



PL



Get Involved

**Narzędzie do samodzielnego monitorowania
procesów demokratycznych
w instytucjach VET**

Opracowanie zbiorowe

Niniejsze narzędzie do samokontroli zostało stworzone w ramach projektu nr 2020-1-DE02-KA202-007408 #Get Involved.

Partnerzy projektu i osoby kontaktowe:

QBS Werkstatt gGmbH (GER)

Andrea Wisotzki / wisotzki@werkstatt.de

3s research laboratory (AT)

Monika Auzinger / monika.auzinger@3s.co.at

PKZ Voca Train (PL)

Zbigniew Skwierawski / pkz.vocatraining@interia.pl

Leibniz University Hanover – IDD (GER)

Malte Kleinschmidt / m.kleinschmidt@ipw.uni-hannover.de

ISFORCOOP (IT)

Alessandra Obinu / alessandra.obinu@isforcoop.it



www.getinvolved-project.eu
hello@getinvolved-project.eu

Prawa autorskie

Opublikowano w 2023



O ile nie zaznaczono inaczej, treść niniejszego dokumentu jest objęta licencją Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY-SA). Zdjęcia, loga i wszelkie materiały stron trzecich nie są objęte licencją.

Sfinansowano przez:



Współfinansowano
z Programu UE
Erasmus+

Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają wyłącznie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie treści zawartych w niniejszej publikacji.

Spis treści

SPIS TREŚCI	3
Idea narzędzia i sposoby jego użycia	4
Monitoring strukturalny	7
Monitoring postaw	10
Monitoring na poziomie kierowniczym	
— Różnorodność	11
— REZULTATY: Różnorodność	14
— Partycypacja	18
— REZULTATY: partycypacja	19
— Dalsze doskonalenie	22
— REZULTATY: dalsze doskonalenie	23
— Zaangażowanie społeczne	24
— REZULTATY: zaangażowanie społeczne	26
Monitoring na poziomie nauczycieli/szkoleniowców	
— Różnorodność	28
— REZULTATY: Różnorodność	31
— Partycypacja	34
— REZULTATY: Partycypacja	35
— Dalsze kształcenie pracowników	38
— REZULTATY: Dalsze kształcenie	39
— Zaangażowanie społeczne	41
— REZULTATY: Zaangażowanie społeczne	42

Idea narzędzia i sposoby jego użycia

“Demokracja wymaga demokratów.” (Friedrich Ebert)

Wszyscy jesteśmy powołani do bycia wzorem i tworzenia struktur demokratycznych w naszym codziennym życiu, w celu wzmocnienia i ochrony naszego wolnego i demokratycznego społeczeństwa.

Demokracja to coś więcej niż polityczna forma rządów i udział w zinstytucjonalizowanych wyborach. Jak mamy motywować młodych ludzi do aktywnego kształtowania naszego systemu demokratycznego nawet w minimalnym stopniu, jeśli sami nie jesteśmy świadomi, że stykamy się z nim na co dzień? Demokracja to forma społeczna i sposób życia, który przejawia się w pluralistycznych organizacjach (klubach, stowarzyszeniach, inicjatywach obywatelskich i mediach) czy kulturze współżycia.

Postawa ta dotyczy w szczególności miejsc pracy oraz miejsc kształcenia i szkolenia zawodowego (VET). Codziennie spotykają się tu najróżniejsze osoby, które muszą współpracować w relacji przełożony-pracownik (lub nauczyciel-uczeń). W kształceniu i szkoleniu zawodowym kładzie się szczególny nacisk na nauczanie kompetencji zawodowych. Ale co jeszcze możemy dać naszym uczniom, by byli w stanie lepiej poruszać się w naszym społeczeństwie i aktywnie w nim uczestniczyć?

Czy tylko głosimy równe szanse, czy też je dajemy? Czy chcemy promować różnorodność i jednocześnie dostrzegać strukturalną dyskryminację w naszych własnych instytucjach? Struktury i konwencje naszego codziennego życia nie są dane w sposób naturalny, ale są negocjowane społecznie. Naszym celem jest wyjaśnienie, że w pewnym stopniu jest to ciągły proces, w który wciąż na nowo angażujemy się, by wspólnie tworzyć nasze środowisko i kulturę współżycia. Niniejsze narzędzie ma pomóc ci w refleksji nad strukturą twojej instytucji i poznaniu prawdziwych warunków różnorodności i uczestnictwa w twojej firmie (lub szkole). Jaką kulturę demokratyczną praktykujesz?

To narzędzie nie jest testem, który musisz zdać. Nie można za jego pomocą osiągnąć złych wyników. Jest to raczej ankieta, która sprzyja samodoskonaleniu i rozwojowi twojej instytucji. W zależności od wyniku, pomaga ci w znalezieniu odpowiednich rozwiązań.

Szczególnie w czasach niedoboru wykwalifikowanych pracowników, przejrzysta, otwarta i partycypacyjna kultura korporacyjna pozwala przyciągnąć i zatrzymać pracowników, a także pozycjonować się jako atrakcyjna instytucja na rynku pracy (i praktykantów).

Kontekst koncepcji #GetInvolved

Projekt #GetInvolved odpowiada na potrzebę znalezienia podejść do radzenia sobie z problemem wykluczenia i bezsilności, uniemożliwiających demokratyczne zmiany. Aby to osiągnąć, wybraliśmy podejście obywatelstwa włączającego. Podstawową ideą obywatelstwa włączającego jest przeniesienie punktu ciężkości z samych wykluczonych, którzy są postrzegani jako niedoświadczeni, na mechanizmy ich wykluczenia. Idea ta przenosi uwagę z jednostek na poziom systemowy. Obywatelstwo włączające kwestionuje struktury, porządki i hierarchie społeczne i pozostaje skupione na subiektywnej rzeczywistości jednostek. W tej koncepcji na pierwszy plan wysuwają się tak zwane „akty obywatelskie”, w których ludzie wyrażają swoją walkę z istniejącymi strukturami władzy i kwestionują aktualne porządki społeczne. Poprzez upominanie się o swoje racje i nieakceptowanie z góry wyznaczonego miejsca w społeczeństwie, wyłania się (zbiorowa) podmiotowość polityczna, pozwalająca jednostkom stać się aktywnymi podmiotami, a nie pasywnymi ofiarami.

Implikacje do wdrożenia narzędzia samokontroli

Chcielibyśmy zaprosić cię do refleksji nad własnymi hierarchiami i strukturami decyzyjnymi za pomocą niniejszego narzędzia. W którym momencie tworzone są niekorzystne warunki dla poszczególnych grup w twojej instytucji na poziomie systemowym, być może również bez świadomego marginalizowania kogoś? Albo w którym momencie możemy wspierać systemową dyskryminację w naszym społeczeństwie poprzez powielanie stereotypów i tworzenie niekorzystnych sytuacji, ponieważ nie jesteśmy świadomi, kogo pozostawiamy za sobą?

Biorąc pod uwagę powyższy kontekst, poziom systemowy definiujemy jako daną strukturę w ramach jednej organizacji (lub społeczeństwa), która zawiera przywileje dla niektórych osób, prowadzące do władzy, autorytetu i podejmowania decyzji. Przywileje te mogą wynikać ze statusu społecznego, stanu zdrowia fizycznego, przynależności do grupy etnicznej, płci itp. lub po prostu z różnych pozycji w pracy (lub szkole). Może to dotyczyć relacji między przełożonymi a pracownikami lub relacji między nauczy-

cielami/instruktorami a uczniami. Na podstawie opisanej powyżej koncepcji opracowaliśmy następującą strukturę naszego narzędzia:

W pierwszym przypadku narzędzie jest podzielone na trzy wymiary:

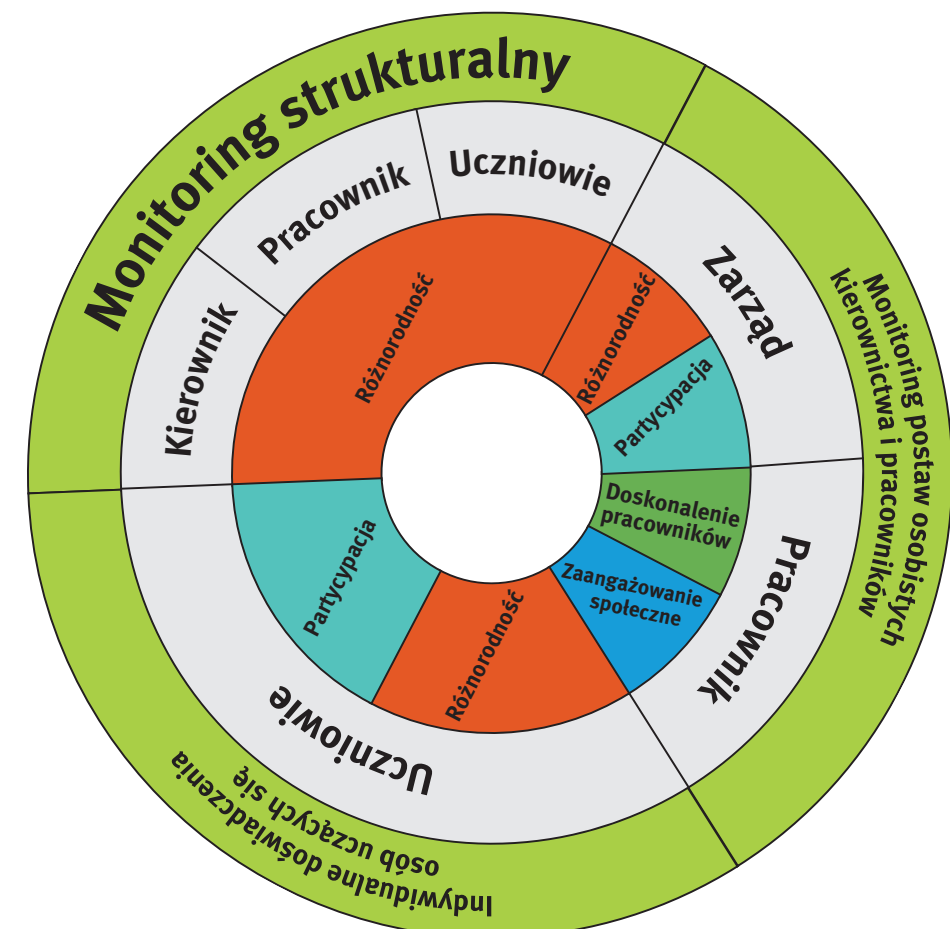
1. monitoring strukturalny
2. monitoring postaw osobistych kierownictwa i pracowników
3. indywidualne doświadczenia osób uczących się

Następnie zdefiniowaliśmy trzy poziomy samokontroli:

1. poziom zarządczy lub kierowniczy w przypadku szkoły
2. poziom pracowników lub danego wydziału
3. poziom uczniów/słuchaczy

Na sam koniec zdefiniowaliśmy cztery pola kryterialne reprezentujące idee i wartości „demokracji” w koncepcji #GetInvolved:

różnorodność
partycypacja
doskonalenie pracowników
zaangażowanie społeczne



Instrukcje

To, jak chciałbyś postąpić, korzystając z dostępnego narzędzia do samokontroli, zależy od ciebie. Narzędzie zawiera wspomniane wyżej trzy różne i zamknięte sekcje. Nie jesteś zobligowany do przestrzegania określonej kolejności. Ponieważ sekcje dotyczą również różnych grup osób (kierownictwo, nauczyciele lub trenerzy, osoby uczące się), możesz je nawet przeprowadzić jednocześnie.

- W trakcie monitoringu strukturalnego zostaniesz poproszony o zebranie ogólnych danych i liczb dotyczących twojej instytucji oraz o ich porównanie.
- W celu monitorowania postawy kierownictwa i pracowników, opracowaliśmy proste listy kontrolne z dodatkowymi stronami wyników, które prowadzą do dalszych strategii działania. Możesz je wykonywać cyklicznie, w celu monitorowania zachodzących zmian.
- Promowanie demokratycznego środowiska do nauki i pracy w VET oznacza również słuchanie swoich uczniów/słuchaczy. Uwa-

żamy, że dla rozwoju twojej organizacji bardzo ważne jest, aby zając się doświadczeniami własnych uczniów. Może to być dość trudne, ponieważ niektóre instytucje są po prostu zbyt małe, aby móc zaoferować anonimowe ankiety - a jest to ważne, ponieważ nie chcemy tworzyć niekorzystnych sytuacji dla uczących się, którzy otwierają się na dyskryminację w miejscu pracy lub nauki. Dlatego też trzecia część narzędzia (indywidualne doświadczenia uczących się) będzie przeprowadzana tylko przez szkoły lub duże firmy, które są w stanie przeprowadzić anonimowe ankiety, ponieważ mają liczne grupy uczących się. Do przeprowadzenia tych ankiet można użyć narzędzi internetowych, takich jak survey monkey lub tellonym.me, lub można podjąć współpracę z zewnętrznymi instytucjami i instytutami badawczymi.

Przykładowe pytania do tej ankiety zamieściliśmy się jako osobny arkusz kalkulacyjny na naszej stronie internetowej.

Monitoring strukturalny

Co rozumiemy przez monitoring strukturalny? W tym wymiarze chodzi o to, by zdiagnozować istniejące w twojej instytucji struktury, które wykluczają określone grupy –świadomie lub nie.

Zdajemy sobie sprawę z braku czasu w firmach i szkołach. Oprócz codziennej pracy możesz być już zaangażowany w inne procesy ewaluacji lub monitoringu. Może to być na przykład część już istniejącego zarządzania jakością. Zamiast powodować dodatkowe formalności, chcielibyśmy, abyście raczej zebrali dane, które być może już oceniacie. Fakty i liczby rysują obraz waszej instytucji i mogą pokazać wam perspektywy, z których jeszcze nie widzieliście waszej instytucji. Nie można jednak wyciągać rozwiązań na podstawie samych wyników. Zawsze trzeba skorelować zebrane dane, aby opracować strategie działania.

Zaczynamy

Chcielibyśmy, abyś zaczął zbierać istniejące dane na wszystkich trzech poziomach (kierownictwa, personelu i osób uczących się), dzięki którym uzyskasz obraz żywej różnorodności w waszej instytucji. Prosimy zatem o przyjrzenie się rozkładowi procentowemu w następujących aspektach:

- grupa etniczna/narodowość
- płeć
- poziom niepełnosprawności
- wiek

Dlaczego warto porównywać różne poziomy?

Aby móc konkretnie odwzorować różnorodność i możliwości partycypacji, konieczne jest rozróżnienie pomiędzy poziomami kierownictwa, kadry i uczniów. Podstawą koncepcji naszego projektu jest z jednej strony podnoszenie świadomości na temat wykluczenia, a z drugiej strony pokazywanie możliwości aktywnego kształtowania społeczności. W naszym społeczeństwie i w twojej instytucji istnieją różne hierarchie, które odgrywają ważną rolę w procesach decyzyjnych. Nasuwa się pytanie, czy możecie nazywać się instytucją zróżnicowaną, jeśli na poziomie, na którym podejmowane są decyzje i gdzie negocjowana jest struktura i treść waszej pracy i szkoleń, zawsze działa ta sama grupa ludzi (w większości biali, mężczyźni i osoby zdrowe). Dlatego, szczególnie w monitoringu strukturalnym, lubimy porównywać wymienione trzy poziomy, aby dostrzec, czy najbardziej zróżnicowane grupy są również reprezentowane w waszej instytucji i czy mogą aktywnie uczestniczyć w procesach decyzyjnych.

Przyjrzyjmy się zgromadzonym danym

Gdy masz już przegląd danych dotyczących wieku, płci, pochodzenia etnicznego/narodowości i stopnia niepełnosprawności, porównaj te liczby i zestaw je ze sobą za pomocą poniższych pytań przewodnich:

Grupa etniczna/narodowość:

- Czy w twojej instytucji jest dość duża liczba osób o zróżnicowanym pochodzeniu etnicznym/narodowym? Na pierwszy rzut oka jest to dobry znak, ale co z rozkładem tych liczb na różnych poziomach? Należy porównać liczby z poszczególnych poziomów: czy zróżnicowanie etniczne/narodowościowe można zmierzyć tylko wśród uczących się, czy także wśród pracowników i na poziomie kierownictwa instytucji?
- Przyjrzyj się bardziej szczegółowo swojemu personelowi: jakie stanowiska zajmują pracownicy o różnym pochodzeniu? Czy liczba ta jest równomiernie rozłożona pomiędzy wszystkie stanowiska i różne rodzaje pracy, czy widać, że są oni zatrudnieni głównie na „niższych” stanowiskach?
- Dodatkowo, porównaj swoje liczby z innymi szkołami VET lub firmami. Czy podobne instytucje w twoim regionie mają podobne wyniki? Czy są one typowe dla twojego konkretnego sektora?

Popatrz na swoje dane: co się wyróżnia?
Co myślisz o tym teraz, gdy widzisz wyniki czarno na białym?



Płeć:

- Jeśli chodzi o liczby dotyczące podziału płci, powinieneś porównać dane na różnych poziomach. Czy osoby uczące się dostrzegają, że są reprezentowane wśród kadry i kierownictwa? Czy uważasz, że czują się rozumiani przez ciebie i twoich pracowników w kwestii płci?
- Na jakich stanowiskach w twojej instytucji zatrudnieni są mężczyźni, kobiety lub osoby niebinarne? Kto wykonuje jakie zadania i jak są wynagradzane poszczególne płcie?
- Porównaj swoje liczby z innymi szkołami VET lub firmami. Czy podobne instytucje w twoim regionie mają takie same numery? Czy sądzisz, że są one typowe dla Twojej branży??

Popatrz na swoje dane: co się wyróżnia?
Co myślisz o tym teraz, gdy widzisz wyniki czarno na białym?



Poziom niepełnosprawności:

- Porównaj dane na różnych poziomach: Czy istnieją wyraźne różnice procentowe? Jeśli tak, to jakie są możliwe przyczyny takiego stanu rzeczy? Może łatwiej jest obniżyć bariery dostępu do pracy dla pracowników niż osób uczących się? A może jest odwrotnie??
- Czy osiągasz wymaganą prawem liczbę osób z niepełnosprawnością lub większą?
- Czy tworzysz przestrzeń do pracy i nauki dla osób z niepełnosprawnością, ponieważ jest to

Popatrz na swoje dane: co się wyróżnia?
Co myślisz o tym teraz, gdy widzisz wyniki czarno na białym?



Wiek:

- Porównaj dane na różnych poziomach: czy istnieją wyraźne różnice w procentach? Biorąc pod uwagę dziedzinę VET, nie będzie zaskoczeniem, że najmłodsze osoby w Twojej instytucji znajdują się na poziomie uczących się. Czy możesz sobie jednak wyobrazić, że może to powodować konflikty między trenerami a uczniami lub współpracownikami w związku z różnymi światopoglądami?
- Czy młodszy ludzie są postrzegani jako równi ze starszymi członkami twojej instytucji? Jaką pracę i zadania mają do wykonania? Czy rzeczywiście dostosowujesz się do ich kompetencji?
- Czy zwracasz uwagę, by zespoły były budowane z młodszych i starszych kolegów? Czy masz świadomość, że różne pokolenia mogą się od siebie uczyć i należy to czasem sensownie moderować?
- Jak wspierasz starszych kolegów? Czy są oni jeszcze w stanie całkowicie wypełniać wszystkie zadania, czy też dostosowujesz pracę do ich możliwości?
- Czy jest wystarczająco dużo młodych pracowników, którzy mogliby zapełnić wolne stanowiska, gdy inni będą przechodzić na emeryturę??

Popatrz na swoje dane: co się wyróżnia?
Co myślisz o tym teraz, gdy widzisz wyniki czarno na białym?



Uwaga

W ramach pojęcia różnorodności istnieją również wymiary religii/światopoglądu i orientacji seksualnej. Rozumieamy, że te dwa wymiary są bardzo osobiste i nie zawsze jest możliwe lub pożądane, aby pracodawcy gromadzili tak wrażliwe dane, zwłaszcza jeśli chodzi o ochronę grup marginalizowanych i pracowników.

Zamiast tego chcielibyśmy w tym miejscu zaprosić cię do refleksji nad tym, jak bardzo otwarte są wasze struktury instytucjonalne, poprzez udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

- Czy żyjesz w kulturze otwartej, w której ludzie czują się swobodnie, by rozmawiać o religii i seksualności?
- Czy zauważyłeś/aś molestowanie lub dyskryminujące żarty na te tematy, a jeśli tak, to co robisz w tej sprawie?
- Czy pracownicy zwierają Ci się ze swojego życia prywatnego lub religii? A co z uczniami? Czy są może bardziej otwarci?
- Czy twoja instytucja lub ty osobiście wspierasz kolegów/uczniów, którzy chcieliby założyć grupę reprezentującą grupy marginalizowane?
- Czy uwzględniasz różne święta religijne podczas planowania zmian, grafików i lekcji??
- Czy stworzyłeś cichy pokój, gdzie ludzie mogą się modlić?
- W przypadku posiadania własnej stołówki: czy uwzględnicie Państwo różne religijne zasady żywieniowe (np. koszerność, halal itp.)?

Gdy mówimy o różnorodności, ważne jest również uwzględnienie wymiaru statusu społecznego. Badania pokazują, że pochodzenie społeczne nadal odgrywa ważną rolę w indywidualnych ścieżkach rozwoju: np. osoby uczące się częściej uczęszczają na uniwersytet, jeśli ich rodzice również posiadają dyplomy uniwersyteckie. Możliwości kariery zawodowej nadal zależą od uprzywilejowanych domów rodzicielskich.

- Ponadto czynnik ten jest trudny do nakreślenia, ponieważ zazwyczaj nie zbieramy danych o naszych pracownikach i uczniach, które wskazywałyby na ten temat. Nadal jednak można zastanowić się nad swoją świadomością w tym zakresie, zadając sobie następujące pytania:
- Co wiesz o pochodzeniu moich pracowników i uczniów?
- Czy oferujesz specjalne wsparcie lub programy mentorskie dla osób uczących się z mniej uprzywilejowanych środowisk?
- Czy bierzesz pod uwagę status społeczny w procesie rekrutacji?
- Czy masz świadomość, że proces aplikacji może być szczególnie trudny dla osób w niekorzystnej sytuacji społecznej?

Monitoring postaw

Omawianie nierówności, możliwości partycypacji i przywilejów wymaga wysokiego stopnia autorefleksji i świadomości. Aby przezwyciężyć dyskryminację i móc stworzyć prawdziwie demokratyczną strukturę, w której wszyscy pracownicy i uczniowie czują się zintegrowani, należy przede wszystkim poddać próbie własną postawę. Ponieważ podstawą naszej koncepcji projektu jest z jednej strony uświadamianie wykluczenia a z drugiej pokazywanie możliwości uczestnictwa, opracowaliśmy listy kontrolne do oceny twojego nastawienia do kategorii różnorodności, uczestnictwa, dokształcania pracowników i zaangażowania społecznego.

Zdajemy sobie sprawę z różnych hierarchii w firmach i szkołach VET, dlatego opracowaliśmy listy kontrolne dla osób pracujących na poziomie zarządzania oraz dla osób na poziomie nauczania/szkolenia, które pracują najbliżej z uczniami. Mówimy w tym miejscu o nauczycielach i trenerach, ponieważ jesteśmy świadomi różnych systemów VET w Europie. Niektóre kursy VET są realizowane głównie w szkołach, inne natomiast w systemie dualnym, w którym osoby uczące się pracują bezpośrednio w firmie. Odnieś się do list kontrolnych i dalszych pytań do refleksji zgodnie z potrzebami twojej organizacji.

Wiemy, że istnieją małe instytucje, w których jedna osoba może pełnić różne role na poziomie zarządzania ORAZ na poziomie trenera. W takim przypadku chcielibyśmy cię zachęcić do wypełnienia obu list kontrolnych. Niektóre pytania mogą być podobne, ale istnieją różnice w rolach, dlatego odnosimy się do różnych sytuacji (np. zachowania wobec pracowników i uczniów lub ogólnych strategii, które są opracowane na poziomie zarządzania).

Po każdej liście kontrolnej zamieściliśmy paragraf z informacjami i poradami dotyczącymi osiągniętych przez ciebie wyników.

Pamiętaj: to nie jest test, który musisz zdać. Potraktuj to narzędzie jako okazję do autorefleksji i zmiany swojego nastawienia.

Na kolejnych stronach znajdziesz listy kontrolne dla poziomu zarządzania. Jeśli jesteś nauczycielem lub trenerem, przejdź do strony 28.

Różnorodność

Poziom kierowniczy





Różnorodność

Poziom kierowniczy

Dlaczego twoja instytucja jest zaangażowana w VET i jakie wartości chce przekazać osobom uczącym się?



Jak osobiście definiujesz pojęcie „różnorodność”? Zwróć uwagę na słowa kluczowe, które wyrażają twoje osobiste doświadczenia związane z różnorodnością.





Lista kontrolna: Różnorodność

Poziom kierowniczy

Moja własna postawa

tak nie

Umiem rozpoznać zachowania dyskryminacyjne wśród pracowników i praktykantów

Interwenuję, gdy jestem świadkiem zachowań dyskryminacyjnych

Podczas wypowiedzi używam języka antydyskryminacyjnego (np. świadomość płci)

Jestem świadomy swojej pozycji w społeczeństwie (np. przywilejów, które posiadam ze względu na aspekty fizyczne lub status społeczny)

Jestem świadomy swojej pozycji w szkole/firmie (np. możliwości podejmowania decyzji, oceniania wyników pracy innych)

Szanuję wszystkie obszary kształcenia/dziedziny edukacji jako równe (np. przedmioty artystyczne lub społeczne mają takie samo znaczenie jak nauki ścisłe)

W mojej codziennej pracy jestem świadoma/y, że pracownicy i uczniowie mają odmienne sytuacje i doświadczenia życiowe

Jestem otwarta/y i ciekawa/y innych ludzi

Moje oczekiwania wobec pracowników są takie same, gdy oceniam ich działania - niezależnie od ich płci, pochodzenia społecznego, narodowości, wieku itp.

Warunki podstawowe

tak nie

Czy kiedykolwiek zwróciła/eś uwagę, czy budynki/pomieszczenia w twojej instytucji są dostępne dla osób niepełnosprawnych?

Czy kiedykolwiek zwracałeś uwagę na to, czy toalety są dostępne dla osób niepełnosprawnych?

Czy kiedykolwiek zastanawiałeś się nad tym, czy toalety są bezpieczne dla osób niebinarnych lub trans?

Czy osoby niedosłyszące lub niedowidzące mogą śledzić lekcje i instrukcje pracy w Pana/Pani instytucji?

Czy planując swoje zmiany lub lekcje, bierzesz pod uwagę połączenia transportu publicznego?

Czy planując zmiany lub lekcje, bierzesz pod uwagę godziny otwarcia placówek opieki nad dziećmi?

Czy podczas planowania zmian lub lekcji bierzesz pod uwagę święta wieloreligijne/międzykulturowe?

Czy zwracasz uwagę na tworzenie przestrzeni bezpiecznych¹ dla wszystkich?

Czy oferujesz równe wynagrodzenie i równe warunki pracy?

Strategia instytucjonalna

tak nie

Czy twoja instytucja posiada misję, która zawiera temat różnorodności?

Czy przyjmują Państwo anonimowe zgłoszenia?

Czy twoja instytucja ma strategię włączenia społecznego?

Czy masz pracowników zarządzających różnorodnością/integracją lub rzeczników w przypadku konfliktu?

Czy istnieją wytyczne dotyczące przypadków konfliktów lub dyskryminacji?

¹Bezpieczne przestrzenie to zarówno analogowe, jak i cyfrowe miejsca, w których ludzie z podobnymi doświadczeniami dyskryminacji i marginalizacji mogą się wycofać, aby dzielić się swoimi doświadczeniami, organizować się i wzmacniać nawzajem. Często jednak słusznie zwraca się uwagę, że nawet bezpieczne przestrzenie nie są wolne od struktur władzy w obrębie dyskryminowanej grupy. Ewentualnie wprowadza się termin safer spaces, aby podkreślić, że są to jedynie przestrzenie bezpieczniejsze od przestrzeni publicznych.

Za: Ommert, Alexandra (2016). Ladyfest-Aktivismus: Queer-feministische Kämpfe um Freiräume und Kategorien. Bielefeld: Transcript Verlag, p.198.



Rezultaty: lista kontrolna różnorodność

Poziom kierowniczy

Zwróć uwagę na te aspekty z powyższej listy kontrolnej, które cię zaskoczyły. Jak pasują one do twojej osobistej definicji różnorodności zapisanej wyżej?



Moja własna postawa

Jeśli odpowiedziałeś twierdząco na więcej niż pięć aspektów, wydaje się, że jesteś już świadomy różnych środowisk, z których pochodzą koledzy i uczniowie w Twojej instytucji.

Gratulacje!!! Świadomość to pierwszy krok, jaki musimy zrobić, gdy chcemy stworzyć równe szanse. Szanse są związane z pewnymi przywilejami, jakie ludzie mają w naszym społeczeństwie - a te przywileje są związane z naszym pochodzeniem społecznym, płcią, zdrowiem lub kolorem skóry.

Tworzenie demokratycznej przestrzeni edukacyjnej wymaga, bardziej niż cegokolwiek innego, osobistego nastawienia i nieobiektywnego spojrzenia naszych pracowników i uczniów. Dyskusja o różnorodności i dyskryminacji może być dość delikatna, a szczególnie uprzywilejowane, niedyskryminowane osoby często czują się urażone i mają tendencję do zaprzeczania swoim dyskryminującym zachowaniom. Prawda jest taka: wszyscy dorastamy z pewnymi stereotypami, które projektujemy w swoim życiu - nawet nieświadomie i mimowolnie.

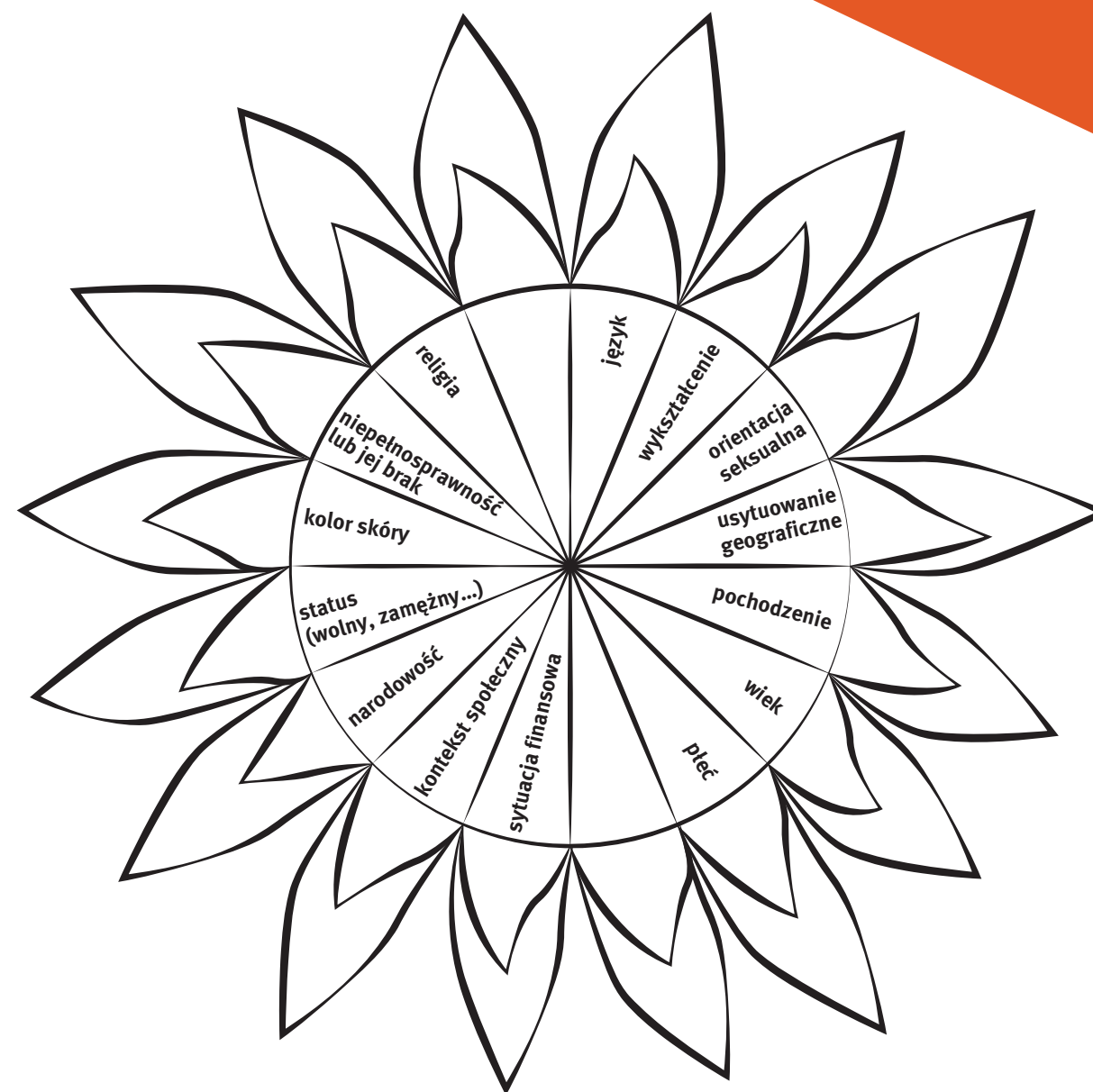
Niezmiernie ważne jest, aby być szczerym wobec siebie. Nieobiektywne spojrzenie na waszą kadrę i uczących się wymaga ciągłej refleksji nad naszymi własnymi wyobrażeniami i zachowaniami, dlatego ważne jest również budowanie zróżnicowanego zespołu (spójrzcie na swoje liczby z monitoringu strukturalnego).

Pracownicy z grup zróżnicowanych i marginalizowanych mogą mieć inne doświadczenia niż wy i mogą pomóc w tworzeniu bardziej otwartej i demokratycznej instytucji. Zróżnicowany zespół pomaga nam zmienić punkt widzenia i uświadomić sobie strukturalne nierówności w naszej przestrzeni nauki i pracy.

Nie zapominaj, że jesteś wzorem do naśladowania. Uczniowie w ten czy w inny sposób odniosą się do twojej instytucji, jeśli będą czuli się przez was dostrzegani i reprezentowani.

Kolejna refleksja na temat władzy i twojej pozycji w społeczeństwie: w powyższej liście kontrolnej część pytań dotyczyła świadomości swojej pozycji w społeczeństwie, która zależy również od aspektów fizycznych, wykształcenia czy statusu społecznego. Istnieje jedno ćwiczenie, które ładnie wizualizuje, które aspekty są głównie postrzegane negatywnie w naszym społeczeństwie i dlatego prowadzą do dyskryminacji. Poniższa grafika, tzw. kwiat władzy, wymienia niektóre z istniejących kategorii różnicujących. Grupy uprzywilejowane wpisane są w małe kwiatki obok wewnętrznego koła, a w zewnętrznych nazwane są grupy dyskryminowane. Niektóre z nich są już wypełnione dla przykładu. Kontynuuj wymienianie nazw dwóch grup również dla innych kategorii, a następnie pokoloruj płatki, do których sam należysz.

Jak wygląda twój kwiat mocy? Jakie części głównie pokolorowałeś i jakie masz przywileje?



Uwaga

Kwiat mocy jest zapożyczony z ćwiczenia warsztatowego. Celowo przedstawia kategorie różnicowania w ten dualistyczny sposób, aby z jednej strony pokazać uczestnikom, że takie dualistyczne myślenie nie jest adekwatne do zróżnicowanej rzeczywistości. Z drugiej strony ujawnia, że podział władzy wciąż opiera się na takim dualistycznym myśleniu i nie uwzględnia zróżnicowanych kontekstów.² Używamy w tym momencie grafiki jako twojego instrumentu wizualizacji i refleksji.

²<https://www.mangoes-and-bullets.org/wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf> stworzony przez Anti Bias Werkstatt Berlin

Warunki podstawowe

Wyjaśnione powyżej osobiste nastawienie to jedno, ale możliwości strukturalne to drugie. Jeśli odpowiedziałeś twierdząco na co najmniej pięć aspektów w tej kategorii, to znaczy, że już podejmujesz wysiłki, aby włączyć różnorodnych ludzi do swojego środowiska pracy i nauki. To świetnie!

Czy są jakieś aspekty, które cię zaskoczyły i o których jeszcze nie pomyślałeś?

Na przykład: kiedy mówimy o osobach niepełnosprawnych, najczęściej myślimy o osobach na wózkach inwalidzkich lub z oczywistymi ułomnościami fizycznymi. Ale czy zdajesz sobie sprawę, że istnieje również wiele aspektów strukturalnych dla osób niedosłyszących lub niedowidzących, które powinny być brane pod uwagę w odniesieniu do naszych struktur?

Opisane podstawowe warunki pozwalają grupom marginalizowanym uczestniczyć w środowisku pracy i nauki oraz czuć się bezpiecznie w waszej instytucji.

Wiemy, że działania dostosowawcze mogą być dość kosztowne, ale istnieją możliwości znalezienia rozwiązań w tym zakresie. Istnieją fundacje, które oferują doradztwo lub programy finansowania w zakresie dostosowania infrastruktury do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Pierwszym krokiem powinno być zaangażowanie tych osób w twojej instytucji, których dotyczą dane zmiany i zapytanie o ich oczekiwania. Istnieją również stowarzyszenia, które oferują inspekcje budynków pod tym kątem z indywidualnym doradztwem w zakresie zmian.

Bariery strukturalne to nie tylko kwestie konstrukcyjne, ale także te, które wynikają z okoliczności organizacji pracy. Czy kiedykolwiek sprawdziłeś połączenia komunikacji miejskiej lub organizujesz podwózki do pracy? Często pracodawcy argumentują, że chcą traktować wszystkich tak samo, dlatego każdy kolega powinien wykonywać wszystkie zmiany. Chociaż jest to honorowa postawa, prawda jest taka, że ludzie nie mają takich samych możliwości lub zasobów. Niektórzy uczący się mogą polegać na swoich rodzinach lub pożyczać samochody, inni mogą być po prostu nowi w mieście, bez żadnego zaplecza czy wsparcia. To samo dotyczy (samotnych) rodziców. Organizacja pracy i opieki nad dziećmi jest dużym wyzwaniem. Aby przyciągnąć do swojej instytucji osoby uczące się i kadrę zawodową, powinieneś uświadomić sobie istnienie barier strukturalnych w Twojej instytucji i wspólnie z zespołem pracować nad ich rozwiązaniem.

Najważniejsze jest zaangażowanie tych grup, których to dotyczy - wysłuchanie ich pomysłów i rad.

Strategia instytucjonalna

Jeśli na więcej niż dwa pytania odpowiedziałeś twierdząco, wygląda na to, że jesteś już zaznajomiony z zarządzaniem różnorodnością i podjąłeś długoterminowe działania w celu stworzenia integracyjnego miejsca nauki i pracy.

Szczególnie większe firmy lub instytucje publiczne prowadzą zarządzanie różnorodnością i pracują nad bardziej inkluzywnymi strukturami organizacyjnymi. Z kolei MŚP mogą czuć się nieco przytłoczone terminem strategia inkluzywna: często brakuje im czasu i zasobów ludzkich, aby opracować dogłębne oświadczenia lub strategie. W tym miejscu chcielibyśmy podkreślić, że nie jest konieczne tworzenie dokumentów o niezliczonej ilości stron.

Zrobiłeś już pierwszy krok, korzystając z tego narzędzia. Przyjrzyj się swoim wynikom w monitoringu strukturalnym i personalnym - jakie wnioski możesz wyciągnąć dla swojej instytucji?

Zacznij najprościej: zapisz w punktach te tematy, nad którymi chciałbyś pracować, takie o których chciałbyś się dowiedzieć więcej oraz te, do których być może będziesz musiał zaangażować zewnętrznych konsultantów.

Zadaj sobie pytanie, gdzie możesz znaleźć radę i pomoc: Czy istnieją stowarzyszenia biznesowe lub inne sieci, w które jesteś zaangażowany? Czy możecie współpracować z grupami rzeczników, aby wspólnie pochylić się nad określonymi tematami?

Przykładowo: oceń proces rekrutacji w Twojej instytucji - jeśli zauważyłeś brak równowagi wśród pracowników (lub uczących się) płci żeńskiej lub migrantów, możesz poszukać inicjatyw, które wspierają integrację migrantów na rynku pracy lub mają specjalne programy przyciągające kobiety (np. więcej kobiet w sektorze rzemiosła).

Możesz zainstalować program mentoringu w swojej instytucji lub współpracować z innymi, albo zorganizować dla twojego zespołu stałe szkolenie na ten temat (zobacz też nasze warsztaty dla trenerów #GetInvolved).

Pamiętaj: również w tym obszarze zdecydowanie zalecamy zaangażowanie swoich pracowników i osób uczących się. Ich różne środowiska zapewnią Ci wkład i pomysły. Możesz również utworzyć grupę roboczą lub osobę odpowiedzialną, która będzie zajmować się tematem różnorodności w twojej instytucji.

Wynotuj te aspekty z powyższych wyników, nad którymi chciałbyś dalej pracować:





Lista kontrolna: Partycypacja

Poziom kierowniczy

Moja postawa & zachowanie

tak nie

- Mam świadomość, że moja pozycja zawodowa obejmuje władzę, której nie mają inni koledzy. tak nie
- Znam struktury władzy w procesach decyzyjnych. tak nie
- Zbieram informacje zwrotne od wszystkich pracowników i stażystów w równym stopniu, niezależnie od ich pochodzenia. tak nie
- Przy podejmowaniu decyzji biorę pod uwagę opinie pracowników i uczniów. tak nie
- Jestem członkiem grupy rzeczniczej, związku zawodowego lub stowarzyszenia lobbingowego dotyczącego mojej pracy. tak nie
- Uważam, że zinstytucjonalizowane rady wsparcia są pomocne. tak nie
- Uważam, że w skład ciał decyzyjnych powinny wchodzić różne grupy osób z naszej instytucji. tak nie
- Partycypacja to coś więcej niż udział w wyborach i zinstytucjonalizowanych organach. tak nie
- Osobiście wspieram grupy rzecznicze (lub związki zawodowe) w mojej instytucji (np. reprezentacja stażystów/studentów, rady pracownicze itp.) tak nie

Moja postawa wobec kadry & uczniów

tak nie

- Gdy jest to możliwe, w sposób przejrzysty informuję pracowników o tym, jak podejmowane są decyzje, które dotyczą ich lub naszej instytucji. tak nie
- Jestem zwolennikiem struktur refleksyjnych, takich jak rady koleżeńskie, rady nadzorcze, spotkania zespołu itp. tak nie
- W mojej instytucji stworzyliśmy bezpieczną przestrzeń dla pracowników i uczniów (np. anonimowe informacje zwrotne online, ściana życzeń itp.) tak nie
- Wspieram grupy robocze pracowników, które chcą opracować określone tematy lub struktury. tak nie
- Opracowuję katalog zasad wspólnie z kolegami i uczniami tak nie
- Nie przeszkadza mi gdy pracownicy lub osoby uczące się realizują pomysły i projekty w sposób autonomiczny. tak nie
- Zwracam uwagę na zrównoważone wypowiedzi podczas spotkań. tak nie
- Zwracam uwagę na kolejność mówienia podczas spotkań/rozmów. tak nie
- Zachęcam pracowników i uczniów, zwłaszcza z grup defaworyzowanych, do wyrażania/dzielenia się swoimi opiniami. tak nie

Struktury

tak nie

- W mojej instytucji istnieje rada pracownicza lub grupa lobbingowa. tak nie
- W mojej instytucji działa rada uczniów lub grupa lobbingowa. tak nie
- W mojej instytucji jest przedstawiciel grup marginalizowanych (np. niepełnosprawni lub rada/ rzecznik ds. migrantów). tak nie
- Wyżej wymienione rady i ich przedstawiciele mają faktyczne prawo do uczestniczenia w podejmowaniu decyzji. tak nie
- Osoby angażujące się w rady (pracownicy lub studenci) mają zapewnione bezpłatne godziny, aby móc wypełnić te zadania. tak nie
- Grupy reprezentacyjne (lub rady) otrzymują zasoby takie jak pomieszczenie i czas na spotkania. tak nie
- Grupy reprezentacyjne (lub rady) mają prawo decydowania o ważnych strategiach i kwestiach organizacyjnych dotyczących naszej instytucji. tak nie



REZULTATY: partycypacja

Poziom kierowniczy

Rozdział o partycypacji dotyczy sposobu, w jaki pozwalasz swoim uczniom i pracownikom uczestniczyć w procesach decyzyjnych w Twojej instytucji.

Istnieje wiele różnych teoretycznych koncepcji uczestnictwa; tutaj chcielibyśmy przedstawić model Straßburgera & Riegera. Na prezentowanym poniżej wykresie widać, że istnieją różne poziomy uczestnictwa. Staje się jasne, że samo informowanie ludzi lub pytanie o opinie nie jest prawdziwym uczestnictwem, ale raczej jego wstępnymi etapami (w innych koncepcjach są one nawet nazywane alibi - uczestnictwem). W każdym razie, ocena informacji i opinii jest ważnym krokiem w podejmowaniu decyzji i oferowaniu możliwości uczestnictwa.

Najniższym poziomem jest poziom „No participation” (brak partycypacji), który pokazuje, że osoby nieinformowane o procesach decyzyjnych są od początku wykluczone.

Czym są procesy decyzyjne?

W naszym życiu prywatnym i zawodowym nieustannie podejmujemy decyzje. Jeśli chodzi o środowisko edukacyjne i miejsce pracy, podejmowanie decyzji dotyczy ogólnych procesów zarządzania, treści nauczania, projektowania budynków lub sal lekcyjnych, określania wynagrodzenia, godzin pracy lub rozkładu zajęć, sposobu wykonania zadania lub po prostu organizacji imprez zespołowych lub klasowych - by wymienić tylko kilka przykładów.



Po przyjrzeniu się powyższej grafice, zwróć uwagę na poziom partycypacji, który przeważnie występuje w twojej instytucji, a także na to, gdzie i kiedy podejmowane są decyzje:



Jesteśmy świadomi, że nie wszystkie instytucje mają takie same warunki w zakresie autonomii. Zławszcza szkoły mogą być związane z dyktowanymi strukturami administracyjnymi. Ze względu na te struktury prawne, na niektóre aspekty możesz nie być w stanie odpowiedzieć twierdząco, choć bardzo byś tego chciał. Sugerujemy jednak, abyś zastanowił się, co jest potrzebne, aby uzyskać większą swobodę w podejmowaniu decyzji i wprowadzić odpowiednie struktury w waszej placówce.

Moja postawa & zachowanie

Odpowiadając twierdząco na co najmniej cztery pytania, wydaje się, że uczestnictwo jest dla Ciebie dość ważne. Być może angażujesz się w grupy lub stowarzyszenia związane z pracą, aby poruszać się na „wyższym” poziomie, oprócz swojej własnej instytucji. Obok tych instytucjonalnych form uczestnictwa, istnieją inne sposoby zaangażowania się w społeczne procesy decyzyjne i formacyjne. Pytanie przewodnie brzmi: gdzie można interweniować, aby dokonać zmiany?

Oczywistym jest, że również w tej dziedzinie osobista postawa odgrywa ważną rolę w tworzeniu możliwości uczestnictwa dla innych i funkcjonowaniu jako wzór do naśladowania. Tworzenie możliwości zaangażowania pracowników i osób uczących się oznacza także dzielenie się władzą. Czy jesteś świadomy istniejących w twojej instytucji struktur władzy i ich wpływu na organizację przestrzeni pracy i nauki? Bądź świadomy władzy, jaką masz tylko dzięki swojej pozycji na szczeblu kierowniczym. Pracownicy i uczący się są zależni od Ciebie i twojej oceny ich pracy. Jakie hierarchie (również niewidoczne) istnieją w twojej instytucji i co to oznacza dla swobodnego wyrażania opinii przez pracowników i uczących się? Czy wyobrażasz sobie, że mogą oni wyrażać poglądy, które ich zdaniem są pozytywnie postrzegane przez Ciebie lub innych przełożonych?

Czy mniej niż cztery razy odpowiedziałeś „tak”? Jak myślisz, co jest tego powodem? Jedną z możliwości może być to, że sam nie jesteś do końca przekonany o tym, że masz wpływ uczestnicząc w procesach decyzyjnych. Jeśli tak jest, powinieneś zastanowić się, jak sygnalizujesz to pracownikom i uczniom. Jeśli nie widzisz możliwości dokonania zmian poprzez uczestnictwo, co możesz przekazać pracownikom i uczniom, zwłaszcza wiedząc, że mogą oni mieć jeszcze mniejsze możliwości uczestnictwa i podejmowania decyzji niż ty?

Inną (i znaczącą) możliwością jest to, że jesteś naturalnie zaangażowany w procesy decyzyjne, dlatego możesz nie odczuwać potrzeby angażowania się w specjalne kroki. Jeśli masz przywilej zasiadania przy stole decydentów, możesz nie

być świadomy ewentualnych barier w uczestnictwie. W takim przypadku chcielibyśmy zaprościć Cię do zastanowienia się nad procedurami decyzyjnymi, które dotyczą Cię osobiście lub w pracy, oraz do zastanowienia się, dlaczego niektóre z nich możesz uważać za oczywiste i jak się czujesz w tematach, w których nie możesz uczestniczyć.

Moja postawa wobec kadry & uczniów

To pole wyraża Twoją otwartość na wkład Twoich pracowników i uczniów. Jeśli przynajmniej cztery razy odpowiedziałeś twierdząco, to znaczy, że cenisz sobie informacje zwrotne i pomysły, które pojawiają się podczas pracy i lekcji. Przyjrzyj się uważniej swoim odpowiedziom: Czy informujesz innych o decyzjach, które podejmujesz, czy też dzielisz się władzą i odpowiedzialnością i pozwalasz innym decydować razem z Tobą? W jakiej sytuacji możesz aktywnie zachęcać innych do wspierania integracyjnego doświadczenia uczestnictwa?

Niewidoczne struktury władzy znajdujemy wszędzie, nawet w najmniejszej firmie czy klasie. Bądź świadomy, że również w Twoim miejscu nauki lub pracy istnieją hierarchie, które nie zawsze pochodzą z relacji przełożony-pracownik, ale mogą być ustalone przez społeczeństwo. Spotykasz się z tym na przykład podczas strukturyzacji spotkań zespołu. Czy kiedykolwiek zwróciłeś uwagę na czas i kolejność wypowiedzi? Często osoby z grup defaworyzowanych wstrzymują się z wypowiedziami i pozostawiają je innym, co może wynikać z osobistych doświadczeń dyskryminacji lub po prostu reprezentuje głęboko zakorzenione struktury w naszym społeczeństwie.

Kto zazwyczaj przejmuje inicjatywę w dyskusji w Twojej firmie lub szkole? By stworzyć wszystkim równe szanse, zorganizuj spotkania zespołu, dając taki sam czas na wypowiedź wszystkim uczestnikom i określ kolejność wypowiedzi: na przemian kobiety i mężczyźni, migranci i obywatele, młodzi i starsi koledzy itp. W ten sposób można przełamać istniejące hierarchie i stworzyć więcej możliwości uczestnictwa.

Struktury

Lista kontrolna dotycząca struktur uczestnictwa przytacza głównie formy doradztwa i grup roboczych w Twojej instytucji. Są to trwale ustanowione ciała, które mają pewien (lub większy) wpływ. Przyjrzyj się im jednak bliżej: kto wchodzi w ich skład i czy zaangażowanie w tych ciałach odzwierciedla rzeczywistą różnorodność i zainteresowania waszych pracowników i uczniów? Jaki wpływ mają w rzeczywistości? Czy mogą wpływać na naprawdę istotne zmiany, zwłaszcza w tematach dla nich ważnych?

Zwłaszcza w szkołach lub większych firmach istnieje możliwość tworzenia tych struktur i wystarczająca liczba osób, które mogą w nich uczestniczyć. Nie należy jednak opierać się i sądzić, że ustanawiając ciała instytucjonalne, oferuje się wystarczające możliwości uczestnictwa. Ciała te powinny mieć możliwość decydowania o ważnych działaniach, które dotyczą osób, które reprezentują. Ponadto pracownicy i uczący się, którzy angażują się w te ciała, powinni mieć zapewniony czas na swoje działania oraz inne zasoby (np. pomieszczenia). W większości przypadków jest to praca wolontariacka, którą

wykonują oprócz swoich normalnych obowiązków zawodowych i powinniśmy docenić ich wysiłki.

Z drugiej strony, w przypadku małych przedsiębiorstw, w których jest tylko kilku uczących się i pracowników, tworzenie rad instytucjonalnych z prawem do współdecydowania ma mniejszy sens lub jest po prostu niemożliwe. W jaki sposób mogą one utrwalić zinstytucjonalizowane formy uczestnictwa? „Strukturami” mogą być w tym przypadku regularne spotkania zespołu z uczącymi się i pracownikami, definiowanie pól pracy/uczenia się, które na przykład są zarządzane tylko przez uczących się; włączanie ich w decyzje z realnym głosem. Często nawet łatwiej jest stworzyć prawdziwe uczestnictwo w mniejszych instytucjach, ponieważ hierarchia jest płaska, a uczący się są zaangażowani w więcej procesów głównie dlatego, że „praca musi być wykonana” i zyskują więcej wglądu w różne aspekty ogólnej organizacji.

Niezależnie od tego, jaką formę ma Twoja instytucja, zawsze zadawaj sobie pytanie: Gdzie można podzielić obowiązki i umożliwić wszystkim aktywny udział w rozwoju firmy lub szkoły?

Wynotuj te aspekty z powyższych wyników, nad którymi chciałbyś dalej pracować:





Lista kontrolna: Dalsze doskonalenie

Poziom kierowniczy

Pojęcia	tak	nie
Znany jest mi termin „sojusznictwo“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znany jest mi termin „płaca zróżnicowana płciowo“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znany jest mi termin „inność“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znany jest mi termin „kanoniczność“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znany jest mi termin „intersekcjonalność“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znany jest mi termin „wzmocnienie“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znany mi jest aktualny dyskurs na temat edukacji demokratycznej i obywatelskiej.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znam struktury władzy w społeczeństwie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doskonalenie indywidualne	tak	nie
Brałem udział w szkoleniach doskonalących z zakresu zarządzania konfliktem lub mediacji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brałem udział w kolejnych szkoleniach z zakresu kompetencji społecznych.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brałem udział w kolejnych szkoleniach dotyczących umiejętności komunikacyjnych (np. komunikacja bez przemocy).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brałem udział w szkoleniach doskonalących dotyczących aspektów różnorodności (np. antydyskryminacyjnych).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brałem udział w szkoleniach międzykulturowych.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brałem udział w kolejnych szkoleniach z zakresu edukacji obywatelskiej.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brałem udział w kolejnych szkoleniach dotyczących umiejętności korzystania z mediów, fake newsów i reagowania na teorie spiskowe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brałem udział w kolejnych szkoleniach z zakresu rozwoju zasobów ludzkich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rola doskonalenia w mojej instytucji	tak	nie
Jest dla mnie ważne, aby moi pracownicy regularnie uczestniczyli w kolejnych szkoleniach.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nasza instytucja aktywnie zachęca pracowników do regularnego udziału w doskonaleniu się.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nasza placówka prowadzi szkolenia wewnętrzne, aby dotrzeć do jak największej liczby pracowników.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dla mnie doskonalenie w zakresie kompetencji społecznych czy demokratycznych jest równie ważne jak doskonalenie w zakresie kompetencji zawodowych.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeśli pracownicy chcą brać udział w kolejnych szkoleniach, wspieram ich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nasza instytucja oferuje na życzenie finansowanie dalszych szkoleń dla pracowników.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nasza instytucja umożliwia czas wolny na doskonalenie się w zakresie tematów demokratycznych/społecznych.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zwracam uwagę na to, czy pracownicy uczestniczą w doskonaleniu w zakresie edukacji obywatelskiej, kompetencji międzykulturowej, komunikacji lub zarządzania konfliktem itp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dbam o to, aby pracownicy, którzy brali udział w kolejnych szkoleniach, byli aktywni jako multiplikatorzy w mojej instytucji, aby dzielić się nowo poznanymi umiejętnościami i tematami ze wszystkimi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



REZULTATY: Dalsze doskonalenie

Poziom kierowniczy

Pojęcia

Jeśli odpowiedziałeś twierdząco na co najmniej cztery pytania, to znaczy, że jesteś na bieżąco z aktualnymi dyskusjami dotyczącymi podejścia antyuprzedzeniowego, jak np. koncepcja różnorodności.

Używanie świadomego języka pomaga wyrazić własne stanowisko w tych tematach i pokazuje osobom zainteresowanym, że wiesz o pewnych problemach.

Czy są jakieś terminy, o których jeszcze nie słyszałeś? Nie ma problemu. Wykorzystaj to jako okazję do sprawdzenia ich i poznania tematów, których dotyczą. Nikt nie oczekuje, że staniesz się ekspertem w każdej dziedzinie wymienionej w tym narzędziu. Zamiast tego potraktuj to jako zaproszenie do poznania nowych aspektów i perspektyw. Na jaki temat chciałbyś dowiedzieć się więcej i jakie pojęcia możesz wprowadzić do dyskusji z pracownikami i uczniami?

Słowniczek

- Sojusznictwo opisuje aktywną solidarność osoby uprzywilejowanej z osobami z grupy społecznie uciskanej poprzez konkretne działania.
- Inność opisuje dystansowanie się i odróżnianie od innych grup w celu potwierdzenia własnej „normalności”.
- Kanonizm/ ableizm to dyskryminacja osób niepełnosprawnych lub postrzeganych jako niepełnosprawne lub upośledzone umysłowo.
- Koncepcja intersekcjonalności opisuje sposób, w jakie systemy nierówności oparte na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, niepełnosprawności, klasie i innych formach dyskryminacji „przecinają się”, tworząc unikalną dynamikę i rezultaty.³

Doskonalenie indywidualne

Aby stworzyć demokratyczną atmosferę i postawę w miejscu pracy i nauki, ważne jest, aby wyposażyć pracowników i siebie w niezbędne kompetencje. Ale czym dokładnie są kompetencje demokratyczne i jak można je kształcić? Oprócz szkoleń podnoszących świadomość w zakresie przywilejów społecznych i struktur władzy, za ważne dla demokratycznej interakcji w pracy uznajemy także kompetencje w zakresie komunikacji, różnorodności, zarządzania konfliktami czy kompetencje międzykulturowe. Ponadto jesteśmy przekonani, że na poziomie zarządzania ważna jest również wiedza z zakresu rozwoju zasobów ludzkich - demokratyczna atmosfera instytucji jest ściśle związana z przemyślanym i przejrzystym rozwojem organizacyjnym.

Czy na cztery lub więcej pytań odpowiedziałeś twierdząco? W takim razie wydaje się, że potrafisz stworzyć otwartą i demokratyczną atmosferę w pracy. Chętnie kwalifikujesz się nie tylko w kompetencjach zawodowych związanych z konkretnym obszarem twojej pracy, ale także w tzw. umiejętnościach społecznych. Zastanów się nad obszarami, w których brakuje ci wykształcenia. Czy są jakieś dziedziny, które mógłbyś poprawić? Jeśli odpowiedziałeś twierdząco na mniej niż cztery punkty, zapraszamy do zapoznania się z ramami referencyjnymi kompetencji dla kultury demokratycznej opracowanymi przez Radę Europy.⁴

Ponadto, polecamy udział w warsztatach Train the Trainer, które opracowaliśmy w ramach projektu #GetInvolved.⁵ Podczas tego warsztatu w szczególności uświadomisz sobie nierówności i przywileje społeczne. Dodatkowo poznasz metody wzmocniania pracowników/słuchaczy i opracujecie plany działania.

³ Źródło: <https://www.intersectionaljustice.org/what-is-intersectionality>

⁴ <https://www.coe.int/en/web/reference-framework-of-competences-for-democratic-culture>

⁵ <https://getinvolved-project.eu/train-the-trainer-workshop>



Rola doskonalenia w mojej instytucji

Oprócz własnych kwalifikacji i szkoleń, należy położyć nacisk na szkolenie pracowników. Aby stać się instytucją demokratyczną, musisz zbudować niezbędne kompetencje na wszystkich poziomach: kierownictwa, nauczyciela/trenera i osób uczących się.

Na tej liście kontrolnej powinniście osiągnąć wynik co najmniej pięciu odpowiedzi „tak”, aby móc nazwać się instytucją budującą potencjał. Rozwój waszej organizacji obejmuje również rozwój pracowników, ponieważ stanowią oni istotny filar waszego systemu. Powinniście zapewnić potrzebne środki na szkolenie w zakresie umiejętności społecznych w takim samym stopniu, jak na szkolenie w zakresie umiejętności zawodowych.

Z jednej strony oznacza to otwartość na pracowników i uczących się, którzy chcą się dokształcać w określonych sektorach. Z drugiej strony

oznacza to, że powinieneś aktywnie wysyłać pracowników na szkolenia, takie jak te wymienione powyżej. Oczywiście, oznacza to również zapewnienie czasu i środków finansowych, aby umożliwić jak najwięcej szkoleń.

Zdajemy sobie sprawę, że może to stanowić spore wyzwanie, zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw, gdzie potrzebna jest siła robocza, a możliwości finansowe nie zawsze są dostępne. Dlatego też chcielibyśmy zachęcić cię do poszukiwania źródeł finansowych na dokształcanie pracowników. Istnieją na przykład programy finansowane przez Europejski Fundusz Społeczny, które szczególnie wspierają MŚP. Ponadto należy szukać projektów finansowanych ze środków publicznych (jak #GetInvolved) lub instytucji i centrów informacyjnych, które oferują dokształcanie za darmo lub za minimalną opłatą.

Wynotuj te aspekty z powyższych wyników, nad którymi chciałbyś dalej pracować:



Zaangażowanie społeczne

Poziom kierowniczy

Zapisz poniżej jakie działania zaliczasz do zaangażowania społecznego:



Moja własna postawa i zachowanie

Zaangażowanie społeczne jest dla mnie ważne.

tak nie

Chciał/abym mieć więcej czasu na pracę w wolontariacie.

W życiu prywatnym zajmuję się wolontariatem w stowarzyszeniu (klub sportowy, kuchnia wolontariacka, pomoc sąsiedzka itp.).

Lubię przekazywać datki na „dobre cele”.

Angażuję się w wolontariat, który jest organizowany dowolnie i indywidualnie (pomoc osobom starszym, mentoring itp.).

Regularnie podpisuję petycje celowe.

Regularnie przyłączam się do marszów protestacyjnych.

Zaangażowanie instytucjonalne

Moja szkoła lub firma angażuje się w projekty społeczne.

tak nie

Osobiście wspieram projekty społeczne w mojej instytucji (np. za pomocą siły roboczej, finansów, tworzenia sieci kontaktów, przepisów administracyjnych itp.).

Umożliwiam pracownikom i słuchaczom realizację projektów społecznych w naszej instytucji.

Dopuszczam czas wolny na zaangażowanie społeczne.

Nasza instytucja honoruje pracowników, którzy wykonują wiele prac w ramach wolontariatu.



REZULTATY: zaangażowanie społeczne

Poziom kierowniczy

Dodaliśmy kategorię zaangażowania społecznego, ponieważ jesteśmy przekonani, że demokracja dzieje się głównie poprzez nasze codzienne interakcje. Zbierając się z innymi i uzgadniając wspólne działania, uczymy się, jak współpracować z odmiennymi opiniami i zachowaniami. Zaangażowanie społeczne to także uczenie się nowych kompetencji, czy to organizacyjnych, czy społecznych. Można również połączyć nauczanie kompetencji zawodowych w VET z angażowaniem się w projekty społeczne.

Poznając ludzi w różnych kontekstach, zyskujemy nowe perspektywy życiowe i jesteśmy konfrontowani z innymi okolicznościami żywymi, które promują wartości demokratyczne, takie jak otwartość, szacunek, postawa obywatelska czy odpowiedzialność (wymieniając tylko kilka z nich).

Zgodnie z hasłem projektu „Zaangażuj się”, aktywność społeczna to progowa możliwość dla każdego, aby pomóc w kształtowaniu naszego społeczeństwa - nawet dla tych, którzy odwrócili się od zinstytucjonalizowanych form uczestnictwa.

Zaangażowanie społeczne występuje w najróżniejszych formach. Jakie działania przychodzą ci głównie na myśl, gdy słyszysz ten termin? Nie zawsze musi to być zaangażowanie w dziedzinach wrażliwych społecznie. Większość osób, które angażują się w wolontariat, robi to w dziedzinach, które odzwierciedlają ich prywatne zainteresowania, np. w sporcie czy kulturze poprzez trenowanie drużyn lub organizowanie spektakli teatralnych, wystaw itp. Ważne jest, aby każde zaangażowanie cenić na równi - niektóre działania mogą nie być postrzegane jako tradycyjna działalność charytatywna, ale osoby te na przykład oferują publiczne miejsca spotkań i w ten sposób tworzą społeczeństwo obywatelskie.

Moja postawa i zachowanie

Zasada ważności wzorców obowiązuje również w tej dziedzinie, ponieważ opisane powyżej zalety zaangażowania społecznego dotyczą również ciebie. Dzięki zaangażowaniu w projekty społeczne ty również zdobywasz nowe kompetencje i innowacyjne podejście, które możesz wnieść do swojej pracy.

Kiedy zapytano cię o twoje osobiste zaangażowanie, o czym pomyślałeś najpierw i co głównie robisz? Czy twoje zaangażowanie jest związane z pracą, czy też są zajęcia prywatne, o których nie pomyślałeś od razu, bo nie kojarzą ci się z wolontariatem?

W tej kategorii nie chcemy pytać konkretnie o liczbę pytań, na które udzielono odpowiedzi twierdzącej, aby uniknąć wrażenia, że istnieje dobre i złe zaangażowanie. Ludzie mają najróżniejsze powody, by angażować się społecznie lub by się od tego powstrzymywać. Do pracy dochodzą jeszcze zobowiązania prywatne i nie każdy może wnieść czystą siłę roboczą. Każdy powinien zaangażować się w zależności od swoich możliwości dotyczących zasobów osobistych, finansowych i czasowych.

W świetle powyższego, chcielibyśmy prosić cię o zadanie sobie pytania: Co mógłbyś zrobić? Gdzie moglibyście się zaangażować? Czy możesz czerpać z własnego doświadczenia, aby odpowiednio wspierać swoich pracowników lub uczniów, gdy przedstawiają własne pomysły zaangażowania społecznego?

Czy prowadzisz projekty społeczne, ponieważ jesteś przekonany o ich wpływie, czy też wątpisz w zaangażowanie i dlatego możesz wycofać swoje osobiste wsparcie?

Zaangażowanie instytucjonalne

Prywatne zaangażowanie to jedno, zaangażowanie instytucjonalne to drugie. Jeśli odpowiedziałeś twierdząco na co najmniej trzy punkty powyższej listy kontrolnej, być może dostrzeżesz już możliwości i znaczenie, jakie niesie ze sobą prowadzenie projektów lub inicjatyw społecznych. Oprócz wspierania dobrej sprawy, tworzysz pozytywny wizerunek swojej instytucji, który przyciąga pracowników i uczniów. Ponadto, umożliwisz im rozwijanie swoich kompetencji, które mogą wykorzystać w swojej pracy i nauce. Angażując się w wolontariat, ludzie doświadczają, jak sprostać wyzwaniom, a tym samym rozwijają wiarę we własne możliwości.

Jeśli odpowiedziałeś twierdząco na mniejszą liczbę punktów : istnieje wiele sposobów na to, aby pobudzić zaangażowanie społeczne w swojej instytucji lub raczej jak można upowszechnić doniosłe znaczenie zaangażowania w

naszym społeczeństwie. Oprócz organizowania własnych działań, możecie zacząć od wsparcia strukturalnego. Dając czas wolny na zaangażowanie w wolontariat lub zapewniając udogodnienia, takie jak pomieszczenia, materiały itp., już uznajesz zaangażowanie swoich pracowników i uczniów. Docenianie tych działań nie powinno być zaniebawiane. Możesz na przykład zacząć od wewnętrznego uhonorowania osób, które angażują się w szczególny sposób i ogłoszenia wewnętrznego nagrody.

Jeśli brakuje Ci pomysłów na to, jak mógłbyś wdrożyć zaangażowanie społeczne w swojej instytucji, możesz zajrzeć do naszego „Przewodnika po konkursach dla uczących się”, który również opracowaliśmy w trakcie projektu #GetInvolved. Wymienia on kilka ważnych metod, które są przydatne przy realizacji własnych projektów. Znajdziesz tu nie tylko porady, jak zdobyć pomysły i wybrać odpowiedni temat, ale także jak zbudować i zmotywować zespół oraz jak zaplanować i zorganizować swoje inicjatywy.

Wynotuj te aspekty z powyższych wyników, nad którymi chciałbyś dalej pracować:





Monitoring postaw

Poziom nauczycieli/szkoleniowców



Różnorodność

Poziom nauczycieli/szkoleniowców

Jaka była moja motywacja aby zostać trenerem/nauczycielem i jaka część tej motywacji jest dla mnie aktualna do dziś?



Co kształtuje sposób, w jaki patrzę na moich uczniów? Z którymi z nich mogę nawiązać łatwiejszy kontakt?



Jakie wartości kierują moim spojrzeniem na uczniów? Czego chcę ich nauczyć?





Lista kontrolna: Różnorodność

Poziom nauczycieli/szkoleniowców

Moje zachowanie

tak nie

Jestem świadomy swojej pozycji w społeczeństwie (np. przywilejów, które posiadam ze względu na aspekty fizyczne lub status społeczny).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mam świadomość swojej pozycji w szkole/firmie (np. uprawnienia decyzyjne, ocenianie wyników innych osób).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jestem w stanie rozpoznać zachowania dyskryminacyjne wśród moich uczniów.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interweniuję, gdy dostrzegam dyskryminujące zachowania wśród moich uczniów.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zwracam się do uczniów w równym stopniu, w sposób bezstronny, z uwzględnieniem ich różnego pochodzenia (płeć, niepełnosprawność, migracja, pozycja społeczna itp.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kwestionuję moje założenia i oczekiwania wobec moich uczniów dotyczące ich różnych środowisk (płeć, status społeczny, migracja, itp.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje oczekiwania wobec moich uczniów są takie same, gdy oceniam ich postępy - niezależnie od ich płci, pochodzenia społecznego, narodowości itp.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Podczas wypowiedzi używam języka antydyskryminacyjnego (np. świadomość płci).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Metodologia

tak nie

Wyjaśniam fakty na różne sposoby, aby wszyscy uczący się mogli znaleźć punkty odniesienia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Podczas wypowiedzi unikam tendencyjnego języka i stereotypowych przykładów.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Przygotowuję zadania pisemne dla moich uczniów w neutralnym języku.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zdjęcia lub ilustracje, które wykorzystuję, przedstawiają ludzi z różnych środowisk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W moich materiałach dydaktycznych ludzie nie są przedstawiani w stereotypowych rolach.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



REZULTATY: Różnorodność

Poziom nauczycieli/szkoleniowców

Zwróć uwagę na te aspekty z powyższej listy kontrolnej, które Cię zaskoczyły. Jak pasowały one do Twojej osobistej motywacji opisanej na początku?



Moje zachowanie

Jeśli odpowiedziałeś twierdząco na więcej niż 5 aspektów, wydaje się, że jesteś już świadomy różnych środowisk, z których pochodzą koledzy i uczniowie w Twojej instytucji.

Gratulacje! Świadomość jest pierwszym krokiem, który musimy zrobić, aby stworzyć równe szanse. Szanse są związane z pewnymi przywilejami, które ludzie mają w naszym społeczeństwie - a te przywileje są związane z naszym pochodzeniem społecznym, płcią, zdrowiem czy kolorem skóry.

Tworzenie demokratycznej przestrzeni edukacyjnej wymaga, bardziej niż czegokolwiek innego, osobistego nastawienia i nieobiektywnego spojrzenia na naszych kolegów i uczniów. Dyskusja na temat różnorodności i dyskryminacji często jest dość delikatna, a zwłaszcza uprzywilejowane, niedyskryminowane osoby czują się urażone i mają tendencję do zaprzeczania swoim dyskryminującym zachowaniom. Prawda jest taka: wszyscy dorastamy z pewnymi stereotypami, które projektujemy w swoim życiu - nawet nieświadomie i mimowolnie.

W tym momencie naprawdę ważne jest, by być szczerym wobec siebie. Nieobiektywne spojrzenie na naszych uczniów wymaga ciągłej refleksji nad naszymi własnymi wyobrażeniami i zachowaniami, dlatego tak ważne jest budowanie zróżnicowanych grup uczących się (spójrz na

wyniki z monitoringu strukturalnego). Osoby uczące się z grup zróżnicowanych i zmarginalizowanych mogą mieć inne doświadczenia niż ty i mogą pomóc w tworzeniu bardziej otwartej i demokratycznej instytucji. Zróżnicowane zespoły pomagają zmienić punkt widzenia i uświadamiać strukturalne nierówności w naszym miejscu nauki i pracy.

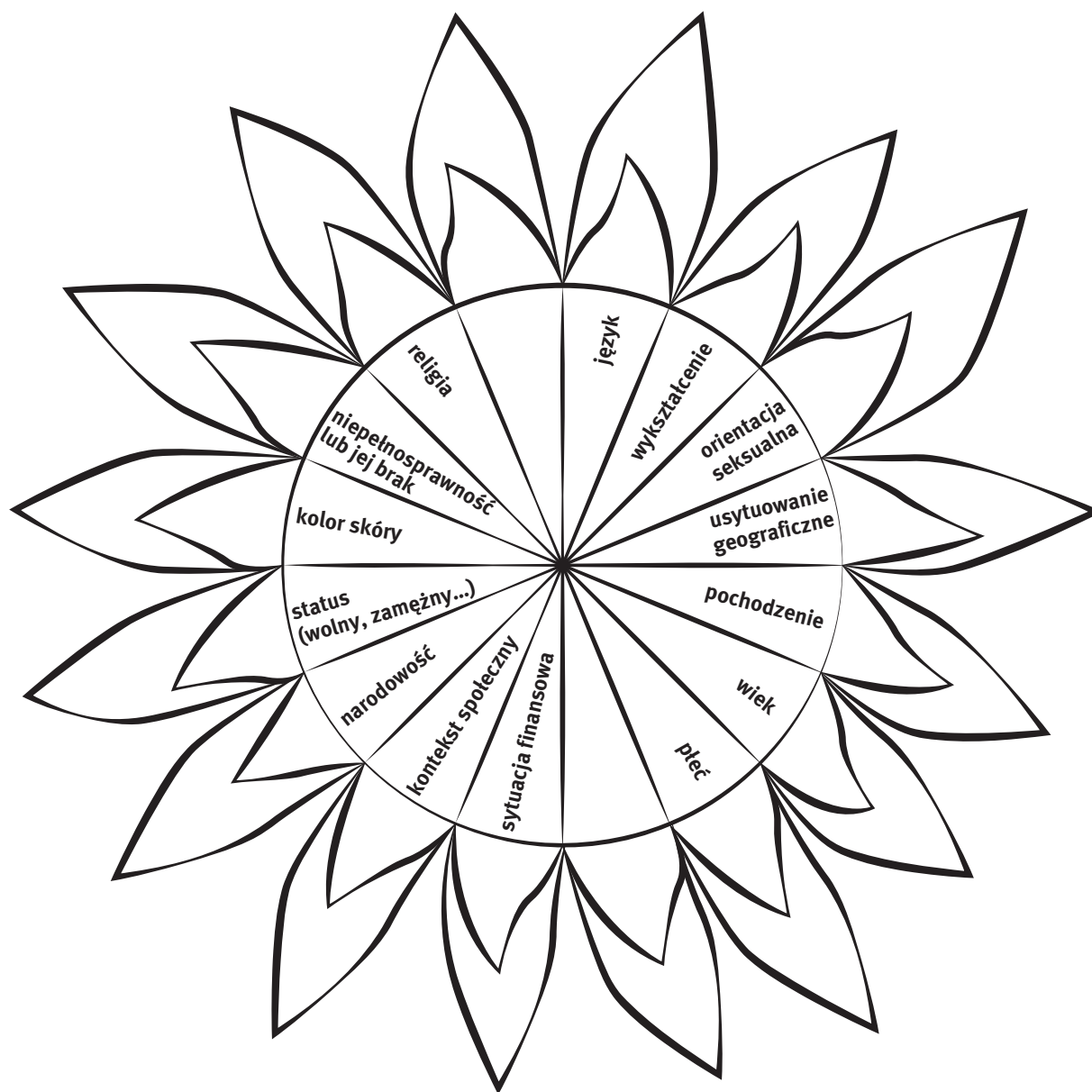
Nie zapominaj, że jesteś wzorem do naśladowania. Uczniowie w inny sposób odnoszą się do twojej instytucji, jeśli będą czuli się widziani i reprezentowani.

W powyższej liście kontrolnej niektóre pytania dotyczyły świadomości swojej pozycji w społeczeństwie, która zależy również od aspektów fizycznych, wykształcenia czy statusu społecznego. Istnieje jedno ćwiczenie, które ładnie wizualizuje, jakie aspekty są głównie postrzegane negatywnie w naszym społeczeństwie i dlatego prowadzą do dyskryminacji. Poniższa grafika, tzw. kwiat władzy, wymienia niektóre z istniejących kategorii różnicujących. Grupy uprzywilejowane wpisane są w małe kwiatki obok wewnętrznego koła, a w zewnętrznych nazwane są grupy dyskryminowane. Niektóre z nich są już wypełnione, aby dać przykład. Proszę kontynuować wymienianie nazw dwóch grup również dla innych kategorii, a następnie pokolorować kwiatki, do których osobiście należycie. Jak wygląda twój kwiat mocy? Jakie części głównie pokolorowałeś i jakie masz przywileje?



REZULTATY: Różnorodność

Poziom nauczycieli/szkoleniowców



Uwaga

Uwaga: Kwiat mocy jest zapożyczony z ćwiczenia warsztatowego. Celowo przedstawia kategorie różnicowania w ten dualistyczny sposób, aby z jednej strony pokazać uczestnikom, że takie dualistyczne myślenie nie jest adekwatne do zróżnicowanej rzeczywistości. Z drugiej strony ujawnia, że podział władzy wciąż opiera się na takim dualistycznym myśleniu i nie uwzględnia zróżnicowanych kontekstów.⁶ Używamy w tym momencie grafiki jako instrumentu wizualizacji i refleksji dla Was.

Metodologia

Zdobywanie świadomości na temat nierówności w naszym społeczeństwie często nie jest dla nas łatwe. Dekady, a nawet wieki socjalizacji stworzyły pewną perspektywę, z której patrzymy na społeczeństwo, nawet jeśli sami nie jesteśmy dotknięci dyskryminacją i wykluczeniem. Tym ważniejsze jest więc przerwanie tego cyklu socjalizacji i poszerzenie poglądów naszych i uczących się. Możemy mieć na to istotny wpływ poprzez nasze metody nauczania. Czy kiedykolwiek zwracałeś uwagę na swoje materiały dydaktyczne lub sposób mówienia? Jeśli na liście kontrolnej przynajmniej w trzech aspektach odpowiedziałeś twierdząco, to wydaje się, że już teraz podejmujesz wysiłek, aby na swoich lekcjach lub szkoleniach przedstawiać różne okoliczności życiowe. Jeśli odpowiedziałeś mniej niż trzy razy twierdząco, nie martw się! Łatwo jest wprowadzić zmiany dotyczące metod szkolenia/nauczania, gdy tylko uświadomimy sobie potencjalne pułapki.

Dlaczego powinniśmy zwracać uwagę na sposób, w jaki ludzie są przedstawiani w naszych materiałach dydaktycznych i jak opisujemy sytuacje naszym uczniom?

Po pierwsze, uczniowie wszystkich kategorii powinni czuć się jednakowo dostrzegani i reprezentowani. Używając stereotypów w naszych materiałach i języku, możemy powielać dyskryminujące narracje, które powodują powtarzające się poczucie wykluczenia i bezwartościowości wśród grup marginalizowanych.

Po drugie, świadomy wybór materiałów przedstawia więcej okoliczności życiowych, co poszerza perspektywę naszych uczniów i może im zaoferować nowe ścieżki, o których nie pomyśleliby jako o swoich własnych.

Po trzecie, powinniśmy zwracać uwagę na sposób, w jaki mówimy i piszemy, ponieważ język wpływa na nasze postrzeganie, sposób myślenia i naszą rzeczywistość. Język przekazuje wartości i normy społeczne oraz je reprodukuje. Ta część wymaga od Ciebie wiele autorefleksji. Znajdź sposoby na obserwację siebie: rozpocznij dialog z uczniami i kolegami, poproś ich o zwrócenie uwagi i przekazanie informacji zwrotnej na temat tego, jak mówisz lub jakich stereotypów używasz do opisywania sytuacji. W ten sposób angażujesz również potencjalne osoby marginalizowane, a one mogą Cię nauczyć, jak same się do siebie odnoszą.



Jeśli szukasz dalszych informacji lub obrazów, które możesz wykorzystać w związku z tematem bardziej zróżnicowanej reprezentacji w materiałach edukacyjnych, zajrzyj na te strony:

baza danych: <https://gesellschaftsbilder.de/>

wytyczne: <https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Mediensprache.pdf>

projekt: <https://bilderimkopf.eu/home/kinder-und-jugendmedien/>

świadomy język: <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/antidiskriminierung/sprache/index.html>

Wynotuj aspekty z powyższych wyników, nad którymi chciałbyś dalej pracować. Czy twoje początkowo odnotowane wartości i motywacja są nadal aktualne dla twojego nauczania i szkolenia?



⁶ <https://www.mangoes-and-bullets.org/wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf> developed by Anti Bias Werkstatt Berlin



Partycypacja

Poziom nauczycieli/szkoleniowców

Moja postawa i zachowanie

tak nie

- Jestem ogólnie zaznajomiony ze strukturami władzy w procesach decyzyjnych. tak nie
- Ważne jest dla mnie, aby usłyszeć potrzeby i prośby moich uczniów. tak nie
- Przy podejmowaniu decyzji biorę pod uwagę opinie i wkład kolegów i uczniów. tak nie
- Jestem członkiem związku zawodowego lub innego rodzaju grupy rzeczniczej lub stowarzyszenia lobbującego dotyczącego mojej pracy. tak nie
- Uważam, że zinstytucjonalizowane organy uczestnictwa mają znaczenie. tak nie
- Uważam, że w skład organów decyzyjnych powinny wchodzić zróżnicowane grupy osób z naszej instytucji. tak nie
- Partycypacja to coś więcej niż udział w wyborach i zinstytucjonalizowanych organach. tak nie
- Osobiście wspieram grupy rzecznicze (lub związki zawodowe) w mojej instytucji (np. reprezentacja stażystów/studentów, rady pracowników itp.) tak nie

Moja postawa wobec osób uczących się

tak nie

- W sposób przejrzysty informuję uczniów o tym, w jaki sposób podjąłem decyzję i dlaczego przydzieliłem im określone zadanie. tak nie
- Daję uczniom możliwość samodzielnej pracy nad (własnymi) projektami. tak nie
- Stwarzam uczniom przestrzeń i czas na wyrażenie potrzeb i opinii. tak nie
- Wspólnie z moimi uczniami opracowuję zasady współpracy. tak nie
- Tworzę bezpieczną i anonimową przestrzeń informacji zwrotnej dla moich uczniów. tak nie

Sytuacje szkoleniowe

tak nie

- Promuję pracę w grupie i demokratyczne podejmowanie decyzji tak nie
- Podczas pracy w grupach dbam o to, aby wszyscy uczniowie przejmowali na przemian różne role i funkcje. tak nie
- Zbieram informacje zwrotne od wszystkich praktykantów w równym stopniu, niezależnie od ich pochodzenia. tak nie
- Zwracam uwagę na to, aby uczniowie z grup defaworyzowanych byli postrzegani jednakowo. tak nie
- Zwracam uwagę na równy czas wypowiedzi i ich kolejność. tak nie
- Do udziału w zajęciach motywuję szczególnie uczniów z grup defaworyzowanych. tak nie
- Gdy jest to możliwe, podejmuję decyzje o sposobie wykonania pracy wspólnie z moimi uczniami. tak nie



REZULTATY: Partycypacja

Poziom nauczycieli/szkoleniowców

Rozdział o partycypacji dotyczy sposobu, w jaki pozwalamy uczącym się uczestniczyć w procesach decyzyjnych w środowisku edukacyjnym.

Partycypacji, który pokazuje, że osoby, które nie są poinformowane o procesach decyzyjnych, są od początku wykluczone.

Istnieje wiele różnych teoretycznych koncepcji uczestnictwa; tutaj chcielibyśmy przedstawić Państwu model Straßburgera & Riegera. Na poniższej grafice widać, że istnieją różne poziomy uczestnictwa. Staje się jasne, że samo informowanie ludzi lub pytanie o opinie nie jest prawdziwym uczestnictwem, ale raczej etapami wstępnymi (w innych koncepcjach są one nawet nazywane alibi - uczestnictwem). Jednakże, ocena informacji i opinii jest ważnym krokiem w procesie podejmowania decyzji i oferowania możliwości uczestnictwa..

Czym są procesy decyzyjne?

W naszym życiu prywatnym i zawodowym stale podejmujemy decyzje. Jeśli chodzi o środowiska edukacyjne i miejsca pracy, podejmowanie decyzji dotyczy ogólnych procesów zarządzania, treści nauczania, projektowania budynków lub sal lekcyjnych, określania wynagrodzenia, godzin pracy lub rozkładu zajęć, sposobu wykonania zadania lub po prostu organizacji imprez zespołowych lub klasowych - by wymienić tylko kilka przykładów.

Najniższym poziomem jest poziom Brak par-



Odnosząc się do powyższego obrazu: jaki poziom uczestnictwa występuje najczęściej w twoim środowisku nauczania?



⁷ <http://www.participationspyramide.de/>

Własna postawa i zachowanie

Jeśli na co najmniej cztery pytania odpowiedziałeś twierdząco, to wydaje się, że partycypacja jest dla ciebie dość ważna. Być może angażujesz się w grupy lub stowarzyszenia związane z pracą, aby poruszać sprawy również na “wyższym” poziomie, oprócz własnej instytucji. Obok tych instytucjonalnych form partycypacji istnieją inne sposoby angażowania się w społeczne procesy decyzyjne i formacyjne. Pytanie wiodące brzmi: gdzie możesz zainterweniować, by dokonać zmiany?

Widać, że również w tej dziedzinie osobista postawa odgrywa ważną rolę w tworzeniu możliwości partycypacji dla innych i funkcjonowaniu jako wzór do naśladowania.

Tworzenie możliwości angażowania pracowników i osób uczących się oznacza również dzielenie się władzą. Czy jesteś świadomy istniejących w twojej instytucji struktur władzy i ich wpływu na organizację przestrzeni pracy i nauki?

Bądź świadomy władzy, jaką masz tylko dzięki swojej pozycji lidera szkolenia. Osoby uczące się są zależne od ciebie i twojej oceny ich wyników. Jakie hierarchie (nawet te niewidoczne) istnieją w twojej instytucji i co to oznacza dla swobodnego wyrażania opinii przez twoich uczniów? Czy możesz sobie wyobrazić, że mogą oni wyrażać poglądy, które ich zdaniem są pozytywnie postrzegane przez ciebie lub innych przełożonych?

Odpowiedziałeś “tak” mniej niż cztery razy? Jak myślisz, co jest tego powodem?

Jedną z możliwości może być to, że sam nie jesteś do końca przekonany, że swoją partycypacją wpływasz na procesy decyzyjne. Jeśli tak jest, powinieneś zastanowić się, co to sygnalizuje twoim uczniom. Jeśli nie widzisz możliwości dokonania zmian poprzez partycypację, jak możesz przekazać to znaczenie młodym ludziom, zwłaszcza wiedząc, że mogą mieć jeszcze mniejsze możliwości współuczestnictwa i podejmowania decyzji niż ty?

Inną (i znaczącą) możliwością jest to, że jesteś naturalnie zaangażowany w procesy decyzyjne, dlatego możesz nie odczuwać potrzeby angażowania się w specjalne podmioty. Jeśli masz przywilej zasiadania przy stole decydentów, możesz

nie zdawać sobie sprawy z ewentualnych barier utrudniających uczestnictwo. W takim przypadku chcielibyśmy zaprosić cię do refleksji nad procedurami decyzyjnymi dotyczącymi ciebie osobiście lub w pracy i zadać pytanie, dlaczego niektóre z nich możesz uważać za oczywiste i jak się czujesz w tematach, w których nie możesz uczestniczyć. Czy możesz odnieść się do sytuacji swoich uczniów?

Moja postawa wobec osób uczących się

To pole wyraża twoją otwartość na wkład twoich uczniów. Czy cenisz sobie informacje zwrotne i pomysły, które pojawiają się podczas pracy i lekcji? Przyjrzyj się uważnie swoim odpowiedziom: czy informujesz innych o decyzjach, które podejmujesz, czy też dzielisz się władzą i odpowiedzialnością i pozwalasz innym decydować razem z tobą?

W jakiej sytuacji możesz aktywnie zachęcać innych do promowania integracyjnego doświadczenia uczestnictwa?

Które struktury lub wymogi twojego systemu VET mogą uniemożliwić ci przyznanie twoim uczniom większej mocy decyzyjnej? Czy naprawdę nie ma możliwości zmiany tych systemowych barier, czy też mógłbyś znaleźć indywidualne rozwiązania dla swojej instytucji? Myśl kreatywnie i odkryj swoją własną ścieżkę razem z uczniami. Może uda ci się opracować innowacyjne podejście i zaprojektować lekcje lub sytuacje szkoleniowe w inny sposób, a mimo to spełnić wymagania oficjalnych programów nauczania. Być może jesteś związany z treściami edukacyjnymi, ale masz możliwość wprowadzenia większej ilości pracy projektowej lub wypróbowania innych metod.

Sytuacje szkoleniowe

Niewidoczne struktury władzy znajdujemy wszędzie, nawet w najmniejszej firmie czy klasie. Bądź świadomy, że również w twoim miejscu nauki lub pracy istnieją hierarchie, które nie zawsze wynikają z relacji przełożony-pracownik, ale mogą być narzucone przez społeczeństwo. Można się z tym zetknąć na przykład podczas strukturyzacji dyskusji i obserwując sposób, w jaki uczący się wykonują pracę w grupie. Czy kiedykolwiek zwracałeś uwagę na czas wypowiedzi lub kolejność mówienia? Często osoby z grup defaworyzowanych wstrzymują się z mówieniem i zostawiają przekazywanie głosu innym, co może być tłumaczone osobistymi

doświadczeniami dyskryminacji lub po prostu reprezentuje głęboko zakorzenione struktury w naszym społeczeństwie.

Kto zazwyczaj przejmuje inicjatywę w dyskusji w sytuacjach szkoleniowych? Aby stworzyć równe szanse, strukturyzuj dyskusje, dając taki sam czas na wypowiedź wszystkim uczestnikom i określ kolejność wypowiedzi, np. na przemian kobieta i mężczyzna, lub osoba o białym i osoba o innym kolorze skóry.

Powinieneś szczególnie motywować uczących się z grup defaworyzowanych do uczestnictwa i wykorzystywać okazje, aby umożliwić im inne doświadczenia związane z poczuciem własnej skuteczności.

Wynotuj te aspekty z powyższych wyników, nad którymi chciałbyś dalej pracować:





Further employee training

Poziom nauczycieli/szkoleniowców

Pojęcia	tak	nie
Znany jest mi termin „sojusznictwo“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znany jest mi termin „płaca zróżnicowana płciowo“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znany jest mi termin „inność“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znany jest mi termin „kanoniczność“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znany jest mi termin „interseksjonalność“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znany jest mi termin „wzmocnienie“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znany mi jest aktualny dyskurs na temat edukacji demokratycznej i obywatelskiej.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Znam struktury władzy w społeczeństwie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dalsze doskonalenie	tak	nie
Brała/em udział w szkoleniach doszkalających z zakresu zarządzania konfliktem lub mediacji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brała/em udział w kolejnych szkoleniach z zakresu kompetencji społecznych.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brała/em udział w kolejnych szkoleniach dotyczących umiejętności komunikacyjnych np. komunikacja bez przemocy.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brała/em udział w kolejnych szkoleniach dotyczących aspektów różnorodności (np. Inkluzja, przeciwdziałanie dyskryminacji itp.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brała/em udział w kolejnych szkoleniach z zakresu edukacji obywatelskiej.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brała/em udział w kolejnych szkoleniach dotyczących umiejętności korzystania z mediów, fake newsów i reagowania na teorie spiskowe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brała/em udział w kolejnych szkoleniach z zakresu rozwoju zasobów ludzkich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Metodologia	tak	nie
Ukończyła/em szkolenie z zakresu service learning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wiem jak prowadzić naukę metodą projektów.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Potrafię przeprowadzić symulacje (np. gry symulacyjne).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brała/em udział w kolejnych szkoleniach dotyczących nauczania/szkolenia z zakresu edukacji obywatelskiej & demokracji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uczestniczyła/em w szkoleniu doszkalającym z zakresu nauczania/treningu różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brała/em udział w kolejnych szkoleniach z zakresu podejścia antyuprzedzeniowego.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brała/em udział w kolejnych szkoleniach dotyczących nauczania umiejętności korzystania z mediów (jak rozpoznać fake newsy itp.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



REZULTATY: Dalsze kształcenie

Poziom nauczycieli/szkoleniowców

Pojęcia

Jeśli odpowiedziałeś twierdząco na co najmniej cztery pytania, to znaczy, że jesteś na bieżąco z aktualnymi dyskusjami dotyczącymi podejścia antyuprzedzeniowego, jak np. koncepcja różnorodności.

Używanie świadomego języka pomaga wyrazić własne stanowisko na te tematy i pokazuje osobom zainteresowanym, że wiesz o pewnych problemach.

Czy są jakieś terminy, o których jeszcze nie sły-
szaleś? Nie ma problemu. Wykorzystaj to jako okazję do ich sprawdzenia i poznania tematów, których dotyczą. Nikt nie oczekuje, że staniesz się ekspertem w każdej dziedzinie wymienionej w tym narzędziu. Zamiast tego potraktuj to jako zaproszenie do poznania nowych aspektów i perspektyw. Na jaki temat chciałbyś dowiedzieć się więcej i jakie pojęcia możesz wprowadzić do dyskusji z pracownikami i uczniami?

Słowniczek

- Sojusznictwo opisuje aktywną solidarność osoby uprzywilejowanej z osobami z grupy społecznie uciskanej poprzez konkretne działania.
- Inność opisuje dystansowanie się i odróżnianie od innych grup w celu potwierdzenia własnej „normalności”.
- Kanonizm/ableizm to dyskryminacja osób niepełnosprawnych lub postrzeganych jako niepełnosprawne lub upośledzone umysłowo.
- Koncepcja interseksjonalności opisuje sposoby, w jakie systemy nierówności oparte na płci, rasie, pochodzeniu etnicznym, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, niepełnosprawności, klasie i innych formach dyskryminacji „przecinają się”, tworząc unikalną dynamikę i rezultaty.⁸

⁸ Źródło: <https://www.intersectionaljustice.org/what-is-intersectionality>



REZULTATY: Dalsze kształcenie

Poziom nauczycieli/szkoleniowców

Dalsze doskonalenie

Aby stworzyć demokratyczną atmosferę i postawę w miejscu pracy i nauki, ważne jest, aby wyposażać pracowników i siebie w niezbędne kompetencje. Ale czym dokładnie są kompetencje demokratyczne i jak można je rozwijać? Oprócz szkoleń podnoszących świadomość przywilejów społecznych i struktur władzy, dla demokratycznej interakcji w pracy ważne są także inne umiejętności, takie jak komunikacja, różnorodność, zarządzanie konfliktami czy kompetencje międzykulturowe. Ponadto uważamy, że dla demokratycznej interakcji ważna jest umiejętność rozpoznawania fake newsów i pewność w ocenie przekazów medialnych.

Czy na cztery lub więcej pytań odpowiedziałeś twierdząco? W takim razie możesz uznać, że potrafisz stworzyć otwartą i demokratyczną atmosferę w pracy. Chętnie podnosisz kwalifikacje nie tylko w kompetencjach zawodowych związanych z konkretnym obszarem Twojej pracy, ale także w tzw. umiejętnościach społecznych. Zastanów się, czego być może jeszcze nie wykszoliłeś. Czy są jakieś dziedziny, które mógłbyś udoskonalić? Jeśli udzielono mniej niż cztery odpowiedzi twierdzące, zapraszamy do zapoznania się z

ramami referencyjnymi kompetencji dla kultury demokratycznej opracowanymi przez Radę Europy.⁹

Ponadto, polecamy udział w warsztatach szkoleniowych dla nauczycieli, które opracowaliśmy w ramach projektu #GetInvolved.¹⁰ W ramach tego warsztatu w szczególności uświadomisz sobie nierówności i przywileje społeczne, a dodatkowo poznasz metody wzmocnienia i opracujesz plany działania.

Metodologia

Naszym zdaniem dalsze szkolenie pracowników na poziomie nauczyciela/trenera powinno obejmować również szkolenie z zakresu metod nauczania. Jeśli na co najmniej trzy pytania z powyższej listy kontrolnej odpowiedziałeś twierdząco, to znaczy, że masz już wystarczające podstawy do budowania kompetencji demokratycznych wśród swoich uczniów.

Bycie samoświadomym i wyszkolonym w określonych dziedzinach to tylko jeden ważny aspekt. Kluczowa jest również umiejętność nauczania i projektowania zadań dla uczniów w taki sposób, aby nauczyć ich kompetencji demokratycznych.

Wynotuj te aspekty z powyższych wyników, nad którymi chciałbyś dalej pracować:



⁹ <https://www.coe.int/en/web/reference-framework-of-competences-for-democratic-culture>

¹⁰ <https://getinvolved-project.eu/train-the-trainer-workshop>



Zaangażowanie społeczne

Poziom nauczycieli/szkoleniowców

Odnotuj spontanicznie jakie działania uważasz za zaangażowanie społeczne:



Moja postawa i zachowanie

	tak	nie
Zaangażowanie społeczne jest dla mnie ważne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chciała/bym mieć więcej czasu na pracę w wolontariacie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W życiu prywatnym zajmuję się wolontariatem w stowarzyszeniu (klub sportowy, kuchnia zupy, pomoc sąsiadka itp.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lubię przekazywać datki na dobre cele.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angażuję się w wolontariat, który jest dowolnie i indywidualnie organizowany (pomoc osobom starszym, mentoring itp.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regularnie podpisuję petycje celowe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regularnie przyłączam się do marszów protestacyjnych.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zaangażowanie społeczne osób uczących się

	tak	nie
Osobiście organizuję projekty społeczne z moimi uczniami.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zachęcam moich uczniów do angażowania się społecznie (np. podawanie nazw instytucji, udzielanie rad i pomysłów itp.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umożliwiam uczącym się realizację projektów społecznych w naszej instytucji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umożliwiam słuchaczom realizację projektów społecznych poza naszą instytucją.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uważam, że ważne kompetencje zdobywa się angażując się społecznie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uznaję zaangażowanie społeczne moich uczniów poprzez ich wyróżnienie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wspieram zaangażowanie moich uczniów poprzez zapewnianie im wolnego czasu, przestrzeni i dostosowywanie obowiązków, które muszą wypełniać w ramach VET.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



REZULTATY: Zaangażowanie społeczne

Poziom nauczycieli/szkoleniowców

Dodaliśmy kategorię zaangażowania społecznego, ponieważ jesteśmy przekonani, że demokracja dzieje się głównie poprzez nasze codzienne interakcje. Zbierając się z innymi i uzgadniając wspólne działania, uczymy się, jak współpracować z odmiennymi opiniami i zachowaniami. Zaangażowanie społeczne to także uczenie się nowych kompetencji, czy to organizacyjnych, czy społecznych. Można również połączyć nauczanie kompetencji zawodowych w VET poprzez angażowanie się w projekty społeczne.

Spotykając ludzi w różnych kontekstach, zyskujemy nowe perspektywy życiowe i jesteśmy konfrontowani z innymi okolicznościami żywymi, które promują wartości demokratyczne, takie jak otwartość, szacunek, postawa obywatelska czy odpowiedzialność (by wymienić tylko kilka).

Zgodnie z hasłem projektu Get Involved, zaangażowanie społeczne to progowa możliwość dla każdego, aby pomóc w kształtowaniu naszego społeczeństwa - nawet dla tych, którzy odwrócili się od zinstytucjonalizowanych form uczestnictwa

Zaangażowanie społeczne pojawia się w najróżniejszych formach. Jakie działania głównie przyszyły ci na myśl, gdy słyszysz ten termin? Nie zawsze musi to być zaangażowanie w dziedzinach wrażliwych społecznie. Większość osób, które angażują się w wolontariat, robi to w dziedzinach odzwierciedlających ich prywatne zainteresowania, np. w sporcie czy kulturze, trenując drużyny lub organizując spektakle teatralne, wystawy itp.

Ważne jest, aby każde zaangażowanie cenić na równi - niektóre działania mogą nie być postrzegane jako tradycyjna działalność charytatywna,

ale osoby te na przykład oferują publiczne miejsca spotkań i w ten sposób tworzą społeczeństwo obywatelskie.

Moja postawa i zachowanie

Zasada ważności wzorców obowiązuje również w tej dziedzinie, ponieważ opisane powyżej zalety zaangażowania społecznego dotyczą również ciebie. Dzięki zaangażowaniu w projekty społeczne ty również zdobywasz nowe kompetencje i innowacyjne podejście, które możesz wnieść do swojej pracy.

Kiedy zapytano cię o twoje osobiste zaangażowanie, o czym pomyślałeś najpierw i co głównie robisz? Czy twoje zaangażowanie jest związane z pracą, czy też są zajęcia prywatne, o których nie pomyślałeś od razu, bo nie kojarzą ci się z wolontariatem?

W tej kategorii nie chcemy pytać konkretnie o liczbę pytań, na które udzielono odpowiedzi twierdzącej, aby uniknąć wrażenia, że istnieje dobre i złe zaangażowanie. Ludzie mają najróżniejsze powody, by angażować się społecznie lub by się od tego powstrzymać. Do pracy dochodzą jeszcze zobowiązania prywatne i nie każdy może wnieść czystą siłę roboczą. Każdy powinien angażować się zgodnie ze swoimi możliwościami w zakresie zasobów osobistych, finansowych i czasowych.

Reasumując, chcielibyśmy prosić cię o zadanie sobie pytania: co mógłbyś zrobić? Gdzie moglibyście się zaangażować? Czy możesz czerpać z własnego doświadczenia, aby odpowiednio wspierać swoich pracowników lub uczniów, gdy przedstawiają swoje własne pomysły na zaangażowanie społeczne?

Zaangażowanie społeczne osób uczących się

Jeśli odpowiedziałeś twierdząco na co najmniej cztery pytania, to znaczy, że jesteś już świadomy potencjału, jaki zaangażowanie społeczne niesie ze sobą dla twoich uczniów.

Zrozumiałeś znaczenie poczucia własnej skuteczności, które uczniowie utrzymują, gdy są zaangażowani w projekty społeczne. Poprzez pracę wolontariusza lub podobne zaangażowanie uczą się takich kompetencji jak organizowanie, podejmowanie działań i decyzji. Są w stanie dokonywać osądów i wybierać odpowiednie metody realizacji zadań. Wykonując taką pracę, doświadczają, że mogą sprostać wyzwaniom i nabierają wiary we własne możliwości. Dlatego powinieneś wspierać każde zaangażowanie swoich uczniów i zachęcać ich do realizacji własnych projektów lub inicjatyw.

Jeśli odpowiedziałeś twierdząco na mniej niż cztery punkty z powyższej listy, możesz mieć

trudności z wymyślaniem pomysłów na zaangażowanie społeczne twoich uczniów lub zwyczajny brak czasu, by pomóc im się zaangażować. Dlatego w ramach tego projektu opracowaliśmy „Przewodnik po realizacji konkursów dla uczniów”. Przewodnik wymienia kilka ważnych metod, które są przydatne w realizacji naszych własnych projektów. Można w nim znaleźć nie tylko porady, jak zdobyć pomysły i wybrać odpowiedni temat, ale także jak zbudować i zmotywować zespół oraz jak zaplanować i zorganizować swoje inicjatywy.

Na koniec, co również bardzo ważne: uznawaj zaangażowanie swoich uczniów. Bez względu na to, czy zaangażowanie społeczne ma miejsce w sektorze prywatnym, czy w twojej instytucji, zawsze należy je docenić i pokazać naszym uczniom znaczenie ich działań. Uznanie może przybrać formę specjalnego wyróżnienia lub raportu, albo po prostu oferty wzięcia wolnego czasu w celu realizacji pracy wolontariackiej.

Wynotuj te aspekty z powyższych wyników, nad którymi chciałbyś dalej pracować:



