

UNDERSTAND ME! MOM, DAD, TEACHER



***Konspekt dla instytucji szkolących nauczycieli szkół
policealnych i nauczycieli dorosłych pracujących uczniów***



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



1. Wprowadzenie

Cel i zakres konspektu szkoleniowego

Niniejszy konspekt stanowi kompendium dydaktyczne przeznaczone dla instytucji szkoleniowych przygotowujących edukatorów osób dorosłych – w szczególności nauczycieli szkół policealnych, placówek kształcenia ustawicznego oraz centrów edukacji dorosłych – do prowadzenia działań wspierających osoby LGBT+ w procesie uczenia się. Szkolenie ma na celu wyposażenie uczestników w wiedzę merytoryczną oraz kompetencje interpersonalne niezbędne do tworzenia otwartego, bezpiecznego i inkluzywnego środowiska edukacyjnego, odpowiadającego na potrzeby zróżnicowanej grupy słuchaczy – także tych będących aktywnymi zawodowo.

W ramach szkolenia uczestnicy:

- zapoznają się z aktualną terminologią dotyczącą tożsamości płciowych i orientacji seksualnych, ze szczególnym uwzględnieniem ewolucji języka i jego znaczenia w praktyce edukacyjnej,
- pogłębią rozumienie spektrum tożsamości i doświadczeń osób LGBT+, ucząc się rozpoznawania potrzeb wynikających z różnic indywidualnych,
- zdobędą praktyczne wskazówki dotyczące organizacji działań edukacyjnych i kulturalnych promujących równość oraz przeciwdziałających stereotypom i dyskryminacji,
- rozwiną umiejętności prowadzenia otwartych, empatycznych i merytorycznych rozmów z dorosłymi uczniami na tematy związane z orientacją, tożsamością i różnorodnością,
- poznają mechanizmy wykluczenia i formy dyskryminacji w środowisku edukacyjnym i zawodowym oraz nauczą się reagować na nie w sposób konstruktywny i wspierający,
- przeanalizują najczęstsze wyzwania, z jakimi mierzą się osoby LGBT+ w relacjach zawodowych i w przestrzeni publicznej, oraz uzyskają dostęp do sieci wsparcia i materiałów pomocniczych,
- zapoznają się z podstawami mediacji rówieśniczej i technik dialogu inkluzywnego, umożliwiających rozwiązywanie konfliktów w duchu poszanowania różnorodności,
- omówią rolę nauczyciela i edukatora jako aktywnego uczestnika zmian społecznych, odpowiedzialnego za budowanie atmosfery szacunku wobec tzw. „inności” w grupie,
- zidentyfikują najczęstsze błędy poznawcze i komunikacyjne popełniane przez osoby z otoczenia osób LGBT+, ucząc się, jak ich unikać i jak je korygować w sposób edukacyjny,
- zapoznają się z metodami wspierania uczących się dorosłych w rozwijaniu samoakceptacji oraz asertywności jako kluczowych kompetencji osobistych i społecznych.

Szkolenie wpisuje się w szerszy kontekst edukacji równościowej i międzykulturowej, odpowiadając na rosnącą potrzebę profesjonalizacji kadry pedagogicznej w zakresie pracy z grupami zróżnicowanymi pod względem tożsamości i doświadczeń życiowych

Szkolenie przeznaczone do realizacji przez:

- Instytucje szkoleniowe i organizacje edukacyjne,



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



- Ośrodki doskonalenia edukatorów osób dorosłych,
- Podmioty prowadzące kursy dla edukatorów osób dorosłych szkół policealnych i edukatorów osób dorosłych.

- Nauczycieli szkół ponadpodstawowych
- pedagogów
- wychowawców którzy pracują z młodzieżą w wieku od 15 do 19 lat

Cel szkolenia

Głównym celem szkolenia jest profesjonalne przygotowanie edukatorów osób dorosłych – nauczycieli, trenerów, instruktorów i wykładowców działających w szkołach policealnych, instytucjach kształcenia ustawicznego oraz placówkach edukacji dorosłych – do skutecznego i świadomego wspierania dorosłych uczniów należących do społeczności LGBT+. Szkolenie koncentruje się na rozwijaniu kompetencji międzykulturowych, komunikacyjnych i równościowych, które są niezbędne w pracy z grupami zróżnicowanymi pod względem tożsamości płciowej, orientacji seksualnej, doświadczeń życiowych oraz potrzeb edukacyjnych.

Celem jest również poszerzenie wiedzy uczestników na temat społeczności LGBT+, z naciskiem na rozumienie spektrum tożsamości płciowych i orientacji seksualnych oraz ich wpływu na proces kształcenia dorosłych. Uczestnicy zapoznają się z kluczowymi zagadnieniami dotyczącymi inkluzyjnego języka, mikroagresji, dyskryminacji systemowej oraz barier, z jakimi mogą spotykać się osoby LGBT+ w środowisku edukacyjnym. Szkolenie rozwija praktyczne umiejętności edukatorów w zakresie identyfikowania indywidualnych potrzeb osób uczących się oraz skutecznego reagowania na sytuacje homofobii, transfobii, bifobii lub wykluczenia. Ważnym komponentem jest także nauka prowadzenia otwartych, empatycznych rozmów – zarówno z uczniami, jak i ze współpracownikami – na tematy związane z tożsamością, orientacją oraz funkcjonowaniem osób LGBT+ w procesach uczenia się i pracy.

Uczestnicy zostaną wyposażeni w zestaw narzędzi dydaktycznych, strategii komunikacyjnych oraz dobrych praktyk, które mogą być wdrażane w codziennej pracy dydaktyczno-wychowawczej. Elementem szkolenia będzie także rozwijanie kompetencji w zakresie mediacji rówieśniczych oraz wspierania rozwoju psychospołecznego dorosłych uczniów – szczególnie w obszarach związanych z samoakceptacją, poczuciem sprawczości i asertywnością. W dłuższej perspektywie szkolenie ma na celu wspieranie instytucji edukacji dorosłych w tworzeniu otwartych, bezpiecznych i wspierających środowisk uczenia się, w których każda osoba – niezależnie od orientacji seksualnej czy tożsamości płciowej – może doświadczać szacunku, akceptacji i realnych możliwości rozwoju. Szkolenie stanowi zatem istotny element działań antidyskryminacyjnych oraz polityki równości w sektorze edukacji osób dorosłych.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Oczekiwane rezultaty po szkoleniu:

Po zakończeniu szkolenia uczestnicy będą dysponowali zarówno pogłębioną wiedzą teoretyczną, jak i praktycznymi umiejętnościami, które umożliwią im profesjonalne wspieranie dorosłych uczniów LGBT+ w środowisku edukacji ustawicznej. Rezultaty obejmują:

- **Zrozumienie podstawowych i zaawansowanych pojęć** związanych z tożsamością płciową, orientacją seksualną oraz społeczno-kulturowymi aspektami funkcjonowania osób LGBT+ w przestrzeni edukacyjnej i zawodowej.
- **Zwiększenie kompetencji w zakresie rozpoznawania oraz przeciwdziałania homofobii, transfobii i bifobii** w środowisku szkolnym, w tym umiejętność adekwatnego reagowania na przejawy dyskryminacji i mikroagresji.
- **Nabycie praktycznych narzędzi do prowadzenia otwartych i wspierających rozmów** z dorosłymi uczniami oraz współpracownikami na tematy związane z różnorodnością, inkluzją i tożsamością seksualną i płciową.
- **Rozwój umiejętności w zakresie mediacji rówieśniczych oraz udzielania wsparcia emocjonalnego** dorosłym uczestnikom procesów kształcenia, zwłaszcza tym, którzy doświadczają wykluczenia lub kryzysu tożsamościowego.
- **Zwiększenie świadomości wyzwań, przed którymi stoją osoby LGBT+ oraz ich otoczenie zawodowe**, a także zdobycie wiedzy na temat instytucjonalnych i pozainstytucjonalnych form wsparcia, do których można kierować potrzebujące osoby.
- **Wzmocnienie roli edukatora jako promotora równości i otwartości**, zdolnego do budowania bezpiecznej, afirmującej różnorodność przestrzeni edukacyjnej, w której każdy dorosły uczący się może doświadczać szacunku, akceptacji i sprawczości.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Realizacja powyższych rezultatów warsztatów przyczyni się do:

- Tworzenia bardziej otwartego, bezpiecznego i wspierającego środowiska szkolnego dla wszystkich dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych, niezależnie od ich tożsamości płciowej czy orientacji seksualnej.
- Zmniejszenia poziomu dyskryminacji i wykluczenia w szkołach.
- Wzmocnienia więzi między nauczycielami, uczniami i współpracownikami poprzez otwartą i szczerą komunikację.
- Promowania równości, akceptacji i szacunku w społeczności szkolnej, co pozytywnie wpłynie na rozwój emocjonalny i społeczny wszystkich dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych.

Ankieta : Załącznik 1

(czas trwania 15 min)

2. Znaczenie wsparcia dla osób LGBT+ w szkole

Wsparcie dla osób LGBT+ w szkole jest niezwykle ważne z kilku kluczowych powodów:

- Bezpieczeństwo i dobrostan dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych: Uczniowie LGBT+ są często narażeni na dyskryminację, przemoc i wykluczenie. Zapewnienie wsparcia i tworzenie bezpiecznego środowiska szkolnego pomaga w ochronie ich zdrowia psychicznego i fizycznego.
- Promowanie akceptacji i różnorodności: Szkoła jest miejscem, gdzie kształtują się postawy i wartości młodych ludzi. Wspierając osoby LGBT+ i edukując całą społeczność szkolną na temat różnorodności, można promować akceptację i tolerancję w społeczeństwie.
- Rozwój osobisty dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych: Wsparcie edukatorów osób dorosłych w kwestii samoakceptacji i asertywności pomaga uczniom LGBT+ w rozwijaniu pozytywnego obrazu siebie i pewności siebie, co jest kluczowe dla ich sukcesów zarówno w szkole, jak i w późniejszym życiu.
- Zmniejszenie poziomu stresu i depresji: Badania pokazują, że brak akceptacji i wsparcia w środowisku szkolnym może prowadzić do wysokiego poziomu stresu, depresji, a nawet prób samobójczych wśród młodzieży LGBT+. Adekwatne wsparcie może znacząco zmniejszyć te ryzyka.



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



- Zgodność z wartościami demokratycznymi i prawami człowieka: Edukacja i wsparcie dla osób LGBT+ są zgodne z wartościami demokratycznymi oraz zasadami praw człowieka, które promują równość, szacunek i godność dla wszystkich ludzi.
- Zapewnienie wsparcia dla dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+ w szkole nie tylko wspiera ich indywidualny rozwój i dobrostan, ale również przyczynia się do budowania bardziej inkluzywnego i sprawiedliwego społeczeństwa.

3. Kim są osoby LGBT+?

LGBT+ – złożoność tożsamości i orientacji w społeczeństwie wielowymiarowym

Akronim LGBT+ odnosi się do zbioru tożsamości płciowych i orientacji seksualnych, które wykraczają poza tradycyjnie rozumianą binarną i heteronormatywną strukturę społeczną. Stanowi on ważny element współczesnego dyskursu na temat praw człowieka, równości oraz inkluzywności w różnych obszarach życia społecznego – od edukacji, przez zdrowie psychiczne, aż po przestrzeń zawodową i instytucjonalną.

Rozwinięcie akronimu obejmuje:

– L – Lesbijki: kobiety, które odczuwają trwałe i znaczące przyciąganie emocjonalne, romantyczne i/lub seksualne do innych kobiet. Tożsamość lesbijka może odnosić się zarówno do kobiet cisgenderowych (czyli identyfikujących się z płcią przypisaną przy urodzeniu), jak i transpłciowych. Warto zauważyć, że orientacja homoseksualna kobiet nie sprowadza się wyłącznie do aspektu seksualności, lecz obejmuje pełne spektrum relacji uczuciowych i społecznych.

– G – Geje: mężczyźni, którzy są emocjonalnie, romantycznie i/lub seksualnie przyciągani do innych mężczyzn. Termin ten, choć bywa używany głównie w odniesieniu do mężczyzn, bywa także stosowany szerzej – przez niektóre osoby queer lub niebinarne, które czują się częścią społeczności gejowskiej. Tożsamość ta, podobnie jak każda inna, nie powinna być traktowana jako sztywna kategoria, lecz jako przestrzeń osobistego doświadczenia i ekspresji.

– B – Osoby biseksualne: osoby, które odczuwają pociąg emocjonalny, romantyczny i/lub seksualny do więcej niż jednej płci. Współczesne rozumienie biseksualności zakłada, że nie musi ono być symetryczne (czyli w równym stopniu do różnych płci) i że może obejmować osoby binarne i niebinarne. Ważnym aspektem edukacyjnym jest przeciwdziałanie stereotypom biseksualności, np. przekonaniu o jej "czasowości" lub "niezdecydowaniu".

– T – Osoby transpłciowe (transgenderowe): osoby, których tożsamość płciowa nie jest zgodna z płcią przypisaną im przy urodzeniu. Osoby transpłciowe mogą identyfikować się jako mężczyźni, kobiety, osoby niebinarne, płynne płciowo (gender-fluid), agenderowe (nieodczuwające przynależności do żadnej płci) lub inne. Ważnym rozróżnieniem jest fakt, że transpłciowość nie dotyczy orientacji seksualnej, lecz tożsamości płciowej, czyli



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



wewnętrznego poczucia bycia określoną płcią lub braku tej przynależności. Osoby transpłciowe mogą, ale nie muszą, podejmować działania medyczne lub społeczne w kierunku afirmacji swojej tożsamości (np. zmiana imienia, zaimków, stylu ubierania się, zabiegi medyczne).

– + (Plus): znak „+” pełni istotną funkcję otwartości i włączania wobec innych tożsamości i orientacji, które nie są bezpośrednio wymienione w skrócie LGBT, ale stanowią integralną część społeczności queer. Wśród tych tożsamości wymienia się m.in.:

- Osoby queer – tożsamość używana jako określenie alternatywne, często wybierana ze względu na jej niedefiniujący i otwarty charakter. Dla wielu queer to nie tylko orientacja czy płeć, ale także postawa polityczna i kulturowa.
- Osoby aseksualne – osoby, które nie odczuwają potrzeby lub zainteresowania seksualnego względem innych osób. Aseksualność istnieje w różnych formach, w tym osoby aromantyczne (nieodczuwające romantycznego przyciągania).
- Osoby panseksualne – osoby, które mogą odczuwać pociąg emocjonalny i/lub seksualny niezależnie od płci lub tożsamości płciowej drugiej osoby.
- Osoby niebinarne – osoby, które nie identyfikują się wyłącznie jako kobieta lub mężczyzna. Mogą doświadczać tożsamości jako płynnej, zmiennej, częściowo kobiecej i męskiej lub nieodczuwającej przynależności do żadnej z tych kategorii.
- Agender, bigender, genderqueer – terminy te opisują tożsamości wykraczające poza klasyczne spektrum płci, wskazujące na brak tożsamości płciowej, podwójną identyfikację lub elastyczne podejście do płci.

Zastosowanie terminu LGBT+ w edukacji i praktyce społecznej

Stosowanie skrótu LGBT+ w praktyce edukacyjnej i społecznej odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu inkluzywnego języka i budowaniu przestrzeni szacunku wobec różnorodności. Edukatorzy, psycholodzy, trenerzy i osoby pracujące w sektorze publicznym powinny nie tylko znać znaczenie poszczególnych liter, ale również rozumieć, że każda z nich reprezentuje realne doświadczenia osób, które mogą mierzyć się z uprzedzeniami, stereotypami lub wykluczeniem.

Zrozumienie, że LGBT+ nie jest „ideologią”, lecz realną częścią społecznego krajobrazu, ma znaczenie fundamentalne w tworzeniu bezpiecznego, otwartego i wspierającego środowiska – zarówno w edukacji, jak i w życiu publicznym i zawodowym. Dlatego znajomość terminologii



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



powinna iść w parze z empatycznym i odpowiedzialnym podejściem do różnorodności płciowej i seksualnej.

4. Różnorodność tożsamości płciowych i orientacji seksualnych

Różnorodność tożsamości płciowych i orientacji seksualnych obejmuje szerokie spektrum doświadczeń i identyfikacji. Oto niektóre z nich:

Queer: Termin ogólny, który może obejmować różne tożsamości seksualne i płciowe poza tradycyjnymi kategoriami. Niektórzy używają go jako wyraz swojej opozycji do sztywnych norm płciowych i seksualnych.

Aseksualne osoby: Osoby, które doświadczają niewielkiego lub żadnego pociągu seksualnego. Mogą nadal odczuwać pociąg romantyczny.

Panseksualne osoby: Osoby, które są emocjonalnie, romantycznie i/lub seksualnie przyciągane do ludzi niezależnie od ich płci.

Niebinarne osoby: Osoby, które nie identyfikują się wyłącznie jako mężczyźni lub kobiety. Mogą identyfikować się jako osoby agender (bez płci), bigender (posiadające dwie płci), genderqueer (odrzucające binarne kategorie płci) i inne.

Genderfluid: Osoby, których tożsamość płciowa może się zmieniać w czasie i może obejmować różne aspekty męskie, żeńskie i/lub inne tożsamości płciowe.

5. Mitologie i fakty dotyczące społeczności LGBT+

Mit: Osoby transpłciowe to osoby, które "nie akceptują siebie".

Fakt: Osoby transpłciowe nie odrzucają siebie, lecz odrzucają narzuconą im tożsamość płciową, która nie odzwierciedla ich wewnętrznego doświadczenia. Proces uzgadniania płci (społeczny, medyczny, prawny) jest wyrazem głębokiej autentyczności, nie braku samoakceptacji. Psychologia jednoznacznie wskazuje, że możliwość życia w zgodzie z własną tożsamością płciową znacząco poprawia dobrostan psychiczny i zdrowie osób trans.

Mit: Osoby biseksualne są niezdecydowane lub „w fazie przejściowej”.

Fakt: Biseksualność to pełnoprawna orientacja seksualna, a nie tymczasowy etap. Osoby biseksualne mogą przez całe życie doświadczać pociągu do więcej niż jednej płci. Stereotyp



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



niezdecydowania ma charakter bifobiczny i przyczynia się do niewidzialności osób biseksualnych nawet wewnątrz społeczności LGBT+.

Mit: Widoczność osób LGBT+ „zagroża tradycyjnym wartościom”.

Fakt: Widoczność osób LGBT+ nie zagraża niczym wartościom – przeciwnie, jest wyrazem pluralizmu i wolności osobistej, które są fundamentem społeczeństw demokratycznych. Akceptacja różnorodności nie oznacza porzucenia własnych przekonań, lecz poszanowanie prawa innych do bycia sobą.

Mit: Dzieci nie powinny mieć kontaktu z tematyką LGBT+, bo są „za młode, żeby to rozumieć”.

Fakt: Dzieci od najmłodszych lat uczą się o relacjach, rodzinie i tożsamości – w książkach, bajkach i obserwując otoczenie. Edukacja włączająca nie polega na przekonywaniu, ale na pokazywaniu, że ludzie mogą się różnić i że każda osoba zasługuje na szacunek. Badania wykazują, że dzieci, które uczą się o różnorodności, są bardziej empatyczne i rzadziej angażują się w przemoc rówieśniczą.

Mit: Aseksualność to problem zdrowotny lub zaburzenie.

Fakt: Aseksualność to jedna z naturalnych orientacji seksualnych i nie powinna być patologizowana. Osoby aseksualne nie odczuwają pociągu seksualnego, ale mogą tworzyć głębokie relacje emocjonalne i romantyczne. Brak potrzeby seksualnej nie jest ani problemem, ani brakiem – to po prostu inny sposób funkcjonowania w relacjach.

Mit: Osoby LGBT+ są nienaturalne, bo „tak nie było kiedyś”.

Fakt: Istnienie osób o nieheteronormatywnej orientacji i niecisłpłciowej tożsamości jest udokumentowane w historii praktycznie wszystkich kultur. Przykłady osób transpłciowych, homoseksualnych i niebinarnych znajdujemy w starożytnej Grecji, Rzymie, kulturach rdzennych Amerykanów (np. „two-spirit”), Indiach (hidżrowie) czy Afryce. To społeczne postawy wobec różnorodności zmieniają się w czasie – nie sama różnorodność.

Mit: Większa widoczność osób LGBT+ oznacza, że jest ich „więcej niż kiedyś”.

Fakt: Liczba osób LGBT+ nie wzrasta – wzrasta jedynie liczba osób, które czują się bezpiecznie, by mówić o sobie otwarcie. Lepsza edukacja, większa akceptacja i obecność wspierających wzorców w mediach sprawiają, że coraz więcej ludzi może żyć w zgodzie ze sobą. Widoczność to nie wzrost „zjawiska”, ale dowód na większą wolność społeczną.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Mit: Wspieranie osób LGBT+ oznacza faworyzowanie ich kosztem innych.

Fakt: Wsparcie i równość nie są grą o sumie zerowej. Tworzenie przestrzeni wolnych od uprzedzeń i przemocy przynosi korzyści wszystkim – uczniom, pracownikom, rodzinom. Równość praw nie oznacza odebrania ich innym, lecz zapewnienie ich tym, którzy byli wcześniej marginalizowani.

Ćwiczenie 1: Mit czy fakt?

Cel: Rozpoznawanie i weryfikowanie popularnych mitów na temat osób LGBT+.

Czas trwania: 25–30 minut

Materiały: Karty z zapisanymi stwierdzeniami, tablica lub flipchart, markery

Opis:

Prowadzący rozdaje uczestnikom zestaw kart ze stwierdzeniami dotyczącymi społeczności LGBT+. Każda karta zawiera zdanie – niektóre to powszechne mity, inne to rzetelne fakty. Zadaniem uczestników (indywidualnie lub w parach) jest przyporządkowanie każdemu stwierdzeniu etykiety: **MIT** lub **FAKT**.

Następnie omawiane są odpowiedzi, a prowadzący dostarcza uzasadnień i uzupełnia wiedzę, powołując się na dane naukowe i źródła rzetelnej informacji (np. WHO, APA, UNESCO).

Przykładowe stwierdzenia:

- "Bycie gejem to wybór."
- "Osoby transpłciowe muszą przejść operację, aby ich tożsamość była uznana."
- "Edukacja o LGBT+ w szkołach zwiększa poziom akceptacji i zmniejsza przemoc."
- "Osoby aseksualne mają zaburzenia hormonalne."

Ćwiczenie 2: Dekonstrukcja stereotypu

Cel: Uświadamianie uczestnikom, jak funkcjonują stereotypy i jak wpływają na codzienne postawy.

Czas trwania: 20–25 minut

Materiały: Kartki A4, pisaki, tablica/flipchart

Opis:

Grupa zostaje podzielona na mniejsze zespoły. Każda grupa otrzymuje kartkę z jednym



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



stereotypem (np. "osoby LGBT+ promują niemoralne zachowania", "wszyscy geje wyglądają tak samo", "transpłciowość to moda").

Zadaniem grupy jest:

1. Zidentyfikowanie źródeł stereotypu (media, religia, wychowanie, brak edukacji itp.).
2. Zastanowienie się, jak stereotyp ten wpływa na życie konkretnych osób (w edukacji, pracy, rodzinie).
3. Przedstawienie sposobu, jak można ten stereotyp zakwestionować i zastąpić go wiedzą opartą na faktach.

Grupy prezentują swoje wyniki, a prowadzący moderuje podsumowanie.

Ćwiczenie 3: W moich butach (perspektywa)

Cel: Rozwijanie empatii i rozumienie konsekwencji społecznych mitów i uprzedzeń.

Czas trwania: 30 minut

Materiały: Opisy sytuacji/osób (scenariusze), kartki, długopisy

Opis:

Uczestnicy otrzymują krótkie opisy postaci – np. transpłciowego ucznia, biseksualnej nauczycielki, osoby niebinarnej pracującej w urzędzie.

Zadaniem uczestników jest:

- wejść w rolę tej osoby,
- zastanowić się, jakie wyzwania może napotkać w związku z mitami lub stereotypami,
- wypisać, czego ta osoba może potrzebować od otoczenia (w tym: edukatorów, kolegów z pracy, szkoły).

Następnie uczestnicy dzielą się swoimi refleksjami w grupie. Prowadzący podsumowuje, zwracając uwagę na mechanizmy wykluczenia i znaczenie aktywnego wsparcia.

Ćwiczenie 4: Fake News Patrol

Cel: Rozwijanie umiejętności krytycznego myślenia i analizy źródeł informacji.

Czas trwania: 20–30 minut

Materiały: Wydruki nagłówków, artykułów, postów z sieci (realne lub stworzone na potrzeby szkolenia)



Opis:

Uczestnicy pracują w parach lub małych grupach. Każda grupa otrzymuje tekst medialny (lub post z mediów społecznościowych) zawierający potencjalnie fałszywe informacje, manipulacje lub stereotypy dotyczące osób LGBT+.

Zadanie:

- ocenić wiarygodność informacji,
- zidentyfikować, co jest manipulacją lub mitem,
- wskazać, jak można odpowiedzialnie reagować jako edukator/współpracownik (np. jak przeciwdziałać dezinformacji w rozmowie z uczniami lub kolegami).

6. Jak zorganizować w szkole ciekawe i skuteczne wydarzenie przeciwdziałające dyskryminacji

Wyznaczenie jasnego celu wydarzenia, może to być zwiększenie świadomości na temat dyskryminacji i promowanie równości w szkole. Wybór tematu, który będzie angażujący dla dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych, np. "Różnorodność nas wzbogaca" lub "Wspólnie przeciwko dyskryminacji". Włączenie całej społeczności szkolnej. Rada dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych: Współpraca z radą dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych w celu zaangażowania młodzieży w planowanie i realizację wydarzenia. Nauczyciele i osoby współpracujące w środowisku pracy: Zachęcanie edukatorów osób dorosłych i pracowników szkoły do aktywnego udziału i wsparcia inicjatywy.

Współosoby współpracujące w środowisku pracy i opiekunowie: Informowanie współpracowników o planowanym wydarzeniu i zapraszanie ich do współpracy, np. przez udział w warsztatach lub sesjach informacyjnych.

Partnerstwo z organizacjami i ekspertami, organizacje pozarządowe: Nawiązanie współpracy z organizacjami, które specjalizują się w edukacji antydyskryminacyjnej i prawach człowieka. Mogą one zapewnić materiały edukacyjne, prelegentów oraz prowadzić warsztaty.

Eksperti: Zaproszenie ekspertów z dziedziny psychologii, socjologii oraz praw człowieka, którzy mogą prowadzić sesje edukacyjne i dyskusje. Planowanie i harmonogram wydarzenia

Warsztaty i seminaria: Organizacja interaktywnych warsztatów, które pozwolą uczniom lepiej zrozumieć różnorodność i przeciwdziałać dyskryminacji. Przykładowe tematy to: "Rola świadków w przeciwdziałaniu dyskryminacji" czy "Empatia i zrozumienie innych".

Dyskusje panelowe: Prowadzenie dyskusji panelowych z udziałem dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów



edukacyjnych, edukatorów osób dorosłych i zaproszonych gości na temat doświadczeń związanych z dyskryminacją i sposobami jej zwalczania. Wystawy i prezentacje: Tworzenie wystaw tematycznych oraz prezentacji multimedialnych przedstawiających historie osób doświadczających dyskryminacji oraz sukcesy w walce z nią. Komunikacja online: Wykorzystanie szkolnych mediów społecznościowych oraz strony internetowej do promocji wydarzenia i zachęcania do udziału. Ocena i refleksja po wydarzeniu, ankiety i feedback: Przeprowadzenie ankiet wśród uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych, aby zebrać opinie na temat wydarzenia i jego skuteczności.

Spotkania refleksyjne: Organizacja spotkań z uczniami, nauczycielami i organizatorami w celu omówienia wniosków i planowania przyszłych działań antidyskryminacyjnych.

Przygotowanie raportu podsumowującego przebieg wydarzenia, osiągnięte cele oraz rekomendacje na przyszłość (ewaluacja).

7. Jak rozmawiać z uczniami o tematyce LGBT+

1. Przygotowanie do rozmowy

a. Zdobywanie wiedzy

Cel: Nauczyciel powinien mieć solidne podstawy wiedzy na temat LGBT+.

Działania:

Przeczytaj literaturę na temat LGBT+.

Skorzystaj z dostępnych szkoleń i warsztatów.

Zapoznaj się z zasobami online, takimi jak strony organizacji LGBT+.

b. Tworzenie bezpiecznego środowiska

Cel: Zapewnienie uczniom, że mogą otwarcie wyrażać swoje myśli i uczucia bez obawy przed osądem.

Działania:

Ustal jasne zasady klasy dotyczące szacunku i empatii.



Wykorzystaj techniki aktywnego słuchania i dawania wsparcia.

2. Wybór odpowiedniego momentu i kontekstu

a. Integracja tematu w programie nauczania

Cel: Naturalne wprowadzenie tematyki LGBT+ w różnych przedmiotach.

Działania:

Zastanów się, jak można powiązać temat LGBT+ z treściami edukacyjnymi, np. w literaturze, historii, wiedzy o społeczeństwie.

Przygotuj odpowiednie materiały dydaktyczne.

b. Reagowanie na bieżące wydarzenia

Cel: Skorzystanie z aktualnych wydarzeń, aby rozpocząć rozmowę.

Działania:

Odniesienie się do wydarzeń w mediach lub w szkole, które mogą być punktem wyjścia do rozmowy na temat LGBT+.

3. Metody prowadzenia rozmów

a. Dyskusje grupowe

b. Case studies (studia przypadków)

c. Role-playing (odgrywanie ról)

d. Warsztaty kreatywne

4. Podsumowanie i refleksja

a. Ewaluacja rozmowy

b. Kontynuacja tematu

Cel: Utrzymanie otwartego dialogu i dalsze rozwijanie tematyki LGBT+.



Ćwiczenie praktyczne – warsztatowe:

"Warsztat Grupy Wsparcia" (czas trwania 40 minut)

Cel: Wzmacnianie umiejętności wsparcia emocjonalnego i rozwiązywania problemów w kontekście dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+ poprzez symulację spotkania grupy wsparcia. Praktyczne zastosowanie umiejętności udzielania wsparcia emocjonalnego. Zrozumienie różnych perspektyw w sytuacjach związanych z LGBT+. Rozwój umiejętności współpracy i rozwiązywania problemów w grupie.

Instrukcje:

Podział na grupy po 4-5 osób.

Każda grupa losuje jeden z przygotowanych scenariuszy (załącznik nr 2.)

Każda grupa przeprowadza symulację spotkania grupy wsparcia, w której jeden z edukatorów osób dorosłych odgrywa rolę ucznia (lub współpracownika), a reszta grupy wciela się w edukatorów osób dorosłych oferujących wsparcie i porady. Grupy mają 20-25 minut na przeprowadzenie symulacji.

Po zakończeniu symulacji, każda grupa dyskutuje o swoich doświadczeniach:

Co poszło dobrze?

Co można by poprawić?

Jakie uczucia i reakcje pojawiły się podczas symulacji?

Prezentacja wyników: Każda grupa przedstawia swoje wnioski pozostałym uczestnikom. Grupy dzielą się najważniejszymi spostrzeżeniami, trudnościami i skutecznymi strategiami wsparcia.

Potrzebne materiały:

Karty scenariuszy
Notatniki i długopisy
Flipcharty i markery



8. Praktyczne wskazówki dotyczące komunikacji

1. Twórz bezpieczne i otwarte środowisko

a. Stwórz atmosferę szacunku

Działania: Wyznacz jasne zasady dotyczące szacunku i uprzedzeń w klasie. Wyjaśnij, że wszyscy uczniowie mają prawo do wyrażania swoich myśli i uczuć bez obawy przed osądem.

b. Uważnie słuchaj

Działania: Pokaż, że słuchasz aktywnie, utrzymując kontakt wzrokowy, potakując i zadając pytania. Upewnij się, że uczniowie czują się słyszani i zrozumiani.

2. Stosuj jasny i zrozumiały język

a. Unikaj żargonu i skomplikowanych terminów

Działania: Staraj się wyjaśniać pojęcia w prosty i zrozumiały sposób. Jeśli używasz terminów specjalistycznych, upewnij się, że wszyscy je rozumieją.

b. Używaj konkretnych przykładów

Działania: Ilustruj swoje punkty konkretnymi przykładami z życia codziennego lub z kontekstu dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych. To pomoże uczniom lepiej zrozumieć i zapamiętać informacje.

3. Zachęcaj do aktywnego udziału

a. Zadawaj otwarte pytania

Działania: Pytania otwarte, takie jak „Co myślicie o...?”, zachęcają dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych do dzielenia się swoimi opiniami i refleksjami. Unikaj pytań zamkniętych, które ograniczają odpowiedzi do „tak” lub „nie”.

b. Wykorzystuj metody aktywizujące

Działania: Stosuj różnorodne metody, takie jak dyskusje grupowe, odgrywanie ról, case studies czy warsztaty kreatywne, aby zaangażować dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych i umożliwić im aktywne uczestnictwo.



4. Bądź elastyczny i empatyczny

a. Dostosuj się do potrzeb dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych

Działania: Bądź gotów dostosować swoje metody nauczania do różnorodnych potrzeb i stylów uczenia się dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych. Pamiętaj, że każda osoba dorosła uczestnicząca w procesie edukacyjnym jest inna i może potrzebować indywidualnego podejścia.

b. Okazuj empatię i zrozumienie

Działania: Staraj się zrozumieć perspektywę i doświadczenia swoich dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych. Pokaż, że troszczysz się o ich dobrostan emocjonalny i że jesteś tam, aby ich wspierać.

5. Monitoruj i ewaluuj komunikację

a. Regularnie sprawdzaj zrozumienie

Działania: Często sprawdzaj, czy uczniowie rozumieją przekazywane informacje. Możesz to robić poprzez krótkie quizy, pytania kontrolne lub prośby o podsumowanie.

b. Zbieraj feedback

Działania: Zachęcaj dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych do dzielenia się swoimi opiniami na temat twojego stylu komunikacji i metod nauczania. Wykorzystaj ten feedback do ciągłego doskonalenia swoich umiejętności.

6. Rozwijaj swoje umiejętności komunikacyjne

a. Uczestnicz w szkoleniach i warsztatach

Działania: Skorzystaj z dostępnych szkoleń i warsztatów dotyczących komunikacji, zarówno online, jak i stacjonarnych. Naucz się nowych technik i metod, które możesz zastosować w swojej pracy.

b. Czytaj i ucz się

Działania: Czytaj książki i artykuły na temat skutecznej komunikacji. Znajomość teorii i praktyki komunikacyjnej pomoże ci lepiej zrozumieć, jak efektywnie komunikować się z uczniami.



Ćwiczenia warsztatowe:

"Mapa Empatii" (czas trwania 30 min)

Cel: Rozwój umiejętności rozumienia perspektyw dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+ oraz tworzenia skutecznych strategii komunikacyjnych poprzez analizę różnych punktów widzenia. Zrozumienie perspektyw i doświadczeń dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+. Identyfikacja skutecznych strategii komunikacyjnych w trudnych sytuacjach. Rozwój umiejętności empatii i zrozumienia różnych punktów widzenia. Promowanie współpracy i wymiany doświadczeń między nauczycielami.

Wprowadzenie do ćwiczenia: Prowadzący wprowadza temat ćwiczenia, mapa empatii to narzędzie, które pomaga zrozumieć doświadczenia, potrzeby i uczucia różnych osób, w tym przypadku dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+.

Prezentacja postaci: Prowadzący dzieli uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych na cztery zespoły i przedstawia cztery postacie dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+, każda z innymi wyzwaniami i doświadczeniami.

Postać 1: Uczestnik kursu gej, który doświadcza wykluczenia społecznego.

Postać 2: Uczestnik kursu transpłciowy, który spotyka się z oporem w szkole.

Postać 3: Uczestnik kursu biseksualny, który czuje presję ze strony rówieśników.

Postać 4: Uczestnik kursu lesbijka, która jest ofiarą cyberprzemocy.

Stworzenie map empatii: Każdy zespół otrzymuje duży arkusz papieru i markery. Arkusz jest podzielony na sześć sekcji:

Co osoba dorosła uczestnicząca w procesie edukacyjnym mówi: Jakie komunikaty, pytania i obawy wyraża osoba dorosła uczestnicząca w procesie edukacyjnym?

Co osoba dorosła uczestnicząca w procesie edukacyjnym myśli: Jakie myśli mogą towarzyszyć uczniowi w tej sytuacji.

Co osoba dorosła uczestnicząca w procesie edukacyjnym czuje: Jakie emocje mogą towarzyszyć uczniowi?

Co osoba dorosła uczestnicząca w procesie edukacyjnym widzi: Jakie sytuacje, zachowania innych i otoczenie może obserwować osoba dorosła uczestnicząca w procesie edukacyjnym?



Co osoba dorosła uczestnicząca w procesie edukacyjnym słyszy: Jakie komentarze, opinie i rozmowy docierają do ucznia?

Co osoba dorosła uczestnicząca w procesie edukacyjnym robi: Jakie działania podejmuje osoba dorosła uczestnicząca w procesie edukacyjnym w odpowiedzi na swoją sytuację?

Zespoły mają 20 minut na wypełnienie swoich map empatii, zastanawiając się nad każdą sekcją z perspektywy swojej postaci. Zachęca się uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych do używania konkretnych przykładów i wyobrażenia sobie realnych sytuacji.

Prezentacja map empatii: Każdy zespół prezentuje swoją mapę empatii reszcie uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych. Prezentacja powinna być krótka (5-7 minut) i skupiać się na najważniejszych wnioskach.

Dyskusja grupowa: Po prezentacjach, prowadzący inicjuje dyskusję, zadając pytania takie jak:

Jakie wspólne wątki i różnice zauważyliście między postaciami?

Jakie strategie komunikacyjne mogą być najbardziej skuteczne w przypadku każdej postaci?

Jak możemy zastosować te wnioski w codziennej pracy z uczniami LGBT+?

Podsumowanie: Prowadzący warsztat podsumowuje najważniejsze wnioski z dyskusji i przedstawia listę praktycznych wskazówek dotyczących komunikacji z uczniami LGBT+.

Potrzebne materiały:

Duże arkusze papieru

Markery

Notatniki i długopisy (opcjonalnie do zapisywania spostrzeżeń)



9. Odpowiadanie na pytania i wątpliwości dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych

Odpowiadanie na pytania i wątpliwości dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych jest kluczowym elementem skutecznej komunikacji, szczególnie w kontekście tematyki LGBT+. Uważne słuchanie to fundament tego procesu, ponieważ pozwala nauczycielowi zrozumieć nie tylko treść pytań, ale także emocje i intencje dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych. Ważne jest utrzymywanie kontaktu wzrokowego, kiwanie głową i parafrazowanie wypowiedzi dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych, aby potwierdzić zrozumienie ich pytań. Otwartość i akceptacja są równie istotne. Okazywanie tych cech buduje zaufanie i zachęca dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych do dzielenia się swoimi myślami i uczuciami bez obawy o osąd. Nauczyciel powinien unikać osądzającego tonu, być neutralny w wyrazie twarzy i używać inkluzywnego języka, aby stworzyć przyjazne środowisko do rozmowy. Odpowiedzi nauczyciela powinny być dostępne i zrozumiałe, co oznacza, że muszą być jasne, konkretne i dostosowane do poziomu zrozumienia ucznia. Ważne jest, aby używać prostego języka i unikać skomplikowanych terminów. Wykorzystanie przykładów i analogii może pomóc w wyjaśnianiu złożonych kwestii, a pytania kontrolne mogą zapewnić, że osoba dorosła uczestnicząca w procesie edukacyjnym zrozumiał odpowiedź. Uczciwość i autentyczność są kluczowe w budowaniu zaufania. Nauczyciel powinien mówić otwarcie i przyznać się do niewiedzy, jeśli to konieczne, obiecując jednocześnie, że powróci z odpowiedzią po zdobyciu odpowiednich informacji. To podejście pokazuje uczniom, że nauczyciel jest autentyczny i godny zaufania. Wzmacnianie poczucia bezpieczeństwa jest niezwykle ważne, aby uczniowie czuli się komfortowo zadając pytania i dzieląc się swoimi wątpliwościami. Nauczyciel powinien zapewniać o poufności rozmów i tworzyć atmosferę wzajemnego szacunku, w której uczniowie będą czuli się chronieni i rozumiani. Promowanie krytycznego myślenia również odgrywa istotną rolę. Zachęcanie dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych do refleksji nad różnymi perspektywami i rozwijania własnego zdania pomaga im lepiej zrozumieć złożone kwestie. Nauczyciel może zadawać pytania otwarte, które skłaniają do refleksji i dyskusji, takie jak "Jak myślisz, dlaczego tak się dzieje?" lub "Co sądzisz o tej sytuacji?".

Ćwiczenie Warsztatowe: "Pytania i Wątpliwości"

(czas trwania 15 min)

Cel: Rozwój umiejętności edukatorów osób dorosłych w odpowiadaniu na pytania i wątpliwości dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych związane z tematyką LGBT+. Praktyczne zastosowanie technik skutecznej komunikacji. Rozwój umiejętności empatii i zrozumienia perspektyw dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych.

Tworzenie strategii radzenia sobie z trudnymi pytaniami i wątpliwościami dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych.

Promowanie inkluzywnego i wspierającego środowiska szkolnego.

Wprowadzenie do ćwiczenia:

Prowadzący warsztat wyjaśnia cel ćwiczenia i jego znaczenie.

Podkreśla, że celem jest praktyczne zastosowanie technik skutecznej komunikacji, takich jak uważne słuchanie, otwartość, uczciwość i promowanie krytycznego myślenia.

Zadanie pisemne:

Każdy uczestnik otrzymuje kartkę i długopis.

Uczestnicy mają 5 minut na napisanie na kartkach najczęstszych pytań i wątpliwości, jakie mogą pojawić się u dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych w kontekście LGBT+.

Prowadzący zbiera kartki od uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych.

Losowo wybiera kilka pytań, które będą omawiane na forum.

Omawianie pytań:

- Prowadzący czyta na głos wybrane pytania jedno po drugim.
- Każde pytanie jest dyskutowane na forum. Prowadzący zachęca do udzielania odpowiedzi, dzielenia się swoimi przemyśleniami i doświadczeniami.
- Dyskusja powinna trwać około 5-7 minut dla każdego pytania.



Analiza odpowiedzi:

Po udzieleniu odpowiedzi na każde pytanie, prowadzący podsumowuje najważniejsze wnioski. Wskazuje na skuteczne strategie komunikacyjne zastosowane w odpowiedziach. Podkreśla, które techniki (np. uważne słuchanie, używanie prostego języka, uczciwość) były najbardziej efektywne.

Prowadzący prosi uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych o refleksję na temat ćwiczenia.

Uczestnicy dzielą się swoimi przemyśleniami na temat trudności i sukcesów podczas odpowiadania na pytania. Na koniec prowadzący podsumowuje ćwiczenie, zaznaczając kluczowe punkty dotyczące skutecznej komunikacji w kontekście pytań i wątpliwości dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych związanych z tematyką LGBT+.

Potrzebne materiały:

Kartki papieru

Długopisy

Tablica lub flipchart (opcjonalnie, do zapisywania kluczowych wniosków)



10. Jak rozwiązywać problemy związane z dyskryminacją i wykluczeniem

Rozwiązywanie problemów związanych z dyskryminacją i wykluczeniem w szkole wymaga wielowymiarowego podejścia, które obejmuje zrozumienie problemu, skuteczną komunikację, współpracę oraz wdrażanie odpowiednich działań. Pierwszym krokiem jest zrozumienie natury dyskryminacji i wykluczenia. Dyskryminacja może przybierać różne formy – od bezpośrednich aktów wrogości, poprzez subtelne formy wykluczenia, aż po systematyczne praktyki marginalizujące pewne grupy. Ważne jest, aby nauczyciele byli świadomi tych różnych form i potrafili je rozpoznawać.

Skuteczna komunikacja jest kluczowym elementem w rozwiązywaniu problemów. Nauczyciele muszą tworzyć otwarte i bezpieczne przestrzenie, w których uczniowie mogą dzielić się swoimi doświadczeniami i obawami bez obawy o odrzucenie czy represje. Uważne słuchanie, empatia i wsparcie emocjonalne są tu nieocenione. Kolejnym krokiem jest współpraca. Rozwiązywanie problemów związanych z dyskryminacją i wykluczeniem wymaga współpracy na wielu poziomach – między nauczycielami, uczniami, współpracownikami oraz administracją szkoły. Wszystkie strony muszą być zaangażowane w proces, aby wypracować trwałe i skuteczne rozwiązania.

Wdrażanie odpowiednich działań to ostatni, ale równie ważny krok. Nauczyciele powinni stosować strategie i metody edukacyjne, które promują inkluzywność i równość. Może to obejmować programy edukacyjne na temat różnorodności, warsztaty przeciwdziałania dyskryminacji, mediacje rówieśnicze oraz polityki antydyskryminacyjne. Kluczowe jest, aby te działania były konsekwentne i długoterminowe, a nie jednorazowe inicjatywy.

Ważne jest również monitorowanie i ocena podjętych działań. Nauczyciele powinni regularnie oceniać skuteczność wdrożonych strategii i dostosowywać je w razie potrzeby. Stała refleksja nad własnymi działaniami i ich wpływem na dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych pozwala na ciągłe doskonalenie praktyk.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Ćwiczenie warsztatowe:

"Wykluczenie Ucznia LGBT+"

(czas trwania 35 min)

Cel: Zrozumienie problemu dyskryminacji i wykluczenia oraz opracowanie strategii radzenia sobie z takim problemem w kontekście szkolnym.

Wprowadzenie do ćwiczenia:

Prowadzący wyjaśnia cel ćwiczenia i przypomina, że uczestnicy będą pracować nad rzeczywistym przypadkiem dyskryminacji.

Załącznik 4.

Analiza przypadku:

Grupy mają 20 minut na przeanalizowanie przypadku, z uwzględnieniem:

- Identyfikacji Źródeł dyskryminacji i wykluczenia.
- Zrozumienia emocji i perspektyw Jakuba oraz innych zaangażowanych osób.
- Opracowania strategii komunikacyjnych i działań, które mogą pomóc rozwiązać problem.

Prezentacja wyników:

Każda grupa prezentuje swoją analizę oraz propozycje działań reszcie uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych. Prezentacja powinna trwać około 5-7 minut.

Dyskusja i feedback:

Prowadzący oraz uczestnicy dyskutują nad propozycjami grup, udzielając informacji zwrotnej na temat skuteczności proponowanych działań.

Podsumowanie:

Prowadzący podsumowuje kluczowe wnioski i rekomendacje dotyczące rozwiązywania problemów związanych z dyskryminacją i wykluczeniem.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



11. Zrozumienie perspektywy współpracowników i otoczenia zawodowego osób LGBT+

Zrozumienie perspektywy współpracowników oraz osób z otoczenia zawodowego dorosłych uczniów LGBT+ wymaga uwzględnienia złożonych, często emocjonalnych reakcji na proces ujawniania tożsamości seksualnej lub płciowej w środowisku pracy i nauki. Osoby uczące się, będące jednocześnie aktywne zawodowo, mogą napotykać wyzwania wynikające z braku akceptacji, uprzedzeń lub niezrozumienia ze strony współpracowników, przełożonych czy innych uczestników życia zawodowego i społecznego.

Dla wielu osób z otoczenia zawodowego konfrontacja z tożsamością LGBT+ współpracownika może budzić emocje takie jak zaskoczenie, niepewność, lęk, a niekiedy nawet opór wynikający z braku wiedzy lub głęboko zakorzenionych norm społeczno-kulturowych. Reakcje te często są naturalne i wynikają z ograniczonych doświadczeń w kontaktach z osobami nieheteronormatywnymi lub transpłciowymi.

Z tego powodu kluczowe znaczenie ma dostęp do rzetelnej edukacji, przestrzeń do zadawania pytań i rozmowy oraz wsparcie organizacyjne – zarówno w kontekście edukacyjnym, jak i zawodowym. Osoby z otoczenia dorosłego ucznia LGBT+ powinny mieć możliwość rozwijania kompetencji w zakresie empatii, komunikacji inkluzywnej i rozumienia różnorodności.

Obawy o przyszłość osoby LGBT+ – takie jak ryzyko dyskryminacji, izolacji czy ograniczeń zawodowych – są częste i wymagają otwartej postawy edukacyjnej ze strony instytucji i edukatorów. Wspieranie pozytywnych postaw i przeciwdziałanie stereotypom wśród współpracowników może istotnie wpłynąć na dobrostan osób uczących się oraz na ich skuteczne funkcjonowanie w roli pracownika i słuchacza.

Proces akceptacji i adaptacji przez otoczenie zawodowe to proces wymagający czasu, zrozumienia i zaangażowania. Rolą edukatorów i instytucji szkolących jest nie tylko wspieranie ucznia LGBT+, ale również tworzenie warunków sprzyjających otwartości, akceptacji i konstruktywnej współpracy w środowiskach edukacyjnych i zawodowych.

12. Typowe problemy i trudności osób dorosłych uczących się i pracujących.

Dorośli uczący się, którzy jednocześnie funkcjonują w środowisku zawodowym, mogą napotykać różnorodne trudności związane z tematyką tożsamości LGBT+ – zarówno w swoim otoczeniu zawodowym, jak i osobistym. W przypadku osób wspierających bliskich identyfikujących się jako LGBT+, wyzwania te mogą dotyczyć nie tylko emocjonalnego przystosowania się do nowej sytuacji, ale również pogodzenia ról zawodowych, rodzinnych i edukacyjnych.

Akceptacja i zrozumienie tożsamości bliskiej osoby to często pierwszy i najtrudniejszy krok. Osoby dorosłe, które łączą pracę z nauką, mogą zmagać się z własnymi przekonaniem i emocjami, zwłaszcza jeśli ich wiedza na temat społeczności LGBT+ jest ograniczona. Pogodzenie osobistych wartości z nową rzeczywistością może wymagać czasu, wsparcia oraz otwartości na zmiany perspektywy.

Obawy dotyczące bezpieczeństwa i przyszłości bliskiej osoby są kolejnym źródłem stresu. Osoby uczące się i pracujące martwią się o możliwość dyskryminacji, wykluczenia społecznego lub braku akceptacji w miejscu pracy, szkole czy społeczności. Te obawy są szczególnie silne, gdy chodzi o osoby transpłciowe, niebinarne czy queerowe, które częściej spotykają się z niezrozumieniem i wrogością.

Trudności w komunikacji interpersonalnej – zarówno w relacjach rodzinnych, jak i zawodowych – to częsty problem. Dorosłe osoby uczące się mogą mieć ograniczony czas i zasoby emocjonalne na prowadzenie wspierających rozmów, co może prowadzić do napięć i nieporozumień. Brak umiejętności dialogu na tematy związane z tożsamością płciową czy orientacją seksualną często wynika z braku wcześniejszego kontaktu z taką tematyką.

Wielu dorosłych doświadcza również **wewnętrznych konfliktów i poczucia winy** – zastanawiają się, czy ich wychowanie, wartości lub zachowania mogły wpłynąć na trudności, z jakimi mierzy się ich bliska osoba. Uczucie to może być obciążające, szczególnie gdy muszą je pogodzić z obowiązkami zawodowymi i edukacyjnymi.

Niedostatek zasobów informacyjnych i wsparcia również stanowi istotny problem. Dorosłe osoby uczące się często nie wiedzą, gdzie szukać pomocy – brakuje im dostępu do grup wsparcia, specjalistów czy sprawdzonych materiałów edukacyjnych, które pozwoliłyby im lepiej zrozumieć i wesprzeć swoich bliskich. Na koniec warto wspomnieć o **poczuciu izolacji społecznej**, które może być szczególnie silne w środowiskach zawodowych, gdzie temat tożsamości LGBT+ wciąż stanowi tabu. Osoby wspierające bliskich LGBT+ mogą czuć się osamotnione w swoich działaniach, zwłaszcza jeśli otoczenie nie okazuje zrozumienia ani empatii.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



13. Wsparcie emocjonalne i edukacyjne dla dorosłych uczących się i pracujących

Dorośli, którzy równocześnie uczą się i pracują, funkcjonują w wyjątkowo złożonym środowisku psychospołecznym, w którym nakładają się obowiązki zawodowe, edukacyjne i rodzinne. W sytuacji, gdy w ich życiu pojawia się potrzeba wsparcia osoby identyfikującej się jako LGBT+, potrzebują oni kompleksowego, wielowymiarowego wsparcia — zarówno emocjonalnego, jak i edukacyjnego. Celem tego wsparcia jest nie tylko przeciwdziałanie kryzysowi, ale również budowanie kompetencji, które umożliwią im adekwatne i empatyczne reagowanie w dłuższej perspektywie.

1. Zapewnienie empatycznego wsparcia emocjonalnego

Pierwszym i kluczowym elementem jest stworzenie przestrzeni, w której osoby dorosłe mogą bezpiecznie wyrazić swoje emocje — w tym niepokój, lęk, niepewność czy wewnętrzne sprzeczności. Uznanie tych emocji za naturalny element procesu adaptacyjnego jest podstawą do dalszego rozwoju osobistego. Profesjonalne wsparcie emocjonalne — w formie indywidualnej terapii, grup wsparcia lub konsultacji psychologicznych — powinno skupiać się na akceptacji tych emocji i rozwijaniu odporności psychicznej, niezbędnej do pełnienia ról wspierających.

2. Praca nad integracją wartości osobistych i postaw wobec LGBT+

Wielu dorosłych zmaga się z konfliktem między dotychczasowymi przekonaniami a nową rzeczywistością, jaką stanowi coming out bliskiej osoby lub obecność tematyki LGBT+ w przestrzeni zawodowej i edukacyjnej. Interwencje wspierające powinny oferować bezpieczne warunki do refleksji nad własnymi wartościami, a także pomagać w transformacji postaw — od potencjalnego oporu czy ambiwalencji ku empatii, akceptacji i gotowości do działania. Wsparcie może obejmować elementy coachingu, terapii narracyjnej lub pracy metodą rozwoju postaw obywatelskich i społecznych.

3. Rozwijanie kompetencji komunikacyjnych i relacyjnych

W kontekście wsparcia osób LGBT+, kluczowe znaczenie ma jakość komunikacji — zarówno w rodzinie, jak i w środowisku zawodowym. Warsztaty z zakresu komunikacji empatycznej, aktywnego słuchania i rozwiązywania konfliktów pomagają dorosłym uczestnikom uczyć się, jak rozmawiać z szacunkiem, otwartością i uważnością. Szczególnie ważne jest nabycie umiejętności prowadzenia dialogu bez oceniania, który umożliwia osobie LGBT+ otwarte dzielenie się swoimi przeżyciami.

4. Edukacja i dekonstrukcja stereotypów dotyczących LGBT+

Edukacja to fundament zmiany. Dorosłym uczącym się i pracującym należy zapewnić rzetelne, aktualne i naukowo zweryfikowane informacje na temat orientacji seksualnej, tożsamości



płciowej oraz wyzwań, przed jakimi stoją osoby LGBT+ w różnych sferach życia. Niezwykle istotne jest tutaj odmitologizowanie przekonań opartych na stereotypach i błędnych założeniach. Programy edukacyjne mogą zawierać webinaria, wykłady gościnne, dostęp do materiałów multimedialnych oraz konsultacje ze specjalistami (seksuologami, psychologami, edukatorami).

5. Dostarczanie informacji o dostępnych formach wsparcia instytucjonalnego

Dorośli uczący się i pracujący powinni być wyposażeni w wiedzę na temat lokalnych i ogólnokrajowych zasobów – grup wsparcia dla rodzin, organizacji działających na rzecz praw osób LGBT+, specjalistycznych poradni psychologicznych czy materiałów edukacyjnych. Kluczowe jest, by zasoby te były realnie dostępne – zarówno pod względem lokalizacji, jak i czasu, co ma szczególne znaczenie dla osób łączących edukację z pracą.

6. Rozwijanie praktycznych umiejętności wspierania bliskich LGBT+

Wsparcie nie może ograniczać się do deklaratywnej akceptacji – musi być także widoczne w działaniach. Dorośli powinni nabywać umiejętności w zakresie:

- wspierania bliskiej osoby w obliczu dyskryminacji,
- afirmacji jej tożsamości w codziennych sytuacjach,
- tworzenia bezpiecznego, akceptującego środowiska rodzinnego i zawodowego,
- aktywnego reagowania na przejawy nietolerancji w miejscu pracy lub edukacji.

Szkolenia praktyczne w formie case studies, symulacji sytuacji trudnych czy pracy w grupach refleksyjnych są w tym zakresie szczególnie efektywne.

7. Przygotowanie na sytuacje kryzysowe i interwencję

Niezbędnym elementem wsparcia jest przygotowanie dorosłych na sytuacje trudne – takie jak kryzys emocjonalny bliskiej osoby, próby samookaleczeń, wykluczenie społeczne lub przemoc (w rodzinie, w pracy, w szkole). Programy wsparcia powinny obejmować komponent interwencji kryzysowej – wskazówki, jak rozpoznać symptomy zagrożenia, jak reagować i gdzie kierować po specjalistyczną pomoc. Często wystarczy podstawowa wiedza, by zapobiec eskalacji kryzysu i pomóc w odpowiednim czasie.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



14. Mediacje w edukacji dorosłych – skuteczne narzędzie dialogu i przeciwdziałania dyskryminacji

Współczesna edukacja dorosłych – szczególnie w środowiskach zawodowych, zróżnicowanych kulturowo i tożsamościowo – coraz częściej staje przed wyzwaniem nie tylko przekazywania wiedzy, ale także wspierania postaw otwartości, empatii i odpowiedzialności społecznej. W tym kontekście mediacje rówieśnicze stają się niezwykle istotnym narzędziem nie tylko do rozwiązywania konfliktów interpersonalnych, ale przede wszystkim do budowania kultury dialogu i wzajemnego szacunku, również wobec osób LGBT+.

Mediacja rówieśnicza to proces oparty na współpracy i empatii, prowadzony przez przeszkolonych członków tej samej społeczności – w tym przypadku dorosłych uczestników procesów edukacyjnych, którzy dzięki odpowiednim kompetencjom mogą pełnić funkcję neutralnych mediatorów. Jej głównym celem jest umożliwienie stronom konfliktu wspólnego wypracowania rozwiązań, które są akceptowalne dla wszystkich i które nie narzucają rozstrzygnięć z zewnątrz.

Aby mediacja mogła zadziałać skutecznie w środowisku edukacji dorosłych, kluczowe jest odpowiednie przygotowanie procesu i jego uczestników. Osoby wybrane na mediatorów powinny przejść profesjonalne szkolenie obejmujące nie tylko techniki komunikacji i negocjacji, ale także zagadnienia związane z różnorodnością społeczną, w tym orientacją seksualną, tożsamością płciową oraz mechanizmami wykluczenia i mikroagresji. Wiedza ta jest niezbędna, zwłaszcza gdy źródłem konfliktu są uprzedzenia lub brak akceptacji dla inności.

Proces mediacyjny rozpoczyna się od spotkań wstępnych, podczas których mediator indywidualnie rozmawia z każdą ze stron konfliktu. Ten etap służy zrozumieniu emocjonalnego kontekstu sytuacji, określeniu oczekiwań oraz przygotowaniu gruntu pod wspólne spotkanie. Samo spotkanie mediacyjne powinno być prowadzone w atmosferze szacunku, otwartości i poufności. Mediatorzy nie narzucają rozwiązań – ich rolą jest ułatwianie komunikacji, zapewnienie równego dostępu do głosu oraz wsparcie w nazywaniu emocji i potrzeb. Szczególną uwagę należy zwrócić na sytuacje, w których konflikty dotyczą tożsamości uczestników – np. w przypadku, gdy jeden z dorosłych doświadcza dyskryminacji ze względu na orientację seksualną lub ekspresję płciową. Mediatorzy muszą być przygotowani do rozpoznania subtelnych form wykluczenia, takich jak wyśmiewanie, unikanie, czy pozornie „niewinne” komentarze, które mają głęboki wpływ na dobrostan psychiczny osoby LGBT+. W takich przypadkach mediacja nie powinna służyć „ugodzie za wszelką cenę”, lecz wspierać proces uświadamiania, empatyzowania i zmiany postaw. Ważnym elementem mediacji jest jej zakończenie – czyli moment, w którym strony dochodzą do wspólnych ustaleń. Zakończenie nie powinno mieć charakteru jedynie formalnego – musi być poparte rzeczywistym zrozumieniem i gotowością do wdrożenia zmian. Sporządzenie dokumentacji końcowej, ustalenie dalszych kroków oraz zaplanowanie monitoringu wdrożonych rozwiązań pozwala utrwalić pozytywne efekty i zapobiec nawrotowi konfliktu. W sytuacjach bardziej złożonych, np. gdy dochodzi do eskalacji napięć lub pojawiają się objawy przemocy psychicznej, mediacja



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



może okazać się niewystarczająca. Wówczas niezbędne jest włączenie dodatkowego wsparcia – psychologicznego, terapeutycznego lub interwencyjnego. Instytucje edukacyjne powinny mieć przygotowaną jasną procedurę reagowania i sieć kontaktów do profesjonalnych podmiotów, które mogą wesprzeć uczestników w kryzysie. Wdrożenie mediacji rówieśniczych w środowisku dorosłych uczących się i pracujących to nie tylko rozwiązanie konkretnych sporów, ale również inwestycja w rozwój kompetencji społecznych, demokratycznej kultury pracy oraz świadomej inkluzyjności. Wspólnoty edukacyjne, które wdrażają tę metodę z poszanowaniem różnorodności, dają swoim członkom realne narzędzia do przeciwdziałania dyskryminacji i budowania bezpiecznego, akceptującego środowiska – zarówno w sali wykładowej, jak i w miejscu pracy.

I. Etap przygotowawczy – fundament skutecznej mediacji

Rekrutacja i szkolenie mediatorów

W środowiskach dorosłych, mediatorami powinni zostać osoby cieszące się zaufaniem, wyróżniające się stabilnością emocjonalną, zdolnością do zachowania neutralności oraz wysokimi kompetencjami interpersonalnymi. Mogą to być edukatorzy, tutorzy, koordynatorzy projektów edukacyjnych, liderzy zespołów lub pracownicy instytucji edukacyjnych i szkoleniowych. Ważne, aby dobór mediatorów był przejrzysty, dobrowolny i oparty na kompetencjach, nie hierarchii.

Szkolenie mediatorów powinno być oparte na trzech filarach:

- **Techniczno-komunikacyjny:** wprowadzenie do metodologii mediacji, technik aktywnego słuchania, formułowania pytań, budowania neutralnego języka i regulowania napięć.
- **Etyczno-prawnym:** zasady poufności, bezstronności, dobrowolności, a także wiedza o prawnych aspektach przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy.
- **Společno-kulturowym:** pogłębiona wiedza o zjawisku różnorodności (ze szczególnym uwzględnieniem orientacji seksualnej, tożsamości płciowej i inkluzyjności), a także świadomość uprzedzeń i mikroagresji obecnych w kulturze organizacyjnej.

Tak przygotowani mediatorzy zyskują nie tylko narzędzia do prowadzenia rozmów, ale też umiejętność budowania bezpiecznej przestrzeni dialogu – kluczowej w kontekście LGBT+.

Struktura i procedura mediacji

Proces mediacyjny w środowisku osób dorosłych musi być **jasno zdefiniowany, osadzony w ramach instytucjonalnych** i zrozumiały dla wszystkich uczestników. Dorośli pracujący cenią efektywność, klarowność zasad i ramy czasowe – dlatego mediacja powinna być precyzyjnie zaplanowana:



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



- Spotkania wstępne z każdą ze stron – służące zrozumieniu indywidualnych potrzeb, emocji i gotowości do mediacji.
- Właściwa sesja mediacyjna – moderowana przez mediatora z zachowaniem struktury: otwarcie, wyrażenie stanowisk, poszukiwanie punktów wspólnych, generowanie rozwiązań.
- Zamknięcie i ewaluacja – czyli dokumentowanie ustaleń, zaplanowanie wdrożenia i ocena procesu.

Narzędzia dokumentacyjne

W pracy z dorosłymi niezbędna jest formalizacja procesu. Dokumentacja powinna obejmować:

- formularz zgody na udział w mediacji,
- kartę problemów i celów mediacji,
- protokół uzgodnień,
- harmonogram spotkań monitorujących,
- ankiety ewaluacyjne.

Formalizacja nie służy kontroli, lecz transparentności i budowaniu zaufania w środowisku profesjonalnym.

II. Przebieg mediacji – przestrzeń dla konstruktywnego dialogu

Spotkania wstępne

Indywidualne rozmowy z każdą ze stron mają kluczowe znaczenie – to moment, w którym mediator nawiązuje relację opartą na zaufaniu i bezpiecznej komunikacji. Dorośli uczestnicy mogą nie być przyzwyczajeni do rozmów o emocjach – warto zatem stosować narzędzia aktywnego słuchania, parafrazy i otwartych pytań, by pomóc im nazwać swoje potrzeby i obawy.

Równocześnie to czas na **edukacyjne przygotowanie** stron – wyjaśnienie, czym jest mediacja, jakie obowiązują zasady oraz na czym polega rola mediatora jako osoby neutralnej.

Sesja mediacyjna

Sesja powinna być osadzona w strukturze, którą mediator jasno komunikuje od początku. Dorośli często oczekują konkretów, dlatego mediator powinien dbać o:



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



- **jasność języka**, unikanie żargonu psychologicznego lub ocen,
- **równy dostęp do głosu**, moderowanie czasu wypowiedzi,
- **regulowanie napięcia**, np. poprzez techniki pauzy, odzwierciedlania lub krótkich przerw.

Mediator musi być szczególnie wyczulony na aspekty związane z dyskryminacją lub nietolerancją – nawet jeśli nie są one nazwane wprost. W przypadku konfliktu dotyczącego osoby LGBT+, warto zadbać o język inkluzywny i nieoceniający, a także stanowczo chronić przestrzeń mediacji przed homofobicznymi czy transfobicznymi komunikatami.

III. Wypracowywanie rozwiązań – od rozmowy do działania

Po zidentyfikowaniu sedna konfliktu, mediator przechodzi do fazy poszukiwania rozwiązań. W środowisku zawodowym i edukacyjnym ważne jest, by rozwiązania były:

- **konkretne i operacyjne** (np. nowy sposób komunikowania informacji, zmiana rutyny, zgłoszenie do wspólnego szkolenia),
- **uzgadniane wspólnie**, a nie narzucane,
- **weryfikowalne w czasie** (z określeniem, co się zmieni, do kiedy, jak to zmierzyć).

Zaleca się dokumentowanie tych uzgodnień w formie spisanej, podpisanej przez obie strony i mediatora.

IV. Zamknięcie mediacji i monitoring efektów

Zakończenie mediacji to nie tylko podsumowanie. To również **formalizacja odpowiedzialności** stron za wdrażanie uzgodnień oraz **zaplanowanie mechanizmów kontroli skuteczności**.

- Ustal harmonogram spotkań kontrolnych (np. po 2 tygodniach, miesiącu).
- Przeprowadź krótką ewaluację (ankieta lub rozmowa indywidualna).
- Zaproponuj kanał komunikacji na wypadek odnowienia konfliktu.

V. Wsparcie posiłkowe i działania naprawcze

Nie każdy konflikt może być rozwiązany za pomocą mediacji. Dorośli, zwłaszcza ci funkcjonujący w środowiskach o dużym obciążeniu emocjonalnym, mogą potrzebować wsparcia psychologicznego, terapeutycznego lub instytucjonalnego.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



W przypadku poważnych naruszeń, takich jak:

- uporczywa dyskryminacja,
- przemoc werbalna lub psychiczna,
- odrzucenie osoby ze względu na jej orientację seksualną lub tożsamość płciową,

instytucja edukacyjna lub pracodawca **ma obowiązek** wdrożyć procedury interwencyjne i skorzystać z pomocy zewnętrznych ekspertów – psychologów, mediatorów zawodowych, organizacji antydyskryminacyjnych lub rzecznika praw.

15. Rola mediacji w rozwiązywaniu konfliktów w środowisku osób dorosłych pracujących

Mediacja, jako alternatywna metoda rozwiązywania konfliktów, zyskuje szczególne znaczenie w środowiskach zawodowych i edukacji dorosłych, gdzie uczestnicy posiadają już określone doświadczenia, wartości i przekonania. W przeciwieństwie do formalnych ścieżek interwencji, takich jak postępowania dyscyplinarne czy sądowe, mediacja opiera się na dobrowolnym dialogu, autonomii stron i wspólnym poszukiwaniu rozwiązań – co doskonale wpisuje się w potrzeby i oczekiwania dorosłych. W kontekście osób dorosłych pracujących, mediacja pełni nie tylko funkcję rozwiązywania sporu – jej zadaniem jest przede wszystkim odbudowa zaufania, poprawa komunikacji i tworzenie kultury współodpowiedzialności. Współczesne miejsca pracy oraz instytucje edukacji dorosłych są coraz bardziej zróżnicowane pod względem tożsamości płciowej, orientacji seksualnej, pochodzenia czy wartości kulturowych. Mediacja umożliwia zatem reagowanie na napięcia wynikające z różnorodności w sposób konstruktywny, empatyczny i zgodny z zasadami godności człowieka. Rola mediatora nie polega na rozstrzyganiu, lecz na facylitacji procesu komunikacji – wspieraniu stron w artykulacji potrzeb, zrozumieniu wzajemnych perspektyw i wypracowywaniu rozwiązań, które nie są kompromisem "na siłę", lecz efektem autentycznego zbliżenia stanowisk. W pracy z dorosłymi niezwykle istotne jest, by mediator potrafił rozpoznać także ukryte warstwy konfliktu – np. mechanizmy wykluczenia, stereotypy czy nieuświadomione uprzedzenia wobec osób LGBT+. Co ważne, mediacja ma charakter elastyczny – może być prowadzona w formie indywidualnej, zespołowej lub hybrydowej, dopasowanej do harmonogramu pracy uczestników. Dzięki temu pozwala nie tylko rozwiązywać bieżące problemy, ale również wzmacniać kompetencje komunikacyjne i negocjacyjne u dorosłych, które przekładają się na lepszą współpracę i większą efektywność zespołową. W edukacji dorosłych mediacja staje się także narzędziem metakompetencyjnym – uczy jak konstruktywnie reagować na konflikt, jak regulować napięcia emocjonalne i jak wspierać osoby marginalizowane. W środowisku, gdzie coraz więcej osób otwarcie mówi o swojej orientacji seksualnej czy tożsamości płciowej, mediacja może być fundamentem inkluzywnej, wspierającej kultury instytucji.

16. Techniki i metody mediacji w pracy z dorosłymi – rozwój kompetencji interpersonalnych i przeciwdziałanie dyskryminacji

W pracy z dorosłymi osobami – szczególnie tymi łączącymi pracę zawodową z edukacją – mediacja wymaga zastosowania technik dopasowanych do ich stylu komunikacji, doświadczenia życiowego i wrażliwości społecznej. Skuteczna mediacja nie polega na stosowaniu „uniwersalnych formuł”, ale na umiejętnym dostosowaniu metod do realnych potrzeb i kontekstu zawodowego stron.

Techniki mediacyjne

- **Aktywne słuchanie**
Kluczowa technika umożliwiająca stronom poczuć się naprawdę wysłuchanymi. Mediator okazuje pełne zaangażowanie, parafrazuje, dopytuje i potwierdza zrozumienie wypowiedzi. W przypadku konfliktów dotyczących tożsamości czy wykluczenia, aktywne słuchanie jest narzędziem budowania bezpieczeństwa emocjonalnego.
- **Parafrazowanie i odzwierciedlanie emocji**
Powtórzenie treści lub emocji w nieoceniającej formie pozwala stronie poczuć się zrozumianą oraz zobaczyć, jak jej przekaz może być odbierany przez innych. Ułatwia to przeformułowanie postaw i poszukiwanie wspólnego języka.
- **Zadawanie pytań otwartych**
Pytania takie jak „Co było dla ciebie najtrudniejsze w tej sytuacji?” czy „Jakiej zmiany najbardziej potrzebujesz?” otwierają przestrzeń do refleksji i wyjścia poza oskarżenia. Szczególnie pomocne w sytuacjach, gdy w grę wchodzi uprzedzenia lub mikroagresje.
- **Reformułowanie problemu**
Polega na zmianie narracji konfliktu z oskarżycielskiej na konstruktywną. Zamiast „on mnie nie akceptuje”, mediator może pomóc sformułować to jako „czuję się niezauważony i potrzebuję więcej zrozumienia”.

Style mediacji – dobór metody do potrzeb dorosłych

- **Mediacja facilitacyjna** – najczęściej stosowana w pracy z dorosłymi. Mediator wspiera strony w komunikacji i dochodzeniu do własnych rozwiązań. Sprawdza się w sytuacjach, gdy strony są gotowe na rozmowę, ale potrzebują struktury i moderacji.
- **Mediacja evaluatywna** – pomocna, gdy strony oczekują sugestii lub kierunku. Mediator może zaprezentować możliwe skutki działań, opierając się na doświadczeniu lub wiedzy branżowej. W środowiskach pracy często wspomaga uzgodnienia dotyczące obowiązków czy komunikacji w zespole.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



- **Mediacja transformacyjna** – idealna, gdy celem jest nie tylko rozwiązanie konfliktu, ale również odbudowa zaufania. Skupia się na rozwoju empatii i wzajemnym zrozumieniu. Szczególnie przydatna w kontekście inkluzywności i pracy z osobami LGBT+.
- **Mediacja narracyjna** – pozwala stronom opowiedzieć swoją historię i dostrzec, jak narracje wpływają na ich postrzeganie sytuacji. Pomocna przy konfliktach wynikających z uprzedzeń kulturowych czy stereotypów.
- **Mediacja integracyjna** – dąży do znalezienia rozwiązań wygrywających dla obu stron („win-win”). Koncentruje się na wspólnych wartościach i potrzebach. Często wykorzystywana w procesach zespołowych, projektowych lub międzydziałowych.

Warsztat: „Rozwiązywanie konfliktów w Środowisku pracy i edukacji dorosłych”

Cel: Przećwiczenie realnych sytuacji konfliktowych i rozwój praktycznych umiejętności mediacyjnych.

Czas trwania: ok. 20 minut

Etapy:

1. **Wprowadzenie teoretyczne** – krótkie omówienie zasad mediacji.
2. **Podział na grupy** – uczestnicy wcielają się w role stron konfliktu i mediatorów.
3. **Analiza przypadku (np. konflikt na tle różnorodności w zespole projektowym)** – przedstawienie scenariusza.
4. **Symulacja mediacji** – z zastosowaniem omawianych technik.
5. **Feedback i omówienie** – grupy dzielą się refleksjami, wskazują mocne strony procesu i obszary do poprawy.
6. **Podsumowanie i wnioski** – prowadzący akcentuje znaczenie mediacji jako narzędzia rozwoju kompetencji społecznych i budowania kultury włączającej.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



17. Jak pomagać, a nie unikać tematu „Inności” w edukacji dorosłych

Współczesna edukacja dorosłych, kształtowana przez dynamiczne zmiany społeczne, kulturowe i technologiczne, stoi przed koniecznością redefinicji podejścia do różnorodności. W warunkach rosnącej wielokulturowości, mobilności zawodowej i demograficznego zróżnicowania uczestników edukacji ustawicznej, temat "inności" nie jest marginalnym wątkiem, lecz elementem konstytutywnym całego procesu dydaktycznego. "Inność" rozumiana jest tutaj jako odstępstwo od dominujących norm społecznych i kulturowych – dotyczących tożsamości płciowej, orientacji seksualnej, pochodzenia etnicznego, wyznania, niepełnosprawności czy statusu ekonomicznego.

Unikanie tematów różnorodności jako ukryta forma wykluczenia

W wielu instytucjach edukacyjnych unikanie "kontrowersyjnych" tematów, takich jak orientacja seksualna czy tożsamość płciowa, motywowane jest obawą przed konfliktem, utratą neutralności światopoglądowej lub nieprzygotowaniem edukatorów. Tymczasem takie "milczące przyzwolenie" prowadzi do reprodukcji stereotypów oraz utrwalenia nierówności. Brak widoczności mniejszości w programach nauczania oraz w przestrzeni instytucjonalnej edukacji dorosłych skutkuje wykluczeniem symbolicznym.

Wykluczenie to nie zawsze jest widoczne. Może przybierać formę "zimnej obojętności" lub dystansu, który powoduje, że osoby o odmiennych tożsamościach wycofują się z aktywnego uczestnictwa, nie dzielą się swoimi perspektywami i pozostają na marginesie procesu edukacyjnego. Tymczasem edukacja dorosłych, zgodnie z założeniami andragogiki, powinna tworzyć przestrzeń wymiany doświadczeń i uczenia się przez współudział.

Edukacja włączająca: strategia, a nie jednorazowe działanie

Pomoc w radzeniu sobie z tematami "inności" wymaga podejścia systemowego. Edukacja włączająca nie jest jedynie zestawem narzędzi czy metod dydaktycznych, ale przede wszystkim **postawą i filozofią organizacyjną**, która zakłada równość w dostępie do wiedzy i możliwości rozwoju. W edukacji dorosłych należy zatem:

- Wprowadzać **tematy różnorodności** do stałych elementów programu nauczania.
- Stosować **metody edukacji rówieśniczej** i facylitacji dialogu.
- Posługiwać się **inkluzywnym językiem** – unikać założeń heteronormatywnych, stereotypów płci i klasowych.
- Tworzyć **bezpieczne przestrzenie** do wyrażania poglądów i tożsamości.
- Umożliwić **obecność tematów trudnych** w formach współczesnych (case study, projekty interdyscyplinarne, symulacje sytuacji).



Wsparcie strukturalne dla osób LGBT+ i innych mniejszości

Wśród dorosłych uczących się nie brakuje osób LGBT+, które nierzadko noszą w sobie doświadczenie lat przemilczenia, wykluczenia i konieczności dostosowywania się do oczekiwań społecznych. Oferowanie im wsparcia nie może być wyłącznie interwencją w sytuacjach kryzysowych, lecz **elementem długofalowej polityki równościowej**.

Przykładowe narzędzia instytucjonalne to:

- **Programy mentoringowe** z udziałem mentorów rozumiejących specyfikę tożsamościowych wyzwań.
- **Grupy wsparcia rówieśniczego** funkcjonujące jako otwarte fora dyskusyjne.
- **Sieci kontaktowe** ze specjalistami (psychologowie, doradcy zawodowi, mediatorzy).
- **Polityka antydyskryminacyjna** i procedury zgłaszania nadużyć (mowa nienawiści, wykluczenie).

Rola edukatorów jako moderatorów zmiany

Edukator dorosłych to nie tylko wykładowca czy trener, ale przede wszystkim **facylitator procesów grupowych i moderator zmiany społecznej**. Dlatego tak ważna jest jego rola w modelowaniu postaw otwartości, empatii i wrażliwości społecznej. Powinien być on:

- Przygotowany do pracy w różnorodnych grupach.
- Przeszkolony w zakresie komunikacji niedyskryminującej.
- Wspierany przez instytucję w rozwijaniu kompetencji w zakresie edukacji równościowej.

Warto też, aby edukatorzy korzystali z **superwizji i interwizji zawodowej**, dzieląc się trudnymi przypadkami i ucząc się od siebie nawzajem.

Różnorodność jako wartość edukacyjna

Edukacja dorosłych nie może ograniczać się do przekazywania wiedzy instrumentalnej, użytkowej. Jej celem powinien być rozwój całego człowieka – jego kompetencji społecznych, emocjonalnych i obywatelskich. Różnorodność w tej perspektywie staje się nie tylko wyzwaniem, ale przede wszystkim zasobem edukacyjnym. Uczenie się od siebie nawzajem, konfrontowanie się z inną perspektywą, dzielenie się historiami – wszystko to buduje edukację, która jest nie tylko skuteczna, ale i sensowna.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



18. Jakie są największe błędy popełniane przez osoby z bliskiego otoczenia osób LGBT+?

Wspieranie osób LGBT+ w środowisku społecznym i edukacyjnym nie jest jedynie gestem uprzejmości – to obowiązek wynikający z podstawowych zasad równości, etyki i odpowiedzialności interpersonalnej. Tymczasem w wielu przypadkach osoby z bliskiego otoczenia – członkowie rodziny, współpracownicy, znajomi czy edukatorzy – nieświadomie powielają zachowania i postawy, które zamiast wzmacniać, destabilizują proces tożsamościowy i osłabiają poczucie bezpieczeństwa osób LGBT+.

Błędy te nie wynikają zawsze ze złej woli. Znacznie częściej mają swoje źródło w braku wiedzy, wewnętrznych napięciach aksjologicznych lub społecznych stereotypach, które – niezakwestionowane – funkcjonują jako domyślne ramy interpretacji rzeczywistości. To właśnie ich nieświadomość czyni je tak trudnymi do uchwycenia i jednocześnie tak destrukcyjnymi.

Jednym z najpoważniejszych i najczęściej występujących błędów jest **ignorowanie lub minimalizowanie tożsamości osoby LGBT+**. Przejawia się to na wiele sposobów – od nieużywania preferowanych zaimków i imienia, przez unikanie tematów związanych z życiem osobistym, aż po zupełny brak uznania jej deklarowanej tożsamości jako realnej i zasługującej na szacunek. Taka strategia pozornego „niedostarczania konfliktów” najczęściej funkcjonuje jako wyraz niekomfortu otoczenia, które nie jest gotowe przyjąć rzeczywistości innej niż heteronormatywna. Niestety, w odbiorze osoby LGBT+ jest to jednoznaczne z odrzuceniem.

Z tym związana jest kolejna istotna kwestia: **próby reinterpretacji lub „korekty” tożsamości**. Gdy osoba LGBT+ spotyka się z narracjami sugerującymi, że jej tożsamość jest wynikiem „fazy”, „mody” lub traumy, ma do czynienia z podważeniem fundamentu własnego istnienia. Tego rodzaju przekazy – nawet jeśli formułowane w intencji pomocy lub ochrony – mają charakter wykluczający i psychicznie przemocowy. Badania jednoznacznie wskazują, że brak akceptacji w najbliższym otoczeniu, połączony z próbami zmiany tożsamości, znacząco zwiększa ryzyko depresji, samookaleczeń oraz wykluczenia edukacyjnego i zawodowego.

Nie mniej dotkliwym błędem jest **brak reakcji na dyskryminację** – zarówno w formie jawnej, jak i subtelnej. Milczenie wobec transfobicznych żartów, tolerowanie homofobicznych komentarzy, czy też normalizacja mikroagresji („nie mam nic przeciwko, ale...”) prowadzi do utrwalenia przekonania, że przestrzeń społeczna nie jest bezpieczna. Dla wielu osób LGBT+ nieobecność głosu wsparcia w chwilach, gdy padają publiczne deklaracje nienawiści, jest bardziej dotkliwa niż sama nienawiść. W edukacji dorosłych, gdzie nie istnieje asymetria dziecko–nauczyciel, odpowiedzialność za kulturę komunikacyjną jest współdzielona – ale to właśnie najbliższe otoczenie (współuczestnicy, edukatorzy, mentorzy) ma największy potencjał przeciwdziałania tym mechanizmom.

Osobnym, choć powiązany problemem jest **milczenie wynikające z niepewności lub strachu przed „niezręcznością”**. Część osób z otoczenia unika rozmów o tożsamości



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



seksualnej i płciowej, ponieważ nie wie, jak się zachować, co powiedzieć, lub boi się popełnić błąd. Tymczasem unikanie to komunikat sam w sobie – najczęściej interpretowany jako brak zainteresowania, obojętność lub nawet potępienie. W rzeczywistości to właśnie próba szczerzej rozmowy, nawet niedoskonałej, jest wyrazem troski i gotowości do budowania relacji opartej na zaufaniu. Brak takiej rozmowy pogłębia izolację emocjonalną i wzmacnia poczucie inności jako ciężaru.

Szczególnie groźnym błędem – często niedocenianym w swojej wadze – jest **naruszenie prywatności poprzez ujawnianie czyjejś tożsamości (tzw. outing)** bez jej zgody. Taki akt może mieć poważne konsekwencje: od wykluczenia w miejscu pracy, przez zerwanie relacji rodzinnych, po realne zagrożenie bezpieczeństwa. W przypadku dorosłych osób LGBT+ outing jest nie tylko zdradą zaufania, ale też naruszeniem prawa do autonomii i decydowania o sobie. W każdej sytuacji – niezależnie od intencji – to osoba LGBT+ musi być jedyną osobą decydującą o tym, komu, kiedy i w jakich warunkach ujawnia swoją tożsamość.

Na końcu warto wskazać na jeszcze jeden, często niezauważany aspekt: **brak obecności emocjonalnej w sytuacjach kryzysowych**. Gdy osoby LGBT+ doświadczają dyskryminacji, odrzucenia lub kryzysu tożsamości, ich otoczenie powinno być dla nich źródłem oparcia. Niestety, zbyt często reakcją jest milczenie, zmiana tematu, unikanie kontaktu – a czasem wręcz przekierowywanie odpowiedzialności („musisz być silniejszy”, „nie przejmuj się”). Brak empatycznego towarzyszenia w takich momentach prowadzi do poczucia głębokiej samotności i braku wsparcia, które mogą mieć długotrwałe konsekwencje emocjonalne.

Nie trzeba znać całej terminologii ani rozumieć każdej niuansu, by być dobrym sojusznikiem. Kluczowa jest **gotowość do nauki, refleksji i przyjęcia, że nasze słowa i czyny mają znaczenie**. Otoczenie, które nie reaguje na własne błędy, nie rozwija się razem z osobą LGBT+ – a tym samym zatrzymuje jej rozwój relacyjny i emocjonalny.

Moduł szkoleniowy:

„Od intencji do odpowiedzialności. Jak unikać błędów i realnie wspierać osoby LGBT+ w edukacji dorosłych”

Czas trwania: 90–120 minut

Odbiorcy: edukatorzy, trenerzy, kadra kierownicza, mentorzy, tutorzy, osoby pracujące w środowiskach wielokulturowych lub różnorodnych tożsamościowo

Cele operacyjne:

- Zidentyfikowanie kluczowych błędów popełnianych wobec osób LGBT+ w otoczeniu edukacyjnym i zawodowym.
- Rozwój kompetencji komunikacyjnych opartych na empatii i języku włączającym.
- Kształtowanie postaw sojuszniczych oraz reagowania na dyskryminację i mikroagresję.
- Przekierowanie intencji wspierających na działania o realnym wpływie.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Ćwiczenie 1: „Intencja vs. skutek”

Forma: praca zespołowa (grupy 3–4 osoby)

Czas trwania: 25 minut

Opis:

Uczestnicy analizują przykładowe wypowiedzi lub zachowania, które często są wyrażane w „dobrej wierze”, a mimo to mogą być odbierane jako wykluczające lub przemocowe.

Przykłady:

- „Nie mam nic przeciwko gejom, dopóki nie obnoszą się z tym w pracy.”
- „Po co te zaimki? Przecież wiadomo, jak wygląda.”
- „Jesteś za inteligentny, żeby mówić, że jesteś biseksualny.”

Zadania dla grupy:

1. Jaką intencję może mieć osoba wypowiadająca dane zdanie?
2. Jaki może być realny skutek takiego komunikatu dla osoby LGBT+?
3. Jak można byłoby inaczej zareagować, by komunikat był wspierający?

Cel edukacyjny: rozwój świadomości językowej i kompetencji refleksyjnych, rozróżnianie pomiędzy subiektywną intencją a obiektywnym skutkiem wypowiedzi.

Ćwiczenie 2: „Mapa wsparcia i ryzyka”

Forma: praca indywidualna + dyskusja plenarna

Czas trwania: 20 minut

Opis:

Uczestnicy otrzymują schematyczny rysunek „mapy” przestrzeni edukacyjnej lub zawodowej (np. sale zajęciowe, korytarze, komunikacja zespołowa, konsultacje indywidualne). Ich zadaniem jest:

- Zaznaczyć przestrzenie, które sprzyjają inkluzji i bezpieczeństwu osób LGBT+.
- Wskazać obszary ryzyka (miejsca, sytuacje, relacje), które mogą generować dyskomfort, wykluczenie lub ryzyko outingowania.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Refleksja: Co decyduje o tym, że przestrzeń lub relacja jest wspierająca? Jakie interwencje instytucjonalne mogą te przestrzenie wzmacniać?

Cel edukacyjny: rozwijanie kompetencji analitycznych w zakresie diagnozy środowiska organizacyjnego pod kątem inkluzywności.

Ćwiczenie 3: „Sytuacje graniczne – reakcje wspierające”

Forma: praca w parach lub małych grupach

Czas trwania: 30–40 minut

Opis:

Uczestnicy otrzymują studia przypadków (mini-scenariusze) opisujące realne sytuacje wymagające reakcji ze strony otoczenia. Każda grupa opracowuje możliwą reakcję opartą na empatii, języku niedyskryminującym i standardach równościowych.

Przykładowe scenariusze:

- Kolega z zespołu edukacyjnego mówi: „Nie rozumiem tych osób niebinarnych – niech się zdecydują.”
- Uczestnik kursu mówi prywatnie prowadzącemu, że identyfikuje się jako osoba transpłciowa i prosi o używanie nowego imienia.
- W trakcie warsztatu inna osoba komentuje: „To przesada z tymi zaimkami. To tylko moda.”

Zadania:

- Co byłoby błędem w tej sytuacji?
- Jak zareagować asertywnie, a zarazem wspierająco?
- Jakich zasobów (regulamin, kodeks, polityka różnorodności) można użyć w swojej instytucji?

Cel edukacyjny: rozwój umiejętności reagowania na przemoc symboliczną i mikroagresję w czasie rzeczywistym.



Ćwiczenie 4: „Dialog zamiast poprawności – jak rozmawiać o inności?”

Forma: moderowana dyskusja (lub fishbowl)

Czas trwania: 20–30 minut

Opis:

Uczestnicy biorą udział w dyskusji moderowanej, w której dzielą się doświadczeniami dotyczącymi rozmów o tożsamości, różnorodności i „niezręczności”. Pytania przewodnie:

- Co mnie powstrzymuje przed otwartą rozmową z osobą LGBT+?
- Jak mogę mówić empatycznie, jeśli nie jestem ekspertem?
- Jak odróżnić ciekawość od wścibstwa?

Cel edukacyjny: przełamanie barier językowych i kulturowych związanych z tematyką LGBT+, promowanie autentycznego dialogu zamiast perfekcyjnej „poprawności”.

Ćwiczenie końcowe: „Jedna zmiana – osobiste zobowiązanie”

Forma: refleksja indywidualna + (opcjonalne) publiczne dzielenie się

Czas trwania: 10 minut

Opis:

Każdy uczestnik zapisuje na kartce jedno działanie, postanowienie lub zmianę, którą zamierza wprowadzić w swoim środowisku zawodowym/edukacyjnym w celu poprawy inkluzyjności wobec osób LGBT+.

Przykłady:

- „Zacznę każdą nową grupę szkoleniową od pytania o imię i zaimki.”
- „Zareaguję, gdy ktoś powie homofobiczny żart.”
- „Zaproponuję wprowadzenie polityki różnorodności w mojej instytucji.”

Cel edukacyjny: przełożenie refleksji na realne działanie – ugruntowanie efektu szkoleniowego w praktyce.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Rekomendowane materiały wspierające szkolenie:

- Fragmenty z: „Edukacja antydyskryminacyjna. Podręcznik trenerski”, TEA (2023)
- Lista organizacji wspierających osoby LGBT+ i edukację włączającą (np. Kampania Przeciw Homofobii, Lambda Warszawa, Tolerado)
- Karta języka włączającego dla edukatorów (autorski lub instytucjonalny materiał pomocniczy)

19. Nauka osób uczących się samoakceptacji i asertywności

Nauka osób uczących się samoakceptacji i asertywności jest fundamentalnym elementem zdrowego rozwoju emocjonalnego i społecznego. Wprowadzenie tych umiejętności wymaga przemyślanych działań edukacyjnych oraz wsparcia ze strony edukatorów osób dorosłych, szkoły oraz współpracowników.

Pierwszym krokiem w nauczaniu samoakceptacji jest stworzenie środowiska, w którym osób uczących się czują się bezpieczne i akceptowane. Nauczyciele powinni modelować postawy akceptacji i szacunku, demonstrując, że każda osoba jest wartościowa i zasługuje na szacunek niezależnie od różnic. Kluczowe jest wprowadzanie tematów różnorodności i inkluzywności do programu nauczania, korzystając z literatury, filmów i innych materiałów edukacyjnych, które promują pozytywne wzorce samoakceptacji.

Nauczyciele mogą prowadzić zajęcia i warsztaty, które pomagają osobom uczącym się zrozumieć swoje emocje, rozpoznać swoje mocne strony i rozwijać pozytywną samoocenę. Ćwiczenia mogą obejmować techniki takie jak tworzenie osobistych "kwiatów mocnych stron", gdzie uczniowie zapisują swoje umiejętności i talenty na płatkach papierowych kwiatów, które następnie mogą zostać wyeksponowane w klasie. Takie wizualne reprezentacje pomagają osobom uczącym się dostrzec swoje unikalne wartości.

Ćwiczenia warsztatowe (moduł uzupełniający do szkolenia równościowego dla edukatorów osób dorosłych)

Ćwiczenie 1: Ciałopozytywność jako narzędzie wspierania samoakceptacji i zdrowia psychicznego

Czas trwania: 15 minut

Cel edukacyjny: Rozwijanie zdolności autorefleksji w kontekście obrazu własnego ciała, podnoszenie świadomości znaczenia ciałopozytywności w procesie edukacji dorosłych oraz wzmocnienie empatii wobec uczestników z doświadczeniem wykluczenia cielesnego.



Opis ćwiczenia: Prowadzący wprowadza uczestników w tematykę ciałopozytywności, podkreślając jej znaczenie dla poczucia własnej wartości i psychicznego dobrostanu dorosłych uczniów. W kontekście edukacji dorosłych, szczególnie istotne jest uświadomienie sobie, że uczestnicy – niezależnie od wieku czy pochodzenia – często przynoszą do przestrzeni edukacyjnej doświadczenia uprzedmiotowienia, krytyki lub marginalizacji z powodu wyglądu.

Instrukcja: Uczestnicy otrzymują samoprzylepne karteczki i długopisy. Każda osoba zapisuje cztery rzeczy, które akceptuje lub ceni w swoim ciele – zarówno fizycznym, jak i funkcjonalnym (np. „doceniam moje ręce, bo dzięki nim tworzę”, „lubię moje siwe włosy – to część mojej historii”).

Następnie, w atmosferze dobrowolności i bezpieczeństwa, chętni dzielą się wybranym elementem ze swojej listy. Prowadzący moderuje rozmowę, pomagając uczestnikom zidentyfikować, w jaki sposób praca nad obrazem ciała wpływa na procesy edukacyjne i relacje w grupie.

Zastosowanie praktyczne: Dyskusja obejmuje refleksję nad możliwościami zastosowania tego typu ćwiczeń w pracy z dorosłymi – zarówno w grupach ogólnych, jak i wśród osób doświadczających wykluczenia (osoby z niepełnosprawnościami, osoby LGBT+, osoby starsze, osoby po doświadczeniach przemocy).

Ćwiczenie 2: Asertywność jako kompetencja wspierająca inkluzywność

Czas trwania: 30 minut

Cel edukacyjny: Wzmocnienie kompetencji komunikacyjnych w zakresie asertywnego wyrażania potrzeb i granic, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji związanych z tożsamością płciową, orientacją seksualną oraz ochroną praw osób należących do mniejszości.

Wprowadzenie: Prowadzący przedstawia definicję asertywności jako umiejętności wyrażania własnych emocji, opinii i potrzeb w sposób bezpośredni, szanujący zarówno siebie, jak i innych. Podkreśla, że w pracy z osobami dorosłymi – szczególnie w kontekście różnorodności – asertywność jest narzędziem przeciwdziałania przemocy symbolicznej oraz wsparcia osób, które mogą doświadczać mikronaruszeń i wykluczenia.

Przebieg ćwiczenia: Uczestnicy analizują wybrane scenariusze sytuacyjne – realistyczne, osadzone w kontekście edukacji dorosłych:

- Odmowa dalszej współpracy z osobą, która nie szanuje tożsamości płciowej uczestnika.
- Reakcja na wydarzenie organizowane przez instytucję, które marginalizuje osoby LGBT+.



- Prośba o pomoc i wsparcie w procesie akceptacji własnej tożsamości.

Każdy uczestnik pisze dwa przykładowe komunikaty asertywne, które mogłyby zostać wypowiedziane w opisanych sytuacjach. Prowadzący omawia je na forum, podkreślając język neutralny, strategie niedefensywne, techniki „ja-komunikatów” oraz świadomość emocji własnych i drugiej strony.

Zastosowanie praktyczne: Ćwiczenie kończy się refleksją: Jak rozwijać asertywność u dorosłych uczniów, szczególnie tych, którzy mają doświadczenie internalizowanej homofobii lub transgresji norm społecznych? Jak modelować asertywność jako edukator?

Ćwiczenie 3: Refleksyjna klamra szkoleniowa – „Z czym dzisiaj wychodzę?”

Czas trwania: 40 minut

Cel edukacyjny: Umożliwienie uczestnikom ustrukturyzowanego podsumowania kluczowych treści szkolenia, autorefleksji nad zdobytymi umiejętnościami i sformułowania osobistego planu działania.

Opis ćwiczenia: Prowadzący zaprasza uczestników do krótkiej autorefleksji nad następującymi pytaniami:

- Co było dla mnie dziś najważniejsze? Co mnie zaskoczyło?
- Co mogę natychmiast zastosować w mojej praktyce edukacyjnej?
- W czym potrzebuję dalszego rozwoju lub wsparcia?

Po chwili ciszy i pracy indywidualnej, uczestnicy (na zasadzie dobrowolności) dzielą się swoimi wnioskami z grupą. Prowadzący moderuje dyskusję, grupując tematy wokół osi: wiedza – postawa – działanie. Zachęca do sformułowania realnych i mierzalnych postanowień (np. „Wprowadzę zasady inkluzywnego języka na początek każdej nowej grupy”, „Zaproponuję koleżance/kolegom warsztaty antydyskryminacyjne dla zespołu”).

Zastosowanie: Ćwiczenie pomaga zintegrować nowe treści w system przekonań i działań uczestników. Sprzyja internalizacji roli edukatora jako lidera zmian społecznych.

Ćwiczenie 4: Ewaluacja szkolenia – Ankieta (Załącznik 5)

Czas trwania: 15 minut

Cel edukacyjny: Ocena trafności, efektywności i użyteczności szkolenia przez jego uczestników w celu jego dalszej optymalizacji.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Opis: Uczestnicy wypełniają przygotowaną ankietę ewaluacyjną, zawierającą pytania zamknięte i otwarte:

- W jakim stopniu szkolenie spełniło Twoje oczekiwania?
- Jak oceniasz przydatność omawianych treści w Twojej pracy zawodowej?
- Co warto było dodać, pogłębić lub zmienić?

Ankieta może być uzupełniona o pytania dotyczące poziomu komfortu uczestników w pracy z tematyką LGBT+ oraz identyfikację potencjalnych barier wdrożeniowych.

Zastosowanie: Wnioski z ankiet mogą posłużyć do personalizacji dalszych działań edukacyjnych oraz wdrażania strategii podnoszenia kompetencji równościowych na poziomie instytucjonalnym.

Zakończenie modułu

Prowadzący zamyka warsztat, podkreślając ciągłość procesu nabywania kompetencji w obszarze wspierania osób LGBT+ w edukacji dorosłych. Zachęca uczestników do traktowania zdobytej wiedzy nie jako jednorazowego działania, lecz jako fundamentu do dalszego uczenia się, testowania rozwiązań i inicjowania zmian w środowisku zawodowym.

Dziękuję za aktywność i otwartość, zachęca do utrzymywania kontaktów oraz do korzystania z zasobów merytorycznych, narzędzi wspierających równość oraz instytucji pomocowych. Wspólne budowanie środowiska edukacyjnego opartego na szacunku i równości to proces, w którym każda zmiana ma znaczenie.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Dziękujemy za udział w warsztatach dotyczących wsparcia dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+ w szkołach. Przed rozpoczęciem szkolenia prosimy o wypełnienie tej ankiety, która pomoże nam ocenić Państwa obecny poziom wiedzy i przygotowania do pracy z uczniami LGBT+. Po zakończeniu warsztatów, poprosimy o wypełnienie tej samej ankiety w celu oceny skuteczności szkolenia.

1. Jak ocenia Pan/Pani swoją wiedzę na temat społeczności LGBT+?

- Bardzo niska
- Niska
- Średnia
- Wysoka
- Bardzo wysoka

2. Jak często porusza Pan/Pani tematy związane z różnorodnością płciową i orientacją seksualną na lekcjach?

- Nigdy
- Rzadko
- Czasami
- Często
- Bardzo często

3. Czy czuje się Pan/Pani pewnie w rozmowach z uczniami na temat LGBT+?

- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Nie mam zdania
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak

4. Jakie są Pana/Pani umiejętności w zakresie rozwiązywania problemów związanych z dyskryminacją w klasie?

- Bardzo słabe
- Słabe
- Średnie
- Dobre
- Bardzo dobre



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



5. Czy wie Pan/Pani, gdzie skierować współpracowników dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+ w celu uzyskania pomocy i wsparcia?

- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Nie mam zdania
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak

6. Jak ocenia Pan/Pani swoje umiejętności w zakresie mediacji rówieśniczych?

- Bardzo słabe
- Słabe
- Średnie
- Dobre
- Bardzo dobre

7. Na ile czuje się Pan/Pani przygotowany/a do tworzenia inkluzywnej i bezpiecznej przestrzeni dla dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+ w klasie?

- Zdecydowanie nieprzygotowany/a
- Raczej nieprzygotowany/a
- Neutralnie
- Raczej przygotowany/a
- Zdecydowanie przygotowany/a

8. Jakie jest Pana/Pani podejście do problemów związanych z homofobią w szkole?

- Bardzo niepewne
- Raczej niepewne
- Neutralne
- Raczej pewne
- Bardzo pewne

9. Jak ocenia Pan/Pani swoją zdolność do rozmawiania z współpracownikami na tematy związane z „innością” ich osób uczących się?

- Bardzo słaba
- Słaba
- Średnia
- Dobra
- Bardzo dobra



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



10. Czy uważa Pan/Pani, że posiada wystarczającą wiedzę, aby promować równość i przeciwdziałać dyskryminacji w szkole?

- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Nie mam zdania
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak

11. Jak ocenia Pan/Pani swoją zdolność do odpowiadania na trudne pytania i wątpliwości dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych dotyczące tematyki LGBT+?

- Bardzo słaba
- Słaba
- Średnia
- Dobra
- Bardzo dobra

12. Na ile czuje się Pan/Pani kompetentny/a w zakresie tworzenia materiałów edukacyjnych dotyczących LGBT+?

- Zdecydowanie niekompetentny/a
- Raczej niekompetentny/a
- Neutralnie
- Raczej kompetentny/a
- Zdecydowanie kompetentny/a

13. Jak ocenia Pan/Pani swoje umiejętności w zakresie wsparcia emocjonalnego dla dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+?

- Bardzo słabe
- Słabe
- Średnie
- Dobre
- Bardzo dobre

14. Czy czuje się Pan/Pani gotowy/a do pracy z uczniami należącymi do społeczności LGBT+?

- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Nie mam zdania
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



15. Jakie są Pana/Pani oczekiwania wobec warsztatów? (Proszę krótko opisać)

- _____

16. Czy spotkał/a się Pan/Pani z problemami homofobii w swojej szkole?

- Tak
- Nie

17. Jak ocenia Pan/Pani skuteczność obecnych programów przeciwdziałania dyskryminacji w Państwa szkole?

- Bardzo nieskuteczne
- Raczej nieskuteczne
- Neutralne
- Raczej skuteczne
- Bardzo skuteczne

18. Jakie wyzwania napotykają uczniowie LGBT+ w Państwa szkole? (Proszę krótko opisać)

- _____

19. Na ile czuje się Pan/Pani zrozumiany/a przez innych edukatorów osób dorosłych w kwestii wspierania dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+?

- Zdecydowanie niezrozumiany/a
- Raczej niezrozumiany/a
- Neutralnie
- Raczej zrozumiany/a
- Zdecydowanie zrozumiany/a

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Scenariusze do ćwiczenia:

Uczestnik kursu, który jest gejem, przychodzi do nauczyciela, bo czuje się wykluczony przez kolegów z klasy. Prosi o pomoc w znalezieniu sposobu, aby czuć się bardziej akceptowanym i bezpiecznym w szkole.

Scenariusz 2:

Uczestnik kursu, który identyfikuje się jako osoba transpłciowa, spotyka się z niezrozumieniem ze strony współpracowników. Współosoby współpracujące w środowisku pracy zgłaszają się do nauczyciela, szukając porady, jak lepiej wspierać swoje dziecko.

Scenariusz 3:

Uczestnik kursu doświadcza homofobicznych komentarzy od niektórych dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych w klasie. Przychodzi do nauczyciela, prosząc o interwencję i strategię radzenia sobie z takimi sytuacjami.

Scenariusz 4:

Uczestnik kursu ujawnia się jako biseksualny i obawia się reakcji rówieśników oraz edukatorów osób dorosłych. Szuka wsparcia, aby móc otwarcie mówić o swojej orientacji.

Scenariusz 5:

Uczestnik kursu, osoba niebinarna, prosi nauczyciela o pomoc w zmianie imienia i zaimków używanych w szkole. Spotyka się z oporem ze strony administracji szkoły i niektórych edukatorów osób dorosłych.

Scenariusz 6:

Uczestnik kursu, który jest lesbijką, jest obiektem plotek i drwin w szkole. Przychodzi do nauczyciela, aby uzyskać wsparcie w radzeniu sobie z nękaniami i odzyskaniu pewności siebie.

Scenariusz 7:

Współosoby współpracujące w środowisku pracy ucznia, który identyfikuje się jako osoba transpłciowa, są przeciwni jego udziałowi w szkolnych zajęciach wychowania fizycznego zgodnie z jego tożsamością płciową. Szukają porady u nauczyciela, jak postępować.

Scenariusz 8:

Uczestnik kursu zgłasza nauczycielowi, że jest prześladowany w mediach społecznościowych z powodu swojej orientacji seksualnej. Prosi o pomoc w znalezieniu sposobu na radzenie sobie z cyberprzemocą.

Scenariusz 9:

Uczestnik kursu, który identyfikuje się jako osoba aseksualna, czuje presję ze strony rówieśników, aby zdefiniować swoje uczucia. Przychodzi do nauczyciela po wsparcie i porady, jak radzić sobie z tą presją.

Scenariusz 10:

Uczestnik kursu, który jest gejem, prosi nauczyciela o wsparcie w organizacji szkolnego klubu wsparcia dla dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+. Chce stworzyć bezpieczne miejsce dla siebie i innych, ale obawia się reakcji niektórych współpracowników i dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Załącznik 3.

Opis Przypadku:

Tło sytuacji:

Uczestnik kursu klasy II liceum, Jakub, jest osobą homoseksualną. Odkąd jego orientacja seksualna stała się znana, zauważył wzrost negatywnych komentarzy i zachowań ze strony rówieśników.

Zidentyfikowany problem:

Jakub doświadcza codziennie wykluczenia w szkole. Koledzy z klasy zaczęli go unikać, a niektórzy uczniowie stosują wobec niego obraźliwe komentarze i żarty o podłożu homofobicznym.

Emocje i reakcje ucznia:

Jakub czuje się osamotniony i zaniepokojony. Jego samoocena spadła, a stres związany z codziennym dyskryminowaniem wpływa negatywnie na jego wyniki w nauce i ogólne samopoczucie.

Reakcja edukatorów osób dorosłych i szkoły:

Nauczyciele nie byli świadomi skali problemu, dopóki Jakub nie zgłosił incydentów do wychowawcy. Szkoła posiada politykę przeciwdziałania dyskryminacji, ale jej wdrażanie jest nierówne i brak jest systematycznych działań przeciwdziałających homofobii.



Perspektywy zaangażowanych osób:

Jakub: Pragnie, aby jego rówieśnicy i nauczyciele uznali jego tożsamość i wsparli go w trudnej sytuacji.

Rówieśnicy: Mogą nie zdawać sobie sprawy z negatywnego wpływu swoich działań na Jakuba lub mogą być pod wpływem stereotypów i uprzedzeń.

Nauczyciele: Powinni znaleźć sposób na skuteczne wdrażanie polityki antydyskryminacyjnej i wsparcie Jakuba.

Proponowane działania:

Edukacja: Zorganizowanie warsztatów dla dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych i edukatorów osób dorosłych na temat różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji.

Wsparcie indywidualne: Zapewnienie Jakubowi dostępu do psychologa szkolnego lub doradcy, który pomoże mu radzić sobie ze stresem.

Interwencja: Wprowadzenie i egzekwowanie polityki antydyskryminacyjnej w szkole, w tym sankcjonowanie nieodpowiednich zachowań i promowanie szacunku dla wszystkich dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych.

Rozmowy: Prowadzenie rozmów z rówieśnikami Jakuba, aby zwiększyć ich świadomość na temat skutków dyskryminacji i promować empatię.

Ocena i monitorowanie:

Regularne monitorowanie sytuacji Jakuba oraz ocena skuteczności wdrożonych działań, z możliwością dostosowania strategii w razie potrzeby.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Załącznik nr 4.

Scenariusz: Konflikt w Szkole – Nietolerancja wobec Ucznia LGBT+

Tło:

W szkole Średniej „Złote Liceum” pojawił się konflikt między grupą dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych a Michałem Kowalskim, uczniem klasy 3C, który identyfikuje się jako gej. Michał zaczął otwarcie mówić o swojej orientacji seksualnej, co spotkało się z negatywną reakcją ze strony niektórych dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych. Inni uczniowie zaczęli go wyśmiewać, nazywając obraźliwymi nazwami i wykluczając go z grupowych aktywności.

Uczestnicy:

Michał Kowalski – osoba dorosła uczestnicząca w procesie edukacyjnym klasy 3C, gej. Michał doświadcza wykluczenia i prześladowania ze strony rówieśników, co wpływa na jego samopoczucie i wyniki w nauce.

Anna Nowak – uczennica klasy 3C, liderka grupy rówieśniczej, która wyśmiewa Michała. Anna uważa, że Michał jest „zbyt wrażliwy” i „przesadza” z reakcjami na szykany.

Piotr Wiśniewski – osoba dorosła uczestnicząca w procesie edukacyjnym klasy 3C, członek grupy, która prześladowuje Michała. Piotr uważa, że Michał powinien „wtopić się w tłum” i „przestać zwracać na siebie uwagę”.

Maria Zielińska – nauczycielka wychowawcza, mediatora, która zauważyła problem i postanowiła zorganizować mediację, aby pomóc w rozwiązaniu konfliktu i przywrócić spokój w klasie.

Opis Sytuacji:

Konflikt stał się na tyle poważny, że Michał zaczął unikać szkoły, a jego wyniki w nauce pogorszyły się. Nauczycielka Maria Zielińska postanowiła przeprowadzić mediację, aby znaleźć rozwiązanie konfliktu i poprawić atmosferę w klasie.



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Kroki Przebiegu Mediacji:

Rejestracja Sprawy:

Używamy formularza rejestracji sprawy mediacyjnej, aby zebrać podstawowe informacje dotyczące uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych, opisać konflikt i ustalić wstępne terminy mediacji.

Przebieg Mediacji:

Mediator (Maria Zielińska) organizuje spotkanie z Michałem, Anną, Piotrem i innymi uczniami, którzy są zaangażowani w konflikt.

Podczas mediacji mediator stosuje techniki aktywnego słuchania i para-frazowania, aby upewnić się, że każda strona ma szansę na wyrażenie swoich odczuć i obaw.

Mediator zachęca strony do mówienia o swoich uczuciach w sposób „ja” zamiast obwiniania innych.

Propozycje Rozwiązań:

Uczestnicy mediacji dyskutują o możliwych rozwiązaniach, takich jak wprowadzenie szkoleń dotyczących różnorodności i tolerancji oraz ustalenie zasad wzajemnego szacunku w klasie.

Mediator pomaga w wypracowaniu planu działania, który obejmuje zarówno konkretne zobowiązania ze strony dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych, jak i wsparcie dla Michała, takie jak spotkania z psychologiem szkolnym.

Ocena Efektywności:

Po mediacji wypełniamy formularz przebiegu i wyników mediacji, dokumentując ustalenia, zobowiązania stron oraz plan dalszych działań.

Ewaluacja:

Planowane są kolejne spotkania, aby ocenić, jak ustalenia zostały wdrożone i czy sytuacja uległa poprawie. Mediator i uczniowie omawiają postępy oraz ewentualne dodatkowe potrzeby wsparcia.

Dokumentacja:

Formularz Rejestracji Sprawy: Zawiera podstawowe dane o uczestnikach, opis konfliktu oraz wstępne ustalenia.

Formularz Przebiegu i Wyników Mediacji: Dokumentuje przebieg mediacji, techniki używane podczas sesji, propozycje rozwiązań i ostateczne ustalenia.



Dziękujemy za udział w warsztatach dotyczących wsparcia dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+ w szkołach. Prosimy o ponowne wypełnienie ankiety, aby ocenić, na ile szkolenie spełniło Państwa oczekiwania oraz czy zwiększyło Państwa wiedzę i kompetencje w pracy z uczniami LGBT+.

1. Jak ocenia Pan/Pani swoją wiedzę na temat społeczności LGBT+ po warsztatach?

- Bardzo niska
- Niska
- Średnia
- Wysoka
- Bardzo wysoka

2. Jak często zamierza Pan/Pani poruszać tematy związane z różnorodnością płciową i orientacją seksualną na lekcjach po szkoleniu?

- Nigdy
- Rzadko
- Czasami
- Często
- Bardzo często

3. Czy czuje się Pan/Pani pewnie w rozmowach z uczniami na temat LGBT+ po warsztatach?

- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Nie mam zdania
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak

4. Jak ocenia Pan/Pani swoje umiejętności w zakresie rozwiązywania problemów związanych z dyskryminacją w klasie po warsztatach?

- Bardzo słabe
- Słabe
- Średnie
- Dobre
- Bardzo dobre



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



5. Czy wie Pan/Pani, gdzie skierować współpracowników dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+ w celu uzyskania pomocy i wsparcia po warsztatach?

- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Nie mam zdania
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak

6. Jak ocenia Pan/Pani swoje umiejętności w zakresie mediacji rówieśniczych po szkoleniu?

- Bardzo słabe
- Słabe
- Średnie
- Dobrze
- Bardzo dobre

7. Na ile czuje się Pan/Pani przygotowany/a do tworzenia inkluzywnej i bezpiecznej przestrzeni dla dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+ w klasie po warsztatach?

- Zdecydowanie nieprzygotowany/a
- Raczej nieprzygotowany/a
- Neutralnie
- Raczej przygotowany/a
- Zdecydowanie przygotowany/a

8. Jak ocenia Pan/Pani swoje podejście do problemów związanych z homofobią w szkole po szkoleniu?

- Bardzo niepewne
- Raczej niepewne
- Neutralne
- Raczej pewne
- Bardzo pewne



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



9. Jak ocenia Pan/Pani swoją zdolność do rozmawiania z współpracownikami na tematy związane z „innością” ich osób uczących się po warsztatach?

- Bardzo słaba
- Słaba
- Średnia
- Dobra
- Bardzo dobra

10. Czy uważa Pan/Pani, że po warsztatach posiada wystarczającą wiedzę, aby promować równość i przeciwdziałać dyskryminacji w szkole?

- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Nie mam zdania
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak

11. Jak ocenia Pan/Pani swoją zdolność do odpowiadania na trudne pytania i wątpliwości dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych dotyczące tematyki LGBT+ po warsztatach?

- Bardzo słaba
- Słaba
- Średnia
- Dobra
- Bardzo dobra

12. Na ile czuje się Pan/Pani kompetentny/a w zakresie tworzenia materiałów edukacyjnych dotyczących LGBT+ po szkoleniu?

- Zdecydowanie niekompetentny/a
- Raczej niekompetentny/a
- Neutralnie
- Raczej kompetentny/a
- Zdecydowanie kompetentny/a

13. Jak ocenia Pan/Pani swoje umiejętności w zakresie wsparcia emocjonalnego dla dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+ po warsztatach?

- Bardzo słabe
- Słabe
- Średnie
- Dobre



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



- Bardzo dobre

14. Czy czuje się Pan/Pani gotowy/a do pracy z uczniami należącymi do społeczności LGBT+ po warsztatach?

- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Nie mam zdania
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak

15. Czy oczekiwania, które miał/a Pan/Pani przed warsztatami, zostały spełnione?

- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Nie mam zdania
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak
- Jeśli nie, dlaczego? _____

16. Czy po szkoleniu lepiej rozumie Pan/Pani problemy homofobii w szkole?

- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Nie mam zdania
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak

17. Jak ocenia Pan/Pani skuteczność proponowanych strategii przeciwdziałania dyskryminacji po warsztatach?

- Bardzo nieskuteczne
- Raczej nieskuteczne
- Neutralne
- Raczej skuteczne
- Bardzo skuteczne

18. Czy po szkoleniu lepiej rozumie Pan/Pani wyzwania, z jakimi spotykają się uczniowie LGBT+ w Państwa szkole?

- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Nie mam zdania
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



19. Czy uważa Pan/Pani, że zdobyta wiedza i umiejętności podczas warsztatów przyczynią się do lepszej integracji i wsparcia dorosłych uczestników doskonalenia zawodowego, reprezentujących instytucje edukacji dorosłych procesów edukacyjnych LGBT+ w szkole?

- Zdecydowanie nie
- Raczej nie
- Nie mam zdania
- Raczej tak
- Zdecydowanie tak

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!

Państwa odpowiedzi są dla nas bardzo ważne w ocenie skuteczności naszych warsztatów i dalszego doskonalenia programu.



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

