

AKADEPIA

RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI

CYKL SZKOLEŃ DLA KADRY EDUKACJI FORMALNEJ I POZAFORMALNEJ

**IWONA CHMURA - RUTKOWSKA
JOANNA KOWALSKA - ANDRZEJEWSKA**

**Projekt "AKADEMIA RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI.
Cykl szkoleń dla kadry edukacji formalnej i pozaformalnej",
został dofinansowany przez Miasto Poznań w ramach zadania:
Działania edukacyjne i/lub zwiększające świadomość w zakresie równości
i różnorodności dla kadry pracującej z dziećmi/młodzieżą w obszarze
UPOWSZECHNIANIE I OCHRONA WOLNOŚCI I PRAW CZŁOWIEKA
ORAZ SWOBÓD OBYWATELSKICH, A TAKŻE DZIAŁAŃ WSPOMAGAJĄCYCH
ROZWÓJ DEMOKRACJI w 2020 roku, zgodnie z umową nr: ZSS-XI.526.6.2020,
zawartą między Fundacją Rozwoju MOTYLARNIA a Miastem Poznań.**

Czas realizacji projektu: 22 czerwca 2020 - 15 grudnia 2020 r.

ul. Hawelańska 6/18, 61-625 Poznań

tel. +48 607.796.202 lub +48 730.450.250

mail: fundacja@motylarnia.org

www.motylarnia.org

Tekst i redakcja merytoryczna:

dr hab. Iwona Chmura - Rutkowska

Joanna Kowalska - Andrzejewska

Autorki opisów zajęć: Katarzyna Dworaczyk, Majka Porzucek-Miśkiewicz, Olga Stobiecka-Rozmiarek, Magda Szewciów

Cytowane wypowiedzi osób uczestniczących w zajęciach pochodzą z ankiet ewaluacyjnych

Redakcja językowa: Zofia Głowacka

Notatki wizualne z warsztatów: Maria Nowaczyk

Publikacja przeznaczona do użytku Urzędu Miasta Poznania, osób uczestniczących w projekcie

oraz Fundacji Rozwoju MOTYLARNIA i wszystkich zainteresowanych

Przygotowanie publikacji sfinansowane ze środków Miasta Poznania

1 2 3 4 5 6

O PROJEKCIE

STR. 3

DLACZEGO EDUKACJA ANTYDYSKRYMINACJA JEST WAŻNA DLA BEZPIECZEŃSTWA?

STR. 8

MODEL SZKOLENIA

STR. 17

JAK WYGLĄDAŁO SZKOLENIE - CO SIĘ WYDARZYŁO

STR. 20

EFEKTY PROJEKTU - LISTA TEMATÓW BADAŃ I DZIAŁAŃ EDUKACYJNYCH

STR. 40

EWALUACJA

STR. 44

SŁOWNIK

STR. 49

BIBLIOGRAFIA

STR. 53

PROJEKCIE

AKADEMIA RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI to kompleksowe szkolenie kadry, która pracuje z dziećmi i młodzieżą w ramach edukacji formalnej oraz pozaformalnej w mieście Poznań i na co dzień spotyka się z ludźmi należącymi do grup zagrożonych dyskryminacją i wykluczeniem społecznym. Program oferowanych warsztatów edukacyjnych i rozwojowych odpowiada na zdiagnozowane potrzeby osób pracujących bezpośrednio z młodzieżą w kontekście przeciwdziałania oraz reagowania na sytuacje dyskryminacji i przemocy, kładąc nacisk przede wszystkim na umiejętności rozpoznawania i reagowania na przejawy dyskryminacji, komunikowanie się bez przemocy, rozwiązywanie konfliktów, radzenie sobie ze złością i przemocą w grupie, rozpoznawanie i reagowanie na sytuacje przemocy ze względu na płeć i molestowanie seksualne, stosowanie aktywnych metod pracy z grupą, umiejętności prowadzenia badań diagnostycznych w działaniu, projektowanie i prowadzenie zajęć dla dzieci i młodzieży z uwzględnieniem specyfiki pracy w edukacji formalnej i nieformalnej.

Projekt bazował na merytorycznym wsparciu eksperckim w formie warsztatów oraz indywidualnej pracy tutoringowej w obszarze konkretnych problemów i potrzeb zdiagnozowanych w środowisku pracy osób uczestniczących. Zajęcia prowadzone były metodami aktywnymi, jednak w związku z dynamicznie zmieniającą się sytuacją kryzysową związaną z pandemią COVID-19 działania AKADEMII były w części realizowane w formie zdalnej.

Plan zajęć zakładał zaangażowanie na minimum 7 dni szkoleniowych w okresie 3 miesięcy oraz udział w kilku webinarium czy spotkaniach online, które były integralną częścią szkolenia.

Tematy spotkań i osoby prowadzące w kolejności realizacji warsztatów:

1. Warsztaty aktywnych technik pracy z grupą w kontekście problematyki dyskryminacji i przemocy – integracja grupy warsztatowej - Katarzyna Dworaczyk
2. Warsztaty wprowadzenie do Porozumienia bez Przemocy - Katarzyna Dworaczyk, Joanna Kowalska - Andrzejewska
3. Warsztaty antydyskryminacyjne - Magda Szewciów, Olga Stobiecka - Rozmiarek

4. Warsztaty radzenia sobie ze złością oraz reagowania w sytuacji konfliktu - Katarzyna Dworaczyk, Joanna Kowalska - Andrzejewska
5. Warsztaty planowania i prowadzenia badań w działaniu w środowisku edukacyjnym oraz diagnozowania potrzeb w kontekście problematyki dyskryminacji i przemocy - dr hab. Iwona Chmura - Rutkowska
6. Warsztaty z zakresu problematyki przemocy ze względu na płeć - Magda Szewciów
7. Warsztaty z zakresu projektowania i metodyki zajęć profilaktycznych w szkole w kontekście problematyki dyskryminacji, wykluczenia i przemocy - dr Maja Porzucek- Miśkiewicz

Program został zaprojektowany w odpowiedzi na zdiagnozowane we wcześniejszym projekcie - **BYĆ SOBĄ - CZUĆ SIĘ BEZPIECZNIE. RÓWNOŚĆ I RÓŻNORODNOŚĆ W SZKOLE** - potrzeby osób pracujących z dziećmi i młodzieżą w kontekście przeciwdziałania oraz reagowania na sytuacje dyskryminacji i przemocy. Oba projekty zostały zrealizowane przez **Fundację Rozwoju MOTYLARNIA** oraz organizację i ekspertki współpracujące w ramach grantu Miasto Poznań w obszarze zadania publicznego - Upowszechnianie i ochrona wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich, a także działania wspomagające rozwój demokracji [#poznanwspiera](#).



Autorstwo i przygotowanie projektu: Joanna Kowalska – Andrzejewska i Iwona Chmura-Rutkowska we współpracy z Olgą Stobiecką-Rozmiarek

Koordynacja projektu: Joanna Kowalska – Andrzejewska

Biuro projektu: Marianna Piątkowiak

Notatki wizualne z warsztatów: Maria Nowaczyk

POZnań*

PODSTAWOWE IDEE - RÓWNOŚĆ I RÓŻNORODNOŚĆ

Równość i różnorodność to idee oparte na uznaniu **godności i wolności każdego człowieka, szacunku i akceptacji różnic między ludźmi oraz pokojowego współistnienia.**

Równość oznacza możliwość każdej osoby do korzystania ze swoich praw i wolności w życiu prywatnym, politycznym, społecznym, gospodarczym i obywatelskim, a także równy dostęp do ważnych dóbr społecznych, takich jak: bezpieczeństwo, edukacja, kultura czy środki finansowe.

W edukacji równość to prawo każdego człowieka do pełnego i wielostronnego rozwoju oraz realizacji indywidualnego potencjału.

Przeciwieństwem równego traktowania jest **dyskryminacja**, czyli nieusprawiedliwione, gorsze traktowanie, którego doświadczają konkretne osoby lub całe grupy ze względu na przynależność do pewnej kategorii ludzi, wyróżnionej na podstawie jakiejś cechy, takiej jak: płeć, wiek, kolor skóry, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religia lub światopogląd (a także wyznanie lub bezwyznaniowość), stopień sprawności fizycznej i/lub stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), orientacja seksualna, status społeczny i ekonomiczny itp.

Brak równości, a co za tym idzie dyskryminacja, jest krzywdzący i destrukcyjny - ogranicza ludziom rozwój i możliwość działania, odbiera szansę na pełne uczestnictwo w życiu społecznym, negatywnie wpływa na dobrostan psychofizyczny czy wreszcie usprawiedliwia przemoc i zabija. Według G. Therborna każda nierówność wiąże się z naruszeniem ludzkiej godności, autonomii, prawa do swobody działania i samorozwoju oraz uderza w podstawowe potrzeby akceptacji, relacji i bezpieczeństwa¹.

Dostrzeganie i akceptowanie różnic między ludźmi, docenianie wyjątkowości każdej osoby, jej indywidualnych możliwości i sytuacji oraz sprawiedliwe (według potrzeb) i równe traktowanie bez względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, status socjoekonomiczny, poziom sprawności, wyznanie, orientację seksualną czy wygląd mają fundamentalne znaczenie dla tworzenia bezpiecznego, wolnego od przemocy i sprzyjającego rozwojowi środowiska uczenia się oraz pracy dla wszystkich osób bez wyjątku.

Szkoły i instytucje oświatowe są miejscami, w których żyją, uczą się i pracują bardzo różni ludzie. Podobnie jak w każdym innym środowisku, a szczególnie w przypadku instytucji, których celem jest dbanie o dobrostan, rozwój i bezpieczeństwo dzieci i młodych ludzi, podstawą są umiejętności wzajemnej życzliwej komunikacji, partycypacja i współpraca, akceptowanie różnic i rozumienie indywidualnych potrzeb, równe traktowanie, respektowanie granic, konstruktywne rozwiązywanie konfliktów, reagowanie oraz przeciwdziałanie dyskryminującym i krzywdzącym zachowaniom.

DLACZEGO PROJEKT JEST WAŻNY?

Przedszkole, szkoła i inne instytucje oświatowe są dla większości dzieci i młodzieży podstawowym miejscem zdobywania wiedzy o świecie, trenowania wielu życiowych umiejętności, budowania swojej tożsamości, rozwijania relacji rówieśniczych i kształtowania się kompetencji społecznych. Dlatego tak niepokojący jest fakt, że duża część dzieci w wieku szkolnym doświadcza w różnych rolach braku akceptacji oraz gorszego traktowania i przemocy motywowanych stereotypami i uprzedzeniami².

Doświadczenia związane ze stygmatyzacją, gorszym traktowaniem, wykluczeniem czy przemocą nie pozwalają dzieciom na korzystanie w pełni z oferty edukacyjnej, bowiem napięcia i trudne przeżycia wywołują w nich przede wszystkim podstawowe mechanizmy przetrwania, a nie służą harmonijnemu rozwojowi każdego dziecka i nabywaniu wiedzy czy umiejętności.

¹ G. Therborn, Nierówność, która zabija. Jak globalny wzrost nierówności niszczy życie milionów i jak z tym walczyć, Warszawa 2015.

² M. Chustecka, E. Kielak, M. Rawłuszko (red.), Edukacja antydyskryminacyjna. Ostatni dzwonek! O deficytach systemu edukacji formalnej w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami. Raport z badań, TEA, Warszawa 2016; K. Gawlicz, P. Rudnicki, M. Starnawski (red.), Dyskryminacja w szkole – obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań, TEA, Warszawa 2015.

Istotą naszego programu jest zasada, że dzieci i młodzież, podobnie jak dorośli, mają prawo do ochrony przed wszelkimi formami dyskryminacji i przemocy. Każde dziecko oraz każdy młody człowiek jest równie ważny i ma takie same prawa do nauki, opieki, bezpieczeństwa i możliwości rozwoju swojego potencjału.

Zakładamy również, że każda osoba może przeciwdziałać niesprawiedliwemu i krzywdzącemu traktowaniu - dzieci, młodzież, nauczyciele i nauczycielki, osoby pracujące w szkole na stanowiskach niedydaktycznych. Warto jednak zaznaczyć, że choć **każda z wymienionych osób ma w tej sprawie coś do zrobienia, to odpowiedzialność za tworzenie bezpiecznego środowiska uczenia się i rozwoju w instytucjach oświatowych leży po stronie dorosłych.**

Edukacja antydyskryminacyjna może i powinna być realizowana w ramach bieżącej pracy szkoły i każdej instytucji oświatowej na wszystkich etapach edukacji, w różnych formach i na wiele sposobów.

Szkoły, przedszkola i inne placówki oświatowe i edukacyjne, podobnie jak wszystkie inne instytucje odzwierciedlają strukturę i relacje władzy, przekonania, wartości i normy oraz wszelkie nierówności i praktyki dyskryminacyjne występujące w całym społeczeństwie. Ujawniają się w nich efekty wychowania i socjalizacji dzieci i młodych ludzi we wszystkich innych agendach i środowiskach - w domu, wśród rówieśników, w kościołach, grupach nieformalnych, mediach.

Równocześnie sami nauczyciele i nauczycielki, pedagodzy i pedagodżki oraz wszyscy, którzy w jakiś sposób mają styczność z dziećmi i młodymi ludźmi, przekazują na wiele sposobów (świadomie lub nie) swoje wartości, normy, przekonania, stereotypy, uprzedzenia, oczekiwania i nastawienia dotyczące innych ludzi i świata.

Z tego powodu świadomość i kompetencje profesjonalistek i profesjonalistów mają kluczowe znaczenie w każdej instytucji wspierającej ludzki rozwój. Dlatego cele i efekty realizacji projektu skupione są na wzmacnianiu kadry pracującej z dziećmi i młodzieżą.

Najważniejsze efekty edukacji w ramach Akademii Równości i Różnorodności:

- wzrost świadomości i poszerzenie wiedzy kadry na temat zjawiska dyskryminacji, wykluczenia i przemocy rówieśniczej.
- rozwinięcie wiedzy i umiejętności w zakresie samodzielnego diagnozowania problemów oraz projektowania i prowadzenia działań/zajęć w zakresie profilaktyki i przeciwdziałania dyskryminacji/wykluczenia dzieci i młodzieży oraz przemocy rówieśniczej motywowanej stereotypami i uprzedzeniami – z dziećmi i młodzieżą;
- rozwijanie umiejętności reagowania na sytuacje przemocy i rozbrajania ich;
- rozwijanie kompetencji projektowania i realizowania działań antydyskryminacyjnych w środowisku edukacyjnym w odpowiedzi na zdiagnozowane problemy, zarówno z dziećmi i młodymi ludźmi, jak i dorosłymi;
- wzrost wrażliwości, rozumienia oraz zaangażowania w działania na rzecz kształtowania wśród dzieci i młodzieży postaw opartych na otwartości i szacunku dla różnorodności społecznej i respektowaniu praw człowieka;
- zbudowanie bazy dobrych praktyk opartej na wymianie doświadczeń na temat pracy z dziećmi i młodzieżą w obszarze przeciwdziałania wykluczeniu/dyskryminacji oraz przeciwdziałania przemocy rówieśniczej motywowanej stereotypami i uprzedzeniami;
- rozpowszechnianie w środowisku oświatowym przekonania o potrzebie współpracy i tworzenia wspólnych działań systemowych na rzecz równości dla różnorodności;
- zwiększenie świadomości społecznej dotyczącej problemu nierówności poprzez realizowane działania badawcze i edukacyjne;
- stworzenie sieci społecznej osób zainteresowanych, praktykujących i promujących w środowisku oświatowym edukację na rzecz równości i różnorodności.



AKADEMIA RIR W LICZBACH

60 osób aplikujących - **28** osób uczestniczących

Kadra pedagogiczna placówek oświatowych i edukacyjnych, placówek pomocy społecznej i organizacji pozarządowych, a także inne specjalistki i specjaliści pracujący z dziećmi i młodzieżą w roli wychowawców/czyń, opiekunów/ek.

1 osób prowadzących

Joanna Kowalska-Andrzejewska, Iwona Chmura-Rutkowska, Katarzyna Dworaczyk, Olga Stobiecka-Rozmiarek, Magda Szewciów, Majka Porzucek-Miśkiewicz, gościnnie: Anna Strzałkowska

116 godzin warsztatów i spotkań (**38** h offline, **18** h online), w tym:

59 godzin tutoring

58 h warsztatów

W sumie **1392** osobogodzin

13 różnych działań i warsztatów, w tym:

- warsztaty antydyskryminacyjne
- warsztaty wprowadzenie do Porozumienia bez Przemocy
- warsztaty aktywnych technik pracy z grupą w kontekście problematyki dyskryminacji i przemocy
- warsztaty radzenia sobie ze złością oraz w sytuacji konfliktu
- warsztaty planowania i prowadzenia badań w działaniu w środowisku edukacyjnym oraz diagnozowania potrzeb w kontekście problematyki dyskryminacji i przemocy
- realizacja własnych badań w środowisku edukacyjnym i przygotowanie raportu
- szkolenie i warsztaty z zakresu problematyki przemocy ze względu na płeć i molestowania seksualnego

- warsztaty z zakresu projektowania i metodyki zajęć profilaktycznych w szkole w kontekście problematyki dyskryminacji, wykluczenia i przemocy
- projektowanie działań edukacyjnych i profilaktycznych w odpowiedzi na zdiagnozowane problemy i potrzeby w środowisku edukacyjnym
- tutoring dla osób uczestniczących - superwizje podczas diagnozy, realizacji, konsultacje, opracowanie metod i działań w grupie docelowej
- webinar z dr Anną Strzałkowską na temat „Jak budować porozumienie w sytuacji rozbieżności przekonań i wartości”
- gala podsumowująca projekt
- publikacja podsumowująca projekt, prezentująca model działań, podstawowe treści, metody pracy i rezultaty.

17 projektów badawczych oraz raportów z badań i diagnoz

17 zaprojektowanych działań edukacyjnych dla wszystkich etapów kształcenia

Osoby uczestniczące w **Akademii Równości i Różnorodności**

- pracowały nad swoją świadomością i rozwijaniem wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji, wykluczenia i przemocy rówieśniczej,
- uczyły się, jak przeciwdziałać i jak reagować na przejawy dyskryminacji, także jej skrajne przemocowe przejawy,
- ćwiczyły kompetencje budujące postawę refleksyjnych praktyków, wychodzenia poza swoje przekonania,
- zaplanowały i przeprowadziły projekty badawcze i diagnozy w środowisku edukacyjnym oraz przygotowały raport i rekomendacje do pracy edukacyjnej w odpowiedzi na zdiagnozowane problemy,
- nawiązywały współpracę i projektowały działania edukacyjne na rzecz równości i różnorodności,
- rozwijały wrażliwość, odwagę i zaangażowanie w działania na rzecz kształtowania wśród dzieci i młodzieży postaw opartych na otwartości i szacunku dla różnorodności społecznej i respektowaniu praw człowieka,
- dzieliły się swoim doświadczeniem i dobrymi praktykami, współdziałały, projektując i realizując badania i działania edukacyjne.

PODZIĘKOWANIA DLA

Uczestniczek i uczestników:

- **za odwagę** w podjęciu decyzji o szkoleniu w trudnym czasie i ważnym temacie,
- **za wytrwałość** i aktywne uczestnictwo w intensywnym procesie szkolenia i pracy nad sobą,
- **za otwartość** w dzieleniu się swoim doświadczeniem i refleksjami oraz budowaniu relacji w grupie szkoleniowej,
- **za zaangażowanie i entuzjazm** podczas kolejnych zajęć i zadań warsztatowych.

Zespołu prowadzących:

- **za profesjonalizm** i rzetelne przygotowanie zajęć oraz materiałów dla osób uczestniczących,
- **otwartość** na zgłaszane potrzeby organizacyjne i merytoryczne,
- **elastyczność** w dostosowaniu form pracy warsztatowej na tryb zdalny,
- **odwagę** w podejmowaniu trudnych tematów,
- **za uważność** na potrzeby osób uczestniczących zarówno podczas zajęć, jak i konsultacji indywidualnych.

Dzieci, młodych ludzi, studentek i studentów oraz kadry pedagogicznej

za aktywny udział w badaniach, które pokazały, jakie są realne wyzwania i potrzeby w środowiskach działań osób uczestniczących.

Dyrekcji szkół i przedszkoli za wsparcie swoich pracowniczek i pracowników na rzecz udziału w zajęciach Akademii Równości i Różnorodności. Także za zgodę, odwagę i pomoc w realizacji badania potrzeb w swoich organizacjach i placówkach, za otwartość na wyciągnięte wnioski i gotowość do podejmowania adekwatnych rozwiązań z zakresu profilaktyki i interwencji antydyskryminacyjnych.

Osób i instytucji wspierających projekt

Stelli Gołębiewskiej - Pełnomocnicze Prezydenta Miasta Poznania ds. polityki równościowej za życzliwą opiekę formalną nad projektem

dr Marcie Mazurek - Radnej Miasta Poznania i Przewodniczącej Zespołu ds. Polityki Równości i Różnorodności Miasta Poznania za jej wkład w inicjowanie i budowanie miejskich działań edukacji antydyskryminacyjnej

Organizacjom pozarządowym:

Inkubator Kultury PIREUS,

Centrum Inicjatyw Międzykulturowych HORYZONTY,

Barak Kultury,

Fundacja Małymi Oczami i Stowarzyszenie Jeden Świat - SCI Poland

za pomoc w formie nieodpłatnie udostępnionej bezpiecznej przestrzeni do przeprowadzenia zajęć warsztatowych w reżimie sanitarnym. Wasze wsparcie pokazuje moc solidarności organizacji pozarządowych.



**DLACZEGO
EDUKACJA
ANTYDYSKRYMINACYJNA
JEST WAŻNA?**

W Polsce średnio ponad połowa dzieci i młodych ludzi każdego lub prawie każdego dnia styka się w szkole z przemocą werbalną, psychiczną i relacyjną (w tym cyberprzemocą), czyli obraźliwymi słowami, rozpowszechnianiem kłamstw, izolowaniem, presją i przymuszaniem. Od 10% do 30% dzieci doświadcza bicia, popychania, przewracania, niszczenia rzeczy czy kradzieży, a około 10% jest ofiarą długotrwałego znęcania się w różnych formach (bullying).

Gorsze, krzywdzące zachowania, zarówno ze strony rówieśników, jak i dorosłych, bardzo często dotyczą osób, które wyróżniają się w grupie wyglądem, stanem zdrowia, pochodzeniem, kolorem skóry, stopniem sprawności, orientacją seksualną, statusem materialnym, przynależnością do grup etnicznych, religijnych czy osób bezwyznaniowych.

Badania dowodzą, że **dzieci i młode osoby, które bezpośrednio doświadczają przemocy rówieśniczej, bardzo często należą do pewnych szczególnych grup lub kategorii społecznych, co oznacza, że są postrzegane, naznaczone oraz źle traktowane ze względu na jakąś cechę lub zespół cech (prawdziwych bądź nie) przypisywanych członkom i członkiniom owej grupy lub kategorii.** Stąd niezwykle ważną kwestią w analizie każdej konkretnej sytuacji jest wiedza dotycząca tożsamości i statusu społecznego osób doświadczających przemocy i stosujących ją, a także jej strukturalnego i kulturowego kontekstu.

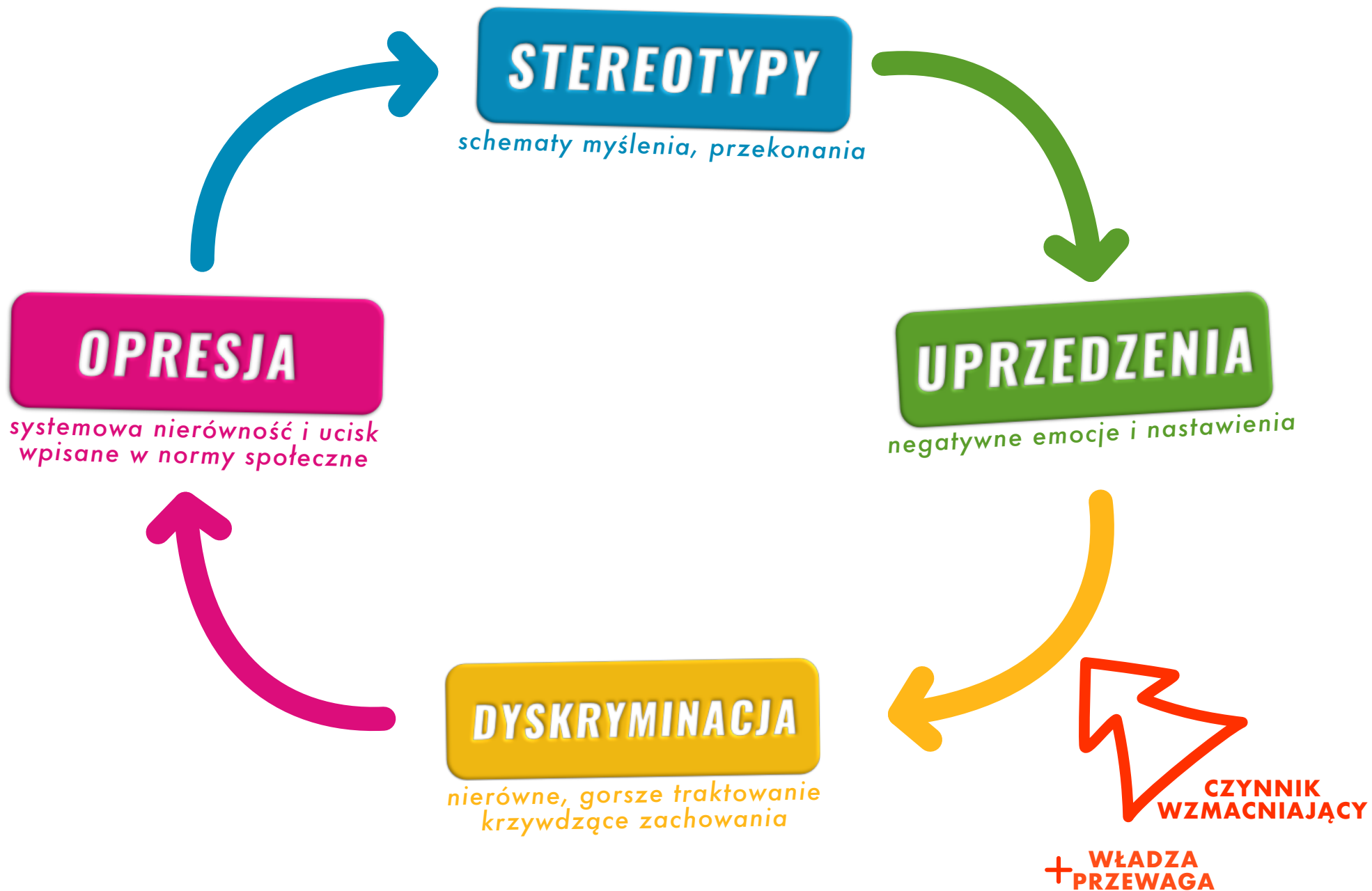


STEREOTYP, UPRZEDZENIE, DYSKRYMINACJA, PRZEMOC

Stereotyp to uproszczony, nadmiernie uogólniony, sztywny i odporny na zmiany schemat postrzegania i myślenia o grupach i o ludziach należących do jakiejś grupy/kategorii społecznej.

Stereotypy stanowią materiał do tworzenia **negatywnych nastawień – uprzedzeń**, a co za tym idzie, stają się źródłem bodźców i usprawiedliwień dla zachowań dyskryminacyjnych oraz wszystkich form przemocy wobec przedstawicieli danej kategorii lub grupy ludzi. Uprzedzenia z kolei są źródłem zachowań dyskryminacyjnych, takich jak unikanie kontaktu, wyrażanie niechęci, wrogość, stosowanie przemocy i przejawianie gotowości do reagowania w tendencyjny, negatywny sposób wobec ludzi należących do danej kategorii społecznej.





Dyskryminujące zachowanie, w tym przemoc, może być jednorazowym, krótkotrwałym, przynoszącym szkodę zachowaniem i doświadczeniem. Może też polegać na świadomym, systematycznym, długotrwałym prześladowaniu, dręczeniu, gnębieniu, znęcaniu się, upokarzaniu lub wykluczaniu z grupy wybranej osoby lub osób przez jednego lub grupę uczniów/uczennic. Niezależnie jednak od dotkliwości i długości trwania, osoby traktujące innych gorzej lub stosujące przemoc wykorzystują swoją przewagę, a ich celem jest bardzo często nie tyle zadawanie bólu samo w sobie, ale posiadanie władzy.

Motyacją i źródłem satysfakcji dla osób stosujących przemoc jest często „poczucie wyższości” wynikające z przekonania, że ze względu na posiadane cechy i charakterystyki należą do kategorii „normalnych” i „lepszyc” w opozycji do „innych” i „gorszych”.

Przewaga ta może przybierać różny charakter, np. przewagi

fizycznej (siły, sprawności, zwinności, szybkości, wzrostu, wyglądu),

liczebnej (grupa przeciwko jednej osobie),

psychologicznej (emocjonalnej, intelektualnej),

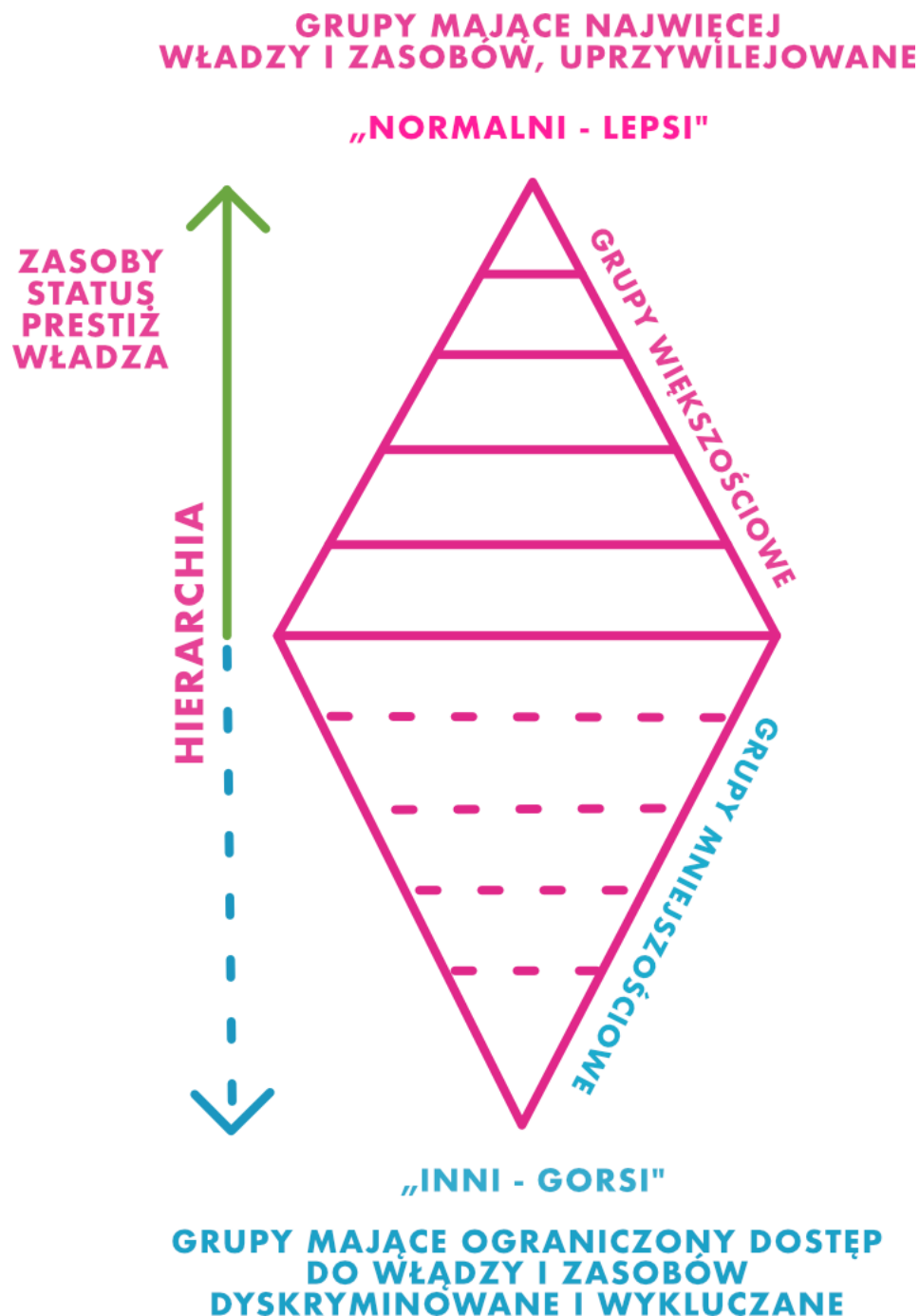
spotecznej (przynależność do grupy lub kategorii osób uprzywilejowanych, o wysokim statusie),

sytuacyjnej (sprzyjające otoczenie, dostęp do zasobów) lub

kulturowej (wynikającej z przekonań, regulaminu, norm obyczajowych lub prawnych, tradycji).

Może zatem wynikać z różnicy wieku, płci, zamożności, doświadczenia, atrakcyjności, zamożności, pozycji w grupie, formalnej funkcji w instytucji, zwyczaju itd.

Rys. Schemat nierówności i opresji na podstawie A. Kamińska (red.), Wybierz różnorodność. Promowanie postaw antydyskryminacyjnych w organizacji, szkole i miejscu pracy, Mikuszewo 2007, s. 47.



Grupy większościowe – dominujące: dysponują większymi prawami zasobami, większym dostępem do władzy i większym wpływem zarówno na swoje życie, jak i innych ludzi, na całą instytucję lub społeczeństwo, np. w szkole, firmie, polityce czy gospodarce.

Grupy mniejszościowe – dyskryminowane: mają ograniczone prawa i dostęp do dóbr, w tym władzy. W konsekwencji w zdecydowanie mniejszym stopniu są w stanie wpływać na swoje położenie i szersze otoczenie.

Dyskryminacja i przemoc karmią się stereotypami i nierównością, eskalują w grupach lub środowiskach, w których hierarchię i dominację jednych nad drugimi w jakimś sensie się akceptuje, uznaje za normę, a rywalizację o najwyższą pozycję w grupie nagradza.

Dzieci i młodzież, którym przypina się negatywną, niechcianą „łatkę” i postrzega przez pryzmat stereotypów i uprzedzeń często doświadczają gorszego traktowania, wykluczania i przemocy. Osoby te zaczynają myśleć, że „coś jest z nimi nie tak”, że są gorsze, a ich poczucie własnej wartości i pewności siebie w różnych sytuacjach społecznych sukcesywnie spada. Z czasem zaczynają wierzyć, że „zasługują” na krzywdzenie i izolację oraz zaczynają zachowywać się zgodnie z etykietą (mechanizm etykietyzowania i samospełniającej się przepowiedni).

Dla osoby dyskryminowanej i krzywdzonej szkoła zaczyna być miejscem nieprzyjaznym i zagrażającym. W relacjach z rówieśnikami młodzi ludzie doświadczają przede wszystkim blokady w komunikacji, braku zrozumienia oraz braku akceptacji indywidualności. W praktyce oznacza to marginalizację i/lub wykluczenie z grup i kręgów koleżanek i kolegów oraz różne formy przemocy doświadczanej niemal codziennie – otwartego prezentowania niechęci, wyśmiewania, obgadywania, wyzywania, nastawiania przeciwko, izolowania i odrzucenia, a także naruszania granic cielesnych.

Ciągłe napięcie i lęk, brak poczucia bezpieczeństwa i możliwości otrzymania wsparcia jest przyczyną wielu trudności i negatywnych konsekwencji dla codziennego funkcjonowania dziecka i młodego człowieka w szkole oraz poza nią. Eskalacja zachowań dyskryminujących czy przemocy motywowanej uprzedzeniami może doprowadzić do sytuacji zagrażającej zdrowiu i życiu dziecka. Stres osoby doświadczającej dyskryminacji może być tak duży, że kończy się pogorszeniem stanu zdrowia, nerwicą, lękami, depresją, samookaleczeniem, a czasem nawet samobójstwem.

DYSKRYMINACJA I PRZEMOC DOTYCZĄ CAŁEJ SPOŁECZNOŚCI SZKOLNEJ

Dyskryminacja i przemoc mają nie tylko indywidualny i relacyjny, ale także grupowy, społeczny i kulturowy wymiar oraz kontekst. Akceptacja dla podziałów na lepszych i gorszych oraz nierówności odbieranej jako „oczywisty” porządek społeczny oparty na przewadze jednych nad drugimi, nastawienie w relacjach na porównywanie i rywalizację przekłada się na każdy poziom funkcjonowania dzieci i młodzieży, a także osób dorosłych – rodziców i osób pracujących w szkole i każdej innej placówce oświatowej. Tak działa opresja, czyli akceptowana społecznie nierówność, wpisana w podtrzymujące ją idee i normy społeczne wpływające poprzez wychowanie, socjalizację i kontrolę społeczną na to, jak myśłą, czują i zachowują się ludzie.

Przemoc dotyczy całej społeczności szkolnej i w większości przypadków zachowanie świadków w obliczu danej sytuacji nie jest neutralne. **Bardzo wiele osób, nawet jeśli nie uczestniczy bezpośrednio w danej sytuacji, ma świadomość i wie, kto nad kim ma przewagę, kto kim pogardza, kogo nie szanuje, kogo źle traktuje.**

Złe, gorsze traktowanie i krzywdzenie w szkole zazwyczaj odbywa się w obecności świadków – kolegów, koleżanek, rówieśników z innych klas. Dotyczy to zarówno konfliktów rozgrywanych „twarzą w twarz”, jak i toczących się w świecie wirtualnym, który współcześnie dla młodych ludzi jest równie realny. Bywa również, że w dłuższej perspektywie dziecko czy młody człowiek odgrywa w różnych sytuacjach wiele ról – osoby krzywdzącej, krzywdzonej, niezaangażowanego świadka lub sprzymierzeńca którejś ze stron.

Wielu uczniów i wiele uczennic uczestniczy w przemocy jako współsprawcy lub przypadkowi świadkowie, którzy co prawda nie podejmują konkretnych działań przemocowych, ale przyzwalają na nie i wspierają sprawcę psychicznie swoją obecnością oraz biernością. To także ofiary, ponieważ, biorąc udział w zмовie milczenia i nie robiąc nic, by pomóc, budują swój obraz na poczuciu bezradności i ulegania presji rówieśniczej. Z wielu powodów czują się również zmuszone akceptować reguły narzucane przez agresorów, żyją w strachu o siebie i przyjaciół, tłumią empatię i współczucie, żyją z poczuciem winy i ograniczeniem wolności.

Z punktu widzenia przeciętnego dziecka i młodego człowieka spędzającego kilkanaście lat w szkole dyskryminacja i przemoc są czymś, czego się w niej doświadcza stosunkowo często i w różnorodnych formach. Wbrew potocznym opiniom konsekwencje przemocy ze strony rówieśników nie są mniej poważne niż ze strony osób dorosłych czy doświadczane w relacjach dorosłych⁴.

Uczniowie/uczenice bardzo rzadko mówią nauczycielom/nauczycielkom i rodzicom o dyskryminacji i przemocy, której doświadczają. 90% dzieci i młodych osób w szkołach uważa, że przemoc jest zła, ale tylko 17% reaguje, kiedy jest jej świadkiem⁵. Lęk przed wykluczeniem i brakiem akceptacji grupy rówieśniczej wygrywa. Większość decyduje się na obojętność i dystans, nie podejmując żadnych konkretnych działań mogących przerwać przemoc.

Bierność i milczenie zastraszonych dzieci i młodych ludzi oraz nieadekwatne reakcje i ignorowanie dyskryminacji przez wielu dorosłych stają się społecznymi sygnałami akceptacji tego typu zachowań i krzywdzących praktyk. To z kolei zwiększa poczucie bezkarności i skalę cierpień oraz negatywnych skutków dla osób należących do grup mniejszościowych.

W rzeczywistości wszyscy zaangażowani w mechanizm dyskryminacji i przemocy doświadczają jego konsekwencji wcześniej czy później. Relacje i więzi podupadają, atmosfera nie sprzyja rozwojowi, spada poczucie bezpieczeństwa.

Jasne jest dla nas, że

- a. **edukacja antydyskryminacyjna jest potrzebna w każdej instytucji oświatowej,**
- b. **kluczowe jest indywidualne podejście do każdej społeczności.**

PODSTAWĄ DZIAŁAŃ W EDUKACJI ANTYDYSKRYMINACYJNEJ są oparte na wiedzy (diagnozie) adekwatne działania interwencyjne i profilaktyczne, dopasowane do potrzeb i problemów danej społeczności.



Dzięki prowadzeniu badań w działaniu, dorośli mogą zdobywać wiedzę na temat różnych ukrytych lub nieuświadomianych procesów, zachowań i postaw, skali i częstotliwości ich występowania, przyczyn i konsekwencji różnych zachowań i zjawisk, struktur nierówności i zależności w szkole, a także aktualnych problemów, potrzeb i oczekiwań osób oraz grup często niedostrzeganych lub marginalizowanych.

To także okazja, by zweryfikować własną wiedzę, świadomość, stereotypy i uprzedzenia na temat osób należących do różnych grup.

Zdobyta w ten sposób unikatowa wiedza dotycząca aktualnej sytuacji pozwala zrozumieć zjawisko i przygotować rekomendacje dalszych działań, czyli odpowiedzieć na pytanie: „Co robić?”.

Przechodząc od diagnozy problemów i potrzeb w obszarze zjawisk dyskryminacji i przemocy do planowania i realizacji działań, należy przede wszystkim poszukać odpowiedzi na kilka podstawowych pytań:

Jak jest obecnie?

Jak być powinno?

Na czyje i jakie potrzeby możemy odpowiedzieć?

Co się musi zdarzyć, aby było tak, jak być powinno?

Kto jest odbiorcą działań?

Jakie zasoby, kompetencje są potrzebne, aby zdarzyło się to, co powinno się zdarzyć?

⁴ I. Chmura-Rutkowska, Być dziewczyną - być chłopakiem i przetrwać. Płeć i przemoc w narracjach młodzieży, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2019.

⁵ J. Przewłocka, Bezpieczeństwo uczniów i klimat społeczny w polskich szkołach. Raport z badań, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015; Dzieci się liczą 2017. Raport o zagrożeniach bezpieczeństwa i rozwoju dzieci w Polsce, red. M. Sajkowska, „Dziecko Krzywdzone. Teoria. Badania. Praktyka” 2017, nr 16(1).

Przygotowanie działań edukacyjnych wymaga:

- analizy wniosków zebranych podczas diagnozy,
- określenia grupy docelowej,
- określenia celu,
- wybrania problemu istotnego dla tej grupy,
- określenia zasobów: umiejętności, czasu, przestrzeni do realizacji działania,
- zainteresowania dzieci i młodzieży, by treści, forma i użyte narzędzia były dla nich adekwatne, atrakcyjne i angażujące.

Cele działania edukacyjnego wynikają z wartości równego traktowania i koncentrują się na wszystkich elementach zmiany postawy:

- **wiedzy i świadomości** na temat mechanizmów, przejawów i skali zjawiska oraz przeciwdziałania dyskryminacji, a także historii, perspektywy i codzienności osób oraz grup dyskryminowanych,
- **nastawieniach**, czyli wrażliwości, empatii, odpowiedzialności, motywacji, gotowości do aktywności,
- **umiejętnościach** reagowania na sytuacje dyskryminacyjne, planowania działań prorównościowych, niedyskryminujących i włączających.

Działania antydyskryminacyjne i prorównościowe dotyczą wszystkich, bez względu na płeć, wiek, kolor skóry, etniczność, wyznanie/brak wyznania, tożsamość psychoseksualną, stan zdrowia, poziom sprawności i inne.

Kluczowym warunkiem do realizacji tego celu jest **współpraca całego środowiska szkolnego** – grona pedagogicznego, kadry zarządzającej, rodziców, uczennic i uczniów.

Wszystkie proponowane działania edukacyjne powinny mieć **charakter włączający**, opierający się na udziale na wszystkich etapach projektowania i realizacji osób należących do wybranej grupy docelowej, zagrożonej lub doświadczającej dyskryminacji (z uwagą na te osoby, które zazwyczaj się nie zgłaszają lub są marginalizowane) oraz na dostępności dla osób z różnymi potrzebami (np. słabowidzących, mających trudności z poruszaniem się, mieszkających daleko, itd.).

EDUKACJA ANTYDYSKRYMINACYJNA

Edukacja antydyskryminacyjna to świadome działanie podnoszące wiedzę, umiejętności i wpływające na postawy, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz wspieranie równości i różnorodności. W edukacji antydyskryminacyjnej zasadą jest dążenie do tego, aby każdy człowiek miał zapewnione warunki życia i rozwoju, równe szanse wpływania na swoje życie i otoczenie, równą możliwość korzystania z publicznych dóbr w poszanowaniu swojej godności, wolności, odrębności, bez względu na jakąkolwiek cechę. Edukacja antydyskryminacyjna dąży również do tego, aby różnorodność była szanowana rzeczywiście doceniana⁶.

Edukacja antydyskryminacyjna:

- rozwija wiedzę na temat mechanizmów dyskryminacji i wykluczenia,
- buduje kompetencje przeciwdziałania dyskryminacji,
- rozwija wiedzę na temat grup dyskryminowanych oraz ruchów emancypacyjnych,
- wzmacnia grupy i osoby dyskryminowane na zasadach włączania i upodmiotowienia.

Edukacja antydyskryminacyjna jest odpowiedzią na obserwowane w codzienności oraz dowiedzione w badaniach nierówne i gorsze traktowanie ze względu na różne cechy (tzw. przesłanki dyskryminacji), m.in. na płeć, kolor skóry, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religię lub światopogląd, wyznanie lub bezwyznaniowość, stopień sprawności fizycznej, stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), wiek, orientację seksualną, tożsamość płciową, status społeczny i ekonomiczny.

Dyskryminacja oraz jej skrajne formy, czyli przemoc, nie są problemem poszczególnych osób i grup, ale wszystkich nas, wszystkich instytucji i całego społeczeństwa. To oznacza także, że każda osoba może i powinna przeciwdziałać niesprawiedliwemu i krzywdzącemu traktowaniu.

Edukacja antydyskryminacyjna może być realizowana na wszystkich etapach edukacji, w różnych formach i na wiele sposobów. Szczególną rolę do odegrania w tej kwestii, jako instytucja formalnie powołana do wspierania wielostronnego rozwoju dzieci i młodych ludzi, ma szkoła.

*„Wartością Akademii
jest poukładanie w głowie
pojęć, które do tej pory były
gdzieś usłyszane, trochę
wiedziałam,
ale nie byłam pewna.
Teraz moja wiedza została
uporządkowana
i to jest bardzo cenne”.*

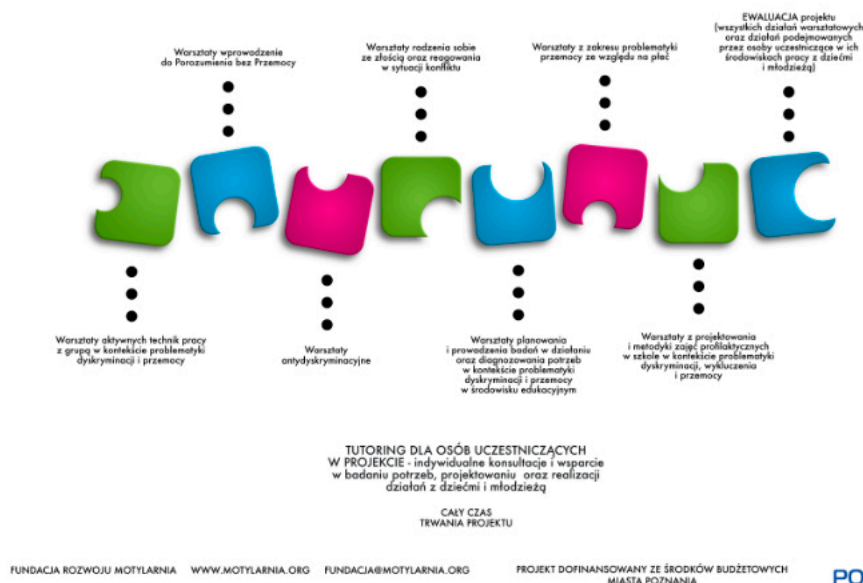
TABELA NR 1. TREŚCI EDUKACJI ANTYDYSKRYMINACYJNEJ⁷

Wiedza	Edukacja antydyskryminacyjna przekazuje i rozwija wiedzę o: • mechanizmach dyskryminacji i wykluczenia, • konsekwencjach dyskryminacji, • zjawiskach społecznych z perspektywy relacji władzy, • grupach dyskryminowanych i przesłankach dyskryminacji, • ruchach emancypacyjnych, • prawach człowieka, prawie antydyskryminacyjnym i innych instrumentach przeciwdziałania dyskryminacji.
Umiejętności	Edukacja antydyskryminacyjna: • rozwija praktyczne umiejętności przeciwdziałania dyskryminacji, • pokazuje, jak skutecznie reagować na zachowania dyskryminujące, będąc w pozycji osoby dyskryminowanej, świadka i osoby dyskryminującej, • rozwija umiejętności wzmacniania grup, które są dyskryminowane lub wykluczane (istotne jest bezpośrednie włączanie osób z tych grup do działań, które je dotyczą oraz opieranie takiej współpracy na zasadach partnerstwa).
Postawy	Edukacja antydyskryminacyjna: • kształtuje postawę równościową, czyli taką, która opiera się na uznaniu godności, wolności i równości wszystkich osób bez względu na ich cechy oraz na szacunku dla różnorodności osób i grup społecznych, • rozwija u osób uczestniczących świadomość własnych uprzedzeń i stereotypów, • rozwija odwagę cywilną i kładzie nacisk na osobistą odpowiedzialność za reagowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji oraz przemocy zarówno w sytuacji osoby doświadczającej nierównego traktowania, jak też w sytuacji świadka dyskryminacji oraz osoby dyskryminującej.

⁶ Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011, s. 3-7.

⁷ Zestawienie przygotowane na podstawie: Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011, s. 12-19.

MODEL SZKOLENIA



Celem szkolenia jest wsparcie wrażliwości oraz rozwoju profesjonalnych kompetencji osób pracujących z dziećmi i młodzieżą, zwłaszcza należących do grup zagrożonych dyskryminacją i wykluczeniem społecznym, w obszarze profilaktyki i przeciwdziałania dyskryminacji oraz przemocy rówieśniczej motywowanej stereotypami i uprzedzeniami wynikającymi z różnorodnych przestanków, w tym szczególnie dotyczących płci.

Program oferowanych warsztatów edukacyjnych i rozwojowych odpowiada na zdiagnozowane potrzeby osób pracujących z dziećmi i młodzieżą w kontekście przeciwdziałania oraz reagowania na sytuacje dyskryminacji i przemocy, kładąc nacisk przede wszystkim na:

- umiejętności rozpoznawania i reagowania na przejawy dyskryminacji,
- komunikowanie się bez przemocy,
- umiejętności konsyliacyjnego rozwiązywania konfliktów,
- radzenie sobie ze złością i przemocą w grupie,
- rozpoznawanie i reagowanie na sytuacje przemocy ze względu na płeć i molestowanie seksualne,
- stosowanie aktywnych metod pracy z grupą,
- umiejętności prowadzenia badań diagnostycznych w działaniu,
- projektowanie i prowadzenia zajęć dla dzieci i młodych ludzi z uwzględnieniem specyfiki pracy w edukacji formalnej i nieformalnej.

Cały model szkolenia zakłada, że merytoryczne i eksperckie wsparcie oraz praca tutoringowa wpływa na wzrost poziomu rozumienia oraz zaangażowania grupy docelowej w działania na rzecz kształtowania wśród dzieci i młodzieży postaw opartych na otwartości i szacunku dla różnorodności społecznej oraz respektowania praw człowieka. Jednocześnie nabyta świadomość i umiejętności pozwolą na diagnozowanie i adekwatne reagowanie na sytuacje dyskryminacji i przemocy, motywowanej stereotypami i uprzedzeniami w środowiskach pracujących z dziećmi i młodzieżą.

Ważnym elementem Akademii Równości i Różnorodności jest współdziałanie osób pracujących w różnych obszarach opieki i wychowania, wymiana doświadczeń i dobrych praktyk wśród grupy docelowej.

Poniżej przedstawiamy zakres tematyczny poszczególnych zajęć warsztatowych. W zestawieniu ważne było dla nas uzasadnienie, dlaczego dany temat jest istotny w edukacji formalnej i nieformalnej dzieci i młodzieży oraz refleksje i wnioski prowadzących warsztaty pierwszej edycji Akademii (2 grupy warsztatowe).

„Gorąco polecam udział w Akademii Równości i Różnorodności. To nie tylko uporządkowanie, uzupełnienie wiedzy, ale fantastyczne doświadczenie rozwijające i otwierające. Dużo praktycznych, do wykorzystania od zaraz narzędzi, umiejętności. To co dzieje się wokół nas pokazuje, że pilnie (!) potrzebujemy budowania umiejętności dialogu, odkrywania wartości różnorodności. Mało mamy szans na tak dobrze i profesjonalnie przygotowaną przestrzeń do rozwoju nas jako wychowawców!”.

JAK WYGLĄDAŁO SZKOLENIE
- CO SIĘ WYDARZYŁO

TECHNIKI AKTYWNE I INTEGRACJA W PRACY Z GRUPĄ W DZIAŁANIACH ANTYDYSKRYMINACYJNYCH

Katarzyna Dworaczyk

Cele

Poznanie technik aktywizacji osób uczestniczących, rozwijanie umiejętności prowadzenia oraz ewaluacji ćwiczeń:

- w jaki sposób zintegrować grupę, zbudować otwartość i zaufanie,
- ćwiczenia na zrozumienie, współpracę, poznanie, otwartość
- ćwiczenia na rozpoczęcie zajęć po przerwach, pozwalające odpocząć po modułach teoretycznych,
- w jaki sposób omawiać ćwiczenia, wyciągać wnioski, inicjować refleksje u osób uczestniczących,
- ćwiczenia pozwalające zamknąć spotkanie, zebrać refleksje uczestników.

Poznanie szeregu ćwiczeń szkoleniowych, które pozwalają uczestnikom i uczestnikom doświadczyć przekazywany materiał i samodzielnie wyciągać wnioski oraz przełożyć ćwiczenia szkoleniowe na codzienność.

Podstawowe hasła/pojęcia

integracja, budowanie zaufania i poczucia bezpieczeństwa w grupie, współpraca, lodołamacze, ewaluacja oraz ćwiczenia zamykające proces grupowy.

Dlaczego podjęcie danego tematu jest ważne w edukacji formalnej i nieformalnej?

Dzieci oraz młodzież są przyzwyczajeni do krótkich i atrakcyjnych form spędzania czasu. Dobrze, gdy zajęcia z „trudnych” i „ważnych” tematów są ubrane w sposób ciekawy i efektywny. Dlatego tak znaczące są dobry warsztat oraz ciekawe i atrakcyjne ćwiczenia. Osoby uczestniczące poznały szereg takich ćwiczeń i dzięki temu, że doświadczyły w nich uczestnictwa, są w stanie przeprowadzić je samodzielnie, omówić w kontekście danego obszaru tematycznego i zaprosić uczestniczące osoby do samodzielnego wyciągania wniosków.

Już podczas zajęć pojawiły się pomysły na zastosowanie ćwiczeń i ich modyfikację w taki sposób, by pasowały do grupy przedszkolnej lub szkolnej bądź do pracy z dorosłymi czy konkretnymi grupami i tematami.

Co było ważne z perspektywy prowadzącej? – refleksje, wnioski

Pierwsze zajęcia Akademii pokazały, jak duże potrzeby ma grupa edukatorek i edukatorów w zakresie konkretnych, praktycznych narzędzi pracy z grupą. Jednocześnie uświadomiły, że elementy integracji oraz moderowania dyskusji, czy wreszcie świadomość procesów grupowych to istotny aspekt w pracy z innymi nie tylko w działaniach antydyskryminacyjnych. W trakcie dalszych warsztatów usłyszałyśmy, jak proponowane ćwiczenia zostały wykorzystane w pracy z dziećmi i młodzieżą. Niewątpliwie doświadczenie udziału w nich z omówieniem metapoziomu oraz ważnych kwestii było wzmacniające, budowało poczucie bezpieczeństwa oraz motywację do zastosowania w pracy z grupami.

„Bardzo polecam. Bardzo wartościowy kurs dla edukatorów i edukatorek. Nie dość, że zmieniający samą uczestniczkę/uczestnika, to jeszcze dający wartościowe narzędzia i materiał edukacyjny do zaimplementowania w praktyce”.

WARSZTATY INTEGRACYJNE

WPROWADZENIE

- PRZEDSTAWIENIE SIĘ
- USTALENIE ZASAD

1. Wesele



co 2 minuty
zmiana
rozmówczyń
pytania od łatwych
po trudniejsze

2. Sieć



DLACZEGO TU
JESTEM?
JAKIE MAM PLANY?

o MATKO!
NIE PAMIĘTAM
CO ONA MÓWIŁA!

DLACZEGO
BOJMY SIĘ
OCENY
INNYCH?

POROZUMIWAJĄCIE O
RELACJACH Z MATKĄ'S

MY ROBIMY
DOBRCZE, TO
ONE SABOTUJĄ

4. MIARA

JEDNO ZADANIE:
ODŁOŻYĆ MIARĘ NA
ZIEMIĘ, NIE ODRYWAJĄC
OD NIEJ PALCÓW...

CO SIĘ
WYDARZYŁO?

JAK TO
WYGLĄDA
W ŻYCIU?

5. PRAWDA I FAŁSZ



ZESPOŁY 3-OSOBOWE
KAŻDY PODAJE O SOBIE
2 FAKTY I 1 FAŁSZ



PODZIAŁ
NA ZESPOŁY
CUKIERKAMI

"POWIEDZ MI, A ZAPOMNĘ,
POKAŻ MI, A ZAPAMIĘTAM,
DAJ MI ZROBIĆ, A ZROZUMIEM."

KONFUCJUSZ

3. Hasła



- 3 DRUŻYNY
- 3 KOPERTY
- 1 CEL: WŁOŻYĆ
6 HASEŁ

R
O
T

A
S

D
Y
S
K
M

HA! MY JUŻ
SKOŃCZYLIŚMY
JESTEŚMY
LEPSZE



Zakończenie

- CO CHCĘ KONTYNUOWAĆ?
- Z CZYM CHCĘ SKOŃCZYĆ?
- CO CHCĘ WPROWADZIĆ?
- CO MNIE ZACIEKAWIŁO?



Rys. M. Nowaczyk



KATARZYNA
DWORACZEK

NVC W DZIAŁANIACH ANTYDYSKRYMINACYJNYCH

Katarzyna Dworaczyk, Joanna Kowalska - Andrzejewska

Cele

Poznanie i przećwiczenie technik rozmowy, które pozwolą na zbudowanie relacji, moderowanie dialogu, usłyszenie potrzeb za zarzutami innych osób.
Nauka formułowania prośby oraz stawiania granic, które budują relacje.
Poznanie podstawowych założeń PbP.
Rozróżnienie potrzeb i strategii jako kluczowego działania w trudnych sytuacjach.
Nauka słuchania z poziomu potrzeb.

Podstawowe hasła/pojęcia:

potrzeby, strategie zaspokajanie potrzeb, intencje, model SNO (odpowiedzi w duchu PbP)

Dlaczego podjęcie danego tematu jest ważne w edukacji formalnej i nieformalnej?

W praktyce osób pracujących z grupami dzieci i młodzieży podstawowym narzędziem pracy jest uważne słuchanie i świadome rozmawianie zarówno z młodymi ludźmi, jak i z innymi osobami, które mają wpływ na ich życie (rodzice, wychowawcy, nauczyciele...). Doświadczenie pokazuje, jak istotnym jest wsparcie rozumienia siebie, swojej roli, potrzeb oraz umiejętności facylitacji rozmowy między osobami, które mają różne przekonania.

W działaniach antydyskryminacyjnych szczególnie ważne jest rozumienie intencji i perspektywy wszystkich stron oraz dotarcie do wzajemnego rozumienia potrzeb i porozumienia.

Co było ważne z perspektywy prowadzących? – refleksje, wnioski

Odkryciem dla OU było szukanie pozytywnych intencji i ważnych osobistych powodów w wypowiedziach oraz przekonaniach pozornie nie do przyjęcia dla osób z wrażliwością antydyskryminacyjną oraz prawnocztowiczą. Szukanie porozumienia w oparciu o pozytywne rozumienie motywacji adversarzy było wyzwaniem, ale też rzuciło inne światło na często rozpaloną dyskusję z argumentami „ideologicznymi”.

„Gdybym mogła to polecić jako obowiązkowe narzędzie do szkolenia rad pedagogicznych, a jeszcze lepiej do szkolenia wszystkich. To jest pierwszy w moim życiu "kurs", który mogłabym z czystym sumieniem polecić innym. Nawet gdyby kolejne edycje były płatne”.



SŁYSZYMY, DAJĘ ZNAĆ, ŻE SŁYSZĘ (to nie znaczy, że się zgadzam):

- powtarzam dokładnie (szczególnie przy małych dzieciach),
- parafrazuję – oddaję sens,
- zmieniam na pozytyw, zamiast: „nie chcesz – chcesz inaczej”.



NAZYWAMY POTRZEBĘ:

„bo zależy Ci/Pani/Panu/Państwu..., bo ważne jest dla Ciebie/Pani/Pana/Państwa...,”

„bo obawiasz się..., bo nie jesteś pewna/y, czy...”,

Jeśli nie znamy potrzeby/powodu, możemy zapytać:

DLACZEGO KTOŚ TO MÓWI/ROBI?

BO KAŻDE DZIAŁANIE CZŁOWIEKA WYNIKA Z JEGO POTRZEB, więc zobaczmy, o jaką potrzebę ktoś dba, mówiąc/robiąc...



OTWIERAMY OKNO NA ROZWIĄZANIE

„To co możemy zrobić, by...?” (jednocześnie zależy mi na dbaniu o szacunek i bezpieczeństwo...),

„To co chcesz teraz zrobić, by.. i zadbać o ...?”,

„To jakie rozwiązanie sprawiłoby, by...?”.

Komentarz - model **SNO** to autorski sposób rozwiązywania konfliktów (spójny z Porozumieniem bez Przemocy) opracowany przez jedną z naszych trenerek Katarzynę Dworaczyk.

SŁYSZĘ nie jest jednoznaczne ze zgodą na dane działanie, co jest szczególnie istotne w reagowaniu na komentarze czy zachowania krzywdzące wobec innych.

Możemy powtórzyć to, co ktoś powiedział, jednak, gdy jest to coś obraźliwego, to lepiej powiedzieć: „Tak ją nazwałeś/ tak o nim mówisz, bo...” (powodem jest najczęściej jakaś emocja/potrzeba), by nie ranić po raz drugi i wzmacniać brzmienie takich komentarzy.

Element S jest niezbędny w budowaniu porozumienia z drugą osobą, by wiedziała, że jest usłyszana i nie musi tego powtarzać kolejny raz. Jest to też część, która wprowadza do **N**, czyli nazwania w jak najbardziej pozytywny sposób tego, o co ta osoba dba, na czym jej zależy (w tym pomaga tabela potrzeb M. Rosenberga).

NAZYWAM POTRZEBĘ.

Zgodnie z ideami Porozumienia bez Przemocy **wszelkie działania są próbami zaspokojenia potrzeb**. Nasze pragnienie zaspokojenia potrzeb, niezależnie, czy jest ono świadome czy nie, leży u podstaw każdej czynności. Uciekamy się do przemocy czy innych działań niespełniających potrzeb (naszych lub innych ludzi), kiedy nie dostrzegamy bardziej skutecznych strategii ich zaspokojenia⁸.

To przekonanie, że każda osoba ma jakiś ważny powód, że zachowuje się w taki sposób.

W działaniach antydyskryminacyjnych i przeciwdziałających przemocy i wykluczeniu nierzadko takie podejście stanowi wyzwanie. To oznacza, że uzbrajamy się w empatię i gotowość rozumienia postaw i opinii, które są krzywdzące/dyskryminujące czy nawet przemocowe. Trzeba jednak podkreślić, że empatia i zrozumienie nie oznaczają braku sprzeciwu czy postawienia granic w oparciu o zasady współżycia społecznego i obowiązuje prawo.

Nazwanie potrzeby naszego rozmówcy/naszej rozmówczynie jest elementem budowania porozumienia dla obu stron, bo artykułowanie powodów danego zachowania służy jasności i otwiera możliwości do dyskusji oraz alternatywnych rozwiązań. Nazwanie potrzeb jest pełne szacunku dla indywidualnych dążeń i nie wchodzi w kwestie światopoglądowe, a raczej pokazuje, że potrzeby bezpieczeństwa, jasności, przynależności, akceptacji, zrozumienia i bycia zrozumianym, bycia brany pod uwagę czy porządku, mogą być podobne u różnych osób, ale strategie ich zaspokojenia mogą się znacząco różnić. Nazywanie potrzeby może być wstępem do dodatkowego pytania z ciekawością, co stoi za danym komentarzem czy prezentowanym zachowaniem.

Przykład:

NIE CHCEMY TU BRUDASÓW!

Słyszę, że masz trudne doświadczenia z tą grupą.

To jest tak, że nie podoba Ci się to, że oni mogą zamieszkać niedaleko?

Czego konkretnie się obawiasz? Powiedz więcej, o co chodzi?

Po wysłuchaniu motywacji drugiej osoby warto pokazać, na czym nam zależy, zachowując granice oparte na szacunku i języku, który nie wyklucza, nie uogólnia ani nie obraża innej osoby/grupy/mniejszości/narodowości itp.

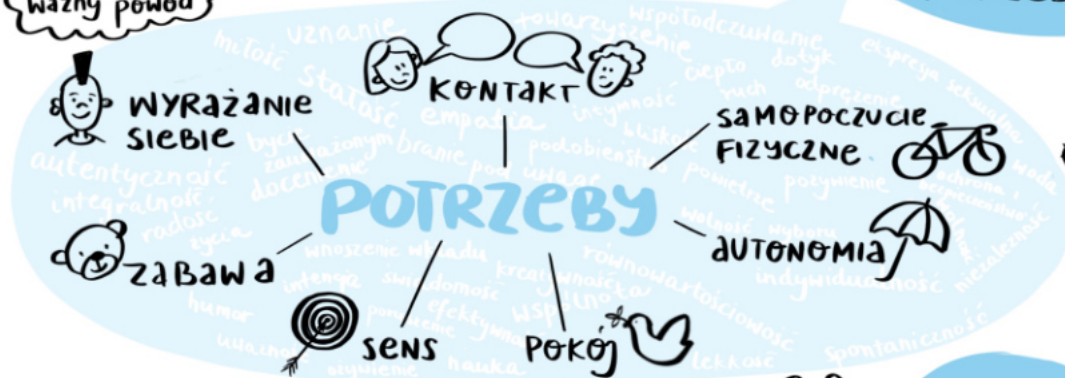
OTWIERAM OKNO NA ROZWIĄZANIE po dwóch poprzednich krokach O jest klamrą, która spina rozmowę. Na tym etapie zastanawiamy się wspólnie, jak można zadbać o potrzeby danej osoby z poszanowaniem standardów szacunku, zrozumienia, kultury języka oraz praw człowieka. Ważne, by nie proponować rozwiązań, tylko pytać o nie i szukać ich wraz z osobami, które wcześniej wypowiadały krzywdzące opinie. Zwiększa to szansę na autorefleksję i zbliża do zmiany/rozwoju do postaw tolerancyjnych i opartych na wzajemnym szacunku.

Dyskusja w oparciu o 3 kroki SNO może stanowić alternatywny sposób reagowania na krzywdzące komentarze, budując jednocześnie większe zrozumienie oraz świadomość społeczną na temat równości i różnorodności.

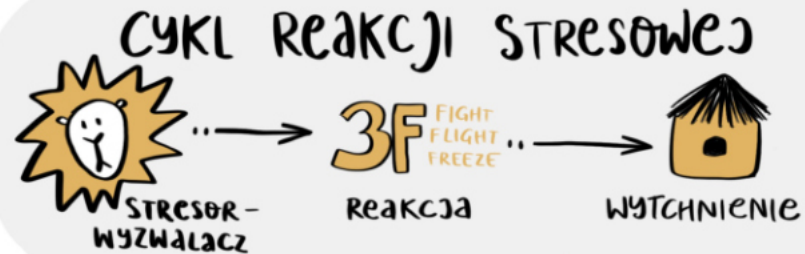
⁸ cytowane za książką Miki Kashtan Niezwykłe świadome życie. Świat skrojony na miarę ludzkich potrzeb. Poznań 2017

POROZUMIENIE BEZ PRZEMOCY

ang. **NVC**
nonviolent
communication



WSZYSTKO CO ROBIMY
SŁUŻY ZASPOKAJANIU
POTRZEB



ZACHOWANIE,
ZARZUTY,
(STRATEGIE)

**NIE MA KONFLIKTU
NA POZIOMIE
POTRZEB,
TYLKO
NA POZIOMIE
STRATEGII...**



UPROSZCZONY MODEL NVC

WG KASI DWORACZYK



SŁYSZĘ

- NAZYWAM SYTUACJĘ
- POWTARZAM
- NIE MUSZĘ SIĘ ZGADZAĆ

SKYSZĘ, ŻE
JEST CI
TRUDNO...



NAZYWAM

- OKREŚLAM POTRZEBĘ
- SPRAWDZAM, DOPYTUJĘ

CZY TO JEST
TAK, ŻE...



OTWIERAM...

- PRZESTRZEŃ DO SZUKANIA ROZWIĄZAŃ
- WKŁĄCZAM CIEKAWOŚĆ

CO MOŻNA
Z TYM
ZROBIĆ?

RYS. M. NOWACZYK



WARSZTATY ANTYDYSKRYMINACYJNE

Magda Szewciów, Olga Stobiecka - Rozmiarek

Cele

Pogłębienie refleksji nad świadomością własnej tożsamości w postrzeganiu siebie i innych.

Uzyskanie wiedzy na temat stereotypów i uprzedzeń jako źródła dyskryminacji.

Zdobycie umiejętności identyfikowania i demaskowania stereotypów oraz uprzedzeń we własnym życiu i życiu społecznym.

Zdobycie wiedzy na temat rodzajów, form i poziomów dyskryminacji.

Zdobycie wiedzy na temat roli języka w działaniach antydyskryminacyjnych.

Poznanie sposobów na przeciwdziałanie dyskryminacji i reagowanie na jej przejawy w kontekście placówki edukacyjnej.

Podstawowe hasła/pojęcia

tożsamość, koło różnorodności, stereotyp, uprzedzenia, dyskryminacja, piramida nienawiści, język, reagowanie - interwencja, przeciwdziałanie dyskryminacji - profilaktyka

Dlaczego podjęcie danego tematu jest ważne w edukacji formalnej i nieformalnej?

Warsztaty antydyskryminacyjne są wprowadzeniem do całego spektrum tematów związanych z różnorodnością, budowaniem zrozumienia i akceptacji oraz kształtowaniem poczucia bezpieczeństwa w szkole. By przeciwdziałać różnym formom przemocy i agresji motywowanej uprzedzeniami w szkole, uczący oraz wychowujący dzieci i młodzież dorośli potrzebują wiedzy na temat zjawiska dyskryminacji oraz narzędzi, które pozwolą na skuteczną profilaktykę i interwencję.

Warsztaty antydyskryminacyjne w ramach szkolenia AKADEMII miały na celu nie tylko wyposażyć w narzędzia i umiejętności, ale pozwalały także przyjrzeć się swoim przekonaniom i przemyśleć swoją postawę, co stanowi podstawę tworzenia w przedszkolu czy szkole przyjaznego, włączającego, dostępnego dla wszystkich dzieci środowiska.

Realizacja programów osławających ze społeczną różnorodnością pobudza ciekawość i otwiera na drugiego, innego niż ja człowieka, powoduje, że ludzie są bardziej empatyczni i wrażliwi na cudzą sytuację i potrzeby. A wrażliwość społeczna i gotowość do współpracy z różnymi osobami w grupie, umiejętności komunikacyjne są dziś kluczowe, by budować wspierające się i żyjące w zgodzie społeczności.

Co było ważne z perspektywy prowadzących? – refleksje, wnioski

- Refleksja nad pytaniem, kim jestem i z jak wielu aspektów składa się „moja” własna tożsamość jako kluczowy moment budzącej się świadomości na temat roli cech tożsamościowych w kontekście społecznym.
- Bardzo ważne było zadbanie o bezpieczeństwo w grupie, by osoby uczestniczące chciały zaangażować się w ćwiczenia dotyczące ich samych.
- Fakt, że trening antydyskryminacyjny był środkowym modułem w programie Akademii, a osoby uczestniczące już się znały z poprzednich spotkań, było czynnikiem wspierającym przebieg całych warsztatów antydyskryminacyjnych.
- W ćwiczeniach dotyczących etykietowania i stereotypów pojawiły się refleksje i wnioski dotyczące siły wpływu schematów myślenia na postrzeganie drugiego człowieka oraz ich roli w budowaniu uprzedzeń, a w konsekwencji w dyskryminacji.
- Tematyka roli języka jako narzędzia dyskryminacji i równocześnie jej przeciwdziałania uruchomiła refleksje nad własną gotowością do reagowania na sytuacje dyskryminacyjne. Osoby uczestniczące przekonały się, że nie ma jednej instrukcji reagowania. Każdy i każda z nas czerpie z własnego doświadczenia i wypracowanych już strategii. Istotne jest również poczucie własnego bezpieczeństwa.
- Osoby uczestniczące zwracały uwagę na to, że w reagowaniu w szkole najtrudniejsze jest spójne działanie w zespole, by nie być samotnym/ą wyspą walczącą o sprawiedliwe, równe traktowanie. Kluczowa jest współpraca, budowanie atmosfery zaufania i dialogu w całej społeczności szkolnej, która składa się z grona pedagogicznego, pracowników administracyjnych i technicznych, uczniów/uczennic wraz z rodzicami i opiekunami.

WARSZTATY ANTYDYSKRYMINACYNE

STEREOTYP
NIEPRAWDZIWE PRZEKONANIE
DOTYCZĄCE GRUPY OSÓB

UPRZEDZENIE
NEGATYWNE NASTAWIENIE
DO KONKRETNEJ GRUPY

DYSKRYMINACJA
NIERÓWNE TRAKTOWANIE
ZE WZGLĘDU NA PRZYNALĘŻNOŚĆ
DO DANEJ GRUPY SPOŁECZNEJ

- BEZPOŚREDNIA
- POŚREDNIA

• INDYWIDUALNA
• INSTYTUCJONALNA
• STRUKTURALNA



Eliza Stobiecka - ROZMIAREK



Magdalena Szewcówna

BŁĘDNE KOŁO

STEREOTYP

UPRZEDZENIE

DYSKRYMINACJA

TOŻSAMOŚĆ



UPRZEDZENIA



rasizm



seksizm



ableizm



ageizm



homofobia



Islamofobia



antysemityzm



ksenofobia

ETYKIETY
NA PODSTAWIE
WŁASNYCH
PRZEKONAŃ

CIĘŻAR CIEŁA
POLSCIEK
FEMINIZYSTKA
STARUCH
GRUPA

JAK SIĘ CZUJĄ
GŁÓW DO WAS
ZWRACANO SIĘ PRZEC
PRZYJACI ETYKIETY

#!@%#?

MOWA
NIENAWISCI

REAGOWANIE



NIE ZGADZAM SIĘ!
PRZESTAŃ,
TO CO ROBISZ JEST ZŁE!

+ ZAOPIEKOWANIE SIĘ OSOBĄ
DOŚWIADCZĄCĄ DYSKRYMINACJĘ

PRZECIWDZIAŁANIE



WARSZTATY EDUKACYJNE,
OSWAJANIE „INNOŚCI”, DZIAŁANIE

rys. M. Nowaczyk

*„Największą wartością
jest dla mnie to,
że zbudowałam nowy
poziom własnej
świadomości”.*

ZŁOŚĆ I KONFLIKT

Katarzyna Dworaczyk, Joanna Kowalska - Andrzejewska

Cele

Poznanie dynamiki powstawania złości, jej rozumienia oraz radzenia sobie z nią w relacji z sobą i innymi.

Przećwiczenie technik rozmowy, które pozwalają na zbudowanie relacji, moderowanie dialogu, usłyszenie potrzeb znajdującej się za reakcją złości innych osób.

Towarzyszenie sobie i innym w złości z poszanowaniem granic i dbałością o bezpieczeństwo.

Podstawowe hasła/pojęcia

Jakie informacje niesie ze sobą złość?

Odpowiedź na kilka pytań: Czy złość jest manifestacją siły, czy raczej wynika z bezsilności?

Czego potrzebujemy, gdy złość przejmuje nad nami kontrolę? Jakie działania będą najbardziej wspierające dla złościących się dzieci? Co możemy zrobić, by zmienić nawyk „duszenia” złości lub „popłynięcia” z nią na zaopiekowanie się sobą lub innymi?

Dlaczego podjęcie danego tematu jest ważne w edukacji formalnej i nieformalnej?

Kluczowe w edukacji jest reagowanie w sytuacjach złości czy konfliktu w sposób, który jest wsparciem dla obu stron oraz umiejętne moderowanie sytuacji sporu czy złości. Od tego, w jaki sposób zareaguje nauczycielka czy nauczyciel, zależy, do jakiego zachowania przyzwyczają się dzieci. Czy opiekunka/ opiekun wejdzie na stronę zaopiekowania się złością czy konfliktem, zbuduje atmosferę szacunku i zaufania, czy skorzysta z władzy i potwierdzi dziecięce przekonania: „Nie jestem ważna/y. To, co czuję/ myślę nie jest brane pod uwagę”. Uczniowie i uczennice dzięki kompetentnym nauczycielkom i nauczycielom poszerzają swoją perspektywę i doświadczenie, reagując w sytuacjach złości czy konfliktu w sposób, który daje wsparcie innym i dba również o nich samych.

Co było ważne z perspektywy prowadzących? – refleksje, wnioski

Pojawiło się wiele komentarzy mówiących o tym, że takie informacje byłyby przydatne dla rodziców, że nauczyciele i nauczycielki powinni być wyposażeni w umiejętności mediacyjne oraz towarzyszenia dzieciom i młodzieży podczas cyklu reakcji stresowej. Uczestnicy i uczestniczki deklarowali również, że treści przekazane na tych zajęciach będą przez nich opowiedziane uczennicom i uczniom (otrzymali prezentacje bazowe, na których podstawie mogą takie zajęcia przeprowadzić). Z perspektywy osób uczestniczących szczególnie istotne były ćwiczenia towarzyszenia sobie i autorefleksji nad tym, co wyzwala w nas złość w kontekście sytuacji trudnych w środowisku dzieci i młodzieży. Kolejny raz przekonujemy się, że uważność na siebie, swoje potrzeby i reakcje jest niezbędnym elementem pracy wychowawczej i edukacyjnej z innymi (zarówno dziećmi, młodzieżą, jak i dorosłymi).

„Polecam ARiR, ponieważ osoby prowadzące są mega profesjonalne. Akademia dotyczyła bardzo ważnych tematów i zagadnień, o których powinno się dużo mówić i działać w ich obrębie, aby uświadamiać ludzi i realizować zmianę, otwierać przestrzeń na zmianę w świadomości ludzi”.

ZŁOŚĆ i KONFLIKT



Złość jako STRATEGIA



Złość odcina na od poczucia sprawstwa, od naszych zasobów, kreatywności i siły

KONFLIKT

ZARZUT TO TRAGICZNY WYRAZ NIESPEŁNIONEJ POTRZEBY



Złość

TO NIE MANIFESTACJA SIŁY
ALE BEZSILNOŚCI

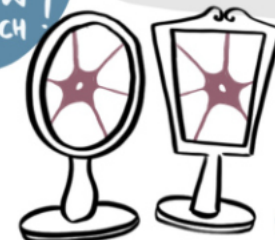
NIE MOGĘ
ZAHAMOWAĆ
WŁASNYCH
IMPULSÓW

SPOSÓBY
TOWARZYSZENIA OSOBIE
BĄDĄCEJ W PROCESIE
ZŁOŚCI:



WYKORZYSTAJ
MOC
NEURONÓW
LUSTRZANYCH

MEDIACJE
JAKO SPOSÓB
ROZWIĄZYWANIA
KONFLIKTÓW



Rys. M. Nowaczuk



PROWADZENIE BADAŃ W DZIAŁANIU ORAZ DIAGNOZOWANIE POTRZEB W ŚRODOWISKU EDUKACYJNYM W KONTEKŚCIE PROBLEMATYKI DYSKRYMINACJI I PRZEMOCY

Iwona Chmura-Rutkowska

Cele

Zapoznanie się z procesem (krok po kroku) planowania i realizacji „badań w działaniu” będących diagnozą i analizą problemów, potrzeb oraz zasobów grupy lub środowiska, do którego kierowane mają być działania profilaktyczne.

Samodzielne (przy profesjonalnym wsparciu) zaplanowanie i przeprowadzenie badania będącego podstawą projektowanych przez siebie proróżnościowych i antydyskryminacyjnych działań edukacyjnych.

Przeprowadzenie zestawienia i analizy danych.

Przygotowanie raportu z badań.

Podstawowe hasła/pojęcia

badania w działaniu, refleksyjny praktyk, procedura badań społecznych i edukacyjnych

Dlaczego podjęcie danego tematu jest ważne w edukacji formalnej i nieformalnej?

Diagnoza problemów i potrzeb danej społeczności, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i grupowym, podobnie jak w innych działaniach profilaktycznych i interwencyjnych, jest podstawą do projektowania adekwatnych rozwiązań edukacyjnych w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji.

Celem edukacyjnych badań w działaniu, które są proponowanym modelem prowadzenia diagnozy w kontekście gorszego traktowania i przemocy, jest stworzenie obrazu zjawiska (form, częstotliwości, skali), wzrost świadomości i wiedzy w środowisku, możliwość planowania punktualnych działań w oparciu o wiedzę na temat potrzeb i problemów różnych grup oraz partycypacja na wszystkich etapach badań.

Badania i diagnozy w obszarze nierównego traktowania i przemocy motywowanej uprzedzeniami mogą i powinny bazować na danych pozyskiwanych z różnych źródeł. Obok kluczowych informacji otrzymanych od dzieci i młodych ludzi, ważna jest również perspektywa i doświadczenia rodziców, opiekunów, a także kadry nauczycielskiej, kadry administracyjnej, osób i instytucji współpracujących ze szkołą, informacje gromadzone przez szkołę oraz dane z badań i analiz naukowych. W kontekście planowanych działań profilaktycznych istotna jest inwentaryzacja zasobów instytucji (wiedzy, umiejętności, doświadczeń, dobrych praktyk, infrastruktury, czasu itp.) oraz rozpoznanie barier osobowych i organizacyjnych.

Diagnoza umożliwia spojrzenie na codzienność szkolną z perspektywy dzieci i młodych ludzi, dostrzeżenie ich różnorodnych potrzeb, odkrycie obszarów nierówności i dominacji, wzmocnienie motywacji kadry szkoły do inicjowania i angażowania się w działania na rzecz równego traktowania. Jest wreszcie mocnym i merytorycznym argumentem za włączaniem działań antydyskryminacyjnych systemowo w różne formy i poziomy pracy szkoły.

Co było ważne z perspektywy prowadzących? – refleksje, wnioski

Kluczowy był zauważalny u osób uczestniczących proces zmiany w nastawieniu, motywacji i gotowości do działań:

- stopniowe budzenie się otwartości i ciekawości poznawczej (formułowanie nowych pytań) wobec osób z grup mniejszościowych,
- zobaczenie i opisanie dobrze znanej rzeczywistości edukacyjnej z innej perspektywy,
- własne ważne odkrycia i refleksje dotyczące badanego zjawiska,
- osobiste doświadczenie „wejścia w buty” osób dyskryminowanych,
- zawieszenie i weryfikacja własnych przedzałożeń, sądów, stereotypów i przywilejów,
- emocjonalne zaangażowanie,
- odkrycie w sobie odwagi i gotowości na przyjęcie punktów widzenia, odpowiedzi i interpretacji odbiegających od własnych przekonań;
- budowanie pełnego obrazu człowieka, relacji międzyludzkich, sieci zależności i kontekstu społeczno – kulturowego,
- wzrost autentycznej motywacji i determinacji do podjęcia dalszych działań w odpowiedzi na zidentyfikowane potrzeby.

BADANIA



JAK ZDOBYĆ
WIEDZĘ O
CEBULI?

HIERARCHIA W SZKOLE

NORMALNI



SZKOLNY TRENING



KOBIECOCI



MĘSKOŚCI

JAK SIĘ UCZYMY? CYKL KOLBA

ANALIZA I
REFLEKSJA,
OBSERWACJA

TEORIE
WNIOSKI

KONKRETNE
DOŚWIADCZENIE

ZASTOSOWANIE
DZIAŁAŃ I
SPRAWDZANIE

CZEGO
CHCĘ SIĘ
DOWIEDZIEĆ?

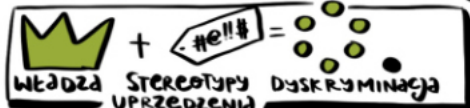
CO JUŻ
WIEMY?

PO CO
KOLEJNE BADANIA?

ZMIANA
ZACZYNA SIĘ
OD MNIĘ

EDUKACJA
ANTYDISKRYMINACYJNA

- PRZECIWDZIAŁANIE PRZEMOCY I DISKRYMINACJI
- WSPIERANIE RÓWNOŚCI I RÓŻNORÓDNOŚCI



KTO JEST
NAJGORZEJ
TRAKTOWANY?
DLACZEGO?

CZEGO
DOŚWIADCZAJĄ
OSOBY Z GRUPY
DISKRYMI-
NOWANEJ?

CO
PRZECZYWAJĄ?

IDENTYFIKACJA
PROBLEMU

BADANIE
W DZIAŁANIU

ZBIERANIE
INFORMACJI

ANALIZA

DZIAŁANIE/
ZMIANA

DECYZJE

REFLEKSYJNY/A
NAUCZYCIEL/KA
BADA WŁASNĄ
PRAKTYKĘ,
Z DYSTANSEM
PRZYGŁĄDA SIĘ
SOBIE I SWOIM
DZIAŁANIOM



IDENTYFIKACJA
PROBLEMÓW
I CEŁÓW
BADAWCZYCH

TWORZENIE
PLANU
BADAWCZEGO

WYBÓR
NARZĘDZIA

DOBÓR
PROBY

ZBIERANIE
DANYCH

ANALIZA
DANYCH

PODJĘCIE
DECYZJI

PRZYGOTOWANIE
I PREZENTACJA
RAPORTU

ETYKA BADACZA/KI
• TROSKA I SZACUNEK
WOBEC OSÓB
BADANYCH
• ODPOWIEDZIALNE
ZARZĄDZANIE
DANYMI

RYS. M. NOWACZYK

*„Akademia otwiera oczy
na wiele spraw, porządkuje
wiedzę i daje poczucie
wspólnoty, a co za tym
idzie chęci do działania”.*

PRZEMOC ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ I NAPASTOWANIE SEKSUALNE

Magda Szewciów

Cele

Osoby uczestniczące

- dowiedziały się, czym jest przemoc ze względu na płeć i jakie są jej konsekwencje dla dzieci/młodzieży,
- dowiedziały się, czym jest, a czym nie jest napastowanie seksualne w grupach rówieśniczych (definicja, przykłady).
- jak odróżniać napastowanie seksualne od innych form agresji,
- jak odróżniać napastowanie seksualne od flirtu i zabawy,
- co robić w sytuacji napastowania seksualnego,
- jak włączać tematykę napastowania seksualnego do innych programów profilaktyczno-wychowawczych realizowanych w szkole,
- jak przeciwdziałać przemocy ze względu na płeć w szkole.

Podstawowe hasła/pojęcia

płeć biologiczna, płeć społeczno-kulturowa, role płciowe, tożsamość płciowa, orientacja psychoseksualna, przemoc ze względu na płeć, molestowanie seksualne, napastowanie seksualne, seksualizacja

Dlaczego podjęcie danego tematu jest ważne w edukacji formalnej i nieformalnej

Kadra pedagogiczna w polskiej szkole zwykle nie ma świadomości, że przyczyną wielu aktów przemocy rówieśniczej jest płeć osób pokrzywdzonych, a wsparcie, pomoc czy interwencje nie mogą pomijać znaczenia osadzonych kulturowo i społecznie przekonań na temat ról płciowych. Bardzo wiele placówek nie ma wypracowanych procedur reagowania i pracy z osobami pokrzywdzonymi, osobami stosującymi przemoc czy z rodzicami/opiekunami. To samo dotyczy rozbudowanych programów profilaktycznych związanych z przeciwdziałaniem różnym formom i rodzajom przemocy, w tym także przemocy ze względu na płeć czy przemocy seksualnej.

Tymczasem szkoła czy inne placówki oświatowe stanowią odbicie relacji społecznych, a czy tego chcemy czy nie, relacje dzieci i młodzieży budowane są na podstawie wzorców obserwowanych w świecie dorosłych. Nic więc dziwnego, że przejawy przemocy w relacjach rówieśniczych opierają się na tych samych stereotypowych fundamentach, co przemoc wobec dorosłych kobiet czy mężczyzn. Niestety, tak samo jak w świecie pozaszkolnym, tak i w systemie społeczności szkolnej ogromną rolę odgrywają przekonania, założenia i mity na temat przemocy. W rezultacie bardzo wiele aktów napastowania seksualnego jest traktowanych jako zjawisko incydentalne i niespecjalnie poważne, jako „końskie zaloty” czy flirt lub stały element dojrzewania młodzieży.

Jest niezwykle ważne, by osoby zajmujące się edukacją formalną i pozaformalną miały świadomość roli stereotypów płci w budowaniu relacji w grupach rówieśniczych, a także zagrożeń płynących z niekwestionowania utartych przekonań na temat cech, zdolności oraz predyspozycji kobiet i mężczyzn. Profilaktyka przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć, w tym przemocy seksualnej (napastowania seksualnego), w grupach rówieśniczych powinna być włączana na każdym etapie edukacji. Wspieranie dzieci w podejmowaniu niestandardowych dla danej płci wyzwań pozwoli dziewczynom wzmocnić poczucie własnej wartości i pewności siebie, które jest niezbędne do podejmowania działań związanych z wyznaczaniem granic i samoobroną, a chłopcom na budowanie relacji wolnych od agresji i dominacji, a także konstruktywne radzenie sobie z trudnymi emocjami. W konsekwencji młodzież ma szansę na budowanie relacji opartych na szacunku i niewybieranie przemocy jako najskuteczniejszego rozwiązania realizacji swoich emocjonalnych potrzeb. W tym celu niezbędne jest przeanalizowanie przez osoby pracujące w edukacji własnych poglądów i przekonań na temat ról płciowych i ich związku z przemocą.



Co było ważne z perspektywy prowadzącej? – refleksje, wnioski

W świecie pełnym uogólnionych przekonań na temat kobiet i mężczyzn łatwo przeoczyć nasz wkład w utrwalanie utartych schematów myślenia o płci. Miałam możliwość obserwowania zaangażowania osób uczestniczących w analizę własnych ukrytych przekonań i zachowań, wyciąganie wniosków i dzielenie się odważnie refleksją z poziomu rozbudzonej świadomości. Wspólne odkrywanie nowej perspektywy postrzegania aktów agresji czy przemocy w środowisku szkolnym było bardzo poruszające i świadczyło o wrażliwości osób uczestniczących w zajęciach. Przemoc ze względu na płeć jest zjawiskiem tak powszechnym, że refleksje na temat konsekwencji i wpływu stereotypów na życie jednostki często łączą się z osobistym doświadczeniem. Szczególnie ważny był moment generowania pomysłów na przeciwdziałanie przemocy ze względu na płeć w środowisku szkolnym, a więc budowania realnego wpływu na zmianę sytuacji.

„Wiedza i narzędzia, które otrzymujemy w Akademii są potrzebne, aby zaobserwować, że dzieci i młodzież potrzebują wsparcia”.

PRZEMOC ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ

ROLE PŁCIOWE

REPERTUAR ZACHOWAŃ
POSTRZEGANYCH W
DANEJ KULTURZE

JAKO TYPOWE/
AKCEPTOWANE
DLA DANEJ PŁCI

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

REAGUJ!



- WYRAŻ NIEZGODĘ
- TRAKTUJ PONAŻNIE KAŻDY PRZYPADK
- UDZIEL WSPARCIA OS. POSZKODOWANEJ
- Poinformuj odpowiednie osoby

PRZECIWDZIAŁANIE

- ATMOSFERA SZACUNKU
- WARSZTATY I ZAJĘCIA
DLA UCZNIÓW/UCZENNIC, KADRY
I RODZICÓW
- SPOTKANIA Z EKSPERTAMI/
EKSPERTKAMI
- WYPRACOWANIE PROGRAMU
PROFILAKTYCZNEGO

RÓŻNE NORMY I WYOBRAŻENIA O PŁCI

SŁABOŚĆ, WRAŻLIWOŚĆ, ZALCZNOŚĆ

AGRESJA, DOMINACJA, SIŁA, PRZEWODCA, MACHO

MOLESTOWANIE

NAPASTOWANIE SEKSUALNE



BEZPOŚREDNIE
KOMENTARZE, GESTY
CYBERPRZEMOC, GWAŁT
PRZEMOC W ZWIĄZKACH



POŚREDNIE
RYSUNKI, NAPISY,
DONCIPY, PRZEMOC
WERBALNA



PRZEMOC SEKSUALNA
MOTYWOWANA
HOMO- i TRANSFOBIZJĄ

UPOKORZENIE
ZASTRASZENIE

(Płeć | o)
BIOLOGICZNA
ZESTAW CECZ BIOLOGICZNYCH
ODRÓŻNIAJĄCYCH
KOBIECY OD MĘŻCZYZN

Płeć
SPÓŁECZNO-
KULTUROWA
STWORZONE PRZECZ
POCZĘCIENSTWO ROLĘ, ZACHOWANIA,
AKTYWNOŚCI I ATRYBUTY
JAKIE DANE SPÓŁECZEŃSTWO
UZNAJE Z ODPOWIEDNIE DLA
KOBIECY I MĘŻCZYZN



Rys. M. Nowaczyk

PROJEKTOWANIE I METODYKA ZAJĘĆ PROFILAKTYCZNYCH W KONTEKŚCIE PROBLEMATYKI DYSKRYMINACJI, WYKLUCZENIA I PRZEMOCY

Majka Porzucek-Miśkiewicz

Cele

- Uwrażliwienie osób uczestniczących na różnorodność.
- Ukazanie bogactwa możliwości wynikających z uczniowskich różnic indywidualnych.
- Ukazanie społecznych konsekwencji braku akceptacji - samotności, izolacji czy odrzucenia osób zdolnych w środowisku edukacyjnym.
- Omówienie mitów, stereotypów i faktów dotyczących jednostek zdolnych.
- Przygotowanie do diagnozowania oraz wspomagania uczennic i uczniów zdolnych, osamotnionych, z trudnościami w funkcjonowaniu społecznym, emocjonalnym i poznawczym.

Podstawowe hasła/pojęcia

inteligencja, zdolności, jednostka zdolna, asynchronia rozwojowa, Syndrom Nieadekwatnych Osiągnięć

Dlaczego podjęcie danego tematu jest ważne w edukacji formalnej i nieformalnej?

Tematyka (nie)wykorzystania zdolności, funkcjonowania jednostek zdolnych w środowisku szkolnym i pozaszkolnym jest niezwykle ważna, a jednocześnie pomijana w dyskusjach i w myśleniu o współczesnej szkole. Jednostki zdolne z niedoborem zainteresowania ze strony najbliższego otoczenia zostają pozostawione same sobie.

Obserwacje oraz badania wyraźnie pokazują, że kondycja psychiczna uczennic i uczniów zdolnych nie jest dobra – doświadczają odrzucenia, osamotnienia, izolacji. Podniesienie świadomości, uwrażliwienie kadry nauczycielskiej, rodziców, osób pracujących z grupami dzieci i młodzieży zwiększa szansę na wczesne wychwycenie czy zniwelowanie negatywnych skutków braku akceptacji.

Co było ważne z perspektywy prowadzącej?

Warte zaakcentowania są uważność osób uczestniczących w Akademii Równości i Różnorodności, gotowość do dzielenia się doświadczeniami, otwartość i potrzeba poszukiwania praktycznych rozwiązań. Wartościowym momentem zajęć było odkrycie przez osoby uczestniczące, jak wiele je łączy, jak zbliżone miały ścieżki, momenty, aspiracje edukacyjne i zawodowe.

Odkurzenie wspomnień z lat przedszkolnych i szkolnych pozwoliło zrozumieć nauczycielskie błędy, rodzicielskie blokady, rówieśnicze zawirowania i indywidualne kryzysy. Wspólne poszukiwanie przyczyn nieadekwatnych osiągnięć pozwoliło ustalić zalecenia umożliwiające harmonijny rozwój jednostek wyróżniających się pod względem zdolności intelektualnych oraz sprawiające, że będą się one czuły zaopiekowane.

„Jest to doskonała okazja do przybliżenia i zagłębienia się w temat Osób na co dzień wykluczonych i nie odnajdujących się w środowisku rówieśniczym”.

PROJEKTOWANIE DZIAŁAŃ PROFILAKTYCZNYCH

NAUCZYCIELKO! MOŻESZ BYĆ
NAUCZYCIELU! TĄ OSOBĄ,
ZMIENI CZYJAŚ ŻYCIE!

ŻEBY KOGOŚ ZAPALIĆ
TRZEBA SAMEMU
PŁONĄĆ



LICZA
SIĘ
RELACJE!



"ŚWIAT JEST PEŁEN
GENIUSZY, KTORZY
MAJĄ SIĘ ZA GŁUPCÓW
PONIEWAŻ NIE BYLI DOŚĆ
DOBRY, W TYM CZEGO
OCZEKIWALI OD NICH INNI"



ZDOLNY/ZDOLNA
- NOMINACJA NAUCZYCIELA/LKI
- WYNIKI TESTÓW
- WYGRANE W KONKURSACH
- NOMINACJA EKSPERTA / TKJ,
RODZINY, RÓWIEŚNIKÓW



POMAGAĆ
WE WCHODZENIU
NA SZCZYT

OPOWIEŚĆ
O KRÓLU ŻAB



NIE
ZNIECHĘCĄ!



SYNDROM
WYSOKIEGO MAKU

ZAWSZE MU
SIĘ CHCE
NIE MUSI SIĘ
PRZYKŁADAĆ
LEŃ
KOZIÓŁ OFIARNY

SYNDROM
NIEADEKWATNYCH
OSIĄGNIĘĆ

CO MUSISZ
UDOWODNIĆ
INNYM?

UCZEŃ,
UCZENNICA ZDOLNY/A
• MITY •



PO CO MU
POMAGAĆ?
BURZY PORZĄDEK
NA LEKCI
KUJON
ZDOLNY = TRUDNY



W SZKOLE

• ZAJĘCIA
DODATKOWE
• DZIEŃ PROMOCJI
TALENTÓW
• SPOTKANIA Z
CIEKAWYMI OSOBAMI



TALENT TO
99% POTU
1% POŁOTU

Rys. M. Nowaczyk

EFEKTY PROJEKTU

LISTA TEMATÓW BADAŃ I WNIOSKÓW WYPRACOWANA W RAMACH ZAJĘĆ I ZADAŃ AKADEMII PRZEZ OSOBY UCZESTNICZĄCE W CAŁYM CYKLU SZKOLENIOWYM (LISTA AUTOREK I AUTORÓW NA KOŃCU NINIEJSZEJ PUBLIKACJI)

- *Ja w mojej szkole. Poczucie akceptacji i bezpieczeństwa uczniów i uczennic w szkole.*
- *Doświadczenia i oczekiwania uczniów i uczennic oraz rodziców wobec zjawiska dyskryminacji w szkole.*
- *Język nauczycielek i pomocniczek nauczycielek używany wobec dzieci w przedszkolu.*
- *Postrzeganie atrybutów płci i rodzaju przez dziewczynki i chłopców w wieku przedszkolnym.*
- *Rozmowa ma znaczenie. Reagowanie i interwencja w sytuacji dyskryminacji i przemocy rówieśniczej w szkole.*
- *Wygląd i status majątkowy rodziców jako kryteria oceny w środowisku rówieśniczym nastolatków i nastolatek.*
- *Język uczniów i uczennic w odniesieniu do różnych cech osobowości i wyglądu.*
- *Rola płci w codzienności szkolnej z perspektywy adolescentów i adolescentek.*
- *Przyczyny dyskryminujących zachowań rówieśniczych i rola świadków dyskryminacji w szkole.*
- *Poczucie bezpieczeństwa dziecka prezentującego postawę silnie lękową w czasie zajęć szkolnych.*
- *Doświadczenia dyskryminacji nastolatków w spektrum zaburzeń autystycznych.*
- *Dlaczego dziewczyny protestują, a chłopcy przyłączają się do Strajku Kobiet?*
- *Seksizm w polskim hip-hopie.*
- *Słowa, które ranią w przestrzeni akademickiej.*
- *Postawy wobec dzieci, młodzieży i dorosłych z dysfunkcyjnych środowisk wychowawczych.*
- *Nowo zatrudnione nauczycielki w szkole.*
- *Sposób postrzegania przez uczniów i uczennice pań z Ukrainy zatrudnionych w szkole na stanowisku sprzątaczek.*

WNIOSKI Z PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

Do najczęściej zgłaszanych problemów należą:

- stereotypy, które świadomie lub nie propagują osoby należące do kadry pedagogicznej,
- rywalizacja dzieci i młodych ludzi o wysoką pozycję w hierarchii rówieśniczej i bycie popularnym,
- uprzedmiotowienie i seksualizacja dziewcząt,
- stereotypowe postrzeganie dziewcząt i chłopców oraz ogólnie „kobiecości” i „męskości”,
- ocenianie i stygmatyzowanie ze względu na wygląd,
- heteronormatywność i homofobia,
- problemy z zaufaniem wobec dorosłych i ich reakcji na dyskryminację i przemoc,
- powszechność stosowania języka pogardy,
- znieczulenie i akceptacja wielu form przemocy motywowanej uprzedzeniami,
- osamotnienie i milczenie osób doświadczających gorszego traktowania i przemocy,
- akceptacja nierówności i przemocy jako normalnego elementu codziennego życia szkolnego.

ZAPROPONOWANE DZIAŁANIA EDUKACYJNE

Lista zaproponowanych działań edukacyjnych wypracowana w ramach zajęć i zadań Akademii przez osoby uczestniczące w całym cyklu szkoleniowym (szczegółowe informacje na temat każdej inicjatywy są zawarte w ANEKSIE na końcu publikacji - zapraszamy do czytania i korzystania z inspiracji):



„Na warsztatach wytworzyła się dobra energia i atmosfera do działania - pełna inspiracji i wzajemnego wsparcia - z mojej perspektywy bardzo brakuje takiej formy spotkania w murach szkolnych.

Nauczyciele/nauczycielki są pozostawieni sami sobie. Z drugiej strony często obawiają się oceny, nie znajdują czasu i potrzeby(?) na rozmowy o realnym wsparciu młodzieży czy grona pedagogicznego. Akademia Równości to miejsce bezpieczne na czele ze świetnymi edukatorkami i koordynatorkami”.

ZAPROPONOWANE DZIAŁANIA EDUKACYJNE

Lista zaproponowanych działań edukacyjnych wypracowana w ramach zajęć i zadań Akademii przez osoby uczestniczące w całym cyklu szkoleniowym.

1. **POSTRZEGANIE ATRYBUTÓW PŁCI PRZEZ DZIEWCZYNKI I CHŁOPCÓW W WIEKU PRZEDSZKOLNYM**
2. **POROZUMIENIE BEZ PRZEMOCY W PRZEDSZKOLU**
3. **REAGUJĘ - WIEM JAK!**
4. **Czuję, mówię, REAGUJĘ**
5. **DZIEWCZYNKI MOGĄ WSZYSTKO!**
6. **KAŻDY MA PRAWO DO SWOICH PRAW! O PRAWACH CZŁOWIEKA W NASZEJ SZKOLE**
7. **STEREOTYP CO TO JEST I CO Z NAMI ROBI?**
8. **SPEKTAKL TEATRALNY „ETYKIETKA”.**
9. **RELACJE WAŻNE NICZYM POWIETRZE**
10. **„POZNAJMY SIĘ LEPIEJ”**
11. **„INNA PERSPEKTYWA 2.0”**
12. **„PO CO TA KRYTYKA?”**
13. **NOC FILMOWA - ONLINE**
14. **„Proszę powiedz mi to w inny sposób”, czyli jak używać języka, który nie dyskryminuje i nie krzywdzi?**
15. **ZAJĘCIA ANTYDYSKRYMINACYJNE dla studentek i studentek**
16. **WSPARCIE DLA NOWYCH NAUCZYCIELEK I NAUCZYCIELI W COGITO**
17. **Projekt nt. problemu seksizmu w środowisku rówieśniczym**

Szczegółowe informacje na temat każdej inicjatywy znajdują się na stronie projektu pod linkiem <https://motylarnia.org/wp-content/uploads/2021/01/aneks.pdf>
Zapraszamy do czytania i korzystania z inspiracji.

EWALUACJA

Na proponowany model szkolenia AKADEMII RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI składa się cały cykl działań antydyskryminacyjnych (warsztatów, spotkań, konsultacji, badań, projektów edukacyjnych), który należy dostosować do trybu pracy w roku szkolnym. Kompleksowe i rzetelne przeprowadzenie wszystkich działań zaprojektowanych według przedstawionego powyżej planu wymaga dużej motywacji i intensywnego zaangażowania osób uczestniczących w tym procesie. Minimalny czas realizacji to 5-6 miesięcy. Najbezpieczniej byłoby całe szkolenie zaplanować od października do kwietnia, by działania rozłożone były na dwa semestry z pominięciem początku i końca roku szkolnego. Zajęcia warsztatowe rekomendujemy w odstępach minimum dwutygodniowych, natomiast działania diagnostyczne, projektowanie zajęć w odpowiedzi na rozpoznane potrzeby oraz ich realizacja wymagają dłuższego czasu (z uwzględnieniem wsparcia tutoringowego w trakcie, minimalny okres na tę część Akademii to dwa miesiące). Półroczny okres - przy regularnym wsparciu zewnętrznym osób/instytucji - pozwala stopniowo realizować w środowisku edukacyjnym wszystkie punkty i zadania zarówno szkoleniowe, jak i praktyczne (z uwzględnieniem również czasu na ewaluację i komunikowanie społeczności szkolnej postępów i efektów pracy).

W informacjach zwrotnych od osób uczestniczących możemy znaleźć odniesienia do różnych części szkolenia wskazywanych jako najbardziej wartościowe. To oznacza, że w sytuacji szerokiej oferty każda osoba - w zależności od osobistych kompetencji i wcześniejszych doświadczeń w tym obszarze, miała szansę skupić się i wziąć to, czego najbardziej potrzebowała. Jednocześnie zdecydowana większość podkreśla, że **model szkolenia odpowiada na różnorodne potrzeby pracy nad świadomością i umiejętnościami w zakresie prowadzenia działań antydyskryminacyjnych, interwencyjnych czy profilaktycznych w środowiskach pracy z dziećmi i młodzieżą.**

Ogromną wartością tak osobistego i intensywnego procesu szkoleniowego są relacje osób uczestniczących. Ze względu na indywidualizację w planowaniu i terminach uczestnictwa w zajęciach dla poszczególnych osób, dwie grupy szkoleniowe „mieszały się” i miały szansę na wzajemne poznanie oraz wymianę doświadczeń.



Z perspektywy osób uczestniczących szkolenie, które całościowo podejmuje zagadnienia diagnozy, reagowania i profilaktyki na sytuacje przemocy i dyskryminacji czy wykluczenia motywowanych stereotypami i uprzedzeniami, jest niezbędnym elementem budowania kompetencji kadry pedagogicznej i trenerskiej. Kadry, która chce, może i potrafi zadbać o poczucie bezpieczeństwa dzieci i młodzieży w codzienności edukacji formalnej i nieformalnej. **Zadbanie o uporządkowanie wiedzy na temat pojęć, narzędzi komunikacji, modelu diagnozy i projektowania działań na sformułowane wnioski oraz stały tutoring osób prowadzących spotkał się z bardzo pozytywnym odbiorem całej grupy osób uczestniczących.**

Intensywność szkolenia i jego czas trwania powinien być dostosowany do rytmu pracy w środowiskach edukacyjnych. Jednocześnie trzeba pamiętać, że systematyczne spotkania pozwalają na utrzymanie energii i zaangażowania, „zanurzenia w temacie”, pogłębiania refleksji nad podejmowanymi kwestiami oraz wspierają proces grupowy.

AKADEMIA RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI. zakłada wyposażenie w podstawową wiedzę i umiejętności osoby, które w swoich miejscach pracy chcą być odpowiedzialne za dbanie o przestrzeganie podstawowych praw dzieci i młodzieży oraz są gotowe modelować działania wspierające różnorodność oraz szacunek dla wszystkich w danej społeczności. Mamy nadzieję, że po dwóch edycjach Akademii będziemy mogły zrealizować poziom zaawansowany z ofertą kilkunastu warsztatów tematycznych dla osób zainteresowanych konkretnymi zagadnieniami. Oferta i zespół prowadzących są przygotowane do przeprowadzenia praktycznych zajęć z zakresu, który jest odpowiedzią na zapotrzebowanie osób pracujących w oświacie.

Partycypacyjny model budowania profesjonalnych kompetencji antydyskryminacyjnych kadry edukacyjnej jest niezbędnym elementem kształtowania standardów bezpieczeństwa oraz realnych procedur i działań antydyskryminacyjnych w edukacji formalnej i nieformalnej.

*„Mam nadzieję, że działania ARiR
będą kontynuowane i będzie mi dane
w nich uczestniczyć. Jestem dumna,
że mogłam wziąć udział
w zajęciach i przeszczęśliwa,
że poznałam mnóstwo
fantastycznych, niezwykłych ludzi.
To oni - organizatorzy, prowadzący
i uczestnicy - tworzą ARiR.
Tworzą zmianę”.*

Poniżej cytaty wypowiedzi osób uczestniczących z ankiety ewaluacyjnej
AKADEMII RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI. JESIEŃ 2020 R.

Pytanie: Co jest dla Ciebie największą wartością wynikającą z udziału w Akademii Równości i Różnorodności?

*Największą wartością jest dla mnie to, że zbudowałam nowy poziom własnej świadomości.
Inspiracja do dalszych działań.
Podzielenie się doświadczeniami i wiedzą innych nauczycielek/i oraz przedstawienie wielu ważnych tematów przez różne specjalistki.
Różnorodność zagadnień, profesjonalizm prowadzących.
Spotkanie z fantastycznymi ludźmi, którzy poszerzyli moje horyzonty, wyposażyli w wiedzę i kompetencje.
Spotkanie z ludźmi, wartościowe wymiany doświadczeń. Wiedza dobra atmosfera, możliwość sprawdzenia się.
Osoby, które uczestniczyły w Akademii (energia i wymiana doświadczeń) / wiedza i wsparcie z strony osób prowadzących poszczególne moduły.
Poznane osoby, w szczególności osoby prowadzące są dla mnie ogromną inspiracją.
Kontakt. Poznałam fantastycznych fachowców, z ogromem wiedzy i umiejętnością jej przekazywania i grupę ludzi z otwartymi umysłami. Wszyscy chcą, angażują się, dzielą i z tego zaczerpnęłam bardzo.
Możliwość poznania tak wielu osób, rozmów na realizowane tematy, poznanie ludzi, którzy widzą potrzebę znany i chcą też zmiany.
Poznanie bardzo inspirującej i wartościowej grupy ludzi.
Poznanie nowych ludzi, możliwość zastosowania nowych rozwiązań w mojej pracy.
Wiedza, która została przekazana w bardzo przystępny i interesujący sposób. Duża otwartość i uważność osób biorących udział w Akademii. Spotkanie z ludźmi, dużą wartością były cykliczne spotkania (a nie pojedynczy warsztat).
Możliwość poznania tak wielu osób, rozmów na realizowane tematy, poznanie ludzi, którzy widzą potrzebę znany i chcą też zmiany.*

*Świadomość, że to co robię i jak robię, jest ok. Wiedza, co mogę zrobić więcej.
Poczucie, że mogę i potrafię być zmianą.
Spotkanie grupy uczestników i prowadzących, którzy chcą zmieniać, tworzyć, uwrażliwiać.
Zaznaczę, że bardzo doceniam profesjonalizm prowadzących.
Zdobycie, ale też uporządkowanie wiedzy, poznanie pozytywnych, nastawionych na zmianę społeczną ludzi i moc sieciująca Akademii.
Dowiedzenie się o swoich mocnych stronach, różnorodność tematów i podejście do zjawiska dyskryminacji w różnych kontekstach, wykwalifikowana kadra.
Zdobyte kontakty, nowe perspektywy spojrzenia na wiele zjawisk.
Synergia grupy - sieciowanie, inspirowanie się, w tym również możliwość czerpania z doświadczeń osób prowadzących zajęcia.*



*„Poznanie nowych ludzi, możliwość zastosowania nowych rozwiązań w mojej pracy.
Nowe kontakty”.*

Wszystkie osoby uczestniczące rekomendują udział w Akademii, a poszczególne odpowiedzi na pytanie: „**Czy polecił(a)byś udział w Akademii Równości i Różnorodności innym osobom? Dlaczego?**” zostały zacytowane w tekście niniejszej publikacji na marginesach kolejnych opisów zajęć. Poniżej pozostałe wypowiedzi z ankiety ewaluacyjnej:

Tak. Ponieważ rozwija kompetencje i wzbogaca wiedzę

Tak, bo zajęcia są bardzo cenne i wzbogacające.

Tak. To pasjonujące i pouczające spotkania.

Tak, ze względu na nawiązywanie kontaktów i zdobywanie doświadczenia

Absolutnie. Poszerza horyzonty. Uwrażliwia. Dostarcza wiedzy i praktyki.

Zdecydowanie TAK, bardzo miła i profesjonalna kadra prowadzących. Zajęcia rozwijały temat teoretycznie i praktycznie.

Tak, bo warto o tym mówić i uczyć się, jak przeciwdziałać, zwłaszcza w Polsce rządzonej przez partie siejące nienawiść.

Tak, ze względu na bogactwo kontaktów i tematyki.

Tak. Akademia porusza trudne tematy, skłania do refleksji, poszerza świadomość. Uważam, że tego typu zajęcia powinny być obowiązkowe dla kadry pedagogicznej.

Zdecydowanie tak. Ze względu na wyjątkowo udaną koncepcję zajęć, ale też ze względu na potrzeby nauczycieli i nauczycielek, również te nie zawsze uświadomione.



INNE OPINIE na temat AKADEMII RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI - edycja I, jesień 2020 r.

Udział w zajęciach stwarzał niezwykle wręcz możliwość doskonalenia własnego warsztatu przez poddanie się swoistemu modelowaniu. Każdy element przemyślany, celowy, przeprowadzony z zaangażowaniem i życzliwością.

Z takiego metapoziomu dostrzegałam ogromną uważność na potrzeby grupy.

Doceniam również działania logistyczne - dużą elastyczność, dostosowanie do potrzeb osób uczestniczących, płynną adaptację do formy online. Gratuluję pomysłu i cieszę się, że mogłam być częścią tego przedsięwzięcia.

Wszystkie prowadzące były cudowne, merytoryczne i empatyczne. Cieszę się, że mogłam Was poznać. Odwaliłyście kawał dobrej roboty z tą Akademią! Brawo! Bądźcie z siebie dumne <3.



„Zdecydowanie tak. Ze względu na wyjątkowo udaną koncepcję zajęć, ale też ze względu na potrzeby nauczycieli i nauczycielek, również te nie zawsze uświadomione”.

SŁOWNIK

BADANIA W DZIAŁANIU (ANG. ACTION RESEARCH) - to podejście badawcze, które zakłada zarówno podejmowanie działania, jak i tworzenie wiedzy lub teorii opartej na tym działaniu. Efektem badań w działaniu nie jest jedynie nowa wiedza, ale też konkretny rezultat praktyczny lub zmiana. Badania w działaniu mają często charakter emancypacyjny. Realizowane są wraz z ludźmi, a nie nad ludźmi oraz mają na celu poznawanie i zmienianie na lepsze rzeczywistości społecznej.

DYSKRYMINACJA - nieusprawiedliwione, gorsze traktowanie (różnicowanie, ignorowanie, piętnowanie, wykluczanie, izolowanie, ograniczanie, przemoc itp.), którego doświadczają konkretne osoby lub całe grupy ze względu na przynależność do pewnej kategorii ludzi, wyróżnionej na podstawie jakiejś cechy, takiej jak: płeć, wiek, kolor skóry, pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religia lub światopogląd (a także wyznanie lub bezwyznaniowość), stopień sprawności fizycznej i/lub stan zdrowia (fizycznego i psychicznego), orientacja seksualna, status społeczny i ekonomiczny, itp.

DYSKRYMINACJA BEZPOŚREDNIA – gdy dana osoba była / jest / mogłaby być traktowana mniej korzystnie niż podobna osoba w porównywalnej sytuacji ze względu na cechy wymienione powyżej.

DYSKRYMINACJA POŚREDNIA – gdy jakaś praktyka lub kryterium uważane za neutralne, stawia pewne grupy w mniej korzystnej lub gorszej sytuacji ze względu na ich pewną cechę (np. powszechna praktyka budowania szkół bez podjazdów i wind oraz toalet dostosowanych dla osób z trudnościami w poruszaniu się).

DYSKRYMINACJA KRZYŻOWA (lub wielokrotna) – (lub wielokrotna) – gdy dana osoba jest traktowana gorzej lub mniej korzystnie z powodu przynależności do wielu grup mniejszościowych, np. ma inne pochodzenie etniczne, inny kolor skóry i inną orientację seksualną.

„ŁAŃCUCH DYSKRYMINACJI” – mechanizm wskazujący na źródła dyskryminacji.

STEREOTYP (myśl) + UPRZEDZENIE (negatywne nastawienie) + WŁADZA (przewaga)
= DYSKRYMINACJA (zachowanie)

EDUKACJA ANTYDYSKRYMINACYJNA to świadome działanie podnoszące wiedzę, umiejętności i wpływające na postawy, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami oraz wspieranie równości i różnorodności. W edukacji antydyskryminacyjnej zasadą jest dążenie do tego, aby każdy człowiek miał zapewnione warunki życia i rozwoju, równe szanse wpływania na swoje życie i otoczenie, równą możliwość korzystania z publicznych dóbr w poszanowaniu swojej godności, wolności, odrębności, bez względu na jakąkolwiek cechę.

POROZUMIENIE BEZ PRZEMOCY (BPB Z ANG. NVC - NONVIOLENT COMMUNICATION) - nazywane jest również empatyczną komunikacją, komunikacją konstruktywną lub językiem serca. To sposób porozumiewania się opracowany przez Marshalla Rosenberga, który dzięki skupieniu uwagi na pewnych aspektach komunikatu rozmówcy oraz własnego (mianowicie na uczuciach i potrzebach), a także specyficznym formom posługiwania się językiem, pozwala na całkowite wyeliminowanie lub co najmniej ograniczenie możliwości wystąpienia przemocy w dialogu w jakiegokolwiek formie, psychicznej lub fizycznej.

POTRZEBY W NVC/BPB - jedno z podstawowych pojęć w filozofii Porozumienia bez Przemocy, które zakłada, że potrzeby wszystkich ludzi są uniwersalne i jednakowo ważne. Potrzeb nie determinuje kultura, wiek czy płeć. Za wszystkim, co ludzie robią, mówią lub nie robią, nie mówią, stoją zaspokojone lub niezaspokojone potrzeby. Ludzie nie działają przeciwko innym, ale na rzecz zaspokojenia potrzeb.

Nie różnią nas potrzeby, a strategie czyli konkretne działania, które wybieramy na rzecz zaspokojenia potrzeb. Świat jest pełen niezliczonej ilości strategii na zaspokojenie naszych potrzeb. Konflikty powstają wtedy kiedy myślimy, że istnieje tylko jedna strategia. Skupienie się na własnych i cudzych potrzebach i dążenie do wzajemnego zrozumienia się na tym poziomie sprzyja nawiązaniu relacji z drugą osobą.

EMPATIA W NVC/PBP - wysłuchanie rozmówcy z głębokim współczuciem i zrozumieniem, bez oceniania. To otwarcie się na słowa, uczucia i potrzeby drugiego. Według Rosenberga empatia to „pełne szacunku rozumienie tego, czego w danym momencie doświadczają inni”. W byciu empatycznym bardzo ważna jest umiejętność oddzielenia się od własnych uczuć i potrzeb. Celem empatycznego słuchania nie jest znalezienie strategii, która zaspokoi potrzeby mówiącego, jest nim stworzenie przestrzeni, w której mówiący ma okazję spotkać się ze swoimi uczuciami i potrzebami, czyli z sobą samym.

PRZEMOC MOTYWOWANA STEREOTYPAMI I UPRZEDZENIAMI - każde krzywdzące, przynoszące szkodę zachowanie, nadużycie lub wykorzystanie swojej przewagi nad inną osobą, które jest oparte na przekonaniach dotyczących osób należących do pewnych grup i/lub kategorii społecznych (posiadających pewną cechę związaną z tożsamością, taką jak płeć, wiek, sprawność psychofizyczna, miejsce urodzenia, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna, itp.). Przemoc motywowana stereotypami i uprzedzeniami jest skierowana przeciwko osobie ze względu na jej rzeczywiste lub domniemane cechy i/lub przynależność do jakichś grup. Może ona powodować krzywdę o charakterze fizycznym, seksualnym, emocjonalnym lub psychologicznym lub szkodę o charakterze ekonomicznym. Przemoc motywowana stereotypami i uprzedzeniami bywa skierowana do całej grupy lub do pojedynczych osób, które do tej grupy, kategorii należą lub której przypisywana jest taka przynależność.

STEREOTYP - uproszczony, nadmiernie uogólniony, sztywny i odporny na zmiany schemat postrzegania i myślenia o ludziach należących do jakiejś grupy/kategorii społecznej lub całej grupy.

UPRZEDZENIE - wrogie bądź negatywne nastawienie wobec ludzi należących do określonej kategorii/grupy społecznej. Uprzedzenia karmią się negatywnymi stereotypami dotyczącymi jednostek lub grup.



**LISTA OSÓB
UCZESTNICZĄCYCH
W SZKOLENIU,
KTÓRE UKOŃCZYŁY
CAŁY CYKL WARSZTATÓW
PIERWSZEJ EDYCJI
AKADEMII RÓWNOŚCI
I RÓŻNORODNOŚCI 2020 R.
W POZNANIU:**

*Agata Witkowska
Agnieszka Bordzoł
Agnieszka Jankiewicz
Agnieszka Rogaczewska-Foryś
Anna Basińska
Barbara Gryka
Dorota Frąckowiak
Edyta Mak
Florentyna Macioszczyk
Grażyna Stroiwas-Kobyłecka
Halina Kubicka
Jana Chojecka
Justyna Ilasz
Kamil Wnuk
Klarysa Świeżek
Magdalena Charczuk
Maria Hnatejko
Maria Nowaczyk
Marta Fiałkowska
Marta Szymaniuk
Patrycja Łukaszewska
Renata Czaja-Zajder
Weronika Sobczak
Zofia Głowacka*

BIBLIOGRAFIA

Publikacje polecane przez prowadzące

Abramowicz M. (red.), Wielka nieobecna – o edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań, TEA, Warszawa 2011, https://tea.org.pl/userfiles/file/Wielka_nieobecna_raport.pdf

Branka M., Cieślakowska D., (red.) Edukacja antydyskryminacyjna, Podręcznik trenerski, Kraków 2010, https://rownosc.info/media/uploads/edukacja_antydyskr.pdf

Chmura-Rutkowska I., Być dziewczyną - być chłopakiem i przetrwać. Płeć i przemoc w narracjach młodzieży, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2019.

Chmura-Rutkowska I., Duda M., Mazurek M., Soltysiak-Łuczak A. (red.), Gender w podręcznikach. Projekt badawczy. Raport. Tom 1-3, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2016, <https://feminoteka.pl/raport-gender-w-podrecznikach-tom-1-3-publicacja-do-pobrania/>

Chustecka M., Kielak E., Rawłuszko M. (red.), Edukacja antydyskryminacyjna. Ostatni dzwonek! O deficytach systemu edukacji formalnej w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji i przemocy motywowanej uprzedzeniami. Raport z badań, TEA, Warszawa 2016; https://tea.org.pl/wp-content/uploads/2019/03/TEA_raport_www_FINAL.pdf

Czy równe traktowanie w szkole jest możliwe?, Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej, Warszawa 2016, http://ffrs.org.pl/wp-content/uploads/FRS_CzyRTwSzkoleJestMozliwe_Broszura.pdf

Dzieci się liczą 2017. Raport o zagrożeniach bezpieczeństwa i rozwoju dzieci w Polsce, red. M. Sajkowska, „Dziecko Krzywdzone. Teoria. Badania. Praktyka” 2017, nr 16(1), <https://fdds.pl/corobimy/dzieci-sie-licza-2017/>

Dzierzgowska A., Rutkowska E., Ślepa na płeć edukacja równościowa po polsku, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2008, https://feminoteka.pl/wp-content/uploads/2016/05/slepa_na_plec.pdf

Drama stosowana w edukacji antydyskryminacyjnej <http://stop-klaska.org.pl/nasze-publicacje/>

Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej, Warszawa 2011, <http://tea.org.pl/userfiles/file/Edukacja%20antydyskryminacyjna%20i%20jej%20standardy%20jakosciowe.pdf>

Edukacja obywatelska i i edukacja na rzecz praw człowieka jako zadanie wszystkich nauczycieli, Rada Europy, ORE, Warszawa 2012, http://www.bc.ore.edu.pl/Content/708/edukacja+obywatelska_13+marca.pdf

Fundacja Feminoteka, Bądź bezpieczna w sieci. Poradnik dla nauczycielek i nauczycieli, Warszawa 2014, http://feminoteka.pl/wp-content/uploads/2014/10/badz-bezpieczna_w_sieci_poradnik.pdf

Fundacja Feminoteka, Głosy przeciwko przemocy. Poradnik - jak pracować z chłopcami i młodymi mężczyznami, Warszawa 2016, http://feminoteka.pl/wp-content/uploads/2016/07/gpp_nastrone.pdf

Fundacja Feminoteka, Przeciwdziałanie przemocy i przemocy seksualnej wobec dziewcząt. Poradnik dla nauczycieli i nauczycielek, Warszawa 2008; http://feminoteka.pl/wp-content/uploads/2016/04/przeciwdzialanieprzemocyseksualnej_poradnik.pdf

Gawlicz K., Rudnicki P., Starnawski M. (red.), Dyskryminacja w szkole – obecność nieusprawiedliwiona. O budowaniu edukacji antydyskryminacyjnej w systemie edukacji formalnej w Polsce. Raport z badań, TEA, Warszawa 2015; https://tea.org.pl/userfiles/raport_TEA_dyskryminacja_w_szkole.pdf

Język równościowy, Amnesty International, <https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2016/04/J%20C4%99zyk-rownosciowy.pdf>

Kamińska A. (red.), Wybierz różnorodność. Promowanie postaw antydyskryminacyjnych w organizacji, szkole i miejscu pracy, Mikuszewo 2007; https://rownosc.info/media/uploads/wyberz_roznorodnosc.pdf

Kłorek N., Kubin K. (red.), Innowacyjne rozwiązania w pracy z dziećmi cudzoziemskimi w systemie edukacji. Przykłady praktyczne, FRS, Warszawa 2012, https://ffrs.org.pl/biblioteka/ksiazki/innowacyjne_rozwiazania/

Kompas – Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą, Rada Europy, 2015, <http://www.bc.ore.edu.pl/dlibra/docmetadata?id=189&from=publication>

Kompasik – Edukacja na rzecz praw człowieka w pracy z dziećmi, Rada Europy, 2008, <http://www.bc.ore.edu.pl/Content/185/Kompasik.pdf>

Majewska E., Rutkowska E., Równa szkoła - edukacja wolna od dyskryminacji - poradnik dla nauczycielek i nauczycieli, Gliwice 2007, https://rownosc.info/media/uploads/edukacja_wolna_od_dyskryminacji.pdf

Młynarczuk-Sokołowska A., Potoniec K., Szostak-Król K. (red) Przygody INNEGO. Bajki międzykulturowe na rzecz integracji dzieci cudzoziemskich, Białystok 2015.

Pankowska D., Scenariusze godzin wychowawczych. Wychowanie a role płciowe, GWP, 2008.

Pankowska D., Wychowanie a role płciowe, GWP, Gdańsk 2005.

Przeciwdziałanie dyskryminacji. Pakiet edukacyjny dla trenerów i trenerek. Stowarzyszenie Lambda, Warszawa 2005, http://lambdawarszawa.org/wp-content/uploads/2015/08/pakiet_przeciw_dyskryminacji.pdf

Przewłocka J., Bezpieczeństwo uczniów i klimat społeczny w polskich szkołach. Raport z badań, IBE, Warszawa 2015; <http://eduentuzjasci.pl/images/stories/publikacje/IBE-raport-Przemoc-Klimat-w-szkole.pdf>

Równe traktowanie w szkole. Checklista dla szkół wielokulturowych, Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej, Warszawa 2016, <https://ffrs.org.pl/biblioteka/broszury/checklisty/>

Szkolny Kodeks Równego Traktowania, Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej, Warszawa 2016, http://ffrs.org.pl/wp-content/uploads/KRT_Broszura_FRS.pdf

Szkoła bez homofobii. Podręcznik trenerski, Stowarzyszenie Lambda, Warszawa 2016, <http://lambdawarszawa.org/lambdawarszawa/co-robimy/edukacja/szkoła-bez-homofobii/>

Szkoła przyjazna prawom człowieka. Materiały edukacyjne, WCIES, Warszawa 2019, <https://www.wcies.edu.pl/wspolpraca-miedzynarodowa/sppc/materiały-edukacyjne>

Therborn G., Nierówność, która zabija. Jak globalny wzrost nierówności niszczy życie milionów i jak z tym walczyć, Warszawa 2015;

Tolerancja: jak uczyć siebie i innych, Stowarzyszenie Willa Decjusza, Kraków 2003, <http://mbc.malopolska.pl/dlibra/docmetadata?id=154&from=publication>

Tragarz M., Samel A., Starzyk K., Szkoła demokracji. Praktyczny poradnik o współdecydowaniu w szkole, CEO, Warszawa 2014, https://samorząd.ceo.org.pl/sites/samorząd.ceo.org.pl/files/szkoła_demokracji_praktyczny_poradnik_o_wspoldecowaniu_w_szkole.pdf

Winiarek-Kotucka M. (red.), Drama wzmacnia. Metoda dramy w edukacji antydyskryminacyjnej i obywatelskiej, Warszawa 2016, <http://stop-klatka.org.pl/nowe-publicacje-do-pobrania/>

Wołosik A., Majewska E., Napastowanie seksualne. Głupia zabawa czy poważna sprawa?, Warszawa 2011

Zakładki. Przeciwdziałanie mowie nienawiści w sieci poprzez edukację o prawach człowieka, Warszawa 2015, https://www.ngofund.org.pl/wp-content/uploads/2015/04/Zakladki_podrecznik-przeciwko-mowie-nienawisci.pdf

WYBRANE ORGANIZACJE ZAJMUJĄCE SIĘ EDUKACJĄ ANTYDYSKRYMINACYJNĄ I WSPIERANIEM RÓWNOŚCI

Amnesty International – Polska: <https://amnesty.org.pl/Fundacja>

Fundacja Autonomia: www.autonomia.org.pl

Fundacja Centrum Praw Kobiet <https://cpk.org.pl/>

Fundacja Feminoteka: www.feminoteka.pl

Fundacja Kosmos dla Dziewczynek <https://fundajakosmos.org/>

Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej: www.ffrs.org.pl

Fundacja RÓWNOŚĆ.INFO: <https://rownosc.info>

Grupa Edukatorów Seksualnych PONTON <https://ponton.org.pl/>

Helsińska Fundacja Praw Człowieka <https://www.hfhr.pl/>

Kampania Przeciw Homofobii: www.kph.org.pl

Kulczyk Foundation <https://kulczykfoundation.org.pl/>

Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego <http://www.ptpa.org.pl/>

Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej: <https://tea.org.pl/>

Ośrodek Rozwoju Edukacji – Kompetencje społeczne i obywatelskie (także: Różnorodność) <https://www.ore.edu.pl/category/szkoła/kompetencje-spoeczne-i-obywatelskie/>

RegenerAkcja (wcześniej Fundacja Przestrzeń Kobiet) <http://www.przestrzenkobiet.pl/pl/home/>

Centrum Edukacji Obywatelskiej. Program "Szkoła tolerancji" <https://szkolatolerancji.ceo.org.pl/>

AKADEMIA RÓWNOŚCI I RÓŻNORODNOŚCI

