



DOBRE PRAKTYKI ZWIĄZANE Z MIGRACJAMI

Autorka: Marta Siciarek

Migracje są zjawiskiem powszechnym. Stanowią wyzwanie nie tylko dla społeczeństw przyjmujących, ale przede wszystkim dla samych migrantów/ek. Wyzwanie to dotyczy całości funkcjonowania imigranta: **na poziomie poznawczym, emocjonalnym oraz zachowań.**

Poziom poznawczy dotyczy zrozumienia zupełnie nowego kontekstu kulturowego, w jakim znajduje się imigrant: wartości, norm komunikacji i współpracy, języka, wzorów codziennego życia. Wielu rzeczy imigranci/ki muszą się nauczyć od nowa, co oznacza wielki wysiłek poznawczy. **Drugi poziom dotyczy uczuć:** uczenie się nowego kontekstu jest zarówno ciekawe, jak i stresujące; podobnie jak brak zrozumienia swego otoczenia, wieloznaczność i niejasność odnośnie swojej nowej roli i przyszłości. Migracja to także utrata wcześniejszego życia, rozłąka z przyjaciółmi i rodziną, co może być źródłem smutku i niepokoju. **Na poziomie zachowań** imigrant/ka także musi nauczyć się nowych stylów działania, by poradzić sobie w nowym otoczeniu: komunikacji, w tym niewerbalnej, odnaleźć na nowym rynku pracy, w nowej szkole, w sklepie, w którym nie ma takiego jedzenia, jak w kraju pochodzenia – i co w takim razie włożyć do koszyka?

Dobre praktyki związane z migracjami **to przykłady działań**, które integrują oraz prowadzą do jak najszybszego usamodzielnienia imigrantów/ek w nowym dla nich kraju. Integracja to proces dynamiczny, dwukierunkowy (pomiędzy ‘przyjezdnymi’ a społecznością przyjmującą), w którym współpracują oni na rzecz spójnego, bezpiecznego i żywego miasta. Można zatem powiedzieć, że to proces, którym zarządza społeczeństwo przyjmujące, tworząc warunki, w których integracja może zaistnieć.

Strategie akulturacyjne:

O integracji można mówić również jako **strategii akulturacyjnej (wg. Johna Berry’ego)**. Wyraża się ona w stosunku imigranta do kultury pochodzenia oraz kultury kraju, w którym się znalazł. Jeśli imigrant ma pozytywny stosunek zarówno do swojej ‘pierwszej’, jak i ‘nowej’ kultury, a w swoim życiu łączy elementy obu kultur, mówimy, że wybrał on **integracyjną strategię akulturacji**. Jeśli odrzuca kulturę pochodzenia, neguje jej wartości i zaczyna praktykować wyłącznie kulturę kraju przyjmującego, mówimy **o asymilacji**. W sytuacji gdy imigrant żyje wyłącznie wartościami kultury pochodzenia, dystansując się wobec kultury przyjmującej, mówimy o **separacji**. Ostatni typ strategii akulturacyjnej to **marginalizacja** – sytuacja, w której imigrant odrzucił kulturę pochodzenia, ale nie przyjął również, lub odrzuca kulturę kraju przyjmującego.



W tym miejscu warto powiedzieć również, że to, jaką strategię akulturacyjną przyjmuje **imigrant/ka nie jest jedynie wyrazem jego wyboru** – na ten proces ma wpływ bardzo wiele czynników. Kraj przyjmujący, poprzez swój stosunek do imigracji, bardzo często wymusza określoną strategię akulturacyjną imigranta. Kraje, czy miasta, często nie zdają sobie sprawy, jak bardzo ich polityki względem imigrantów/ek są wykluczające, nie stwarzając przestrzeni do integracji. Jednocześnie, gdy powstają tzw. getta imigrantów/ek, czyli separacja, to imigranci obwiniani są o separację, a nie państwo/miasto, które być może sposobności do integracji im nie dostarczyło.

Zasada integracji:

Można zatem powiedzieć, że **punktem wyjścia jakichkolwiek dobrych praktyk w przypadku migracji i zarządzania tymi procesami, jest kierowanie się zasadą integracji**. To ważne, ponieważ integracja jest tą strategią akulturacji, tak po stronie imigranta, jak społeczności przyjmującej (dwukierunkowość procesu), która wymaga najwięcej wysiłku.

Integracja nie dzieje się sama z siebie, wymaga dobrej woli, planu, kompetencji, otwartości na zmianę. Tymczasem kraje przyjmujące i ich instytucje często prowadzą (by nie powiedzieć ‘wymuszają’) strategię asymilacyjną – czyli tolerowanie imigrantów/ek pod warunkiem że dostosują się oni do kultury przyjmującej – choć oczywiście nie jest to komunikowane wprost. To jednak widać po dostępie do mobilności społecznej imigrantów/ek – w społeczeństwach przyjmujących często najlepiej radzą sobie ci, którzy posługują się **kodami kulturowymi** i **komunikacyjnymi** kraju przyjmującego, nie posługując się na co dzień normami swoich kultur pochodzenia (po których „nie widać, i nie słychać, że są imigrantami”). Oczywiście te granice są płynne i oczywiście adaptację imigrantów/ek wspiera jak najlepsze zrozumienie, ‘opanowanie’ kultury przyjmującej. Jednocześnie instytucje w kraju przyjmującym powinny dopuszczać szeroki wachlarz stylów komunikacyjnych i budować kulturę wspólną i do pewnego stopnia ‘nowej’ komunikacji, a nie krytycznie traktować te style, które w główną normę się nie wpisują.

Wiemy zatem, że **dobrze praktyki na obszarze wielokulturowości to te, które mieszczą się w ramach strategii integracji i które tę integrację wspierają**. Dobre praktyki są również **odpowiedzią na potrzeby imigrantów/ek, wspierają ich adaptację, usamodzielnienie, oraz – docelowo – mobilność społeczną**. Nie może być tak, że dla imigrantów zamknięte są drogi do samo-realizacji zawodowej czy osobistej. Szkoła powinna dostarczać dziecku z doświadczeniem migracyjnym takich narzędzi, które pozwolą mu – w realistycznej perspektywie czasowej – dorównać do szans dziecka polskiego, m.in. poprzez rozpoznanie i docenienie doświadczeń i talentów, które zostały zbudowane w kraju pochodzenia. Podobnie jest z rynkiem pracy – w integracji nie chodzi o to, żeby imigrant/ka przez całe życie w nowym kraju pracował/a poniżej swoich kwalifikacji, bez szans na awans zawodowy. W początkowej fazie imigracji, przez pewien czas po przyjeździe do nowego kraju, praca niskow kwalifikowana jest dość naturalna – ze względu na barierę językową, kulturową, brak sieci kontaktów. Ale obowiązkiem – i umiejętnością korzystania z potencjału migracji – strony przyjmującej jest dostarczać narzędzi, które pozwolą na integrację imigrant/ki z rynkiem pracy¹.

¹ Przykładem tu mogą być działania wdrażane przez Ministerstwo Nadrenii Północnej- Westfalii, o ich działaniach można przeczytać w wywiadzie z ministrem Torstenem Klute z 11. numeru „Magazynu Miasta”. lub <http://publica.pl/teksty/klute-integracja-po-niemiecku-54427.html>



Wdrażanie dobrych praktyk:

Wbrew pozorom, **wdrażanie dobrych praktyk nie jest bardzo trudne**. W przypadku Polski, gdzie wciąż brakuje systemowych rozwiązań integracyjnych, wielkim udogodnieniem dla imigrantów/ek, pozostając przy rynku pracy (i nie zależą od zmian w ustawach), są następujące działania:

- ➔ Doinformowanie imigrantów/ek na temat uwarunkowań lokalnego rynku pracy (prawo pracy, rodzaje umów o pracę, ubezpieczenia)
- ➔ Tłumaczenie ogłoszeń o pracę – tak, by imigranci mieli bezpośredni dostęp do ofert pracy i nie musieli polegać na pośrednikach, którzy często wykorzystują ich niewiedzę i oszukują
- ➔ Doinformowanie pracodawców – tak, by nie obawiali się zatrudniać imigrantów oraz znali procedury ich zatrudniania
- ➔ Tworzenie i wdrażanie kodeksów antydyskryminacyjnych, które przeciwdziałają wyzyskowi imigrantów/ek na rynku pracy i wzmacniają ochronę ich praw

Wymienione dobre praktyki to część działań, które będą wdrożone w Gdańsku w ramach Modelu Integracji Imigrantów. Jak widać, rozwiązania te są dość podstawowe. Co bardzo ważne, opierają się na diagnozie, która została wypracowana w komunikacji z imigrantami, którzy byli zaangażowani w prace nad modelem, oraz badania, które były równolegle prowadzone. Jak widać, działania te nie są wymyślaniami jakichś nowych, niezwykłych formuł, ale jedynie ułatwieniem imigrantom dostępu do informacji, usług i zasobów dostępnych Polakom.

Co ciekawe, imigranci/tki bardzo rzadko oczekują jakichkolwiek udogodnień czy pro-integracyjnych rozwiązań – nie są przecież teoretykami integracji i często uważają, że skoro są imigrantami, to nie mają prawa formułować żadnych oczekiwań względem strony przyjmującej. Obawiają się, że zostaną uznani za problematycznych, roszczeniowych, którzy nie potrafią sobie poradzić bez ‘dodatkowych udogodnień’. Praktyka potwierdza niestety niekiedy ich przekonania – nierzadko, kiedy zdarza im się na coś poskarżyć, słyszą od Polaków: „Jak ci się nie podoba, to wracaj do siebie”.

Dobrą praktyką będzie zatem również tzw. ‘**empowerment**’ imigrantów/ek, czyli wzmocnienie, które w tym kontekście oznaczać będzie jasne komunikowanie, że strona przyjmująca jest zobowiązana znosić bariery integracji, które prowadzą do wykluczenia i dyskryminacji imigrantów/ek, a imigranci/tki mają prawo oczekiwać równego traktowania.

Dobre praktyki w edukacji:

W obszarze edukacji w Polsce jest już wiele doświadczeń związanych z pojawieniem się w szkołach dzieci z doświadczeniem migracyjnym. W realizacji wszelkich dobrych praktyk **kluczowa jest komunikacja, rozmowa** (z dzieckiem i jego rodziną) – ona buduje poznanie, zaufanie, wiedzę oraz jest jedyną drogą do otrzymania informacji zwrotnej o tym, co integrację wspiera, a co utrudnia.

Może to banalne, ale wcale nie oczywiste – **nie ma integracji i równego traktowania bez szacunku dla różnorodności kulturowej**. Jeśli dyrektor/ka szkoły, grono pedagogiczne, młodzież oraz ich rodzice nie szanują różnych kultur, nie są ich ciekawi, obawiają się kon-



taktu z kulturową odmiennością – trudno będzie stworzyć klimat służący edukacyjnemu rozwojowi imigranckich dzieci.

Tak jak dla imigranta adaptowanie się do nowej kultury jest wyzwaniem na poziomie poznawczym, emocjonalnym i behawioralnym, tak samo kontakt ten – i adaptowanie się do nowej sytuacji, różnorodności kulturowej, jest wyzwaniem dla nauczyciela/ki i całego otoczenia cudzoziemskiego dziecka w szkole. Także ono postawione jest w sytuacji komunikacyjnego niezrozumienia, różnic kulturowych, niejasności, czasem – bezradności. Nawiązanie relacji i komunikacji międzykulturowej wymaga czasu, uwagi, elastyczności, dużej tolerancji na niejasność i brak łatwych odpowiedzi na pytanie „Co się dzieje? Co robić”? Dlatego z braku czasu i narzędzi, które wspomagałyby adaptację i komunikację może dojść do sytuacji unikania kontaktu z dzieckiem imigranckim, udawanie, że wszystko jest dobrze, dziecko – ani szkoła – nie mają żadnych problemów. Prowadzić to może do zaniżania oczekiwań, ‘poprzeczki’ względem imigranckich uczniów i uczennic. To dość częste zjawisko i, niestety, przeciwieństwo dobrej praktyki. Zaniżając poprzeczkę, odbieramy uczniom uzyskanie rzetelnej informacji o własnych możliwościach i szansę na rozwój.

Co zatem jest dobrą praktyką w edukacji, i na innych obszarach?

Krystyna Starczewska, założycielka 20 Społecznego Gimnazjum w Warszawie, które od lat przyjmuje uchodźczą młodzież, podaje kilka dobrych praktyk oraz rekomendacji systemowych²:

➔ **Dzieci, które nie znają języka polskiego, powinny przez rok uczyć się intensywnie języka polskiego i kultury polskiej, a nie trafiać od razu do klasy z polskimi rówieśnikami**

Jeśli dzieci trafią do klasy, w której nic nie rozumieją, będą czuć się samotne, a nauczyciel będzie zmuszony przerywać tok lekcji, by się nimi zająć. Dużo lepszym rozwiązaniem jest wprowadzenie dziecka w język i kulturę, poznawanie przez nie lokalnej codzienności w sytuacji bezpiecznej, nie ‘odstawania’ od polskich koleżanek i kolegów. Dopiero po takim roku dziecko kierowane jest do klasy z polskimi dziećmi.

➔ **Indywidualne wsparcie dziecka**

Zindywidualizowane nauczanie coraz częściej jest standardem w polskiej szkole, ale żeby móc dostarczyć zindywidualizowanej edukacji dziecku imigranckiemu, potrzeba konkretnych i dodatkowych niż w przypadku dzieci polskich narzędzi, które wesprą jego rozwój. Ważne jest m.in. zbudowanie indywidualnego planu kształcenia ucznia, całościowa ewaluacja jego potencjału, przy współpracy z rodzicami.

Do innych narzędzi należą m.in.:

➔ **Asystentura międzykulturowa**

Zatrudnienie przez szkołę asystenta/ki, którego obowiązki dotyczą: wsparcia uczniów i uczennic, zarówno polskich, jak i cudzoziemskich, wsparcie kadry pedagogicznej oraz mediacja i pośrednictwo w relacjach z rodzicami i opiekunami dzieci³. Dzieci imigranckie

² <http://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/spoleczenstwo/1639615,1,jak-sobie-radza-w-polskich-szkolach-dzieci-imigrantow.read>

³ Więcej o asystenturze międzykulturowej w wydawnictwach i projektach Fundacji na Rzecz Różnorodności Społecznej m.in. w „Innowacyjne rozwiązania w pracy z dziećmi cudzoziemskimi w systemie edukacji. Przykłady praktyczne”, FRS 2012, (http://ffrs.org.pl/wp-content/uploads/Innowacyjne-rozwi%C4%85zania_Seria-M_publicakcja-pdf.pdf)



mogą liczyć na pomoc osoby z własnego kręgu kulturowego, dzięki czemu czują się przyjaźniej – kadra szkoły w minimalnym choć stopniu odzwierciedla jej różnorodność. Asystent/ka jest tłumaczem/ką i mediatorem/ką, dzieci komunikują jej swoje potrzeby i trudności, a on/ona motywuje je do nauki, pomaga stawiać cele, tłumaczy również ich położenie i konkretne, uwarunkowane kulturowo i innymi doświadczeniami zachowania gronu pedagogicznemu, komunikuje się i łączy otoczenie na rzecz rozwoju dziecka.

→ Szkolne Kodeksy Równego Traktowania

Kodeksy mają na celu zagwarantowanie ochrony praw uczniów i uczennic z doświadczeniem migracyjnym w szkole, przeciwdziałanie ich dyskryminacji. Fundacja na Rzecz Różnorodności Społecznej, która specjalizuje się we współpracy ze szkołami w procesie tworzenia i wdrażania kodeksów, opisuje kodeksy jako: „narzędzie wspierające kadre pedagogiczną w pracy ze społecznością szkolną zróżnicowaną m.in. ze względu na narodowość, pochodzenie etniczne, kolor skóry, wyznanie lub bezwyznaniowość, płeć, stopień sprawności, orientację seksualną, stopień zamożności i inne cechy”. To ważne, żeby w szkołach były kodeksy, do których można się odwołać i żeby równe traktowanie – tak w szkole, jak i innych instytucjach, opierało się nie tylko na dobrej woli i miękkich kompetencjach środowiska szkolnego, ale również jasnym komunikacie, że na naruszanie zasad sprawiedliwości i równego traktowania w szkole nie ma zgody a ich naruszenie będzie za sobą pociągało konkretne konsekwencje, które zostały wypracowane przez szkołę.

Do wielu innych dobrych praktyk należą również: **dostosowanie egzaminów i sprawdzianów** do możliwości uczniów i uczennic imigranckich, dodatkowe zajęcia z języków obcych oraz oczywiście dodatkowe lekcje języka polskiego, zajęcia wyrównawcze – organizowane w sposób włączający i motywujący, adekwatne kulturowo wsparcie psychologiczno-pedagogiczne.

W Gdańsku działa również **grupa samopomocowa** nauczycieli/ek, którzy pracują z dziećmi imigranckimi, służąca wymianie doświadczeń i organizacji rozwoju kompetencji nauczycieli/ek. Tu trzeba powiedzieć, że kompetencje międzykulturowe rozwija się całe życie – to nie jest proces który można domknąć. **By stworzyć szkołę, która będzie miejscem realnie integrującym, potrzeba rozwijać nie tylko kompetencje dyrekcji szkoły, grona pedagogicznego, ale i całego środowiska szkolnego, polskich dzieci i ich rodziców, osób podających obiad i osoby sprzątające.** Szkoła musi wypracować własne drogi komunikacji i dialogu z rodzinami imigranckimi, ich udziału we współtworzeniu szkoły, uznania dla ich kultury i tożsamości. Jednocześnie to bardzo ważne, by nie wzmocnić stereotypowego myślenia o danej kulturze, sięgać w poznaniu głębiej niż kulturowe symbole, kuchnia, czy tradycyjny ubiór. Trzeba rozwijać umiejętności sięgania do różnorodnych doświadczeń, stylów myślenia i współpracy – tego, co niewidoczne, co do szkoły wnoszą imigranckie dzieci i ich opiekuni/nki. **Szkoła może być laboratorium integracji**, miejscem przyjaznym, które przygotowuje dziecko do samodzielności, wzmocni jego więzi z polską kulturą i pozwoli na realizowanie wybranej przez siebie przyszłości w Polsce. Również rodzice / opiekunowie – imigranci podkreślają, że kontakt ze szkołą i innymi rodzicami to najbardziej naturalna dla nich droga do integracji, gdyż są ze szkołą połączeni poprzez dziecko. Dużo trudniej jest zbudować relacje z sąsiadami czy przypadkowo poznanymi osobami, a w szkole jest naturalny ‘pretekst’ do poznania, budowania relacji i dialogu.



➔ Dobra praktyka z Norwegii:

W jednej ze szkół w Oslo, którą odwiedziliśmy w czasie wizyty studyjnej, dyrektorka szkoły opowiadała nam o swoim podejściu do edukacji i integracji w środowisku łączenia w jednej szkole blisko stu kultur. Powiedziała, że po latach wie, że niemożliwe – i niekonieczne – jest celebrowanie wszystkich kultur, z których pochodzą dzieci. To, że one mają swój kulturowy świat, jest oczywiste i uznane, ale sama szkoła ma na celu, jak to określiła pani dyrektor, „dać im skrzydła na przyszłość”. To również kulturowe – norweska kultura kładzie silny nacisk na samodzielność ekonomiczną i mobilność zawodową. **Celem dyrektora jest nauczyć wszystkie dzieci wspólnych wartości, norweskich – obywatelskich, demokratycznych** – które jak najlepiej wesprą ich odnalezienie się w lokalnej rzeczywistości. Podkreśliła również, że o ile od dzieci wymaga respektowania tego, co wspólne, dużo więcej elastyczności ma w stosunku od ich opiekunów/ek – wie, że są starsi, głęboko zakorzenieni w kulturach pochodzenia, z innymi stylami komunikacji. Tu dyrektor dużo silniej dopasowuje się do ich stylów, by budować więzi i dialog. Uczenie własnej kultury – norweskiej czy polskiej – wymaga dużej samoświadomości i jasności, czego chcemy dzieci nauczyć. Wszystko jest wyborem i pewnym kompromisem – zarówno migracje, jak i integracja są procesami trudnymi oraz konfliktogennymi. Trzeba uważać, by nie podążać w stronę asymilacji i utraty przez uczniów i uczennice ich ‘pierwszej’ kultury, jednocześnie ucząc nowego kontekstu i kompetencji niezbędnych, by się w nim z sukcesem odnaleźć. Ten proces wymaga uważności, czasu, uczenia się na własnym doświadczeniu oraz doświadczeniach innych szkół, wdrażania różnorodnych narzędzi oraz stałego dialogu z dziećmi, ich rodzinami i społecznościami imigranckimi w mieście. Na szczęście mamy w Polsce coraz więcej doświadczeń szkół oraz organizacji pozarządowych, które mogą te procesy wspierać.