



Checklista

Równe traktowanie
w szkole

Checklista

Równe traktowanie w szkole

Zamieszczona poniżej checklista ma za zadanie pomóc szkołom w zapewnianiu równego traktowania i integracji¹ oraz w przeciwdziałaniu stereotypom, uprzedzeniom, dyskryminacji i wykluczeniu, a tym samym w tworzeniu w szkole atmosfery bezpieczeństwa, szacunku i otwartości. Checklista ta została opracowana w oparciu o wyniki badań dotyczących dyskryminacji, wykluczenia i przemocy w szkołach oraz o doświadczenia organizacji pozarządowych i samych szkół. To swoista mapa, czy też przewodnik po najważniejszych obszarach związanych z równym traktowaniem w szkole.

Checklista z założenia jest materiałem pomocniczym i nie umożliwia zdobycia pogłębionej wiedzy dotyczącej omawianych w niej zagadnień, dlatego na końcu zamieszczamy bibliografię zawierającą informacje o przydatnych stronach internetowych i publikacjach dostępnych bezpłatnie do pobrania w Internecie. Zapoznanie się z nimi umożliwi zdobycie bazowej wiedzy, która w połączeniu z checklistą da podstawy do planowania i prowadzenia w szkole działań na rzecz równego traktowania.

Checklista może stanowić inspirację do podjęcia tej tematyki w szkole, a także służyć za narzędzie wspomagające w okresowej ewaluacji lub za punkt wyjścia do pogłębionej refleksji na temat bezpieczeństwa, atmosfery i wzajemnych relacji pomiędzy wszystkimi osobami tworzącymi społeczność szkolną. Wypełniając checklistę, można przyjąć skalę zero-jedynkową lub ustalić skalę kilkustopniową, która umożliwi diagnozę sytuacji w szkole w bardziej zniuansowany sposób. Bez względu na to, w jaki sposób będziesz z niej korzystać, życzymy powodzenia i trzymamy kciuki za efekty!

Zespół Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej

1. Postawy i kompetencje kadry szkoły

Myślenie o równym traktowaniu w szkole warto rozpocząć od autorefleksji dotyczącej przekonań, postaw, wiedzy i kompetencji kadry szkoły. Dyrekcja i kadra szkoły – nauczycielki i nauczyciele, pozostała część grona pedagogicznego oraz pracownice i pracownicy administracyjni – to osoby, które mają największy wpływ na bezpieczeństwo i atmosferę w szkole. Od dorosłych w szkole w zasadniczej mierze zależy to, czy uczennice i uczniowie będą się czuć dobrze i czy będą sprawiedliwie, równo traktowani. Dlatego warto zadać sobie następujące pytania:

- Czy dla kadry szkoły równe traktowanie oraz przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu to istotny temat?
- Czy dyrekcja wspiera przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu oraz podejmowanie tematyki równego traktowania w szkole?
- Czy kadra szkoły ma możliwość poszerzania wiedzy i podnoszenia kompetencji dotyczących równego traktowania oraz przeciwdziałania dyskryminacji, wykluczeniu i przemocy (np. podczas szkoleń dla rady pedagogicznej lub poprzez zewnętrzne formy doskonalenia zawodowego)? Czy dyrekcja chętnie kieruje osoby pracujące w szkole na kursy o tej tematyce?
- Czy tematyka równego traktowania jest regularnie poruszana na forum kadry pedagogicznej oraz pozostałych pracowników i pracowników szkoły (np. podczas rad pedagogicznych, spotkań lub zebrań)? Czy istnieje przestrzeń do dzielenia się dylematami i wątpliwościami dotyczącymi kwestii wychowawczych, a w razie potrzeby także zwracania się o wsparcie i udzielanie go?

2. Diagnoza sytuacji w szkole

Aby dowiedzieć się, w jaki sposób nierówne traktowanie i wykluczenie przejawiają się w szkole, warto poznać perspektywę różnych grup współtworzących społeczność szkolną. Należą do nich: kadra szkoły (dyrekcja, nauczycielki i nauczyciele oraz inne osoby z kadry pedagogicznej, a także pracownice i pracownicy administracyjni), uczennice i uczniowie oraz ich rodzice bądź opiekunowie prawni. Chociaż włączanie i angażowanie dzieci czy młodzieży i rodziców w podejmowanie tematyki równego traktowania może być dla szkoły wyzwaniem, warto je podjąć. Badania pokazują, że nauczycielki i nauczyciele często nie zdają sobie sprawy ze skali przemocy, wykluczenia czy dyskryminacji, jakiej doświadczają uczennice i uczniowie. Włączenie perspektywy uczennic i uczniów oraz rodziców dostarcza istotnych informacji na temat przejawów tych zjawisk w szkole, jest więc dobrym punktem wyjścia do planowania konkretnych działań. Wobec tego warto zadać sobie następujące pytania:

- Czy szkoła gromadzi informacje dotyczące przejawów nierównego traktowania, wykluczenia i przemocy w szkole:
 - od uczennic i uczniów (np. poprzez organizowanie dyskusji, lekcji wychowawczych² oraz rozmowy z dziećmi czy młodzieżą na ten temat)?
 - od rodziców i opiekunów prawnych (np. poprzez poruszanie tej tematyki w trakcie zebrań, organizowanie spotkań lub debat, prowadzenie anonimowych ankiet)?
 - od nauczycielek i nauczycieli oraz pracownic i pracowników administracyjnych (np. poprzez rozmowy na radach pedagogicznych oraz pracę zespołów tematycznych)?
- Czy uczennice i uczniowie, rodzice i opiekunowie prawni oraz pracownice i pracownicy szkoły są zachęcani do informowania o przejawach nierównego traktowania, wykluczenia i przemocy?
- Czy uczennice i uczniowie, rodzice i opiekunowie prawni oraz kadra szkoły mają możliwość podzielenia się swoimi obserwacjami w atmosferze poufności, bezpieczeństwa i szacunku?
- Czy w szkole została wyznaczona osoba, do której można zgłosić przypadki nierównego traktowania, wykluczenia i przemocy lub przypuszczenie, że takie zdarzenie miało miejsce?
- Czy osoba ta cieszy się zaufaniem uczennic i uczniów, rodziców oraz kadry szkoły?
- Czy informacja o tym, do kogo i w jaki sposób można zgłosić przypadki nierównego traktowania, wykluczenia i przemocy jest przekazywana zarówno uczennicom i uczniom, jak też kadrze szkoły oraz rodzicom i opiekunom prawnym (np. zamieszczona na stronie internetowej lub podawana podczas lekcji wychowawczych i zebrań z rodzicami)?

3. Tworzenie atmosfery bezpieczeństwa i wspieranie równego traktowania w szkole

Szkoły to na ogół duże instytucje, skupiające liczną i różnorodną grupę osób. Takie warunki sprzyjają nierównemu traktowaniu. Zamiast postrzegać przejawy dyskryminacji jako „wstydlivy problem”, ignorować je lub zaprzeczać ich istnieniu, warto otwarcie i systematycznie poruszać ten temat, aby tworzyć w szkole atmosferę bezpieczeństwa i budować postawy szacunku dla wszystkich osób należących do społeczności szkolnej. W tym celu pomocne mogą być odpowiedzi na poniższe pytania:

- Czy w szkole kładzie się nacisk na kształtowanie postawy szacunku dla wszystkich osób, niezależnie od jakiejkolwiek ich cechy (np. płci, wieku, stopnia sprawności, stanu zdrowia, wyznania lub bezwyznaniowości, światopoglądu, narodowości, pochodzenia etnicznego, wyglądu, koloru skóry, stopnia znajomości języka polskiego, orientacji seksualnej lub poziomu zamożności)?
- Czy w dokumentach szkolnych znalazły się zapisy odwołujące się do idei równego traktowania, promujące postawy szacunku i otwartości wobec wszystkich osób tworzących społeczność szkolną – bez względu na wymienione wyżej cechy³

- Czy zapisy te są wszystkim znane i dla wszystkich zrozumiałe, czy też pozostają „martwą literą prawa” i funkcjonują tylko na papierze?
- Czy w szkole są regularnie prowadzone zajęcia, dyskusje i działania informacyjne przybliżające tematykę równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji?
- Czy w pracy wychowawczej kładzie się nacisk na wspieranie integracji pomiędzy uczennicami i uczniami oraz na przeciwdziałanie wykluczeniu?⁴

4. Reagowanie na przejawy nierównego traktowania w szkole

Do nierównego traktowania może dochodzić nawet wtedy, gdy w szkole wspierane są postawy oparte na szacunku i otwartości. Kiedy taka sytuacja ma miejsce lub pojawia się przypuszczenie, że mogło do niej dojść, bardzo ważny jest sposób reagowania. Warto więc wypracować w szkole mechanizmy i procedury uwzględniające odpowiedzi na następujące pytania:

- Kto w szkole jest osobą odpowiedzialną za reagowanie w sytuacji nierównego traktowania i w jakim zakresie (np. każda nauczycielka i każdy nauczyciel – za doraźne interwencje, szkolny pełnomocnik ds. równego traktowania – za planowanie i realizację działań profilaktycznych i edukacyjnych, psycholog szkolny – za prowadzenie regularnej, okresowej diagnozy potrzeb)?
- Czy istnieją procedury lub mechanizmy reagowania na sytuacje nierównego traktowania – wytyczne obejmujące pogłębioną analizę danej sytuacji oraz wskazanie odpowiednich działań interwencyjnych i/lub edukacyjnych?
- Czy procedury lub mechanizmy reagowania na sytuacje nierównego traktowania są znane kadrze szkoły, uczennicom i uczniom oraz rodzicom i opiekunom prawnym?
- Czy reagowanie na przejawy nierównego traktowania w szkole ma charakter kompleksowy i obejmuje (w zależności od sytuacji) działania interwencyjne, wsparcie dla osoby doświadczającej dyskryminacji oraz działania edukacyjne i profilaktyczne skierowane zarówno do sprawców nierównego traktowania, jak i do jego świadków?
- Czy w szkole odbywają się przeznaczone dla kadry oraz dla uczennic i uczniów zajęcia mające na celu zwiększenie umiejętności reagowania w sytuacji, gdy przedstawicielki lub przedstawiciele tych grup stają się świadkami nierównego traktowania lub krzywdzenia innej osoby?
- Czy każda sytuacja dyskryminacji jest traktowana równie poważnie, niezależnie od tego, kto i z jakiego powodu jej doświadcza (np. ze względu na płeć, wiek, stopień sprawności, stan zdrowia, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, narodowość, pochodzenie etniczne, wygląd, kolor skóry, stopień znajomości języka polskiego, orientację seksualną, poziom zamożności lub inną cechę)?
- Czy kadra szkoły jest przygotowana do tego, by w odpowiedzi na dostrzeżone przejawy nierównego traktowania i wykluczenia w pierwszej kolejności prowadzić działania wychowawcze i edukacyjne, czy też dominującą reakcją na tego typu sytuacje jest stosowanie kar i konsekwencji dyscyplinarnych?
- Czy w szkole istnieje procedura działania w sytuacji, kiedy sprawczynią lub sprawcą nierównego traktowania uczennicy lub uczeń jest osoba dorosła pracująca w tej samej placówce?
- Czy wobec kadry pedagogicznej oraz pracowników i pracowników administracyjnych szkoły są przestrzegane zasady równego traktowania wynikające m.in. z przepisów Kodeksu pracy oraz innych obowiązujących w Polsce aktów prawnych?

- Czy reagowanie na przejawy nierównego traktowania spotyka się w szkole z pozytywnym oddźwiękiem, a osoby, które reagują w takich sytuacjach, otrzymują wsparcie otoczenia?

5. Planowanie i prowadzenie działań na rzecz równego traktowania w szkole

Każda szkoła ma inną specyfikę, wynikającą m.in. z wieku i liczby uczennic i uczniów oraz pracowników i pracowników, lokalizacji (np. szkoły znajdujące się w pobliżu ośrodków dla uchodźców), kultury organizacyjnej, specjalnych potrzeb edukacyjnych dzieci i młodzieży oraz innych czynników istotnych dla funkcjonowania społeczności szkolnej. Dlatego też działania na rzecz równego traktowania mogą przybierać zróżnicowane formy – m.in. zajęć integracyjnych, edukacyjnych lub wychowawczych dla uczennic i uczniów, warsztatów, projektów interdyscyplinarnych, szkoleń i superwizji dla kadry pedagogicznej, warsztatów lub spotkań dla rodziców i opiekunów prawnych, otwartych wydarzeń i imprez na terenie szkoły (np. „Dzień różnorodności”), wreszcie grup roboczych składających się z młodzieży i dorosłych, debat czy prac nad zmianami w dokumentach wewnętrznych oraz w organizacji pracy placówki. Podstawą skutecznych działań na rzecz równego traktowania w szkole jest dobra diagnoza sytuacji, uwzględniająca perspektywę wszystkich grup tworzących społeczność szkolną. Na podstawie takiej diagnozy można przystąpić do planowania działań. W procesie tym warto uwzględnić następujące kwestie:

- Czy planowane działania odpowiadają na konkretne potrzeby i na sytuację w szkole?
- Czy działania na rzecz równego traktowania są planowane i prowadzone w taki sposób, by nikogo nie wykluczały (np. czy klasowe wyjazdy integracyjne są bezpłatne lub pozostają w zasięgu możliwości finansowych wszystkich rodziców; czy w pikniku szkolnym mogą wziąć udział wszyscy uczniowie i uczennice, bez względu na stopień sprawności lub ograniczeń albo preferencji żywieniowych)?⁵
- Czy działania mające wspierać równe traktowanie w szkole są prowadzone w sposób systematyczny i planowane z wyprzedzeniem, czy też mają raczej charakter doraźny?
- Czy perspektywa równego traktowania jest obecna w zarządzaniu szkołą i uwzględniana m.in. w organizacji pracy placówki (np. czy w stołówce są dostępne pełnowartościowe posiłki wegetariańskie dla dzieci niejedzących mięsa albo posiłki niezawierające wieprzowiny, jeśli do szkoły uczęszczają uczennice lub uczniowie wyznający islam)?⁶
- Czy uczennice i uczniowie są włączani w planowanie i realizację działań na rzecz równego traktowania w szkole?⁷
- Czy rodzice i opiekunowie prawni są włączani w planowanie i realizację działań na rzecz równego traktowania w szkole?⁷

6. Wsparcie dla kadry szkoły

Równe traktowanie w szkole ma na celu zapewnienie bezpieczeństwa, rozwój dobrych relacji pomiędzy wszystkimi osobami tworzącymi społeczność szkolną oraz powstanie sprzyjających warunków do nauki dla uczennic i uczniów oraz do pracy – dla kadry szkoły. Podejmowanie tematyki równego traktowania przynosi wiele korzyści, ale wymaga także wysiłku, kreatywności, zdobywania nowej wiedzy, a czasem wiąże się z wątpliwościami i poczuciem niepewności. Dlatego też podejmując działania na rzecz równego traktowania w szkole:

- Zadbaj o wsparcie ze strony innych osób z kadry szkoły oraz możliwość pracy zespołowej. W grupie łatwiej znajdować najlepsze rozwiązanie, a satysfakcja z efektów działań jest większa!
- Sięgnij po wsparcie instytucji, które mogą doradzić, podsunąć ciekawe pomysły, a często także poprowadzić wartościowe działania w szkole (np. warsztaty, pokazy, dyskusje).

- Wspieraj i doceniaj osoby, które w twojej szkole podejmują tematykę równego traktowania oraz reagują na przejawy włączenia lub dyskryminacji!
- Błędów nie popełniają tylko ci, co nic nie robią! Daj sobie przestrzeń na eksperymentowanie i szukanie najlepszych rozwiązań.
- Ciesz się sukcesami i osiągnięciami, chwal się nimi i celebruj je!

Przydatne publikacje, materiały i narzędzia:

¹ **Dyskryminacja i równe traktowanie – najważniejsze pojęcia i definicje** – broszura informacyjna dotycząca równego traktowania w szkole, dostępna na stronie internetowej Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej: www.ffrs.org.pl w zakładce „Biblioteka”, w sekcji „Broszury”.

² **A. Kozakoszczak, J. Świerszcz: Pierwszy dzień w szkole** – scenariusz zajęć dotyczących diagnozy sytuacji w szkole z perspektywy uczniów i uczennic, wyd. Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej. Scenariusz został zamieszczony w broszurze pt. Czy równe traktowanie w szkole jest możliwe, dostępnej na stronie internetowej Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej: www.ffrs.org.pl w zakładce „Biblioteka”, w sekcji „Broszury”.

³ **Szkolny Kodeks Równego Traktowania** – broszura informacyjna wspierająca szkoły w opracowywaniu i wdrażaniu zasad równego traktowania dostępna na stronie internetowej Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej: www.ffrs.org.pl w zakładce „Biblioteka”, w sekcji „Broszury”. Więcej informacji o programie szkolnych Kodeksów Równego Traktowania oraz materiałów pomocniczych znajduje się na stronie www.ffrs.org.pl w zakładce „Aktualne działania”, w sekcji „Szkolne Kodeksy Równego Traktowania”.

⁴ **Kompasik. Edukacja na rzecz praw człowieka w pracy z dziećmi**, wyd. Stowarzyszenie na rzecz dzieci i młodzieży „Szansa”, Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Warszawa 2009. Publikacja zawiera scenariusze zajęć z dziećmi i młodzieżą. Dostępna w wersji elektronicznej m.in. na stronie internetowej Ośrodka Rozwoju Edukacji: www.ore.edu.pl

⁵ **Równościowy monitoring wydarzeń edukacyjnych** [w:] Edukacja antydyskryminacyjna i jej standardy jakościowe, Towarzystwo Edukacji Antydyskryminacyjnej (TEA), Warszawa 2011. Checklista dotycząca organizowania wydarzeń edukacyjnych z uwzględnieniem perspektywy równego traktowania dostępna na stronie internetowej TEA: www.tea.org.pl w zakładce „Publikacje”.

⁶ **Checklista dla szkół wielokulturowych**, wyd. Fundacja na rzecz Różnorodności Społecznej. Narzędzie wspierające opracowywanie i wdrażanie standardów równego traktowania w szkołach wielokulturowych, dostępne na stronie internetowej: www.ffrs.org.pl w zakładce „Biblioteka”, w sekcji „Broszury”.

⁷ **Michał Tragarz: Szkoła demokracji – praktyczny poradnik o współdecydowaniu**, wyd. Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2014. Użyteczna przewodnik dotyczący włączania uczniów i uczennic w procesy decyzyjne w szkole.

Opracowanie: *Agnieszka Kozakoszczak*

Checklista powstała w ramach programu edukacyjnego Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej (FRS).
Więcej informacji o działaniach FRS na stronie: www.ffrs.org.pl.



Wesprzyj budowanie społeczeństwa różnorodnego. Przekaż 1% Fundacji na rzecz Różnorodności Społecznej. **KRS: 0000283409**

Wsparcie w postaci darowizn jest bezcenne dla działań FRS!
Numer konta w Volkswagen Bank Polska S.A.:
49 2130 0004 2001 0435 0112 0002

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