lub wyznaniowej) może prowadzić do polaryzacji postaw wobec tej grupy, co oznacza, że osoby uprzednio jej przychylnie stają się jeszcze bardziej pozytywnie nastawione, ale postawa osób wcześniej niechętnych tej grupie ulega „przesunięciu” w kierunku „negatywnego biegunu”.

Aby postawy wobec jakiejś grupy uległy zmianie, muszą istnieć warunki do trwałych i częstych interakcji z członkami tych grup, a dla spotkań tych musi istnieć pozytywny kontekst społeczny. Na ten pozytywny kontekst składać się powinny: „polityka” sprzyjająca integracji i przychylny klimat emocjonalny, zachęty do kontaktów między członkami obu grup i wzmacnianie tendencji integracyj-

nych. Osoby animujące działania integracyjne (np. kadra pedagogiczna, liderki/liderzy młodzieżowi) powinny być postrzegane, jako autentyczne w tym, czym się kierują i zaangażowane w to, co robią – a nie jako osoby, które prywatnie kierują się stereotypami i jedynie z obowiązku realizują „jakiś tam program antydyskryminacyjny”.

Organizowanie możliwości doświadczania oznacza również inscenizowanie różnych sytuacji tak, by młodzi ludzie mogli przeżyć i zrozumieć czym jest dyskryminacja, jakie są uczucia i jakie działania mogą ludzie podejmować w sytuacjach skrajnych (dzięki identyfikacji lub empatii), powstałych na bazie uprzedzeń.

ĆWICZENIE UMIEJĘTNOŚCI

W przełamywaniu wpływu uprzedzeń na życie społeczne i przeciwdziałaniu dyskryminacji przydatny jest szeroki zakres umiejętności, do nabywania ćwiczenia których powinna się przyczyniać szkoła.

Umiejętności te to przede wszystkim:

- umiejętności efektywnej komunikacji interpersonalnej (prowadzenie rozmowy i grupowej dyskusji, komunikowanie swoich myśli, uczuć i potrzeb z poszanowaniem granic drugiej osoby, itp.);
- umiejętności konstruktywnego rozwiązywania konfliktów (rozpoznawania przyczyn konfliktów, prowadzenia negocjacji problemowych i mediacji rówieśniczych);
- umiejętności korzystania z informacji (poszukiwania i krytycznej selekcji źródeł wiedzy; odróżnianie wiedzy od propagandy, faktów od ocen, danych od ich interpretacji, argumentacji rzeczowej od odwołującej się do emocji, itp.);
- umiejętności identyfikowania i nazywania podobieństw i różnic między ludźmi
- z odwołaniem się do możliwości kategoryzowania świata społecznego w poprzek stereotypowych podziałów oraz twórczego wykorzystywania różnic, takich jak parametry demograficzne (wiek, płeć, miejsce zamieszkania), wyznaczniki statusu (społeczne, edukacyjne, ekonomiczne), przynależności grupowe (formalne i nieformalne);
- umiejętności przewidywania, rozpoznawania i nazywania konsekwencji płynących
- z różnicy kultur (systemów wartości, obyczajów, wyznania). Są to szczególnie ważne umiejętności w sytuacjach styczności między wspólnotami o różnych kulturach;
- umiejętności identyfikowania ukrytych – opartych na stereotypach i uprzedzeniach – założeń



programu szkolnego (np. seksistowskich); analizowania treści i formy przekazów społecznych (massmedia, literatura, mity społeczne, dowcipy, itp.) oraz funkcjonowania różnych instytucji pod kątem przejawów uprzedzeń i dyskryminacji; analizowania przejawów stereotypów w języku potocznym.

DOSTARCZANIE WZORÓW OSOBOWYCH

Działania mające na celu minimalizację wpływu uprzedzeń na życie społeczne i przeciwdziałanie dyskryminacji powinny polegać także na dostarczaniu – dzieciom i młodzieży – modeli osób przejawiających postawę szacunku dla odmienności (wzór osoby tolerancyjnej) i otwartych wobec konfliktów (wzór skutecznego negocjatora/negocjantki i mediatora/mediatorki). Nośnikami tych wzorów powinni być przede wszystkim rodzice, nauczycielki/nauczyciele, wychowawczynie/wychowawcy oraz liderki/liderzy młodzieży – a więc, te osoby, które młodzi ludzie naśladują lub z którymi mogą identyfikować się.

Rozwijanie tej umiejętności wymaga od kadry pedagogicznej osobistej pracy nad poszukiwaniem źródeł i uwarunkowań własnych stereotypów oraz nad ich zmianą. Ponieważ szkoła jest tylko jednym elementem szeroko rozumianego środowiska wychowawczego, wyłania się potrzeba objęcia działaniami edukacyjno-uświadamiającymi także rodziców młodych ludzi. Szczególnie istotną rolę może mieć też praca z liderkami/liderami młodzieżowymi, którzy następnie oddziaływać będą działać w swoim środowisku rówieśniczym.

WSPOMAGANIE ROZWOJU OSOBISTEGO

Bardzo ważne jest wspieranie młodych ludzi w rozwoju osobistym, samookreśleniu w złożonej rzeczywistości społecznej i budowaniu tożsamości indywidualnej i społecznej. Wymaga to organizowania procesu dydaktycznego i wychowawczego w taki sposób, aby sprzyjał on zdolności samoobserwacji, autorefleksji i zwiększaniu samoświadomości młodego człowieka. Wiąże się to z nabywaniem zdolności do kategoryzowania świata społecznego w poprzek stereotypowych podziałów – odwoływaniem się do wspólnoty cech i celów ponad przynależnościami grupowymi. To z kolei sprzyja kształtowaniu postawy tolerancji i nastawień prospołecznych (motywowanych nie interesem własnej grupy, ale dobrem Innych). Natomiast deficyty w samookreśleniu, słabo określona, „rozmyta” tożsamość i niskie poczucie własnej wartości, powodować mogą przyjmowanie „tożsamości negatywnej” – określaniu siebie w opozycji do innych i nasileniu stereotypowego postrzegania świata społecznego.

Niektóre stereotypy i uprzedzenia mogą funkcjonować jako psychologiczne obrony przed tłumionymi impulsami, uczuciami i konfliktami wewnętrznymi, a silne identyfikacje z grupą własną i dewaluowanie grup obcych może „nadrabiać” niedostatki we własnym indywidualnym samookreśleniu. Dlatego wskazane jest tworzenie młodym ludziom okazji do poszukiwania źródeł własnych postaw, uświadamiania sobie i wyrażania (w sposób niedestrukcyjny) tłumionych emocji, zdobywania wglądu we własne potrzeby. Praca w tym obszarze w klasie szkolnej jest możliwa, jeśli zadba się i zbuduje atmosferę bezpieczeństwa, otwartości, szacunku, akceptacji. Zdolność autoanalizy własnych motywacji okazuje się często bardziej skutecznym i bardziej trwałym sposobem zmiany postaw niż racjonalne przekonywanie.

Przykłady działań w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy w szkole:

1. Żywa Biblioteka

Idea Żywej Biblioteki zrodziła się w Danii na międzynarodowym festiwalu muzycznym w Roskilde w 2000 roku. Młodzi ludzie związani z organizacją „Stop przemocy” chcąc zająć się tematem respektowania praw człowieka, spontanicznie zorganizowali bibliotekę, w której można było „wypożyczyć” osoby z grup postrzeganych stereotypowo i porozmawiać z nimi. Metoda Żywej Biblioteki okazała się bardzo skutecznym narzędziem promowania postaw tolerancji i idei różnorodności. Organizowana jest w 45 krajach na świecie, Od 2003 roku Żywa Biblioteka jest wykorzystywana przez programy Rady Europejskiej w ramach edukacji na temat praw człowieka.

Wydarzenie zorganizowane jest w konwencji biblioteki. Jego Uczestniczkami/Uczestnikami są:

- Osoby ze środowisk i grup, które obciążone są stereotypami i mogą doświadczać dyskryminacji – Książki,
- Czytelniczki/Czytelnicy zapraszający Książki do rozmowy, Bibliotekarki/Bibliotekarze czuwający nad przebiegiem wydarzenia.

Cele Żywej Biblioteki:

1. Tworzenie przestrzeni dialogu i porozumienia.
2. Przekazywanie wiedzy i doświadczenia osób narażonych na dyskryminację, stereotypizację, uprzedzenia, wykluczenie.
3. Reagowanie na aktualne problemy dyskryminacji, wykluczenia społecznego, łamania praw człowieka, nieposzanowania ludzkiej godności.
4. Działanie na rzecz poszanowania praw człowieka.

5. Wzrost zaangażowania na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji.
6. Kształtowanie postaw otwartości i akceptacji i wobec inności.

Żywą Biblioteką nie są spotkania tematyczne z ciekawym człowiekiem czy jedną grupą mniejszościową.

Jak zorganizować „Żywą Bibliotekę” w szkole?

Należy wybrać dzień – można wykorzystać jakąś datę z Kalendarza Praw Człowieka oraz ustalić regulamin i zakres tematyczny „Żywej Biblioteki”. Rekomendowane jest, aby w Żywej Bibliotece były osoby reprezentujące wszystkie cechy z powodu, których ludzie doświadczają dyskryminacji. Wskazane jest, żeby „Żywa biblioteka” miała charakter otwarty, żeby mogli korzystać z niej wszyscy uczniowie i uczennice. Ważne jest, aby jej zagadnienia dotyczyły realnego życia, nie unikały kontrowersji, a osoby, które będą „Żywymi Książkami” miały gotowość do dzielenia się swoimi doświadczeniami.

Więcej o idei „Żywej Biblioteki” na stronie: www.zywabiblioteka.org.pl.

2. Szkolna Grupa Amnesty International

Amnesty International jest ogólnosięciowym ruchem ludzi działających na rzecz praw człowieka. Członkowie i członkinie Amnesty International dobrowolnie poświęcają swój czas i energię, solidaryzując się z osobami, które doświadczają naruszeń praw człowieka. Szkolne Grupy Amnesty International mają na celu edukowanie w zakresie praw człowieka, budowanie szkolnej samorządności i zaszczepianie wśród uczniów i uczennic idei społeczeństwa obywatelskiego, przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy.

Jak zorganizować szkolną grupę Amnesty International?

Szkolna grupa może powstać z inicjatywy samych uczniów i uczennic, kadry pedagogicznej lub dyrekcji. W ramach działalności szkolnej grupy można włączyć się do akcji i kampanii Amnesty International, na przykład zorganizować Maraton Pisania Listów. Jest to coroczna akcja Amnesty International, w czasie której przez 24 godziny ludzie na całym świecie piszą listy w obronie osób pokrzywdzonych, aby powstrzymać niesprawiedliwość oraz represje. Taką akcją można zorganizować niezależnie od tego, czy w szkole działa Szkolna Grupa Amnesty International. Potrzebna jest zgoda na przeprowadzenie akcji w szkole, poinformowanie i zachęcenie młodzieży

oraz kadry pedagogicznej. Można również zaprosić rodziców uczniów/uczennic oraz społeczność lokalną do włączenia się w maraton.

Więcej informacji na temat maratonu pisania listów oraz innych działań Amnesty International adresowanych do szkół na stronie: www.amnesty.org.pl.

3. Warsztaty fotograficzne z wykorzystaniem metody Teatr obrazu

Teatr obrazu jest jednym z narzędzi metody stworzonej przez Augusto Boala zwanej Teatrem Uściśnionych. Metoda ta korzysta z form i narzędzi teatralnych takich, jak: odgrywanie ról, przedstawianie scenek, pantonima, teatr emocji – aby znajdować sposoby na rozwiązanie problemów związanych z uciskiem i niesprawiedliwością. Mottem Teatru Uściśnionych jest przekonanie, że jednostki same mogą znaleźć sposób na zmianę najbliższego otoczenia i być protagonistami i protagonistkami swojego życia.

Teatr obrazu to metoda, w której uczestniczy i uczestniczki przygotowują scenki, tzw. nieruchome fotografie, problemów społecznych. Prowadzący lub Prowadząca, rozpoczynając instrukcję wprowadza grupę mówiąc: „wyobraźcie sobie, że obok sceny, którą zaraz stworzycie, przechodzi fotograf lub fotografka, robi jej zdjęcie i nadaje jej tytuł, np. być kobietą dziś, on, ona jest inny, doświadczanie dyskryminacji w szkole, reagowanie na przemoc w szkole, bullying w mojej szkole, akceptacja różnorodności, itp. Uczestnicy i uczestniczki tworzą nieruchomy „pomnik” danej sytuacji, starają się swoim ciałem wyrazić myśli, uczucia i emocje bohaterów i bohaterki sceny, tak aby jak najdokładniej przedstawić realną sytuację odpowiadającą tytułowi sceny. Następnie fotografia przedstawiana jest uczestnikom i uczestniczkom z publiczności, która stara się ją eksplorować i zrozumieć; widzowie mogą zadawać pytania aktorom i aktorkom, fotografia może ożyć i aktorzy i aktorki zaczną odgrywać spontanicznie przedstawioną na fotografii scenkę, widzowie mogą zastępować poszczególne osoby ze sceny i demonstrować sposoby rozwiązania problemu ukazywanego na fotografii. Dzięki aktywnemu uczestnictwu zarówno aktorek i aktorów jak i publiczności, akcja tocząca się na scenie prowadzi do reakcji, wszyscy członkowie i członkinie stają się twórcami i twórczyniami, nie tylko widzami. Dzięki temu mogą wypróbować szereg rozwiązań, lepiej zrozumieć istotę konfliktu i opresji a w rezultacie przeciwdziałać i reagować na nią w świecie rzeczywistym.

Obserwując fotografię, grupa zastanawia się, które sceny z fotografii możemy wykorzystać do prawdziwych



zdjęć i przygotowuje sceny – pomniki do zdjęć, które mogą być wykorzystane do szkolnych plakatów, gazetek, akcji i kampanii społecznych, itp.

4. Objazdowy festiwal filmowy Watch docs – prawa człowieka w filmie

Objazdowy festiwal poświęcony prawom człowieka jest realizowany od 2003 r. z inicjatywy Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka oraz Społecznego Instytutu Filmowego. Prezentuje filmy dokumentalne z całego świata poruszające tematykę dyskryminacji, wykluczenia społecznego, nietolerancji. Idea festiwalu objazdowego jest tak skonstruowana, by prezentowane filmy uwrażliwiają na kwestie praw człowieka docierały również do społeczności lokalnych i szkół.

Jak zorganizować Watch docs w szkole?

Wypożyczenie filmów jest nieodpłatne. Należy zgłosić się do Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka i ustalić szczegóły pokazów.

Więcej informacji znajdziesz na stronie www.watchdocs.pl.

5. Kalendarz Praw Człowieka

Dzięki wykorzystaniu informacji o datach ważnych wydarzeń dotyczących praw człowieka można tę tematykę wpleść w zajęcia i działania prowadzone w szkole.

Kalendarz Praw Człowieka na stronie: www.bezuprzedzen.org/kalendarz

Przyczyny dyskryminacji i przemocy tkwiące w szkole

Szkoła może mieć duży wpływ na zachowania dzieci i młodzieży. Ważne jest, aby nauczyciele/nauczycielki zdawali/zdawały sobie sprawę, co w ich własnej szkole może powodować wzrost przemocy i dyskryminacji.

Istnieją bowiem określone warunki, w których dyskryminacja i przemoc będą rozwijać się albo zanikać. Jeżeli agresywne zachowania uczniów/uczennic napotkają od początku na aktywne przeciwdziałanie – będą stopniowo wygasać.

Można wyodrębnić kilka czynników, które mogą szczególnie przyczyniać się do eskalacji dyskryminacji i przemocy:

Tolerancja dla zachowań przemocowych uczniów/uczennic

Często kadra pedagogiczna i rodzice tolerują „niegroź-

ne” formy przemocy takie, jak: wyśmiewanie, przezywanie. Jest to sygnał dla wielu uczniów/uczennic, że można tak postępować, a dla poszkodowanych, że nie mogą liczyć na pomoc.

„Samotność wychowawców/wychowawczyń”

Wychowawca/wychowawczyni musi radzić sobie sam/a z problemem przemocy w swojej klasie. Brakuje wsparcia ze strony pozostałych osób należących do kadry pedagogicznej. Skuteczne poradenie sobie z trudnymi przypadkami wymaga pracy konkretnego zespołu (np. nauczycieli/nauczycielek uczących w danej klasie).

Niespójne metody

Każdy/każda nauczyciel/ka ma inne metody rozwiązywania problemu. Metody te różnią się czasem w istotny sposób. Mogą wprowadzać chaos i przekazywać uczniom/uczennicom sprzeczne komunikaty. Często brakuje komunikacji pomiędzy nauczycielami/nauczycielkami i uzgodnienia jednolitej strategii postępowania lub choćby przekazywania sobie wzajemnie informacji o podjętych działaniach profilaktycznych lub interwencyjnych.

Lęk i bezradność nauczycieli/nauczycielek wobec zachowań dyskryminujących i przemocowych dzieci i młodzieży

Brak wiedzy i znajomości metod interwencyjnych i profilaktycznych, brak wsparcia ze strony pozostałych osób należących do kadry pedagogicznej oraz rodziców i specjalistów/specjalistek zewnętrznych, a także obawa o własne bezpieczeństwo wzmocniają lęk i bezradność nauczycieli/nauczycielek wobec zachowań dyskryminujących i przemocowych.

Sporadyczne interwencje

Interwencje wobec uczniów/uczennic stosujących dyskryminację i przemoc odbywają się sporadycznie. Brakuje konsekwencji w działaniach nauczycieli/nauczycielek, często są one akcyjne – dotyczą konkretnej sytuacji, a po interwencji brakuje nadzorowania i monitorowania zachowania uczniów/uczennic stosujących dyskryminację i przemoc oraz systemowej pracy z całą klasą, społecznością szkolną. Z tego powodu uczniowie/uczennice stosujący dyskryminację i przemoc w konsekwencji czują się bezkarni i dalej krzywdzą, poniżają, upokarzają, izolują, wykluczają.

Stosowanie nieskutecznych, stereotypowych kar

W szkołach brakuje indywidualizacji konsekwencji, stosuje się przede wszystkim kary wpisane w szkolne dokumenty (np. uwagi, nagany, obniżanie stopnia, rozmowy z rodzicami itp.). Po pewnym czasie przestają one odnosić zamierzony skutek, uczeń/uczennica przyzwyczajają się do nich. Zapomina się o działaniach związanych z zadośćuczynieniem po wyrządzonej krzywdzie, o monitorowaniu funkcjonowania ucznia/uczennicy oraz długofalowych działaniach profilaktycznych.

Brak długofalowych działań wobec uczniów/uczennic stosujących dyskryminację i przemoc, które skupiałyby się na uczeniu ich zastępowania agresji konstruktywnymi zachowaniami. Często kończy się na jednorazowej interwencji, która jest odpowiedzialnością za skutki przemocy, a nie jej przyczyną.

Szkoła może znacząco zredukować dyskryminację i przemoc wśród dzieci i młodzieży poprzez stworzenie odpowiednich warunków i wprowadzenie kompleksowych działań związanych z konsekwentnym budowaniem szkolnego systemu interwencji w sytuacjach dyskryminacji i przemocy.

Szkolny system interwencji w sytuacjach dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami

Każda szkoła powinna mieć własny system interwencji w sytuacjach dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami. Taki system powinien być opisany w odrębnym dokumencie i zawierać opisy działań i konkretnych strategii oraz szczegółowe procedury postępowania w określonych sytuacjach, które są możliwe do podjęcia przez wychowawcę/wychowawczynię.

System powinien uwzględniać stopniowalność działań.

Ze szkolnym systemem interwencji powinni być zapoznani wszyscy uczniowie/uczennice, powinni wiedzieć jak reagować, kogo w szkole mogą prosić o pomoc. Niezmiernie ważny jest wspólny front nauczycieli/nauczycielek oraz pracowników/pracownic administracyjnych, ich czujność i konsekwencja. Rodzice również powinni być zaznajomieni z tym dokumentem i od początku aktywnie włączani w proces interwencji i wsparcia w sytuacjach dyskryminacji i przemocy.

Opracowanie systemu interwencji przez szkołę ma następujące korzyści:

- Osoby, które stosują dyskryminację i przemoc motywowaną uprzedzeniami zdają sobie sprawę,

że szkoła będzie w stanowczy i konsekwentny sposób reagować.

- Osoby doświadczające dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz świadkowie/świadkinie, widząc konkretne działania, czują się bardziej bezpiecznie, mają większe zaufanie do dorosłych i wiedzą, że mogą liczyć na ich pomoc.
- Nauczyciele/nauczycielki mają jasno wytyczoną drogę postępowania i mogą wspierać się wzajemnie.
- Rodzice są informowani o postępowaniu i mogą prosić o uruchomienie określonych działań opisanych w systemie interwencji.

Pierwszy krok

Pierwszym krokiem powinno być zwrócenie uwagi uczniom/uczennicom łamiącym zasady szkolne.

Drugi krok

Jeśli kilkakrotne zwrócenie uwagi nie działa, należy przejść do następnego kroku – osobnej rozmowy z osobą stosującą dyskryminację i przemoc motywowaną uprzedzeniami oraz osobą doświadczającą dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami, a także świadkami/świadkiniami.

Trzeci krok

Konieczny jest monitoring sytuacji i cykliczne spotkania, aż do ustania zachowań przemocowych. Reagowanie na dyskryminację i przemoc motywowaną uprzedzeniami w szkole powinno być związane ze stopniowalnym systemem konsekwencji, który zapewni bezpieczeństwo osobie doświadczającej i da szansę na poprawę zachowania osobie stosującej dyskryminację i przemoc motywowaną uprzedzeniami.

Czwarty krok

W trudnych przypadkach należy powołać nauczycielski zespół interwencyjny, żeby rzetelnie i gruntownie zająć się rozwiązaniem problemu.

Uczniowie/uczennice, od początku swej obecności w szkole, powinni otrzymywać od nauczycieli/nauczycielek jasny komunikat:

W TEJ SZKOLE NIE MA MIEJSCA NA AGRESJĘ, PRZEMOC, BULLYING I DISKRYMINACJĘ!



Nauczyciele/nauczycielki w szkole powinni/powinny:

- Określić, jakie zachowania uznają za agresję, przemoc, bullying, dyskryminację.
- Reagować natychmiast.
- Reagować „zawsze” – nawet jeśli jest się z daną klasą tylko na zastępstwie.
- Reagować stanowczo.
- Reagować krótko – uwaga powinna odnosić się do konkretnego zachowania.
- Reagować spokojnie – spokój nauczyciela/nauczycielki udziela się uczniom/uczennicom.
- Reagować w sposób przekazujący troskę o ucznia/uczennicę, a nie odrzucenie.
- Unikać agresji – agresja budzi agresję.
- Reagować w podobny sposób – tworząc w ten sposób front dorosłych.
- Zachować konsekwencję w swoich działaniach.
- Monitorować proces zmiany zachowania.
- Organizować dla uczniów/uczennic zajęcia integracyjne, profilaktyczne, treningi komunikacji, rozwiązywania konfliktów, zastępowania agresji, reagowania na dyskryminację, przemoc, bullying.

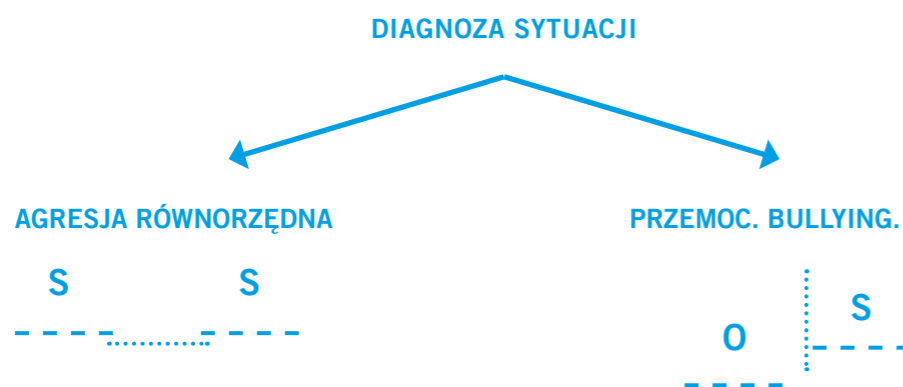
Reagowanie na dyskryminację i przemoc. Wybór strategii rozwiązania problemu.

Dzięki rzetelnej diagnozie możemy rozpoznać charakter problemu w klasie – czy jest to agresja równorzędna czy mamy do czynienia z przemocą czy bullyingiem oraz czy są one motywowane uprzedzeniami i związane z dyskryminacją. Każda z sytuacji wymaga odmiennych strategii postępowania.

W rzeczywistości szkolnej zachowania uczniów/uczennic to pewne kontinuum. W klasie mogą występować tylko zachowania agresywne pomiędzy uczniami/uczennicami. Może istnieć agresja z pojedynczymi aktami przemocy. Może nie być w ogóle agresji a istnieć tylko przemoc (np. jakaś grupa „rządzi” klasą i zastrasza pozostałe osoby). Może w końcu istnieć długotrwałe znęcanie nad konkretnym uczniem/uczennicą. A wszystkie te działania mogą być motywowane uprzedzeniami i związane z dyskryminacją.

Analizując wyniki diagnozy należy dobrze zastanowić się nad wyborem metody rozwiązania.

Zaproponowany podział jest podziałem uproszczonym. Przedstawia dwie odmienne jakościowo sytuacje.



Uczniowie/uczennice różnią się istotnie pod względem „siły”. Jedna osoba pełni wyraźnie rolę stosującej przemoc, a druga jej doświadcza. Osoba stosująca przemoc czerpie konkretne korzyści materialne lub przyjemność płynącą z upokarzania i poniżania słabszych. Osoba doświadczająca przemocy nie potrafi obronić się sama.

Postępowanie:

Najczęstszą metodą stosowaną w sytuacji agresji równorzędnej jest MEDIACJA, podczas której nauczyciel/ka pełni rolę mediatora. Jeśli w szkole funkcjonuje system mediacji rówieśniczych to rolę osoby mediującej pełni uczeń/uczennica.

Uczniowie/uczennice są obecni/obecne razem podczas rozmowy, każdy ma prawo się wypowiedzieć i być wysłuchany przez drugą stronę. Wspólnie uczniowie/uczennice tworzą rozwiązanie danego problemu.

Postępowanie:

Główną metodą postępowania w sytuacji przemocy, bullyingu powinna być INTERWENCJA, polegająca przede wszystkim na powstrzymaniu osoby stosującej przemoc przed jej użyciem, ochronie osoby poszkodowanej, pomocy w wyjściu z negatywnych ról. Podczas klasycznej interwencji, z każdym dzieckiem działamy osobno, nie przeprowadza się wspólnych rozmów osoby stosującej przemoc i osoby poszkodowanej (przynajmniej we wczesnych fazach interwencji).

Mediacje – konstruktywny sposób rozwiązywania konfliktów w sytuacji agresji równorzędnej

Mediacje są szczególnie skuteczne w sytuacjach związanych z agresją. W sytuacjach długotrwałej przemocy zaleca się wybór innej metody.

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

W polskich szkołach rolę mediatora/mediatorki pełni zwykle nauczyciel/nauczycielka. Uczniowie/uczennice są obecni/obecne razem podczas rozmowy, każdy ma prawo się wypowiedzieć i być wysłuchany przez drugą stronę. Wspólnie poszukują rozwiązania danego problemu. Mediacja kończy się zawarciem ugody, która jest zgodna z potrzebami obu stron zaangażowanych w konflikt.

Osoba prowadząca mediację powinna być przeszkolona w zakresie tej metody, żeby dobrze rozpoznać sytuację i sprawdzić gotowość uczniów/uczennic do udziału w mediacji. Obie strony powinny zaakceptować obowiązujące podczas mediacji zasady (dobrowolność, poufność, wzajemny szacunek, chęć naprawy sytuacji i gotowość do poszukiwania rozwiązań, które będą zaakceptowane przez obie strony mediacji).

Alternatywą do mediacji prowadzonych przez nauczycieli/nauczycielki są mediacje rówieśnicze, gdzie mediatorami/mediatorkami są specjalnie w tym celu przeszkolone osoby z grona uczniowskiego.

Głównym celem mediacji jest wypracowanie porozumienia, które strony konfliktu uznają za uczciwe. Mediacja, tak jak każdy proces, wnosi jednak więcej niż tylko ostateczny produkt.

Mediacja modeluje komunikację. Osiągnięta umowa może sprawić, że kolejne trudne kwestie będą rozwiązywane w atmosferze większego zaufania i w przekonaniu, że z daną osobą można dojść do ugody. Mediacja jako spotkanie dwóch stron daje szansę na skonfrontowanie tego, co myślimy, że myśli o nas kolega, koleżanka z ich rzeczywistym o nas zdaniem, co tym samym pozwala na lepsze zrozumienie zachowania, oczekiwań drugiej strony.

Mediacja opiera się na kilku fundamentalnych zasadach. Działanie w ich ramach w znacznym stopniu ułatwia mediatorom/mediatorkom i stronom osiągnięć

ostateczny cel, którym jest wypracowanie porozumienia. Zasady, na których bazuje mediacja to:

POUFNOŚĆ

Mediacja ma charakter poufny. Jej przebieg i rezultaty objęte są tajemnicą. Informacje uzyskane w trakcie mediacji mają służyć jedynie do wypracowania porozumienia.

Poufność ujawnianych podczas mediacji faktów, opinii, uczuć czy zachowań stron, zwiększa ich poczucie bezpieczeństwa i buduje większą otwartość.

DOBROWOLNOŚĆ

Do mediacji strony przystępują dobrowolnie. Nie są zmuszane do udziału, osiągnięcia porozumienia czy do wyboru konkretnych rozwiązań. Swoboda decyzji co do uczestnictwa w mediacji zwiększa odpowiedzialność stron za proces rozwiązywania konfliktu i osiągnięte rezultaty. Dobrowolność dotyczy również mediatora/mediatorki w zakresie podjęcia/ prowadzenia/ przerwania przez niego danej mediacji.

AKCEPTOWALNOŚĆ

Strony powinny zaakceptować osobę mediatora/mediatorki oraz zasady i reguły mediacji. Akceptowalność zwiększa świadomość stron i samodzielność podejmowanych decyzji.

BEZSTRONNOŚĆ MEDIATORA/MEDIATORKI

Mediator/mediatorka nie opowiada się po żadnej ze stron, w równym stopniu angażuje się w pomoc dla każdej z nich. Nie jest spokrewniony i związany z żadną ze stron (materialnie, emocjonalnie). Mediator/mediatorka nie ocenia zarówno osób, jak i ich zachowań, nie poszukuje winnych zaistniałej sytuacji. Bezstronność nie jest zagrożona, kiedy duże zaangażowanie w zrozumienie tego, co chce jedna strona będzie zrównoważone dużym zaangażowaniem w zrozumienie tego, co chce druga strona.

NEUTRALNOŚĆ MEDIATORA/MEDIATORKI

Mediator/mediatorka nie jest zwolennikiem/zwolenniczką jakiegoś konkretnego rozwiązania, jest w stanie zaakceptować każde, które strony uznają za właściwe w ich sytuacji. Nie tylko nie podejmuje decyzji co do wyboru rozwiązania, nie podsuwa też rozwiązań stronom i nie ocenia składanych propozycji. Nie jest doradcą/doradczynią stron, nie przedstawia „właściwych” w danej sytuacji sposobów działania. Umożliwia stronom ich samodzielne wypracowanie. Tym samym przekazuje całkowitą odpowiedzialność za rozwiązanie konfliktu i kształt porozumienia osobom uczestniczącym w mediacji.



- Do najważniejszych zadań mediatora/mediatorki należą:
- Stworzenie warunków do dobrej komunikacji między stronami, umożliwienie lepszego, wzajemnego zrozumienia;
 - Pomoc w ustaleniu najważniejszych kwestii do rozwiązania;
 - Skupienie uwagi stron na problemie i jego rozwiązaniu;
 - Skupienie uwagi stron na przyszłości, nie na przeszłości;
 - Dbanie o atmosferę spotkania, sprzyjającą konstruktywnym rozmowom;
 - Stworzenie stronom przestrzeni dla nazwania i reprezentowania własnych potrzeb;
 - Dbanie o zachowanie równowagi sił, czuwanie, by któraś ze stron nie zdominowała drugiej;
 - Umożliwienie i zachęcanie do formułowania wielu różnych propozycji rozwiązań;
 - Dbanie, aby zawarte pomiędzy stronami porozumienie było realistyczne i możliwe do wcielenia w życie.

Jakie korzyści daje mediacja?

- Satysfakcję z osiągnięcia porozumienia;
- Satysfakcję z jakości porozumienia – poczucie, że zawarte porozumienie jest sprawiedliwe i obopólnie satysfakcjonujące;
- Strony konfliktu mają większą gotowość do realizacji rozwiązań, które same wypracowały;
- Daje poczucie własnej siły i możliwości poradzenia sobie z problemami;
- Skłania do przyjmowania przez strony odpowiedzialności, uczy samodzielności;
- Rozwija samodzielność w rozwiązywaniu konfliktów w przyszłości;
- Umożliwia otwartą, szczerą i bezpośrednią komunikację między stronami, buduje wzajemne zrozumienie;
- Stwarza bezpieczne warunki, w których strony mogą wyrazić swoje negatywne emocje, poradzić sobie z nimi i skoncentrować się na przyszłości i rozwiązaniach.

Mediacja jest procesem, zawierającym w sobie pięć ustrukturyzowanych etapów, których przestrzeganie prowadzi do osiągnięcia satysfakcjonującego dla obu stron porozumienia:

Zadanie I: ZAPROSZENIE STRON NA OBSZAR MEDIACJI

WPROWADZENIE DO MEDIACJI:

Przedstawienie i ustalenie zasad mediacji oraz roli mediatora/mediatorki.

WYSŁUCHANIE STRON: Przedstawienie problemu przez każdą ze stron.

Zadanie II: DEFINIOWANIE KWESTII

Ustalenie listy i hierarchii tematów – spraw do rozwiązania.

Zadanie III: DOCIERANIE DO POTRZEB I BUDOWANIE WZAJEMNEGO ZROZUMIENIA

Określenie potrzeb każdej ze stron w omawianych kwestiach oraz zbudowanie dla nich wzajemnego zrozumienia.

Zadanie IV: POSZUKIWANIE ROZWIĄZAŃ I WYBÓR NAJLEPSZEGO DLA OBU STRON

Opracowanie, weryfikacja i wybór możliwych rozwiązań.

Zadanie V: TWORZENIE UGODY MEDIACYJNEJ/ WPROWADZENIE POROZUMIENIA W ŻYCIE

Metoda „Wspólnej Sprawy” – wczesna interwencja w sytuacjach przemocy, bullyingu

Metoda Wspólnej Sprawy (The Method of Shared Concern) została opracowana przez Anatola Pikasa, szwedzkiego psychologa z Wydziału Edukacji Uniwersytetu w Uppsali.

Jest szczególnie zalecana w sytuacjach, gdy grupa uczniów/uczennic przez jakiś czas stosuje przemoc wobec jednego lub kilku kolegów/koleżanek. Punktem wyjścia do zastosowania Metody Wspólnej Sprawy jest stwierdzenie, że uczeń/uczennica czuje się źle w szkole, ponieważ doświadcza przemocy, bullyingu.

Metoda Wspólnej Sprawy **koncentruje się na znalezieniu rozwiązania problemu; nie wyjaśnia szczegółów sytuacji przemocy, nie zajmuje się dochodzeniem prawdy, ani ustalaniem winnego, nie zakłada też stworzenia przyjacielskich stosunków pomiędzy uczniami/uczennicami.** Jej celem jest praktyczne wprowadzenie podstawowych reguł, pozwalających uczniom/uczennicom na przebywanie w tej samej szkole – bez krzywdzenia innych.

Metoda stanowi w istocie pewną procedurę, składającą się z 3 etapów:

1. Indywidualne „pogadanki” z każdym zaangażowanym uczniem/uczennicą (około 7–10 minut na jedno dziecko)
2. Rozmowa z każdym uczniem/uczennicą (około 3 minuty na dziecko)
3. Spotkanie grupowe (około pół godziny).

Pomiędzy poszczególnymi etapami jest od 1–2 tygodni przerwy, a rozmowy powinny być prowadzone przez jedną i tą samą osobę.

Rozmowy obejmują:

- osoby stosujące przemoc – zarówno tzw. główne, czyli prowokujące, zachęcające, jak i te, które je popierają, zachęcają lub wykonują polecenia (praktycznie więc – całą grupę osób zaangażowanych w dokuczanie, nękanie, prześladowanie),
- osobę doświadczającą przemocy, bullyingu.

Pierwsza rozmowa z uczniami/uczennicami powinna być dokładnie przygotowana. Należy zwrócić uwagę na:

Zebranie informacji

Przed rozpoczęciem rozmów należy porozmawiać z osobami z kadry pedagogicznej i innymi dorosłymi, którzy widzieli zachowania przemocowe, aby zdobyć niezbędne informacje na temat tego, kto jest prawdopodobnie osobą „główną”, kierującą przemocą oraz czy osoba doświadczająca przemocy zachowuje się prowokacyjnie (w takim przypadku rozmowa z nią przebiega w nieco inny sposób, niż z osobą, która jest pasywna i nie zachowuje się prowokacyjnie).

Warunki wstępne

Ważne jest przygotowanie odpowiedniego miejsca do rozmów i zapewnienie możliwości spotkań ze wszystkimi uczniami/uczennicami w zbliżonym czasie (np. zorganizowanie kolejnego zwalniania ich z lekcji). Uczniowie/uczennice nie powinni być wcześniej uprzedzeni o mających się odbyć rozmowach.

Kolejność

Nauczyciel/nauczycielka spotyka się ze wszystkimi uczniami/uczennicami zaangażowanymi w sytuację, w określonej kolejności. Zaczyna od osoby pełniącej rolę kierowniczą, następnie rozmawia z pozostałymi osobami stosującymi przemoc – czasem są to osoby stosujące przemoc, a czasem uczniowie/uczennice, którzy/które pozornie są „tylko” świadkami/świadkiniami – popierają jednak tych, którzy stosują przemoc, zachęcają ich, okazują zadowolenie, itp.

Z osobą doświadczającą przemocy rozmawia się na końcu.

Taka kolejność nie jest przypadkowa – „główna” osoba stosująca przemoc, bullying (z którą rozmawia się na początku), najczęściej wraca do klasy spokojna i zrelaksowana, ponieważ rozmowa nie jest konfrontacyjna. To może pozytywnie nastawić do rozmów pozostałe osoby, biorące udział w stosowaniu przemocy, będą one wtedy bardziej skłonne do współpracy.

Natomiast rozmowa z osobą doświadczającą przemocy odbywająca się na samym końcu pozwala uniknąć – lub przynajmniej ograniczyć – ryzyko posądzenia jej przez kolegów/koleżanki o donoszenie lub podawanie nieprawdziwych szczegółów.

Koordynacja w czasie

Pierwsze rozmowy powinny odbywać się w kolejności i bez przerwy – najlepiej w czasie jednej lekcji. Uczniowie/uczennice powinni/powinny mieć jak najmniej możliwości rozmawiania między sobą podczas tego etapu.

Miejsce

Do prowadzenia rozmów powinno być zorganizowane miejsce zapewniające prywatność i spokój, rozmowa powinna odbywać się na siedząco.

Podejście

Osoba prowadząca rozmowę powinna zachować postawę neutralną, nie oceniać, nie krytykować i nie obwiniać – niezależnie od zachowania ucznia/uczennicy.

ETAP I

Pierwszy etap Metody Wspólnej Sprawy zakłada używanie ściśle określonych zdań i sformułowań – tzw. skryptu. Inaczej przebiega rozmowa z uczniem/uczennicą stosującym/stosującą przemoc, inaczej zaś – z osobą doświadczającą przemocy.

ROZMOWA Z UCZNIEM/UCZENNICĄ STOSUJĄCYM/STOSUJĄCĄ PRZEMOC

Poproś ucznia/uczennicę, aby usiadł/a. Popatrz na niego/nią i zaczekaj, aż on/a spojrzy na ciebie. Zaczynaj rozmowę, np.:

1. *Słyszałem/słyszałam, że byłeś/byłaś niemiły/niemiła dla X. Opowiedz mi o tym.*

Jeśli zaprzeczy, powiedz:

Tak, ale coś niemiłego przydarzyło się X. Opowiedz mi o tym.

Słuchaj tego, co mówi uczeń/uczennica, daj czas na pomyślenie – wytrzymaj długie przerwy w ciszy. Nie oskarżaj, nie obwiniaj. Podtrzymuj rozmowę, jednak staraj się uniknąć wypytywania. Zaakceptuj, jeśli uczeń/uczennica będzie obwiniat/a innych lub uważat/a swoje zachowanie za słuszne i usprawiedliwione, przez cały czas rozmowy podkreślaj, że X dzieje się źle (ktokolwiek jest temu winny).

2. *Więc wygląda na to, że X dzieje się w szkole źle* – powiedz to zdecydowanie, z siłą i naciskiem. Przejdź szybko dalej:

3. *W porządku. Zastanawiam się, co mógłbyś zrobić, żeby pomóc X w tej sytuacji.*

Zobacz, jakie rozwiązanie uczeń/uczennica może wymyślić. Zachęcaj. Kiedy pojawi się coś praktycznego i odpowiedniego, powiedz:

4. *Doskonale. Wypróbuj to przez tydzień, potem spotkamy się i zobaczymy, jak ci idzie.*

Do widzenia.

Powtarzamy to ze wszystkimi uczniami/uczennicami stosującymi przemoc po kolei.

Są różne warianty tej rozmowy, w zależności od tego, jakie pojawią się podczas niej problemy – np. brak współpracy, milczenie, podawanie niepraktycznych rozwiązań i inne.

Zalecane reakcje w przypadku pojawienia się problemów mogą być następujące:

- Niechęć do współpracy – nie zachęcaj, czekaj w ciszy. Jeśli po kilku minutach uczeń/uczennica nic nie powie, ty powiedz: *Wygląda na to, że nie chcesz dzisiaj rozmawiać. Lepiej wróć teraz do swojej klasy.*
- Brak pomysłów na rozwiązanie – pozwól pomyśleć, nie bój się ciszy. Możesz dać własne sugestie, ale najpierw zapytaj ucznia/uczennicę, czy chciałby je usłyszeć.
- Niepraktyczne rozwiązanie (np. niemożliwe do wykonania lub absurdalne) – nie odrzucaj go kategorycznie, porozmawiaj, spytaj: *Czy wtedy nie będzie agresji?*
- Czy to jest możliwe?
- Rozwiązanie, które zależy od kogoś innego – powiedz: *Myszę raczej o czymś, co mógłbyś/mogłabyś zrobić sam/a.*
- Uskarżanie się na prowokacyjne zachowanie osoby doświadczającej przemocy – akceptuj uczucia złości i frustracji, jednak dalej utrzymuj, że osobie, wobec której stosowana jest przemoc, dzieje się w szkole źle; niezależnie od tego, jak sama się zachowuje.

Nie sposób oczywiście przewidzieć wszystkich możliwych trudności. Zawsze jednak, gdy nauczyciel/ka czuje, że rozmowa nie przebiega dobrze, może ją przerwać i umówić się ponownie, podając określony termin: *Myszę, że na dzisiaj skończyliśmy. Zobaczymy się jeszcze w...*

ROZMOWA Z UCZNIEM/UCZENNICĄ DOŚWIADCZAJĄCYM/DOŚWIADCZAJĄCĄ PRZEMOCY

Rozmowa ta przebiega inaczej w przypadku osoby doświadczającej przemocy, która jest pasywna i inaczej w przypadku osoby doświadczającej przemocy, która prowokuje. Zawsze nauczyciel/ka przyjmuje w tej rozmowie rolę osoby, która doradza i pozwala znaleźć sposoby aktywnej zmiany sytuacji (można do rozmowy włączyć przećwiczenie sposobów reagowania na zaczepki i dokuczanie).

Rozmowa z osobą doświadczającą przemocy, która jest pasywna

Rola nauczyciela/nauczycielki jest tutaj przede wszystkim wspierająca.

1. *Słyszałem/słyszałam, że przytrafiły ci się w szkole jakieś niemiłe rzeczy.*
2. *Wygląda na to, że masz już tego dosyć.*
3. *Czy uważasz, że jest coś, co mogłoby poprawić sytuację? – nauczyciel/nauczycielka słucha, negocjuje rozwiązanie, ustala działanie.*
4. *Dobrze, spróbujmy tego przez następny tydzień, a potem pogadamy i zobaczymy, jak się sprawy mają.*
Do zobaczenia.

Rozmowa z osobą doświadczającą przemocy, która prowokuje

Rola nauczyciela/nauczycielki polega tutaj dodatkowo również na pomocy uczniowi/uczennicy w zdaniu sobie sprawy, że jego/jej własne zachowanie również powinno się zmienić, żeby nie prowokować zachowań przemocowych w stosunku do siebie.

1. *Słyszałem/słyszałam, że przytrafiły ci się w szkole jakieś niemiłe rzeczy.*
2. *Wygląda na to, że masz już tego dosyć.*
3. *Opowiedz mi o tym więcej. Jak to się zaczęło? – w tym miejscu staramy się wskazać uczniowi/uczennicy związek jego własnych zachowań z tym, co mu się przytrafia w szkole np. aha, więc ilekroć podchodzisz do nich i żartujesz sobie z nich, wtedy oni/one zaczynają ci dokuczać.*
5. *Czy uważasz, że jest coś, co mogłoby poprawić sytuację? – nauczyciel/nauczycielka słucha, negocjuje rozwiązanie, ustala działanie.*
4. *Dobrze, spróbujmy tego przez następny tydzień, a potem pogadamy i zobaczymy, jak się sprawy mają.*

Efektom wszystkich rozmów prowadzonych w etapie I jest ustalenie, w jaki sposób każdy/każda z uczniów/uczennic może, choćby w niewielkim stopniu, zmienić swoje zachowanie.

To może znacząco zmienić sytuację w grupie i sprawić, że powoli zaczynają się zmieniać dotychczasowe nieformalne normy i zasady zachowań uczniów/uczennic.

ETAP II

Po 1–2 tygodniach odbywają się ponowne indywidualne spotkania (w tej samej kolejności co w etapie I), które mają pomóc ustalić, na ile uczeń/uczennica osiągnął/osiągnęła cel, postawiony podczas pierwszego spotkania. Jeśli zachowanie agresywne będzie się powtarzać, nauczyciel/ka kontynuuje z uczniami/uczennicami indywidualną pracę z etapu I, by osiągnąć pożądane rozwiązanie. Jeśli się nie powtórzy – gratuluje każdemu uczniowi/uczennicy jego wysiłku i prosi, żeby dalej postępował/a w ten sposób. Nauczyciel/ka informuje też każdego ucznia/uczennicę, że następnym etapem będzie spotkanie grupowe i wyznacza jego datę.

ETAP III – spotkanie grupowe

Spotkanie grupowe prowadzi do wspólnej zgody na utrzymanie się zmiany w funkcjonowaniu grupy. Nauczyciel/ka spotyka się najpierw na krótko z osobami stosującymi przemoc i prosi, aby zastanowiły się nad jakimś pozytywnym stwierdzeniem o osobie pokrzywdzonej, które mogliby jej/jemu powiedzieć, gdy dołączy do grupy. Następnie nauczyciel/ka idzie po tę osobę, po przyjeździe do sali dba o to, aby nie musiała przechodzić pomiędzy wszystkimi zebranyimi; może usiąść obok niego/niej. Nauczyciel/ka podkreśla raz jeszcze, jak uczniowie/uczennice dobrze sobie radzili w pracy nad poprawą sytuacji. Prosi, aby zaproponowali jakieś sposoby utrzymania takiego stanu. Może także zachęcić ich do określenia, jak by się zachowali, gdyby ktoś znowu zaczął być agresywny. W czasie tego spotkania nauczyciel/ka podkreśla też ideę życia razem bez klótni i przemocy, nawet jeśli nie żyje się w przyjaźni. Może zaproponować im kolejne spotkanie, np. za 6 tygodni, w celu sprawdzenia skuteczności przeprowadzonej interwencji; powinien/powinna też mieć pod kontrolą całą sytuację, aby sprawdzić, czy zachowania przemocowe, bullyingowe nie powtarzają się.

Kilka uwag o warunkach skuteczności opisanego metody

Po pierwsze: autor Metody Wspólnej Sprawy gwarantuje jej niemal stuprocentową skuteczność – pod warunkiem dokładnego stosowania się do opisanego tzw. skryptu, czyli szczegółowo podanego przebiegu rozmów; łącznie z zaleceniami, co powiedzieć i jakich użyć sformułowań. Bywa to dla wielu nauczycieli/nauczycielek bardzo trudne; wymaga przecież zrezygnowania z konfrontacji, dowiadywania się szczegółów, wypytywania, ustalenia winnego, a wreszcie – jego ukarania.

Po drugie: jest bardziej odpowiednia dla dzieci nieco starszych, mających powyżej 9 lat, młodzieży – co jednak nie oznacza, że nie można jej z powodzeniem stosować również w pracy z dziećmi młodszymi. Ponadto praktyka wskazuje, że Metoda Wspólnej Sprawy jest bardziej efektywna w początkowej fazie przemocy; w przypadkach dłużej trwających i bardziej zaawansowanych problemów może okazać się niewystarczająca. Zakłada bowiem współpracę ze strony osób stosujących przemoc, jeśli są nimi dzieci, które już utrwaliły podobny wzorzec zachowań i w dodatku były przedtem wielokrotnie za te zachowania karane – mogą nie być do takiej współpracy skłonne.

Niezbędnym warunkiem skuteczności opisanego procedury jest to, aby nie była używana w izolacji, lecz jako część stopniownego systemu, wyznaczonego przez szkolną politykę przeciwdziałania przemocy. Nauczyciele/nauczycielki muszą wiedzieć, kiedy metody tej użyć, jak sprawdzić, czy przyniosła skutek i co zrobić, jeśli nie zadziała.

Klasyczna interwencja w sytuacji przemocy, bullyingu

Klasyczne podejście do rozwiązania problemu przemocy opiera się na założeniu, że przemoc, bullying są niesprawiedliwe i krzywdzące i powinny być jak najszybciej przerwane. W podejściu tym największy nacisk kładzie się na pracę z osobami stosującymi przemoc czy bullying. Równoległe wspiera się dzieci pokrzywdzone i pracuje z tzw. obserwatorami/obserwatorkami – świadkami/świadkiniami (czyli klasą).



PRACA Z OSOBĄ STOSUJĄCĄ PRZEMOC

Interwencja wobec osoby stosującej przemoc, bullying – zakłada dwa kierunki pracy z dzieckiem, które powinny przebiegać równolegle.

PRACA Z OSOBĄ STOSUJĄCĄ PRZEMOC, BULLYING

Kierunek I

POMOC W „WYJŚCIU Z ROLI”
Cel: Pomoc w znalezieniu pozytywnych sposobów funkcjonowania w grupie, zaspokajania potrzeb.

Kierunek II

DZIAŁANIA DYSCIPLINUJĄCE
Cel: Powstrzymanie agresywnych, przemocowych, bullyingowych zachowań.

Kierunek I – Pomoc w „wyjściu z roli”

W tym podejściu mieszczą się wszystkie zamierzone działania wychowawcy/wychowawczynie i pedagoga/pedagożki, które pozwolą osobie stosującej przemoc, bullying przestać odgrywać negatywną rolę i zacząć pozytywnie funkcjonować w grupie. Poprzez dowartościowywanie ucznia/uczenicy, tworzenie specjalnych sytuacji czy organizowanie zajęć edukacyjnych można pomóc jemu/jej nauczyć się zaspokajania swoich potrzeb w konstruktywny sposób i wykorzystywać mocne strony dla dobra innych. Taka praca wymaga wiele czasu, zaangażowania i pomysłowości.

Jeśli przemoc, bullying są silnie zakorzenione w sposobie funkcjonowania dziecka oraz akceptowane, a nawet cenione przez dziecko, potrzebne będą głębsze formy oddziaływania jak terapia, socjoterapia lub Trening Zastępowania Agresji.

Kierunek II – Działania dyscyplinujące

Obowiązkiem szkoły jest zapewnienie każdemu dziecku bezpieczeństwa na swoim terenie. Przemoc, bullying łamią podstawowe prawa jednostki i dlatego nie można dopuszczać do ich istnienia wśród uczniów/uczenicy. Pomaganie osobom stosującym przemoc, bullying w „wyjściu z roli” to dłuższy proces. Dziecko poszkodowane nie może czekać miesiącami, aż osoba stosująca przemoc, bullying zmieni swoje zachowanie, dlatego wychowawca/wychowawczynie powinien/powinna uruchomić równolegle ścieżkę dyscyplinującą, której celem jest jak najszybsze przerwanie przemocy, bullyingu.

Osoba stosująca przemoc, bullying powinna samodzielnie odpowiadać za swoje czyny i ponosić negatywne konsekwencje swojego zachowania.

Jeśli chcemy rozpocząć indywidualne działania wobec osób stosujących przemoc, bullying w klasie, warto pamiętać o kilku ogólnych warunkach, takich jak:

- indywidualna odpowiedzialność – z każdą osobą stosującą przemoc, bullying należy prowadzić oddzielne rozmowy;
- cykl rozmów – rozmowy powinny odbywać się cyklicznie – aż do momentu całkowitego wygaśnięcia negatywnego zachowania. Najlepiej, aby były to stałe terminy (np. w każdy piątek, np. co dwa tygodnie). Nawet jeśli po pierwszych rozmowach uczeń/uczenica wykazuje dużą poprawę – nie należy ich od razu przerywać hierarchia rozmów – należy ułożyć hierarchię rozmów.
- Najpierw wychowawca/wychowawczynie rozmawia z uczniem/uczenicą, gdy to nie skutkuje, zaprasza innego nauczyciela/nauczycielkę. Na kolejnym etapie włączony jest do rozmów pedagog/pedagożka, później rodzice, dyrekcja, ewentualnie policja itd. W ten sposób stopniuje się reakcje dyscyplinujące i daje uczniowi/uczenicy szansę poprawy.
- monitorowanie zachowania ucznia/uczenicy – w trakcie trwania całej interwencji należy uważnie obserwować zachowanie ucznia/uczenicy. Najlepiej, aby inni nauczyciele/nauczycielki uczący w danej klasie byli/były włączeni/łączone do działań, zwracali/zwracały uwagę

na zachowania ucznia/uczenicy. Unikniemy w ten sposób prób manipulacji ze strony osoby stosującej przemoc.

- pozytywne wzmocnienie i wprowadzanie konsekwencji – przez cały czas wychowawca/wychowawczynie powinien/powinna wzmocniać pozytywne zachowania osoby stosującej przemoc, bullying (zauważać, doceniać, chwalić), a przy negatywnych zachowaniach wyciągać konsekwencje.
- hierarchia konsekwencji – konsekwencje za nieprzestrzeganie norm powinny mieć także swoją hierarchię (od mniej do bardziej dotkliwych), powinny także być dostosowane do konkretnego ucznia/uczenicy. Uczeń/uczenica powinien/powinna być zawsze poinformowany/poinformowana co jego/ją będzie czekać, jeśli znów użyje przemocy. Jeśli doraźne zwracanie uwagi osobie stosującej przemoc, bullying, aby zaprzestała stosowania takich zachowań nie skutkuje, należy rozpocząć cykl indywidualnych spotkań. Przed spotkaniem warto zadbać o trzy rzeczy:
- spokojne miejsce na rozmowę – nie może to być korytarz lub pokój nauczycielski, lecz pomieszczenie zapewniające intymność i brak udziału jakichkolwiek osób postronnych (nawet takich, które wchodzi „zrobić sobie tylko herbatę”);
- czas na rozmowę – rozmowa nie powinna trwać długo, jednak warto prowadzić ją, mając komfort czasowy;
- precyzyjne określenie tematu i celu rozmowy – wychowawca/wychowawczynie powinien/powinna wybrać jeden problem do rozmowy (nie wszystko naraz, np. wyśmiewanie, nauka, nieusprawiedliwione nieobecności itd.), określić jaki jest cel rozmowy, przygotować listę faktów, na które chce się powołać.

Prowadzenie rozmowy według określonego planu pomoże zwiększyć jej efektywność.

Podczas pierwszego spotkania z osobą stosującą przemoc warto uwzględnić następujące punkty:

Powiedzieć o faktach

Przedstawić krótko temat rozmowy (Wczoraj pobiłeś Zbyszka, to już drugi raz w tym tygodniu; Przeżywasz Agnieszkę i opowiadasz o niej koleżankom nieprawdziwe rzeczy, itd.). Należy unikać uogólniania (ty zawsze, ciągle) oraz podawania przykładów, co do których nie mamy pewności.

Powołać się na normy

Przypomnieć uczniowi/uczenicy, jakie normy naruszył/a.

Przedstawić cel rozmowy

Wyjaśnić uczniowi/uczenicy, że zależy nam na szybkim przerwaniu przemocy, bullyingu w klasie. Uspokoić, że chcemy porozmawiać o obecnej sytuacji i sposobach jej rozwiązania, że nie chcemy teraz karać.

Wysłuchać zdania ucznia/uczenicy

Wysłuchać uważnie relacji ucznia/uczenicy bez komentowania tego, co mówi (nawet jeśli tego nie akceptujemy). Starać się zrozumieć jego punkt widzenia (zrozumieć nie oznacza zaakceptować). Osoba stosująca przemoc, bullying ma prawo być wysłuchana, a nauczyciel/ka może dowiedzieć się więcej o uczniu/uczenicy, powodach jego/jej zachowania, kontekście sytuacyjnym.

Poszukać wspólnie sposobów rozwiązania sytuacji

Odwołać się ponownie do normy (Rozumiem, że możesz nie lubić Zbyszka i że on cię irytuje, ale w naszej klasie jest zasada, że nikt nikogo nie ma prawa bić) i zapytać ucznia/uczenicę o jego/jej pomysły rozwiązania tej sytuacji. Nauczyciel/ka może przedstawić swoje propozycje. Wspólnie wybierane jest rozwiązanie, a uczeń/uczenica zobowiązuje się do jego przestrzegania. Jeśli uczniowi/uczenicy brakuje pomysłów, nauczyciel/ka sam/a podejmuje decyzję.

Poinformować o dalszych działaniach

Poinformować ucznia/uczenicę, że będzie obserwowany, a w przypadku niedotrzymania ustaleń podjęte zostaną następne kroki (np. spisanie kontraktu, rozmowa z dyrektorem, itp.). Ustalić termin kolejnego spotkania.

Kolejne spotkania z osobą stosującą przemoc, bullying mogą mieć charakter:

- rozliczający osobę stosującą przemoc, bullying z wypełnienia umowy,
- wspierający – jeśli uczeń/uczenica zaprzestał/a stosowania przemocy, bullyingu przekazujemy jemu/jej pozytywne informacje zwrotne,
- ostrzegawczy – jeśli osoba stosująca przemoc, bullying łamię ustne ustalenia, należy przeprowadzić rozmowę zakończoną spisaniem kontraktu.

Kontrakt – to pisemna umowa zawarta z uczniem/uczenicą zawierająca:

- zakres zobowiązań ucznia/uczenicy;
- informację o konsekwencjach, jakie będą zastosowane po złamaniu ustaleń;
- termin spotkania oceniającego stopień wypełnienia umowy;
- podpis ucznia/uczenicy i wychowawcy/wychowawczynie.

Dalszy ciąg powinien odbywać się zgodnie z przytoczonymi warunkami – monitorowanie zachowania ucznia/uczennicy, regularne spotkania i rozliczanie z kontraktu, a w razie niepowodzeń wyciąganie konsekwencji.

Warunkiem skutecznej interwencji wobec osób stosujących przemoc jest determinacja wychowawcy/wychowawczynie w dążeniu do przerwania przemocy, bullyingu oraz konsekwencja w działaniach.

PRACA Z OSOBĄ DOŚWIADCZAJĄCĄ PRZEMOCY

Wspieranie rodziców dziecka doświadczającego przemocy, bullyingu w trakcie interwencji

Rodzice dzieci doświadczających przemocy, bullyingu zwykle bardzo niepokoją się o swoje dziecko, czują się bezradni, bywają też niecierpliwi i domagają się szybkich, radykalnych rozwiązań. Dlatego od momentu ujawnienia przemocy, bullyingu warto nawiązać z nimi współpracę:

- Wyjaśnić dokładnie, co wiemy o sytuacji przemocy, bullyingu. Przedstawić jasno swoje stanowisko w tej sprawie – brak zgody na krzywdzenie w klasie. Rodzice powinni przekonać się, że zależy nam na przerwaniu przemocy, bullyingu i że jesteśmy zaangażowani w sprawę.
- Uświadomić rodzicom możliwość zgłoszenia zdarzenia na policję.
- Przedstawić konkretny plan działań, jakie zamierzamy podjąć i wyjaśnić czemu one służą. Informowanie rodziców na bieżąco o kolejnych podejmowanych krokach to podstawa dobrej współpracy z nimi. Świadomość, że istnieje jasny plan ochrony ich dziecka, w znaczącym stopniu uspokaja i buduje zaufanie do szkoły. Warto także wziąć pod uwagę propozycje rozwiązania sytuacji wychodzące od rodziców.
- Ustalić częstotliwość i sposób kontaktowania się.
- Poprosić o cierpliwość i czas na działanie. Warto pokazać rodzicom, że kontrolujemy sytuację i chcemy działać rozważnie i ostrożnie dla dobra ich dziecka.
- Pokazać rodzicom pewne zachowania dziecka czy jego nawyki (w przypadku dzieci prowokujących zachowania przemocowe, bullyingowe wobec siebie), które mogą być drażniące dla innych dzieci. Jeśli chcemy, aby przemoc skończyła się, warto takie zachowania spróbować wyeliminować.
- Pomyśleć wspólnie z rodzicami, jak można pomóc dziecku, co mogą zrobić sami rodzice, gdzie mogą szukać wsparcia poza szkołą.
-

Wspieranie dziecka doświadczającego przemocy, bullyingu w trakcie interwencji

Rozpoczynając interwencję, należy szczególnie dbać o dobro dziecka doświadczającego przemocy, bullyingu, jego bezpieczeństwo i samopoczucie. Co warto dla niego zrobić:

- Rozmawiać o sytuacji przemocy, bullyingu.
- Uważnie wysłuchać. Dręczeni uczniowie/dręczone uczennice często nie mają z kim podzielić się swoim smutkiem, strachem, rozżaleniem, czasem samo wysłuchanie ich historii pomaga w odreagowaniu przykrych uczuć. Zapewnić, że przemoc nie jest jego/jej winą. Podkreślać, że to osoby stosujące przemoc, bullying mają kłopot ze swoim zachowaniem i łamią szkolne zasady.
- Informować o planowanych działaniach. Dokładnie wyjaśnić, co zamierzamy zrobić w sprawie przemocy, bullyingu (potem informować na bieżąco o wszystkich nowych krokach). Dzieci doświadczające przemocy, bullyingu muszą mieć czas na oswojenie się z propozycjami różnych działań, obawiają się wielu naszych nieoczekiwanych pomysłów (np. rozmowy o ich sytuacji na forum klasy bez wcześniejszego przygotowania).
- Ustalić zasady bezpieczeństwa. Wyraźnie zaznaczyć, że jeśli osoba stosująca przemoc straszy dziecko, domagając się pieniędzy czy innej cennej rzeczy, dla własnego bezpieczeństwa należy to oddać. Zachęcić dziecko do unikania miejsc, gdzie lubią przebywać osoby, które je dręczą (zwłaszcza na początku przeprowadzania przez nas interwencji w sprawie). Prosić, aby nie zostawało ostatnie lub samotne w szatni czy w ciemnym korytarzu, toalecie.
- Ustalić z dzieckiem drogę do i ze szkoły. Gdy istnieje niebezpieczeństwo spotkań pomiędzy domem a szkołą dziecka doświadczającego przemocy, bullyingu z osobami, które stosują wobec niego przemoc, należy zaplanować (zwykle we współpracy z rodzicami) bezpieczny sposób przemieszczania się dziecka z i do szkoły.

PRACA Z KLASĄ

Większość dzieci w klasie nie bierze zwykle czynnego udziału w aktach przemocy, bullyingu są jednak stałymi świadkami/świadkiniami dręczenia. W wielu grupach można zaobserwować powolny proces „znieczulania” na przemoc wśród dzieci neutralnych. Początkowo dzieci te odczuwają współczucie wobec dziecka doświadczającego przemocy, bullyingu, żal, czasem mają poczucie winy z powodu braku swojej reakcji, lub lęku o siebie, jednakże nie widząc skutecznej reakcji dorosłych powoli obojętnieją na krzywdę drugiej osoby i zaczynają nawet uważać, że dziecko doświadczające przemocy, bullyingu „jest gorsze i widocznie zasługuje” na takie traktowanie. Zobojętnienie świadków/świadkiń na przemoc, bullying jest dodatkowym przyzwoleniem dla osób stosujących przemoc, bullying.

Pełna interwencja w sytuacji przemocy, bullyingu powinna także obejmować pracę z klasą. Istnieją dwie drogi pracy z klasą nad problemem przemocy, bullyingu: „nie wprost” i „wprost”.

Opcja „nie wprost” polega na przeprowadzeniu w klasie zajęć edukacyjnych poświęconych problemowi przemocy rówieśniczej, bullyingowi (np. co to są za zjawiska, jakie są rodzaje, jak się czuje osoba doświadczająca przemocy, bullyingu, dlaczego niektórzy stosują przemoc, jak można asertywnie bronić siebie i innych w sytuacjach przemocy, bullyingu, itp.). Zajęcia te prowadzi się na poziomie ogólnym, bez odnoszenia do sytuacji w klasie. Mówimy w ten sposób o problemie przemocy, ale nie wprost. To jest opcja do stosowania w klasach bardzo niezgranych, o dużym poziomie agresji i przemocy i bardzo małym poczuciu bezpieczeństwa uczniów/uczennic w klasie.

Opcja „wprost” to bezpośrednio rozmowy wychowawcy/wychowawczynie z klasą o sytuacji w klasie, o określonych zdarzeniach (przemocy, bullyingu), które miały miejsce, o roli poszczególnych uczniów/uczennic i o sposobach rozwiązania trudnej sytuacji. Ta opcja jest skuteczna w zgranych klasach, lub w klasach, które mają bardzo dobre relacje z wychowawcą/wychowawczynią, a wychowawca/wychowawczynie dysponuje dużą grupą konstruktywnych dzieci, które mogą stać się aktywnymi sojusznikami/sojuszniczkami w przeciwdziałaniu przemocy, bullyingowi. **Zajęcia na temat przemocy, bullyingu w klasie bezpośrednio odnoszące się do relacji między uczniami/uczennicami powinny być zawsze bardzo dobrze przemyślane przez wychowawcę/wychowawczynię i prowadzone według zaplanowanego scenariusza.** Trzeba pamiętać, że sytuacje przemocy, bullyingu wśród dzieci połączone są często z bardzo silnymi emocjami, które trudno uczniom/uczennicom kontrolować. Podczas planowania zajęć na-

leży także szczególnie wziąć pod uwagę trudną sytuację dzieci doświadczających przemocy, bullyingu w klasie, ich odczucia i obawy. Czasami po zajęciach „nie wprost” można dopiero przejść do zajęć „wprost”. Jest to dłuższa i jednocześnie bardziej bezpieczna droga.

Profilaktyka dyskryminacji, przemocy i bullyingu w szkole

1. System norm szkolnych

Pierwszym krokiem w zapobieganiu dyskryminacji i przemocy jest sprecyzowanie norm, zasad, reguł zachowania dotyczących życia w danej społeczności szkolnej. Wśród zasad powinny być wyrażone sprecyzowane te zasady, które dotyczą dyskryminacji, przemocy i bullyingu (do takich podstawowych zasad powinny należeć m.in.: zasada rozwiązywania konfliktów w rozmowie, zakaz stosowania przemocy wobec innych, nakaz pomagania innym w sytuacjach przemocy/reagowania a nie bycia obojętnym; obowiązek informowania dorosłych o sytuacjach przemocy).

- Dzieci muszą mieć jednoznaczną informację, co wolno a czego nie wolno w szkole, jakie zachowania są preferowane a jakie niedopuszczalne.
- Normy dotyczące agresji, przemocy, bullyingu oraz inne zasady życia w szkole powinny być sformułowane w sposób jasny i przystępny dla uczniów/uczennic. Napisane krótko, prostym językiem. Przedstawione w ciekawej i zrozumiałej dla uczniów/uczennic formie.
- Należy poddać analizie dokumenty szkolne i sprawdzić, czy zawierają precyzyjne zasady dotyczące zachowań dyskryminujących i przemocowych.
- Normy mogą być zapisane w różnych dokumentach i w różny sposób. Każda szkoła może stworzyć własną wersję. Najważniejsze jest to, aby istniał przynajmniej jeden dokument stworzony specjalnie dla uczniów/uczennic i przez uczniów/uczennice, np. krótki (kilkupunktowy) kodeks norm, skład zasad uczniowskich, karta zachowań.
- Normy warto tworzyć z zaangażowaniem całej społeczności szkolnej: nauczycieli/nauczycielek, uczniów/uczennic i rodziców.
- Normy powinny „żyć” w szkole. Kadra pedagogiczna powinna się do nich odwoływać, uczniowie/uczennice powinni/powinny je znać i rozumieć oraz stopniowo się z nimi identyfikować.



2. System wzmocnień i konsekwencji

Ustalenie norm powinno łączyć się z istnieniem **systemu wzmocnień**. Szkoła przede wszystkim powinna promować pozytywne zachowania uczniów/uczennic, wzmocniać dzieci, które stanowią wzorzec dla innych, a także wyróżniać osoby, które dokonują zmian w swoim zachowaniu, podejmują pozytywne próby pracy nad sobą. System wzmocnień nie może ograniczać się do standardowych „pochwał na forum” lub nagród materialnych na koniec roku. Powinien być różnorodny i zaskakujący. **Każda rada pedagogiczna może wspólnie wypracować autorską pulę różnych form pozytywnego motywowania dzieci.**

Równocześnie, od pierwszych dni pobytu w szkole, uczniowie/uczennice powinni/powinny mieć poczucie, że łamanie zasad (np. stosowanie przemocy, bullyingu) pociąga za sobą określone konsekwencje. Warto rozszerzyć pulę możliwych konsekwencji poza typowe działania, takie jak nagana na forum klasy, wezwanie rodziców czy obniżenie oceny zachowania itp. Na standardowe i powtarzające się kary uczniowie/uczennice sprawiający trudności wychowawcze, zwykle szybko uodparniają się.

Skuteczna konsekwencja powinna być dostosowana do konkretnego ucznia/uczennicy (indywidualizowana), dlatego **pula konsekwencji wypracowana przez szkołę powinna zawierać różnorodne możliwości/kierunki działań i stanowić inspirację dla wychowawców/wychowawczyń.** Wśród różnych typów konsekwencji nie powinno zabraknąć takich, jak: naprawianie uszkodzonych rzeczy, zadośćuczynienie (wynagrodzenie szkód moralnych poszkodowanej osobie), działania związane z popełnionym czynem (np. opracowanie plakatu/referatu na temat szkodliwości takich zachowań), pozytywne działania na rzecz społeczności szkolnej (np. pilnowanie porządku w stołówce, jeśli wcześniej osoba nie przestrzegała regulaminu stołówki), odseparowanie od klasy/osoby, którą się skrzywdziło (np. spędzanie przerw w innym miejscu, przeniesienie czasowe do innej klasy, itp.), ograniczanie przywilejów i przyjemności.

3. Praca z klasą

Zajęcia integracyjne

Integracja klasy to jeden z lepszych sposobów zapobiegania przemocy, bullyingowi. Do działań sprzyjających budowaniu zespołu klasowego należą: ustalenie wspólnie z dziećmi reguł zachowania w klasie, wspólne działania i spędzanie czasu (wycieczki, wyjścia do kina, święta klasowe, „noce filmowe” w szkole itp.), a szczególnie nauka współpracy w małych zespołach.

Zajęcia profilaktyczno-edukacyjne

Już w pierwszym semestrze pierwszej klasy warto rozpocząć prowadzenie zajęć edukacyjno-profilaktycznych dotyczących problemu przemocy, bullyingu oraz funkcjonowania dzieci w zespole klasowym. Przekazując uczniom/uczennicom wiedzę o problemie oraz ucząc konkretnych umiejętności, możemy zapobiec pojawieniu się przemocy lub zmniejszyć jego skalę.

Zakresy tematyczne, które warto uwzględnić tworząc program profilaktyczny:

- Wiedza o zjawisku dyskryminacji i przemocy, bullyingu – informacje o zjawisku dyskryminacji, agresji, przemocy, bullyingu oraz związku dyskryminacji z zachowaniami przemocowymi i różnicach między nimi, formach jakie przyjmują, pogłębienie wiedzy na temat powodów, dla których przemoc i dyskryminacja nie są akceptowane.
- Rozwijanie empatii – wiedza o skutkach dyskryminacji, agresji, przemocy i bullyingu, jak oddziałują one na osoby ich doświadczające, osoby stosujące i świadków/świadkinie, jak odczuwana jest przez nich krzywda.
- Konstruktywne radzenie sobie ze złością – wiedza o uczuciu złości i technikach kontrolowania złości, ćwiczenie umiejętności panowania nad złością.
- Sposoby radzenia sobie z dyskryminacją i związaną z nią przemocą rówieśniczą – konkretne umiejętności asertywnego reagowania.
- Reagowanie w sytuacjach dyskryminacji i związanej z nią przemocy rówieśniczej – ćwiczenie asertywnych sposobów reagowania, pomagania oraz informowania dorosłych o sytuacjach dyskryminacji i przemocy, bullyingu wśród dzieci. Wiedza na temat różnicy między „donoszeniem” a szukaniem pomocy w sytuacjach dyskryminacji i przemocy, bullyingu.
- Rozwiązywanie konfliktów – wiedza o sposobach rozwiązywania konfliktów, ćwiczenie metod konstruktywnego komunikowania się oraz praktycznego rozwiązywania sporów i kłótni.
- Rozwijanie postawy szacunku wobec innych – wiedza o prawach człowieka, analizowanie różnic między ludźmi i nauka akceptowania różnorodności, ćwiczenie umiejętności wyrażania własnego zdania.

4. Edukacja rodziców

Rodzice powinni być sojusznikami nauczycieli/nauczycielek w przeciwdziałaniu dyskryminacji, przemocy i bullyingowi w szkole, a nie dodatkowym problemem. Często szkoły, zaczynając rozwiązywać sytuacje związane ze znęcaniem się jednych uczniów/uczennic nad drugimi, napotykać na agresję i opór rodziców. Rodzice osób stosujących dyskryminację, przemoc i bullying nie rozumieją, dlaczego za zwykłe „wyśmiewanie” i „żarty” ich dziecko ponosi karę. Rodzice denerwują się, zaprzeczają, próbują ochronić swoje dziecko przed ponoszeniem odpowiedzialności za zachowania dyskryminujące i przemocowe.

Należy wyprzedzić takie negatywne zachowania.

Zapobieganie przemocy trzeba zacząć od edukacji wszystkich rodziców, przekazania im pełnej wiedzy o zjawiskach dyskryminacji, przemocy i bullyingu. Rodzice pamiętają wiele sytuacji z własnych szkół i często myślą, że kiedyś też tak było i jakoś wszyscy żyją, przestania im obiektywne spojrzenie na doświadczenia ich dzieci. Rodzice potrzebują informacji, gdyż większość z nich nie jest przeszkolona w tym zakresie. Wychowawcy/wychowawczynie, pedagodżki/pedagodzy lub zaproszeni/zaproszone na wykłady/zajęcia specjaliści/specjalistki mogą przekazać rodzicom wiedzę w zakresie:

- rodzajów i form dyskryminacji,
- skutków dyskryminacji
- form agresji, przemocy, bullyingu,
- skutków agresji, przemocy, bullyingu,
- związku dyskryminacji z zachowaniami przemocowymi,
- sygnałów świadczących o doświadczaniu przez dziecko przemocy, bullyingu,
- przyczyn stosowania przemocy, bullyingu przez dzieci,
- metod wychowawczych, jakie mogą stosować rodzice wobec agresywnych dzieci.

Na początku roku szkolnego rodzice powinni być dokładnie poinformowani o szkolnych procedurach postępowania wobec dzieci, które zachowują się agresywnie lub stosują dyskryminację, przemoc, bullying. Rodzice powinni zdawać sobie sprawę, jakie działania szkoła podejmie, jeśli ich dziecko okaże się osobą stosującą dyskryminację, przemoc, bullying oraz jaka pomoc zostanie skierowana do uczniów/uczennic doświadczających takich zachowań. Szkoła powinna jasno sprecyzować zasady współpracy z rodzicami w takich sytuacjach. Rodzice powinni być uprzedzeni, że czeka ich udział w rozmowach, spotkaniach, spisywaniu kontraktu przez dziecko itp. Idealną sytuacją byłaby taka, by rodzice,

po zapoznaniu się z procedurami szkoły w sytuacjach dyskryminacji, przemocy, bullyingu, podpisali dokument, że są świadomi jak szkoła rozwiązuje takie sytuacje. Zabieg taki mógłby w pewnym stopniu zapobiec „buntowaniu” się rodziców przeciw działaniom interwencyjnym szkoły oraz wytrącić argument, że rodzice nic nie wiedzieli o różnych zasadach i procedurach.

Podczas zebrań ważnym elementem pracy z rodzicami jest przekazywanie przez wychowawcę/wychowawczynię klasy informacji na temat atmosfery w klasie, pozytywnych zachowań uczniów/uczennic oraz pojawiających się problemach. Warto robić to na bieżąco, od początku roku szkolnego, a nie czekać, aż problemy narosną. Wychowawca/wychowawczynie powinien/powinna zachęcać rodziców do wspólnego rozwiązywania klasowych problemów, wypracowania pomysłów lepszej integracji klasy. Wychowawca/wychowawczynie może także dawać rodzicom konkretne wskazówki o czym i w jaki sposób porozmawiać w domu z własnym dzieckiem.

W ramach edukacji warto zapoznawać rodziców z wynikami diagnozy, np. badań ankietowych dotyczących dyskryminacji, agresji i przemocy w szkole, a także rozmawiać o sytuacji w szkole.

