

UNDERSTAND ME! MOM, DAD, TEACHER



***Konspekt dla ośrodków kształcenia nauczycieli szkół
branżowych i techników, w tym nauczycieli przedmiotów
zawodowych i ogólnokształcących***



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

Celem niniejszego konspektu jest dostarczenie narzędzi i materiałów dla instytucji szkoleniowych, które przygotowują nauczycieli szkół zawodowych i instytucji edukacji zawodowej do pracy z osobami LGBT+. Szkolenie koncentruje się na wyposażeniu nauczycieli szkół zawodowych w wiedzę oraz umiejętności potrzebne do tworzenia bezpiecznego, wspierającego i równościowego środowiska dla dorosłych słuchaczy, w tym osób aktywnych zawodowo.

- Przedstawienie podstawowych definicji i terminów związanych z tematyką LGBT+.
- Umożliwienie nauczycielom zrozumienia różnorodności tożsamości płciowych i orientacji seksualnych.
- Dostarczenie praktycznych wskazówek dotyczących organizowania wydarzeń przeciwdziałających dyskryminacji.
- Zapewnienie narzędzi do prowadzenia otwartych i konstruktywnych rozmów z uczniami na temat LGBT+.
- Przedstawienie metod rozwiązywania problemów związanych z dyskryminacją i wykluczeniem.
- Zidentyfikowanie głównych wyzwań, z jakimi borykają się współosoby współpracujące w środowisku pracy lub osoby z otoczenia zawodowego osób LGBT+ oraz skierowanie ich do odpowiednich źródeł wsparcia.
- Omówienie technik mediacji rówieśniczych.
- Podkreślenie znaczenia aktywnego podejścia do tematu różnorodności i "inności".
- Zwrócenie uwagi na najczęstsze błędy popełniane przez osoby z bliskiego otoczenia osób LGBT+.
- Przedstawienie strategii nauki samoakceptacji i asertywności dla osób uczących się.

Szkolenie przeznaczone do realizacji przez:

- Instytucje szkoleniowe i organizacje edukacyjne,
- Ośrodki doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych,
- Podmioty prowadzące kursy dla nauczycieli szkół zawodowych i szkół zawodowych



Cel szkolenia:

- Przygotowanie nauczycieli szkół zawodowych do pracy z uczniami LGBT+ w instytucjach kształcenia ustawicznego i szkół zawodowych i edukacji ustawicznej.
- Rozwijanie kompetencji w zakresie wspierania różnorodności, przeciwdziałania dyskryminacji i komunikacji empatycznej.
- Stworzenie modelowych praktyk do wdrożenia w pracy z osobami dorosłymi uczącymi się.
- Zwiększenie wiedzy nauczycieli szkół zawodowych na temat społeczności LGBT+ oraz zrozumienia różnorodności tożsamości płciowych i orientacji seksualnych.
- Rozwój umiejętności wspierania dorosłych uczniów szkół zawodowych LGBT+ w środowisku szkolnym, w tym rozpoznawania ich potrzeb oraz reagowania na zachowania homofobiczne.
- Wyposażenie nauczycieli szkół zawodowych w praktyczne narzędzia i metody do prowadzenia rozmów z uczniami i współpracownikami na tematy związane z LGBT+.
- Wzmocnienie kompetencji nauczycieli szkół zawodowych w zakresie mediacji rówieśniczych oraz wspierania samoakceptacji i asertywności wśród uczniów szkół zawodowych.
- Przyczynienie się do tworzenia bezpiecznej, otwartej i inkluzywnej przestrzeni szkolnej, sprzyjającej akceptacji i szacunkowi dla różnorodności.

Oczekiwane rezultaty po szkoleniu:

- Zrozumienie kluczowych pojęć związanych z różnorodnością tożsamości płciowych i orientacji seksualnych.
- Zwiększenie umiejętności rozpoznawania i reagowania na zachowania homofobiczne w szkole.
- Zdobywanie praktycznych narzędzi do prowadzenia rozmów z uczniami i współpracownikami na tematy związane z LGBT+.
- Rozwój umiejętności mediacji rówieśniczych oraz wsparcia emocjonalnego dla dorosłych uczniów szkół zawodowych LGBT+.
- Lepsze zrozumienie wyzwań stojących przed współpracownikami osób LGBT+ oraz umiejętność kierowania ich do odpowiednich form wsparcia.



Realizacja powyższych rezultatów warsztatów przyczyni się do:

- Tworzenia bardziej otwartego, bezpiecznego i wspierającego środowiska szkolnego dla wszystkich uczniów szkół zawodowych, 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 uczniów szkół zawodowych.

Ankieta : Załącznik 1

(czas trwania 15 min)



**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.



2. Znaczenie wsparcia dla osób LGBT+ w szkole

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

- **Bezpieczeństwo i dobrostan uczniów szkół zawodowych:** 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 uczniów szkół zawodowych:** Wsparcie nauczycieli szkół zawodowych 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.
- **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 uczniów szkół zawodowych 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+ to akronim obejmujący różnorodne tożsamości płciowe i orientacje seksualne. Skrót ten rozwija się następująco:

- L: Lesbijki – kobiety, które są emocjonalnie, romantycznie i/lub seksualnie przyciągane do innych kobiet.
- G: Geje – mężczyźni, którzy są emocjonalnie, romantycznie i/lub seksualnie przyciągani do innych mężczyzn.
- B: Biseksualne osoby – osoby, które są emocjonalnie, romantycznie i/lub seksualnie przyciągane do więcej niż jednej płci.
- T: Transpłciowe osoby – osoby, których tożsamość płciowa różni się od płci przypisanej im przy urodzeniu. Mogą identyfikować się jako mężczyźni, kobiety, osoby niebinarne lub w inny sposób.
- +: Plus symbolizuje inne tożsamości i orientacje seksualne, które nie są wymienione w podstawowym skrócie, takie jak osoby queer, aseksualne, panseksualne, agender, bigender i inne.

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.



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. Mitologie i fakty dotyczące społeczności LGBT+

Wokół społeczności LGBT+ krąży wiele mitów i błędnych przekonań, które prowadzą do stereotypów i dyskryminacji. Oto niektóre z najczęstszych mitów oraz fakty, które je obalają:

Mit: Osoby LGBT+ to nowy fenomen.

Fakt: Historie osób o różnorodnych tożsamościach płciowych i orientacjach seksualnych są obecne w kulturach na całym świecie od tysięcy lat. W różnych epokach i społecznościach były one akceptowane w różnym stopniu.

Mit: Bycie LGBT+ jest wyborem.

Fakt: Orientacja seksualna i tożsamość płciowa są głęboko zakorzenione w jednostce i nie są kwestią wyboru. Badania naukowe pokazują, że są one wynikiem złożonej interakcji czynników genetycznych, hormonalnych i środowiskowych.

Mit: Osoby LGBT+ są bardziej skłonne do wykazywania "niemoralnych" zachowań.

Fakt: Orientacja seksualna i tożsamość płciowa nie mają związku z moralnością lub zachowaniami etycznymi. Osoby LGBT+ są tak samo różnorodne pod względem zachowań i wartości, jak osoby heteroseksualne i cisplciowe.

Mit: Edukacja na temat LGBT+ w szkołach "indoktrynuje" osób uczących się.

Fakt: Edukacja na temat różnorodności seksualnej i płciowej pomaga uczniom zrozumieć i szanować różnice między ludźmi, co prowadzi do bardziej inkluzywnego i tolerancyjnego społeczeństwa. Badania pokazują, że takie programy zmniejszają poziom dyskryminacji i przemocy w szkołach.

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 uczniów szkół zawodowych, np. "Różnorodność nas wzbogaca" lub "Wspólnie przeciwko dyskryminacji".

Włączenie całej społeczności szkolnej. Rada uczniów szkół zawodowych: Współpraca z radą uczniów szkół zawodowych w celu zaangażowania młodzieży w planowanie i realizację wydarzenia. Nauczyciele i osoby współpracujące w środowisku pracy: Zachęcanie nauczycieli szkół zawodowych 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 uczniów szkół zawodowych, nauczycieli szkół zawodowych 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 uczniów szkół zawodowych, 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 antydyskryminacyjnych.

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



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.



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 uczniów szkół zawodowych 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 nauczycieli szkół zawodowych odgrywa rolę ucznia (lub współpracownika), a reszta grupy wciela się w nauczycieli szkół zawodowych 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



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.



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 uczniów szkół zawodowych. 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 uczniów szkół zawodowych 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 uczniów szkół zawodowych i umożliwić im aktywne uczestnictwo.

4. Bądź elastyczny i empatyczny

a. Dostosuj się do potrzeb uczniów szkół zawodowych

Działania: Bądź gotów dostosować swoje metody nauczania do różnorodnych potrzeb i stylów uczenia się uczniów szkół zawodowych. Pamiętaj, że każdy uczeń szkoły zawodowej jest inny i może potrzebować indywidualnego podejścia.

b. Okazuj empatię i zrozumienie



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.



Działania: Staraj się zrozumieć perspektywy i doświadczenia swoich uczniów szkół zawodowych. 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 uczniów szkół zawodowych 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 uczniów szkół zawodowych LGBT+ oraz tworzenia skutecznych strategii komunikacyjnych poprzez analizę różnych punktów widzenia. Zrozumienie perspektyw i doświadczeń dorosłych uczniów szkół zawodowych LGBT+. Identyfikacja skutecznych strategii komunikacyjnych w trudnych sytuacjach. Rozwój umiejętności empatii i rozumienia 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 uczniów szkół zawodowych LGBT+.



Prezentacja postaci: Prowadzący dzieli uczniów szkół zawodowych na cztery zespoły i przedstawia cztery postacie dorosłych uczniów szkół zawodowych LGBT+, każda z innymi wyzwaniami i doświadczeniami.

Postać 1: Uczestnik kursu geja, 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 uczeń szkoły zawodowej mówi: Jakie komunikaty, pytania i obawy wyraża uczeń szkoły zawodowej?

Co uczeń szkoły zawodowej myśli: Jakie myśli mogą towarzyszyć uczniowi w tej sytuacji.

Co uczeń szkoły zawodowej czuje: Jakie emocje mogą towarzyszyć uczniowi?

Co uczeń szkoły zawodowej widzi: Jakie sytuacje, zachowania innych i otoczenie może obserwować uczeń szkoły zawodowej?

Co uczeń szkoły zawodowej słyszy: Jakie komentarze, opinie i rozmowy docierają do ucznia?

Co uczeń szkoły zawodowej robi: Jakie działania podejmuje uczeń szkoły zawodowej 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 uczniów szkół zawodowych do używania konkretnych przykładów i wyobrażenia sobie realnych sytuacji.

Prezentacja map empatii: Każdy zespół prezentuje swoją mapę empatii reszcie uczniów szkół zawodowych. 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)



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. Odpowiadanie na pytania i wątpliwości uczniów szkół zawodowych

Odpowiadanie na pytania i wątpliwości uczniów szkół zawodowych 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 uczniów szkół zawodowych. Ważne jest utrzymywanie kontaktu wzrokowego, kiwanie głową i parafrazowanie wypowiedzi uczniów szkół zawodowych, aby potwierdzić zrozumienie ich pytań. Otwartość i akceptacja są również istotne. Okazywanie tych cech buduje zaufanie i zachęca uczniów szkół zawodowych 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 uczeń szkoły zawodowej 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 zrozumiani. Promowanie krytycznego myślenia również odgrywa istotną rolę. Zachęcanie uczniów szkół zawodowych 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 nauczycieli szkół zawodowych w odpowiadaniu na pytania i wątpliwości uczniów szkół zawodowych związane z tematyką LGBT+. Praktyczne zastosowanie technik skutecznej komunikacji. Rozwój umiejętności empatii i zrozumienia perspektyw uczniów szkół zawodowych.

Tworzenie strategii radzenia sobie z trudnymi pytaniami i wątpliwościami uczniów szkół zawodowych.

Promowanie inkluzywnego i wspierającego środowiska szkolnego.

Wprowadzenie do ćwiczenia:



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.



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 uczniów szkół zawodowych w kontekście LGBT+.

Prowadzący zbiera kartki od uczniów szkół zawodowych.

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 uczniów szkół zawodowych 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 uczniów szkół zawodowych 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 uczniów szkół zawodowych 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 uczniów szkół zawodowych. 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.



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.



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.



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 zmianę 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



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.



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 zawodowej – 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 zawodowej, 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,



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.



np. gdy dochodzi do eskalacji napięć lub pojawiają się objawy przemocy psychicznej, mediacja 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 rozwiązywanie konkretnych sporów, ale również inwestycja w rozwój kompetencji społecznych, demokratycznej kultury pracy oraz świadomej inkluzji. 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-prawny:** zasady poufności, bezstronności, dobrowolności, a także wiedza o prawnych aspektach przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy.
- **Społeczno-kulturowy:** pogłębiona wiedza o zjawisku różnorodności (ze szczególnym uwzględnieniem orientacji seksualnej, tożsamości płciowej i inkluzji), 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



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.



efektywność, klarowność zasad i ramy czasowe – dlatego mediacja powinna być precyzyjnie zaplanowana:

- 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



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.



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

- **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.

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 szkołach zawodowych

Współczesne szkoły zawodowe i technika funkcjonują w środowisku coraz bardziej zróżnicowanym społecznie, kulturowo i tożsamościowo. Jak wskazuje raport UNESCO (2020) dotyczący edukacji inkluzywnej, jednym z kluczowych wyzwań stojących przed instytucjami edukacyjnymi jest rozwijanie umiejętności społecznych, w tym rozwiązywania konfliktów w sposób konstruktywny i oparty na dialogu. W tym kontekście mediacja stanowi skuteczne narzędzie pracy wychowawczej, zarówno w przypadku konfliktów rówieśniczych, jak i sytuacji związanych z wykluczeniem czy uprzedzeniami wobec uczniów ze środowisk marginalizowanych – w tym uczniów LGBT+. W szkołach branżowych i technicznych, w których uczniowie często łączą naukę z pracą zawodową lub praktykami, pojawiają się napięcia wynikające z różnic światopoglądowych, ról społecznych oraz ograniczonych kompetencji komunikacyjnych. Zgodnie z analizą Instytutu Badań Edukacyjnych (IBE, 2022), uczniowie szkół zawodowych są szczególnie narażeni na konfliktowe sytuacje interpersonalne – zarówno w klasie, jak i w środowisku pracy. Mediacja, jako metoda oparta na dobrowolności, bezstronności i wzajemnym szacunku, odpowiada na te potrzeby, wzmacniając postawy prospołeczne oraz wspierając budowę bezpiecznego klimatu edukacyjnego. Kluczową rolę w procesie mediacyjnym odgrywają nauczyciele – w tym nauczyciele zawodu – którzy pełnią funkcję moderatorów i facylitatorów dialogu między uczniami. Ich zadaniem nie jest rozstrzyganie sporów, lecz wspieranie młodzieży w rozwijaniu kompetencji takich jak: wyrażanie emocji, rozpoznawanie potrzeb drugiej strony, czy wspólne dochodzenie do satysfakcjonujących rozwiązań. Badania OECD (2021) pokazują, że wdrażanie strategii opartych na mediacjach rówieśniczych w szkołach zawodowych prowadzi nie tylko do zmniejszenia liczby konfliktów i incydentów przemocowych, ale także wzmacnia umiejętności współpracy, które są wysoko cenione na rynku pracy. Z perspektywy kształcenia zawodowego, mediacja staje się więc nie tylko narzędziem wychowawczym, lecz także elementem przygotowania uczniów do odpowiedzialnego funkcjonowania w środowisku zawodowym.



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.



16. Techniki i metody mediacji w szkołach zawodowych – rozwój kompetencji interpersonalnych i przeciwdziałanie dyskryminacji

Efektywne stosowanie mediacji w szkołach zawodowych wymaga przystosowania metod do specyfiki grup uczniowskich – często o zróżnicowanych zasobach społecznych, poziomach motywacji i stylach komunikacji. Nauczyciele powinni znać i umieć stosować techniki mediacyjne, które pozwalają skutecznie reagować na konflikty związane z przemocą symboliczną, stereotypami oraz brakiem akceptacji dla inności – szczególnie w odniesieniu do uczniów o nieheteronormatywnej tożsamości.

Kluczowe techniki mediacyjne:

- **Aktywne słuchanie** – buduje zaufanie i pozwala uczniowi poczuć się zauważonym i szanowanym. Technika ta redukuje napięcia i pomaga przeformułować negatywne komunikaty.
- **Parafrazowanie i odzwierciedlanie emocji** – wzmacnia świadomość własnych i cudzych emocji, wspiera empatię.
- **Zadawanie pytań otwartych** – pozwala dojść do sedna konfliktu i unikać formułowania oskarżeń.
- **Reformułowanie narracji** – zamienia konflikty personalne na rozmowę o potrzebach i wartościach.

Style mediacji – dopasowane do potrzeb szkół zawodowych:

- **Facilitacyjna** – wspiera samodzielność uczniów w rozwiązywaniu konfliktów przy asyście nauczyciela.
- **Ewaluatywna** – nauczyciel, znający kontekst praktyk i regulamin szkoły, może wskazać możliwe konsekwencje zachowań.
- **Transformacyjna** – pomaga budować trwałą zmianę postaw i zwiększać zrozumienie dla różnorodności.
- **Narracyjna** – umożliwia uczniom przedstawienie swoich historii, co jest szczególnie istotne przy konfliktach kulturowych lub tożsamościowych.
- **Integracyjna** – szuka rozwiązań korzystnych dla wszystkich stron, co sprzyja integracji grupy klasowej i zespołów praktyk.

Warsztat: „Rozwiązywanie konfliktów w szkole zawodowej – mediacja jako narzędzie wychowawcze”

Cel: Rozwijanie praktycznych kompetencji mediacyjnych wśród nauczycieli szkół branżowych i technicznych, z naciskiem na sytuacje typowe dla środowisk zawodowych i klas zróżnicowanych kulturowo.

Czas trwania: ok. 20 minut

Etapy:

1. **Wprowadzenie teoretyczne** – krótkie omówienie zasad i korzyści z zastosowania mediacji w szkole.
2. **Podział na grupy robocze** – uczestnicy odgrywają role uczniów i mediatorów.
3. **Analiza przypadków** – np. konflikt na tle różnorodności w pracowni technicznej lub podczas praktyk w zakładzie pracy.
4. **Symulacja mediacji** – praktyczne przećwiczenie technik dialogu i deeskalacji konfliktu.
5. **Omówienie i refleksja** – analiza mocnych i słabych stron procesu.
6. **Podsumowanie** – podkreślenie mediacji jako kompetencji kluczowej w edukacji zawodowej i środowisku pracy.

Ćwiczenie 1: Mapa konfliktu – diagnoza sytuacji szkolnej

Cel: Uczenie nauczycieli analizy konfliktu z perspektywy systemowej, identyfikowanie źródeł napięcia oraz interesów stron.

Czas trwania: 30 minut

Forma: praca zespołowa

Opis: Uczestnicy otrzymują fikcyjny opis konfliktu (np. „Uczeń z klasy technik logistyk czuje się dyskryminowany przez rówieśników ze względu na swoją ekspresję płciową”). Grupy opracowują „mapę konfliktu”, w której uwzględniają:

- strony konfliktu i ich perspektywy,
- ukryte potrzeby i obawy,
- potencjalne skutki nieinterweniowania,
- propozycje mediacyjne.

Materiały: karta analizy konfliktu, markery, karty scenariuszy.



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 2: Symulacja mediacji – interwencja nauczycielska

Cel: Rozwijanie umiejętności facylitacji rozmowy mediacyjnej pomiędzy uczniami.

Czas trwania: 40 minut

Forma: odgrywanie ról

Opis: W trójkach uczestnicy odgrywają scenkę mediacyjną. Jeden z nauczycieli wciela się w rolę mediatora, pozostali grają uczniów zaangażowanych w konflikt (scenariusz losowany). Symulacja trwa 10–15 minut i obejmuje:

- fazę przedstawienia stanowisk,
- fazę zgłębiania emocji i potrzeb,
- fazę poszukiwania rozwiązań.

Następnie grupa dokonuje autorefleksji z wykorzystaniem arkusza oceny mediacji.

Materiały: scenariusze konfliktów, arkusz refleksji, timer.

Ćwiczenie 3: Barometr postaw – nauczyciel wobec konfliktów światopoglądowych

Cel: Refleksja nad granicami neutralności zawodowej oraz własnymi przekonaniem dotyczącymi równości w edukacji.

Czas trwania: 20 minut

Forma: indywidualna refleksja + dyskusja grupowa

Opis: Uczestnicy zaznaczają swoje stanowisko na skali 1–5 wobec twierdzeń takich jak:

- „Nauczyciel powinien interweniować tylko w przypadku fizycznej agresji”,
- „Nie jestem odpowiedzialny za temat tożsamości ucznia – to rola pedagoga”,
- „Neutralność nie oznacza bierności wobec wykluczenia”.

Następnie prowadzący moderuje dyskusję, odnosząc się do standardów etyki zawodowej nauczycieli i przepisów prawa oświatowego.

Ćwiczenie 4: Mikro sytuacje – szybka diagnoza i reakcja

Cel: Trening reagowania na sytuacje dyskryminacyjne lub mikroagresje w klasie i podczas praktyk zawodowych.

Czas trwania: 30 minut

Forma: praca w parach + omówienie na forum

Opis: Każda para losuje jedną z mikro sytuacji (np. „Uczeń śmieje się z wyglądu kolegi”, „Nauczyciel praktyk używa niestosownych określeń na osobę transpłciową”). Zadanie polega na:

1. zidentyfikowaniu charakteru zachowania (czy to mikroagresja, dyskryminacja, żart?),
2. zaproponowaniu reakcji nauczyciela zgodnej z podejściem mediacyjnym i wychowawczym,
3. odniesieniu się do Kodeksu Etyki Nauczyciela lub prawa oświatowego.

Materiały: karty mikro sytuacji, skrócone zasady reagowania, flipchart.

Ćwiczenie 5: Dziennik mediatora – autorefleksja nauczyciela zawodu

Cel: Budowanie samoświadomości własnych postaw, emocji i schematów działania w sytuacjach konfliktowych.

Czas trwania: 15 minut

Forma: praca indywidualna

Opis: Uczestnicy zapisują odpowiedzi na pytania:

- Jak zazwyczaj reaguję na konflikt między uczniami?
- Co mnie powstrzymuje przed podjęciem mediacji?
- Jaką postawę chcę rozwijać jako nauczyciel zawodu w zróżnicowanym środowisku?

Dziennik może służyć jako materiał do dalszej superwizji lub ewaluacji szkoleń.

Ćwiczenie 6: Gra decyzyjna – „I co teraz?”

Cel: Rozwijanie zdolności do podejmowania decyzji wychowawczych w sytuacjach obarczonych ryzykiem społecznym i emocjonalnym.

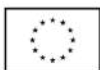
Czas trwania: 25 minut

Forma: praca zespołowa + prezentacja

Opis: Grupy otrzymują realistyczny dylemat wychowawczy (np. „Uczeń zgłasza, że czuje się prześladowany przez współpracownika na praktykach – ale prosi o dyskrecję”). Zespół podejmuje decyzję i przygotowuje krótkie uzasadnienie swoich działań, biorąc pod uwagę:

- dobro ucznia,
- obowiązek ochrony,
- relacje z pracodawcą,
- ramy prawne i etyczne.

Prezentacja decyzji i feedback od pozostałych grup.



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 zawodowej

Wprowadzenie: edukacja zawodowa w kontekście różnorodności

Współczesna edukacja zawodowa, osadzona w rzeczywistości dynamicznych przemian społecznych, gospodarczych i kulturowych, staje przed pilną potrzebą redefinicji swojego podejścia do kwestii różnorodności i inkluzywności. Uczniowie szkół branżowych i techników nie stanowią homogenicznej grupy – przeciwnie, reprezentują różnorodne tożsamości płciowe, orientacje seksualne, pochodzenie kulturowe, światopoglądy, poziomy sprawności, statusy rodzinne i społeczno-ekonomiczne.

Zgodnie z koncepcją edukacji transformacyjnej (Mezirow, 2000), edukacja nie może ograniczać się do transmisji wiedzy i umiejętności zawodowych. Powinna wspierać uczniów w procesie refleksji nad sobą i otaczającym światem, oferując przestrzeń do konfrontowania się z odmiennością – zarówno w wymiarze interpersonalnym, jak i instytucjonalnym.

Milczenie jako forma przemocy symbolicznej

W wielu szkołach zawodowych tematy związane z tzw. „innością” – rozumianą jako odstępstwo od społecznej normy dominującej – są przemilczane z obawy przed kontrowersjami, „naruszeniem neutralności” lub brakiem kompetencji kadry. Dotyczy to m.in. zagadnień orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, statusu migracyjnego, niepełnosprawności czy różnic kulturowych. Jednak milczenie nie jest postawą neutralną – jest formą ukrytej przemocy systemowej.

Brak reprezentacji mniejszości w narracji szkolnej (programy, podręczniki, komunikaty wewnętrzne) skutkuje symbolicznym wykluczeniem – uczniowie z grup nienormatywnych nie widzą siebie w strukturze instytucjonalnej, co przekłada się na zaniżoną motywację, lęk przed ujawnieniem się, unikanie aktywności i wycofanie z życia klasy.

Jak podkreślono w raporcie Agencji Praw Podstawowych UE (FRA, 2020), uczniowie LGBT+ w szkołach technikalnych i zawodowych są szczególnie narażeni na przemoc relacyjną, izolację oraz tzw. mikroagresje – czyli codzienne, często nieuświadomione akty wykluczenia (np. żarty, gesty, ignorowanie). Ich konsekwencje są długofalowe i wpływają nie tylko na dobrostan uczniów, ale również na jakość procesu edukacyjnego jako całości.

Edukacja włączająca: od wartości do systemu działania

Edukacja włączająca (inclusive education) – zgodnie z definicją UNESCO – to nie zestaw jednorazowych działań, lecz *trwały proces reformowania kultury, polityki i praktyki edukacyjnej, tak aby lepiej odpowiadać na zróżnicowane potrzeby wszystkich uczniów*. W tym ujęciu, szkoła zawodowa nie powinna czekać na kryzys, by zareagować – lecz aktywnie



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.



projektować środowisko, w którym każdy uczeń doświadcza widzialności, podmiotowości i bezpieczeństwa.

W praktyce oznacza to m.in.:

- włączanie zagadnień różnorodności do treści kształcenia zawodowego i ogólnego – np. poprzez analizę studiów przypadków, poruszanie tematów etyki zawodowej, standardów pracy zespołowej i przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy;
- stosowanie inkluzywnego języka i narracji – unikanie stereotypizacji, heteronormatywności, założeń klasowych i rasowych;
- modelowanie empatycznych relacji w zespołach uczniowskich i podczas praktyk zawodowych, także przez nauczycieli zawodu;
- wzmacnianie kompetencji kadry pedagogicznej w zakresie zarządzania różnorodnością – poprzez szkolenia, superwizje, coaching i wsparcie instytucjonalne.

Struktury wsparcia – rozwiązania instytucjonalne, nie doraźne gesty

Skuteczne wspieranie uczniów z grup marginalizowanych wymaga rozwiązań systemowych. Jak pokazują badania ILGA-Europe (2022), największą ochroną przed wykluczeniem nie są działania jednostkowe, lecz instytucjonalna gotowość szkoły do rozpoznawania i reagowania na złożone sytuacje tożsamościowe.

Rekomendowane rozwiązania obejmują:

- politykę antydyskryminacyjną i antyprzemocową uwzględniającą różnorodność uczniów (nie tylko płeć i niepełnosprawność, ale też orientację seksualną, status społeczny, pochodzenie etniczne),
- formalną procedurę zgłaszania nadużyć, opartą na zasadzie poufności i nieodwetu,
- grupy wsparcia rówieśniczego i mentoringowego, gdzie uczniowie mogą dzielić się doświadczeniem bez oceny i lęku,
- sieć kontaktów ze specjalistami (mediatorzy, psychologowie, doradcy ds. równości),
- widoczność pozytywnych wzorców – np. absolwentów i uczennic ze zróżnicowanym tłem, którzy osiągnęli sukces w branży.

Edukator zawodowy jako agent zmiany kulturowej

W literaturze pedagogicznej nauczyciel coraz częściej opisywany jest jako „agent zmiany” (Fullan, 2016) – osoba odpowiedzialna nie tylko za przekazywanie wiedzy, lecz za kształtowanie warunków dla rozwoju postaw obywatelskich, krytycznych i empatycznych. Nauczyciele zawodu, którzy często są najbliższymi uczniów w realnych warunkach pracy, pełnią w tym procesie kluczową rolę. Ich zachowania, język, dobór przykładów zawodowych oraz reakcje na mikroagresje modelują kulturę całej klasy lub zespołu uczniowskiego.

Dlatego niezbędne jest:

- stałe podnoszenie kompetencji kadry nauczycielskiej w obszarze pracy z różnorodnością (szkolenia, certyfikacje, programy Erasmus+ dla nauczycieli),
- superwizja i interwizja jako standard pracy zespołów nauczycielskich,
- współdziałanie wychowawców, nauczycieli zawodów, pedagogów i dyrekcji na poziomie wspólnej polityki wychowawczo-edukacyjnej.

Różnorodność jako zasób – nie jako „problem do rozwiązania”

Z punktu widzenia nowoczesnej pedagogiki (Freire, hooks, Mezirow), różnorodność jest nie przeszkodą, lecz warunkiem rozwoju edukacji sensownej, dialogicznej i transformującej. To właśnie kontakt z odmiennym doświadczeniem – społecznym, emocjonalnym, kulturowym – umożliwia uczniom rozwój kluczowych kompetencji XXI wieku: krytycznego myślenia, elastyczności, empatii i współpracy.

Szkoła zawodowa, która uznaje różnorodność za wartość edukacyjną:

- projektuje zajęcia interdyscyplinarne i projektowe wokół realnych problemów społecznych,
- wykorzystuje studia przypadków, symulacje, analizę narracji uczniów i praktyków zawodowych,
- traktuje klasę jako laboratorium współpracy i współodpowiedzialności,
- przygotowuje uczniów do funkcjonowania w zróżnicowanych środowiskach pracy – z uwzględnieniem globalnych trendów inkluzyjności i ESG (Environmental, Social and Governance).



Podsumowanie: ku szkole sprawiedliwości społecznej

Odpowiedzialna edukacja zawodowa nie może abstrahować od kontekstu społecznego, w jakim funkcjonują uczniowie. Temat „inności” nie jest tematem światopoglądowym – jest tematem pedagogicznym, etycznym i praktycznym. Pomagać, a nie unikać, to znaczy: tworzyć szkołę, w której wszyscy uczniowie czują się widziani, bezpieczni i ważni. To również szkoła, która wyposaża w kompetencje do pracy w świecie zróżnicowanym – a więc nowoczesnym, wymagającym i bardziej ludzkim.

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



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.



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 zawodowej, 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 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 **naruszanie prywatności poprzez ujawnianie czyjejs 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.



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.



Moduł szkoleniowy:

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

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.

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.



**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 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.

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

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

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.



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 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.

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 nauczycieli szkół zawodowych, 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 inkluzyjności 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.



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.



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 uczących się dostrzec swoje unikalne wartości.

Ćwiczenia warsztatowe (moduł uzupełniający do szkolenia równościowego dla nauczycieli szkół zawodowych)

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 zawodowej 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 zawodowej, 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



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.



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 zawodowej:

- 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.

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 zawodowej. 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.



Załącznik 1

Dziękujemy za udział w warsztatach dotyczących wsparcia dorosłych uczniów szkół zawodowych 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



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.



- Zdecydowanie tak

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

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

5. Czy wie Pan/Pani, gdzie skierować współpracowników dorosłych uczniów szkół zawodowych 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 uczniów szkół zawodowych LGBT+ w klasie?

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

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

- 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?

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

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 uczniów szkół zawodowych 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 uczniów szkół zawodowych LGBT+?

- 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.



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

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 nauczycieli szkół zawodowych w kwestii wspierania dorosłych uczniów szkół zawodowych 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.



Załącznik 2:

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 uczniów szkół zawodowych 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 nauczycieli szkół zawodowych. 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 nauczycieli szkół zawodowych.

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:



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.



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 uczniów szkół zawodowych LGBT+. Chce stworzyć bezpieczne miejsce dla siebie i innych, ale obawia się reakcji niektórych współpracowników i uczniów szkół zawodowych.



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 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 nauczycieli szkół zawodowych 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.



**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.



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 antidyskryminacyjnej i wsparcie Jakuba.

Proponowane działania:

Edukacja: Zorganizowanie warsztatów dla uczniów szkół zawodowych i nauczycieli szkół zawodowych na temat różnorodności i przeciwdziałania dyskryminacji.

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

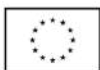
Interwencja: Wprowadzenie i egzekwowanie polityki antidyskryminacyjnej w szkole, w tym sankcjonowanie nieodpowiednich zachowań i promowanie szacunku dla wszystkich uczniów szkół zawodowych.

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.

Załącznik nr 4.



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.



Scenariusz: Konflikt w Szkole – Nietolerancja wobec Ucznia LGBT+

Tło:

W szkole średniej „Złote Liceum” pojawił się konflikt między grupą uczniów szkół zawodowych 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 uczniów szkół zawodowych. Inni uczniowie zaczęli go wyśmiewać, nazywając obraźliwymi nazwami i wykluczając go z grupowych aktywności.

Uczestnicy:

Michał Kowalski – uczeń szkoły zawodowej 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 – uczeń szkoły zawodowej 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.

Kroki Przebiegu Mediacji:

Rejestracja Sprawy:

Używamy formularza rejestracji sprawy mediacyjnej, aby zebrać podstawowe informacje dotyczące uczniów szkół zawodowych, 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 uczniów szkół zawodowych, 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.

Załącznik 5

Dziękujemy za udział w warsztatach dotyczących wsparcia dorosłych uczniów szkół zawodowych 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

5. Czy wie Pan/Pani, gdzie skierować współpracowników dorosłych uczniów szkół zawodowych 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



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.



- Słabe
- Średnie
- Dobre
- Bardzo dobre

7. Na ile czuje się Pan/Pani przygotowany/a do tworzenia inkluzywnej i bezpiecznej przestrzeni dla dorosłych uczniów szkół zawodowych 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

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



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. Jak ocenia Pan/Pani swoją zdolność do odpowiadania na trudne pytania i wątpliwości uczniów szkół zawodowych 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 uczniów szkół zawodowych LGBT+ po warsztatach?

- Bardzo słabe
- Słabe
- Średnie
- Dobre
- 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? _____



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.



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

19. Czy uważa Pan/Pani, że zdobyta wiedza i umiejętności podczas warsztatów przyczynią się do lepszej integracji i wsparcia dorosłych uczniów szkół zawodowych 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.

