



Checklista

dla szkół współpracujących
z asystentkami i asystentami
międzykulturowymi

Checklista

dla szkół współpracujących z asystentkami i asystentami międzykulturowymi

„Checklista” ma na celu ułatwienie nawiązania oraz prowadzenia współpracy pomiędzy szkołą i AM. Zawarte w niej pytania odnoszą się do najistotniejszych kwestii dotyczących współpracy pomiędzy szkołą a AM, szczegółowo omówionych w artykule.

1. Badanie potrzeb społeczności szkolnej

Potrzeby uczennic i uczniów migranckich:

- Ile uczennic i ilu uczniów w szkole nie zna języka polskiego w stopniu umożliwiającym korzystanie z nauki (w tym podejmowanie aktywności podczas lekcji) oraz komunikację z rówieśnikami i dorosłymi?
- Jakimi językami obcymi posługują się te uczennice i ci uczniowie?
- W jaki sposób doświadczenie migracji wpływa na potrzeby uczennic i uczniów (np. czy dziecko ma za sobą traumę związaną z byciem świadkiem działań wojennych albo doświadcza szoku kulturowego)?
- Czy kadra szkoły ma kompetencje do diagnozowania potrzeb dzieci związanych z doświadczeniem migracji?
- Czy dzieci migranckie znają normy kulturowe obowiązujące w Polsce oraz w szkole i je stosują?

Potrzeby rodziców i opiekunów prawnych dzieci migranckich:

- Czy rodzice lub opiekunowie prawni uczennic i uczniów migranckich posługują się językiem polskim w stopniu umożliwiającym bezpośrednią komunikację odnośnie sytuacji dziecka oraz jego nauki?
- Czy rodzice lub opiekunowie prawni uczennic i uczniów migranckich znają normy kulturowe obowiązujące w Polsce oraz w szkole i je stosują?
- Czy rodzice lub opiekunowie prawni uczennic i uczniów migranckich zostali zapytani o potrzeby związane z rolą AM w szkole i czy ich odpowiedź została wzięta pod uwagę?

Potrzeby kadry szkoły:

- Jakie potrzeby i trudności dotyczące wsparcia w komunikacji z dzieckiem migranckim i jego rodzicami lub opiekunami prawnymi zgłaszają nauczycielki i nauczyciele?
- Czy kadra szkoły zna normy kulturowe, w jakich zostało wychowane dziecko i wie, jak mogą one wpływać na zachowanie dziecka?
- Czy kadra szkoły potrafi odpowiednio zareagować w sytuacji nieporozumień lub konfliktów między uczennicami i uczniami, związanych np. z różnicami kulturowymi lub językowymi?
- Jaka według nauczycielek i nauczycieli jest preferowana rola AM w bezpośredniej współpracy w klasie w trakcie lekcji (np. czy AM ma być „tłumaczką symultaniczną” lub „tłumaczem symultanicznym”, czy też ma realizować również inne zadania)?

Skala potrzeb:

- Ile uczennic i ilu uczniów migranckich potrzebuje wsparcia AM?
- Jaki wymiar wsparcia tych uczennic i uczniów jest niezbędny (np. czy potrzebują obecności AM podczas wszystkich lekcji, czy tylko podczas wybranych zajęć; jeśli tylko podczas wybranych zajęć, to czy obecność AM będzie konieczna codziennie, czy tylko w wybrane dni i w określonych godzinach)?
- W jakim wieku są uczennice i uczniowie, które i którzy potrzebują wsparcia AM oraz do których oddziałów (klas) uczęszczają?
- W ilu oddziałach (klasach) jest potrzebne wsparcie AM?
- Czy w poszczególnych oddziałach (klasach) wystarczy wsparcie jednej osoby w roli AM, czy też potrzebne jest zaangażowanie większej liczby osób (np. ze względu na fakt, że dzieci migranckie w tej klasie porozumiewają się w różnych językach)?
- Ile osób na stanowiskach AM łącznie będzie potrzebnych w szkole?

2. Warunki efektywnej współpracy pomiędzy szkołą i AM

- Czy kadra szkoły rozumie, jaka jest funkcja AM w szkole? Czy jest pozytywnie nastawiona do AM? Czy postrzega obecność AM jako wsparcie w codziennej pracy, czy też jako utrudnienie?
- Jakie są ewentualne obawy kadry związane z obecnością AM w szkole oraz jak można na nie odpowiedzieć?
- Czy kadra szkoły postrzega pracę AM jako pracę merytoryczną, wymagającą wysokich kompetencji interpersonalnych, odpowiedzialności i zaangażowania? Czy kadra szkoły będzie odnosić się do AM z szacunkiem i doceniać jej lub jego pracę?
- Czy kadra szkoły ma świadomość, że obecność AM nie rozwiąże wszystkich trudności i wyzwań związanych z obecnością dzieci migranckich w szkole oraz czy jest gotowa współpracować z AM?

3. Warunki pracy AM

Pożądane kompetencje AM:

- Jaki język lub jakie języki powinna czy powinien znać AM, aby stanowić wsparcie dla uczennic i uczniów migranckich, ich rodzin oraz całej społeczności szkolnej?
- Czy AM ma pogłębioną wiedzę o kulturze i kraju pochodzenia dzieci z doświadczeniem migracji?
- Czy AM ma kompetencje i/lub doświadczenie w pracy z dziećmi (jeśli jej bądź jego zadaniem będzie bezpośrednie wspieranie dzieci)?
- Czy AM wie i rozumie, w jaki sposób doświadczenie migracji może wpłynąć na sposób funkcjonowania dziecka i jego rodziny?
- Czy AM ma wiedzę dotyczącą systemu edukacji formalnej w Polsce i będzie umiała lub umiał przekazać ją dzieciom oraz rodzicom lub opiekunom prawnym dzieci migranckich (jeśli zadaniem AM ma być współpraca z rodzicami)?
- Czy AM zna środowisko lokalne, w jakim będzie pracować i społeczność lokalną, z którą będzie współpracować (jeśli zadaniem AM ma być współpraca ze społecznością lokalną)?

Zakres zadań AM:

- Czy AM ma być obecna lub obecny podczas zajęć lekcyjnych? Jeśli tak, to w jakiej roli?
- Czy AM ma udzielać dzieciom dodatkowego wsparcia w nauce języka polskiego?
- Czy AM ma udzielać dzieciom dodatkowego wsparcia w nauce poszczególnych przedmiotów i/lub pomagać w odrabianiu lekcji?
- Czy AM ma brać udział w zebraniach z rodzicami lub opiekunami prawnymi dzieci migranckich? W jakiej roli?
- Czy AM ma prowadzić działania dla rodziców i opiekunów prawnych dzieci polskich (np. spotkania informacyjne nt. kultury i kraju pochodzenia dzieci migranckich)?
- Czy AM ma prowadzić zajęcia integracyjne dla dzieci różnego pochodzenia?
- Czy AM ma brać udział w wydarzeniach oraz uroczystościach szkolnych lub klasowych? W jakiej roli?
- Czy AM ma prowadzić zajęcia dotyczące kultury, kraju lub języka pochodzenia dzieci migranckich?
- Czy AM ma oferować wsparcie dzieciom i ich rodzicom lub opiekunom prawnym podczas konsultacji psychologicznych, spotkań z pedagogką szkolną lub pedagogiem szkolnym albo wizyt w poradni psychologiczno-pedagogicznej?
- Czy AM ma się kontaktować w imieniu szkoły z podmiotami zewnętrznymi?
- Czy AM ma podejmować działania związane z budowaniem, rozwijaniem lub wzmacnianiem kontaktów szkoły z podmiotami zewnętrznymi, np. organizacjami pozarządowymi lub ośrodkiem dla uchodźców?

Wymiar czasu pracy AM:

- Jak często AM ma być obecna lub obecny w szkole?
- Jakie będą godziny pracy AM (w szkole oraz ewentualnie poza szkołą)?

4. Wzajemne zobowiązania AM i szkoły

- Czy szkoła wymaga od AM dopełniania jakichś formalności związanych z jej bądź jego pracą? Jeśli tak, to jakich (np. podpisywanie listy obecności)?
- Czy informacje, jakie AM pozyska podczas pełnienia tej funkcji, są poufne? Czy AM jest tego świadoma lub świadomy? Czy zostało to uwzględnione w umowie lub porozumieniu o współpracy?
- Czy AM ma w szkole warunki do prowadzenia indywidualnych spotkań z uczennicami i uczniami lub rodzicami (jeśli jest to część jej lub jego zadań)?
- Kto ponosi dodatkowe koszty związane z pełnieniem przez AM tej funkcji (np. koszty połączeń telefonicznych, odbitek ksero) i jak te wydatki będą rozliczane?
- Jaka jest odpowiedzialność prawna AM za bezpieczeństwo dzieci?
- W jaki sposób AM powinna lub powinien informować szkołę o sytuacjach nietypowych czy awaryjnych (np. o niespodziewanej nieobecności, znaczącym spóźnieniu) lub innych okolicznościach, które mogą spowodować niewywiązanie się z określonych zadań?
- Czy wynagrodzenie i warunki pracy AM w szkole są porównywalne i sprawiedliwe wobec warunków zatrudnienia pozostałych AM pracujących w tej szkole?
- Czy warunki współpracy pomiędzy AM a szkołą są określone w dokumencie podpisanym przez obie strony?

5. Wdrożenie AM do pracy w szkole

- Czy zakres zadań AM został szczegółowo omówiony podczas spotkania dyrekcji szkoły z AM?
- Czy AM została oprowadzona lub został oprowadzony po szkole przed rozpoczęciem pracy?
- Czy AM ma wyznaczone miejsce, w którym będzie przechowywać swoje rzeczy?
- Czy AM ma swobodny i samodzielny dostęp do tych przestrzeni w szkole, które są związane z jej bądź jego pracą – bez konieczności bycia zależną lub zależnym od innych osób pracujących w szkole (np. ma swój egzemplarz klucza do łazienki dla personelu i do pokoju nauczycielskiego)?
- Czy AM została przedstawiona lub został przedstawiony kadrze szkoły?
- Czy kadra szkoły została szczegółowo poinformowana o roli AM oraz o zakresie wsparcia, jakiego będzie udzielać uczennicom i uczniom, kadrze pedagogicznej i administracyjnej, a także rodzicom i opiekunom prawnym?
- Czy rodzice dzieci migranckich i polskich zostali szczegółowo poinformowani o roli AM oraz o zakresie wsparcia, jakiego będzie udzielać uczennicom i uczniom, kadrze pedagogicznej i administracyjnej, a także rodzicom i opiekunom prawnym?

- Czy uczennice i uczniowie zostali poinformowani o tym, jakie są zadania AM, dlaczego taka osoba jest potrzebna w szkole, w jakich sprawach mogą się zgłaszać do AM oraz jakie są uprawnienia tej osoby (dotyczące np. dyscyplinowania dzieci)?
- Czy został opracowany grafik pracy AM oraz czy został on przekazany tej osobie?
- Czy AM zostały przekazane szczegółowe informacje o uczennicach i uczniach, którym będzie pomagać?
- Czy AM została poinformowana lub został poinformowany, do kogo może się zgłosić, jeśli zaobserwuje w szkole niepokojące sytuacje i zjawiska (np. przemoc rówieśniczą, nierówne traktowanie uczennic bądź uczniów przez nauczycielki lub nauczycieli)?
- Czy AM i nauczycielki bądź nauczyciele, z którymi AM będzie bezpośrednio współpracować, miały lub mieli możliwość porozmawiania o wzajemnych oczekiwaniach i ustalenia wspólnie zasad współpracy?

6. Monitorowanie i ewaluacja współpracy pomiędzy szkołą i AM

- W jaki sposób będzie weryfikowany sposób realizowania zadań przez AM?
- W jaki sposób, jak często i od kogo AM będzie otrzymywać informację zwrotną dotyczącą jej lub jego pracy?
- W jaki sposób AM, jak często i komu będzie mogła lub mógł przekazać uwagi zwrotne dotyczące współpracy z poszczególnymi osobami oraz uwagi dotyczące jej lub jego poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy?
- W jaki sposób szkoła i AM będą mogli zgłaszać potrzeby dotyczące podnoszenia przez AM kwalifikacji zawodowych?

Redakcja językowa: *Olga Ślifirska, Paweł Dombrowski*

O autorce:

Agnieszka Kozakoszczak – koordynatorka programu edukacyjnego FRS i członkini zarządu FRS, trenerka antydyskryminacyjna. Od 2007 roku współpracuje z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu i dyskryminacji. Współautorka oraz realizatorka programów i projektów edukacyjnych dotyczących różnorodności, równego traktowania, przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu i dyskryminacji m.in. dla Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Warszawskiego Centrum Innowacji Edukacyjno-Społecznych i Szkoleń, Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego oraz licznych organizacji pozarządowych. Autorka artykułów dotyczących równego traktowania w edukacji. Od 2013 r. koordynuje i prowadzi współpracę pomiędzy asystentami i asystentkami międzykulturowymi zatrudnionymi przez FRS a szkołami w Warszawie i w okolicach Warszawy. Członkini Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej. Absolwentka Wydziału Polonistyki Uniwersytetu Warszawskiego, Szkoły Trenerów Biznesu TROP (2008–2009) oraz Specjalistycznej Szkoły Facylitacji Społecznej na rzecz Przeciwdziałania Dyskryminacji Towarzystwa Edukacji Antydyskryminacyjnej (2011–2013).

O Serii „Z teorią w praktykę”:

Seria „Z teorią w praktykę” obejmuje artykuły i analizy napisane zarówno przez ekspertów i ekspertki FRS, jak i przez specjalistów i specjalistki z innych instytucji. Teksty z serii krytycznie analizują kluczowe zjawiska związane z migracją, integracją migrantów i migrantek, równym traktowaniem oraz dyskryminacją, formułując konkretne rekomendacje, które mogą się przełożyć na zmiany systemowe.



Artykuł pochodzi z publikacji pt. *Równe traktowanie w szkole wielokulturowej – potrzeby, działania i przykłady rozwiązań instytucjonalnych*, red. K. Kubin, E. Pogorzała, Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej 2015. Publikację można pobrać bezpłatnie na stronie: www.ffrs.org.pl/biblioteka

Artykuł powstał w ramach projektu pt. „Zasada równego traktowania w praktyce – rozwiązania systemowe wspierające integrację obywateli i obywateli państw trzecich oraz społeczeństwa przyjmującego w administracji publicznej i edukacji” (nr projektu: 60/10/EFI) współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu na rzecz Integracji Obywateli Państw Trzecich oraz budżetu państwa.

Wyłączna odpowiedzialność za treść artykułu spoczywa na wydawcy. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za sposób wykorzystania udostępnionych informacji. © Copyright by Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej, Warszawa 2015. Cytowanie oraz wykorzystanie części lub całości treści materiału dozwolone jest z podaniem źródła.

Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej (FRS)

Adres korespondencyjny:

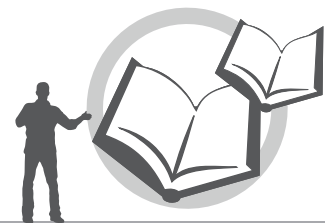
Skrytka pocztowa nr 381,

00-950 Warszawa 1

E: biuro@ffrs.org.pl

T: +48 796 378 925

www.ffrs.org.pl

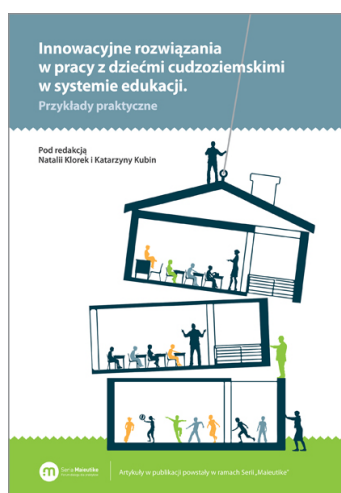


Inne publikacje FRS



Migracja, tożsamość, dojrzewanie. Adaptacja kulturowa dzieci i młodzieży z doświadczeniem migracyjnym

Książka zawiera artykuły przybliżające różne aspekty doświadczenia migracji u dzieci i młodzieży, a w szczególności kwestie związane z kształtowaniem się tożsamości młodej osoby w kontekście doświadczenia migracji. Zagadnienie ukazano w unikatowy sposób – publikacja prezentuje całościowy obraz sytuacji młodych ludzi z doświadczeniem migracji, łącząc artykuły teoretyczne z opisami i analizą działań praktycznych skierowanych do tej grupy, a także z tekstami przedstawiającymi perspektywę osób z doświadczeniem migracyjnym, które dzielą się osobistymi refleksjami na ten temat.



Innowacyjne rozwiązania w pracy z dziećmi cudzoziemskimi w systemie edukacji. Przykłady praktyczne

Publikacja jest zbiorem 11 artykułów napisanych przez nauczycielki i inne osoby pracujące w instytucjach oświatowych w Polsce. Każdy z tekstów poświęcony jest autorskim działaniom mającym przyczynić się do powstania zintegrowanej społeczności szkolnej i placówki wielokulturowej, podejmowanym w placówkach przyjmujących dzieci cudzoziemskie w Polsce (w szczególności uczniów uchodźczych i uczennice uchodźcze). Wśród działań i rozwiązań opisanych w publikacji są m.in.: zatrudnienie w szkole pomocy nauczyciela lub osoby pracującej jako asystent międzykulturowy czy asystentka międzykulturowa, działania skierowane do polskich rodziców i opiekunów, zwiększające ich wiedzę na temat uchodźstwa i migracji, a także działania wspierające naukę języka polskiego jako drugiego. Książka stanowi cenny zapis wyzwań stojących przed placówkami oświatowymi przyjmującymi dzieci cudzoziemskie, a jednocześnie ukazuje konkretne rozwiązania, opisane przez osoby mające praktykę w pracy z uczniami i uczennicami cudzoziemskimi. Publikacja dostępna w wersji elektronicznej i drukowanej.

Publikacje można pobrać bezpłatnie na stronie internetowej FRS:
www.ffrs.org.pl/biblioteka



O Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej

Misją Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej (FRS) jest kształtowanie otwartego społeczeństwa różnorodnego poprzez wspieranie dialogu międzykulturowego i integracji społecznej, przeciwdziałanie dyskryminacji, rozwijanie wiedzy i narzędzi w zakresie integracji społecznej i równego traktowania oraz wzmacnianie pozycji (*empowerment*) mniejszości społecznych, migrantek, migrantów i społeczności migranckich.

FRS kompleksowo zajmuje się tematyką różnorodności społecznej:

Prowadzimy działania edukacyjne. Oferujemy szkolenia i warsztaty m.in. dla administracji publicznej, nauczycielek i nauczycieli, studentek i studentów oraz organizacji pozarządowych. Prowadzimy doradztwo i konsultacje, dotyczące planowania i wdrażania rozwiązań wspierających równo traktowanie. Tworzymy i bezpłatnie udostępniamy narzędzia edukacyjne, np. filmy z serii „Narracje Migrantów”.

Prowadzimy badania. Realizujemy badania, których wyniki mają bezpośrednio przekładać się na konkretne rozwiązania lub zmiany w praktyce lub w prawie. Wymieniamy się doświadczeniem z praktyczkami i praktykami oraz ekspertkami i ekspertami w Polsce i za granicą, aby realizowane przez nas badania były prowadzone na najwyższym poziomie. Od 2013 r. prowadzimy monitoring mediów, którego celem jest analiza przekazów medialnych oraz funkcjonowania mediów pod kątem kształtowania wizerunku migrantek i migrantów.

Publikujemy. Systematycznie rozwijamy i upowszechniamy nasze publikacje, dostępne online oraz wydane drukiem. Wydane przez nas materiały tworzą przestrzeń dialogu, a poprzez określone serie wydawnicze staramy się utrzymać równowagę pomiędzy głosami eksperckimi i praktycznymi.

Udzielamy bezpośredniego wsparcia migrantom i migrantkom. Prowadzimy kursy języka polskiego oraz udzielamy wsparcia psychospołecznego wspomagającego integrację i adaptację do życia w Polsce, m.in. w ramach Centrum Powitania w Warszawie (2009-2011) oraz Migranckiego Centrum Wsparcia (2013-2015).

Kształtujemy debatę publiczną i politykę społeczną. Włączamy się w debatę publiczną. Wspieramy wymianę informacji, wiedzy i doświadczeń pomiędzy liderkami i liderami społecznymi, decydentkami i decydentami oraz instytucjami działającymi na rzecz osób i grup społecznych zagrożonych wykluczeniem lub dyskryminacją. Prowadzimy działania rzecznicze i bierzemy udział w konsultacjach społecznych dotyczących zmian w polityce społecznej i w prawie.

Więcej informacji na stronie FRS: www.ffrs.org.pl.

Wsparcie w postaci darowizn jest bezcenne dla działań FRS!

Numer konta w Volkswagen Bank Polska S.A.:
49 2130 0004 2001 0435 0112 0002



Wesprzyj FRS, przekazując swój 1%.
Jesteśmy Organizacją Pożytku Publicznego od 2009 roku.
Nasz numer KRS: 0000283409.

Różnorodność społeczna, równe traktowanie – dbaj z nami o taki świat!