

Dobrostan w szkole. Do dzieła!

**Rozwiązywanie
konfliktów (w tym
na tle międzykulturowym)
i przeciwdziałanie
przemocy rówieśniczej**



**CENTRUM EDUKACJI
OBYWATELSKIEJ**

Dobrostan w szkole. Do dzieła!

**Rozwiązywanie
konfliktów (w tym
na tle międzykulturowym)
i przeciwdziałanie
przemocy rówieśniczej**

ceo
CENTRUM EDUKACJI
OBYWATELSKIEJ



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



SPIS TREŚCI

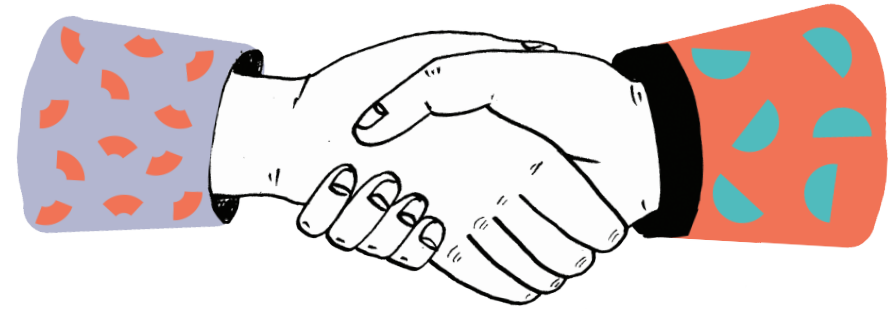
WSTĘP	5
--------------------	----------

WYBRANE ZAGADNIENIA TEORETYCZNE	9
Koło konfliktów według Christophera Moore'a	10
Porozumienie bez Przemocy (Nonviolent Communication – NVC)	17
Proces grupowy	22
Wczesna interwencja: Metoda Wspólnej Sprawy	27

PROPOZYCJE MIKROPRAKTYK	31
--------------------------------------	-----------

PROPOZYCJE MAKROPRAKTYK	41
--------------------------------------	-----------

WSTĘP



Witaj!

Trzymasz w rękach publikację: „**Dobrostan w szkole. Do dzieła!**”, która wesprze twoją szkołę w budowaniu dobrostanu wśród wszystkich uczestników i uczestniczek życia szkolnego.

Dlaczego dobrostan?

W szkołach, które świadomie dbają o dobrostan społeczności szkolnej, uczniowie i nauczyciele odczuwają na co dzień więcej pozytywnych emocji, czują się bezpiecznie, angażują się w życie szkolne (w tym w naukę), pozostają ze sobą w zdrowych, bliskich relacjach, mają poczucie sensu oraz są przekonani, że mogą odnieść sukces.

Szkoła może się stawać miejscem, które wspiera dobrostan zarówno dzięki codziennemu zaangażowaniu nauczycielek i nauczycieli, jak i działaniom podejmowanym przez samych uczniów i uczennice dzięki modelowaniu i wsparciu osób dorosłych.

Jak rozumieć dobrostan

Punktem wyjścia niech będzie definicja dobrostanu psychicznego – PERMA – opracowana przez Martina Seligmana (2011). Zgodnie z jego założeniami dobrostan obejmuje:¹

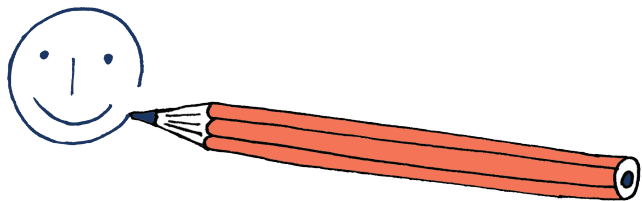
- pozytywne emocje (ang. *positive emotions*) – doświadczanie radości, uznania, spokoju;
- zaangażowanie (ang. *engagement*) – zaangażowanie w naukę i życie szkolne;
- relacje (ang. *relationships*) – relacje z rówieśnikami oraz relacje z nauczycielami i poczucie przynależności do wspólnoty klasowej i szkolnej;
- poczucie sensu (ang. *meaning*) – przekonanie o celowości działań;
- osiągnięcia (ang. *accomplishment*) – dążenie do osiągnięcia sukcesu.

W tym wypadku dobrostan społeczności szkolnej to stan, w którym doświadczenie szkolne wzmacnia poczucie dobrostanu uczniów, uczennic oraz nauczycielek i nauczycieli.

W szkołach, w których są uczniowie z doświadczeniem migracji, szczególnie ważne w budowaniu dobrostanu całej społeczności szkolnej są:

- integracja pomiędzy uczniami, budowanie wspólnoty i poczucia przynależności,
- kompetencje społeczno-emocjonalne (w tym zarządzanie emocjami),
- rozwiązywanie konfliktów, zapobieganie przemocy i reagowanie,
- budowanie przekonania o własnej skuteczności i możliwości odniesienia sukcesu szkolnego.

Ten przewodnik koncentruje się na rozwiązywaniu konfliktów jako jednym z elementów budujących poczucie dobrostanu w szkole.



1. Seligman, M.E.P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

Dlaczego zarządzanie konfliktami łączy się z dobrostanem

Konstruktywne radzenie sobie z konfliktami wzmacnia poczucie bezpieczeństwa i zaufania między uczniami oraz nauczycielami, sprzyja współpracy, a także uczy odpowiedzialności i sprawczości. Dzięki temu uczniowie czują się bardziej związani ze społecznością szkolną i lepiej funkcjonują emocjonalnie, co przekłada się na ich ogólny dobrostan w środowisku edukacyjnym.

Jak pracować z tą publikacją

Materiał podzielono na trzy części:

1. Wprowadzenie

Znajdziesz tu omówienie zagadnień teoretycznych, które pomagają w lepszym zrozumieniu potencjalnych źródeł konfliktów, i propozycje narzędzi ich rozwiązywania, takich jak: **koło konfliktów wg C.W. Moore'a**, **podstawy Porozumienia bez Przemocy (ang. *nonviolent communication*)**, **opis procesu grupowego oraz model wczesnej interwencji – Metodę Wspólnej Sprawy**. Z pewnością nie wyczerpują one tematu, stanowią raczej fundament, na którym można się oprzeć w pracy przy wdrażaniu działań szkolnych opisanych w dalszej części publikacji. Mogą stanowić inspirację do poszerzenia tematu, wskazując dodatkowe źródła (zob: hiperlinki i QR kody).

W tej części znajdziesz też stałe elementy:

- ramki ze szczegółowym opisem informacji zawartych w danym zagadnieniu,
- propozycje autorefleksji.

Dzięki temu sam/a możesz zdecydować, które zagadnienia są dla ciebie ważne i z którymi chcesz zapoznać się w pierwszej kolejności. **Nie musisz czytać materiału w całości – możesz sięgać do wybranych zagadnień według własnych potrzeb.**



2. Propozycje mikropraktyk

To małe, codzienne aktywności, które można wykonywać z klasą, aby krok po kroku wspierać dobrostan. Znajdziesz tu sześć inspiracji skierowanych do różnych grup wiekowych, które bez nadmiernego wysiłku i dodatkowych zasobów możesz wprowadzić jako rutynę w swojej klasie, kilku klasach lub nawet całej szkole. Zachęcamy także do wykorzystywania swoich (i uczniów!) pomysłów.

Mikropraktyki to drobne aktywności, które – jeśli są podejmowane regularnie i konsekwentnie przez dłuższy czas – mogą w sposób realny przyczynić się do poprawy dobrostanu społeczności szkolnej. Jednocześnie stanowią preludium do wdrażania makropraktyk (zob. poniżej). Praca z uczniami w obszarze mikropraktyk pozwala stopniowo budować w szkole atmosferę zmiany oraz oswajać całą społeczność z pojęciem dobrostanu. Tak przygotowany grunt powinien ułatwić podejmowanie dalszych działań w ramach makropraktyk.

3. Propozycje makropraktyk

To bardziej angażujące i rozłożone w czasie działania, które mogą objąć klasę, kilka klas lub całą szkołę. Ich celem jest również wsparcie rozwoju dobrostanu w twojej społeczności szkolnej. W obszarze rozwiązywania konfliktów proponujemy wybór spośród:

- organizacji w szkole oficjalnego dnia konfliktów,
- wdrożenia modelu wczesnej interwencji: Metoda Wspólnej Sprawy
- ewaluacji szkolnego systemu prewencyjno-interwencyjnego,
- wypracowania klasowego sposobu rozstrzygania konfliktów,
- stworzenia fizycznej przestrzeni na trudne rozmowy.

Wykonanie i wdrożenie każdej z powyższych makropraktyk jest szczegółowo opisane, wraz ze wskazówkami i dodatkowymi uwagami. Traktuj ten opis elastycznie. Twoja szkoła może mieć nieco inne potrzeby, inną pulę zasobów i swój własny kontekst. Możesz też wykorzystać swoje pomysły dotyczące działań szkolnych w obszarze rozwiązywania konfliktów i wzmacniania dobrostanu.

Mamy nadzieję, że ta publikacja będzie stanowić inspirację w obszarze podnoszenia dobrostanu twojej społeczności szkolnej. Zatem **do dzieła!**

WYBRANE ZAGADNIENIA TEORETYCZNE

KOŁO KONFLIKTÓW WEDŁUG CHRISTOPHERA MOORE'A

TA CZĘŚĆ POMOŻE CI:

lepiej zrozumieć, skąd mogą się brać konflikty w twojej społeczności szkolnej, i pokaże, jak skutecznej i bardziej empatycznie wspierać uczniów w ich rozwiązywaniu.

Szczegóły:

- poznasz różne źródła konfliktów według klasyfikacji C.W. Moore'a,
- zastanowisz się nad najlepszymi strategiami rozwiązywania konfliktów, z uwzględnieniem potrzeb i interesów stron.

AUTOREFLEKSJA:

Spójrz na poniższe hasła i odnoszące się do nich określenia. Które z nich twoim zdaniem najlepiej opisują każde hasło? Nie zastanawiaj się zbyt długo. Wybierz to, co najszybciej przychodzi ci do głowy jako odpowiedź.

KONFLIKT – dobry czy zły?

WSPÓŁPRACA – łatwa czy trudna?

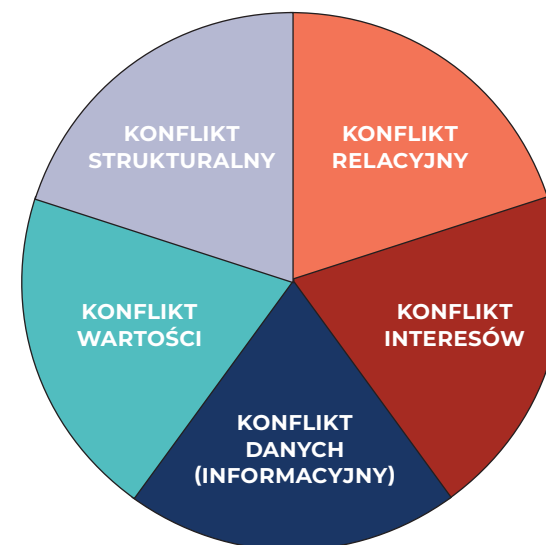
KOMPROMIS – dobry czy zły?

WIELOKULTUROWOŚĆ – pomaga czy przeszkadza?

A teraz wróć do swoich odpowiedzi. Jak myślisz, co sprawia, że wybrałeś/aś właśnie te określenia?

Czym jest konflikt?

Według Christophera Moore'a (amerykańskiego mediatora) konflikt to zderzenie sprzecznych interesów, potrzeb i poglądów zależnych od siebie stron (np.: nauczyciel – uczniowie – rodzice, uczeń – uczeń, uczniowie – dyrekcja szkoły). **Konflikty to naturalny aspekt relacji międzyludzkich, wynikający z ich dynamiki. Same w sobie są neutralne**, ale polskim języku słowo „konflikt” jest nacechowane negatywnie. Mówimy o „zażegnaniu” lub „zaostreniu” konfliktu, czasem porównujemy go z walką. Poniżej znajdziesz opis koła konfliktów Moore'a, które pozwoli ci lepiej zrozumieć różne podłoża konfliktów i spojrzeć na nie z różnych perspektyw.



Model rodzajów konfliktu wg Christophera W. Moore'a

Model zakłada, że konflikty różnią się przede wszystkim źródłem, a nie tylko formą, jaką przybierają. Rozpoznanie dominującego źródła konfliktu pozwoli ci dobrać adekwatne strategie reagowania – inne w przypadku braku informacji, inne w sytuacji napięć relacyjnych czy strukturalnych.

Konflikt danych (informacyjny)

Konflikty danych powstają wtedy, gdy strony nie dysponują tymi samymi informacjami, opierają się na informacjach niepełnych, błędnych lub niesprawdzonych, różnie interpretują te same fakty, pojęcia lub zasady albo nie mają wspólnych kryteriów oceny sytuacji.

W tego typu konfliktach problem nie dotyczy intencji stron, lecz sposobu rozumienia rzeczywistości. Często mają one charakter niezamierzony i mogą szybko eskalować, jeśli brak informacji zostanie odczytany jako zła wola.

Przykłady:

- Uczniowie kłócą się, kto może korzystać z klocków, ponieważ jeden uczeń pamięta, że „pani pozwalała brać”, a inny, że „trzeba pytać”. Zasada nie została jasno i wielokrotnie doprecyzowana.



- W klasie wielokulturowej uczniowie różnie interpretują regulamin zachowania (np. co oznacza „przeszkadzanie na lekcji”), bazując na doświadczeniach z innych szkół lub krajów.

Konflikt interesów

Konflikty interesów wynikają z realnych lub postrzeganych sprzeczności potrzeb, celów lub oczekiwań stron. Mogą dotyczyć zasobów (czasu, uwagi nauczyciela, przestrzeni), decyzji (terminów, podziału ról), możliwości realizacji własnych potrzeb przy jednoczesnym ograniczeniu potrzeb innych. Strony konfliktu interesów nie muszą się nie lubić ani mieć odmiennych wartości – konflikt wynika z konkurencji lub braku równowagi.

Przykłady:

- Młodszy uczniowie rywalizują o uwagę nauczyciela podczas pracy indywidualnej.
- W grupie projektowej wybucha konflikt dotyczący podziału zadań i odpowiedzialności.

Konflikt wartości

Konflikty wartości odnoszą się do różnic w przekonaniach, normach, tradycjach, światopoglądzie i systemach znaczeń. Dotykają obszarów silnie związanych z tożsamością osoby, dlatego bywają szczególnie trudne do rozwiązania. W przeciwieństwie do konfliktów danych czy interesów, nie zawsze można je rozstrzygnąć, ponieważ nie chodzi o ustalenie jednego poprawnego rozwiązania, lecz o uznanie różnorodności. **Czasem jedyną rzeczą, którą możemy zrobić, jest przystanie na to, że się nie zgadzamy.**

Przykłady:

- Różne normy dotyczące okazywania emocji (np. płacz, głośne reagowanie).
- Spory wokół treści omawianych na lekcjach, które w różny sposób odnoszą się do przekonań kulturowych lub kontekstu historycznego, w którym wyrastali uczniowie.
- Różnice w podejściu do autorytetu nauczyciela lub norm szkolnych.

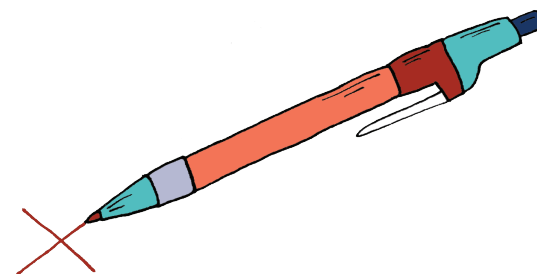
Konflikt relacyjny

Jest zakorzeniony w emocjach, wzajemnych postawach i jakości relacji między stronami. Jego źródłem mogą być brak zaufania, negatywne stereotypy, wcześniejsze doświadczenia, nieefektywna lub raniąca komunikacja.

W tego typu konfliktach problem często nie leży w bieżącej sytuacji, lecz w narastającym napięciu i interpretowaniu działań drugiej strony w sposób negatywny.

Przykłady:

- Dziecko uważa, że nauczyciel „go nie lubi”, bo częściej zwraca mu uwagę, mimo że sytuacje są podobne u innych uczniów.
- Konflikt między uczniami podsycany przez plotki i wcześniejsze urazy.



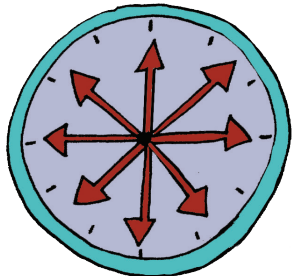
Konflikt strukturalny

Wynika z organizacji systemu, a nie z zachowania pojedynczych osób. Jego źródłem są m.in.: nierówny dostęp do wsparcia lub zasobów, ograniczenia instytucjonalne, procedury, które nie uwzględniają zróżnicowanych potrzeb, asymetria władzy lub wpływu. W takich konfliktach osoby często doświadczają frustracji, mimo że nie mają realnego wpływu na źródło problemu.

Przykłady:

- Przetłumaczony plan lekcji powoduje zmęczenie i frustrację uczniów.
- Brak elastyczności w organizacji zajęć dla dzieci o różnych potrzebach rozwojowych.

Gdy występuje konflikt, uwaga każdej strony może być kierowana ku innej jego płaszczyźnie, co utrudnia, a często uniemożliwia konstruktywne rozwiązanie. Zdarza się, że niewyjaśniony konflikt danych przeradza się w konflikt relacji, a ten w konflikt wartości. **By konflikt stał się możliwy do rozwiązania, musi zostać sprowadzony do wspólnej płaszczyzny.**



Konflikt międzykulturowy

W kontakcie z drugą osobą możemy wyróżnić trzy elementy, które na tę relację wpływają: osobowość (cechy wrodzone, przekonania), kultura w której wyrosliśmy, i sytuacja, w której się zajmujemy. Kiedy jesteś świadkiem konfliktu między uczniami z różnych kultur, pozwól sobie na refleksję i spojrzenie na niego z kilku perspektyw: **Jaką rolę w tym konflikcie może grać osobowość tych uczniów? Na ile sytuacja, w której się znajdują (w tym też ich moment rozwoju psychospołecznego), może kształtować ten konflikt? Jak kultura, w której się wychowali, może wpływać na sytuację konfliktową?**

Bardzo możliwe, że zauważysz, że sytuacja, która wydawała się trudna ze względu na różnice kultur, okaże się dużo bardziej złożona.

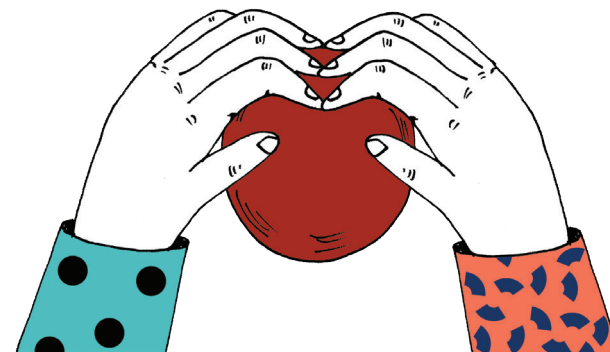
Wyobraź sobie grupę uczniów cudzoziemskich z VI–VII klasy. Jest przerwa, stoją na korytarzu w zwartej grupie, widocznie izolują się od reszty klasy, nie chcą wchodzić z nimi w kontakt. Można pomyśleć, że dzieje się tak ze względu na ich kulturę. Być może czują wyższość swojej kultury i nie chcą integrować się z resztą klasy. A może być też tak, że w wieku 12–13 lat nastolatki są w takim momencie rozwoju, kiedy potrzebują przynależać do jednej, konkretnej grupy i dlatego nie chcą wchodzić w inne relacje. A może to grupa osób wyjątkowo nieśmiałych, które potrzebują więcej czasu na przetłumaczenie lodów. Nie ma jednej właściwej odpowiedzi.

Strategie rozwiązywania konfliktu

Jest ich sporo, ale pięć głównych to: rywalizacja, unikanie, kompromis, dostosowanie się, współpraca. Mogą się one przeplatać i współwystępować, w zależności od aktualnej fazy konfliktu. Skupmy się na dwóch z nich – kompromisie i współpracy.

Kompromis pozwala stronom na częściowe osiągnięcie swoich celów, dzięki rezygnacji z innych zamierzeń. Osiągnięciu kompromisu bliskiemu ideałowi sprzyja skupienie się na najważniejszych dla każdej strony kwestiach i pójsiciu na ustępstwa w tych mniej istotnych. W praktyce jednak najczęściej obie strony muszą zrezygnować ze swoich potrzeb/interesów, by dojść do porozumienia. Kompromis czasem może być potrzebny, jeśli szybko potrzebujemy podjąć decyzję, ale długofalowo może być mniej skuteczny.

Współpraca natomiast cechuje się szukaniem rozwiązania, które będzie zadowalające dla obu stron. W tej strategii istotna jest praca nad rozwiązaniem, w którym najważniejsze potrzeby/interesy stron zostaną zaspokojone. Współpraca ma wiele zalet i może przynieść korzyści w przyszłości.



Potrzeby i interesy podczas konfliktu

Zarówno podczas negocjowania kompromisu, jak i podjęcia współpracy mówimy o **różnych potrzebach/interesach stron**. Jak je rozpoznać? Jedną ze strategii jest zadawanie otwartych pytań, np.:

- Co się stało?
- Co się wydarzyło między wami?
- Jak ty widzisz tę sytuację?
- Co jest dla ciebie ważne w tej sytuacji?
- Do czego jest ci to potrzebne?

Dzięki temu otwieramy przestrzeń do dialogu, a jednocześnie nie oceniamy (na przykład mówiąc: dlaczego znowu się kłócicie? Nie przesadzajcie!). Pytania otwarte mogą pomóc uczestnikom konfliktu w określeniu swoich potrzeb/interesów. Dzięki temu rozwiązanie konfliktu może się okazać prostsze.

Wyobraź sobie dwie siostry, które kłócą się o tę samą pomarańczę – ostatnią, która została. Każda z nich uważa, że pomarańcza należy się właśnie jej. W kuchni słychać krzyki, atmosfera gęstnieje. Do akcji wkracza rodzic, który przekręca pomarańczę na pół i każdej z siostr daje po jednej połówce owocu. Następnie pyta: po co wam ta pomarańcza? Jedna siostra odpowiada, że chciała wycisnąć z niej sok, a druga, że chce zetrzeć skórkę do ciasta. Przekrojenie owocu było kompromisem. Gdyby rodzic wcześniej zapytał o potrzeby obu siostr, każda z nich mogłaby dostać dokładnie to, czego potrzebowała.

Dodatkowe materiały poszerzające to zagadnienie:



Webinar: Konflikt w klasie – pytania i odpowiedzi (90 minut)

<https://biblioteka.ceo.org.pl/konflikt-w-klasie-pytania-i-odpowiedzi/>



Artykuł: Jak rozpoznawać konflikt na tle narodowościowym

<https://biblioteka.ceo.org.pl/jak-rozpoznawac-konflikt-na-tle-narodowosciowym-i-jak-go-rozwiazывать-w-klasie-2/>

POROZUMIENIE BEZ PRZEMOCY (NONVIOLENT COMMUNICATION – NVC)

W TEJ CZĘŚCI:

dowiesz się więcej na temat empatycznej komunikacji i tego, jak może ona zapobiegać szerzeniu się konfliktów.

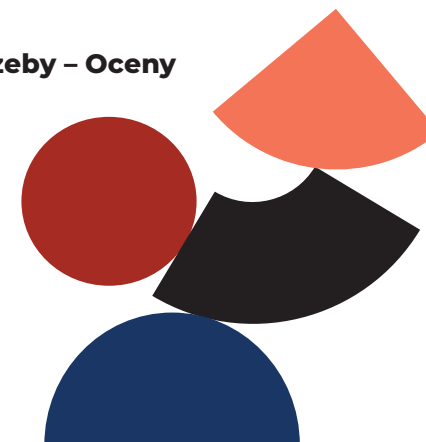
Szczegóły:

- poznasz podstawowe założenia modelu Porozumienia bez Przemocy (NVC): relacja między zachowaniem, uczuciami a potrzebami;
- dowiesz się, czym jest język żyraby i szakala w kontekście NVC i nauczysz się rozpoznawać ich główne cechy.

AUTOREFLEKSJA:

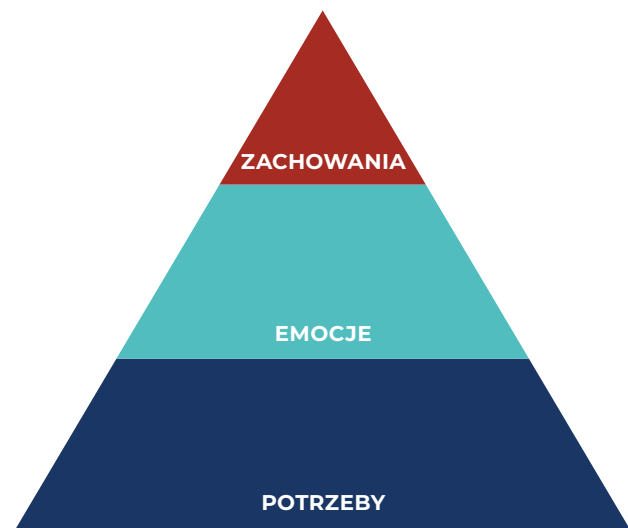
Spójrz na hasła poniżej. Jak myślisz, w jaki sposób mogą one być ze sobą połączone? Co mają ze sobą wspólnego?

Uczucia – Zachowania – Potrzeby – Oceny



Podstawowe założenia Porozumienia bez Przemocy (NVC)

Marshall Rosenberg (amerykański psycholog oraz nauczyciel) opisał Porozumienie bez Przemocy jako **podjęcie do komunikacji, które dąży do rozwijania empatycznego słuchania i szczerego wyrażania się poprzez zwiększanie świadomości nauczyciela na temat uczuć i potrzeb stojących za zachowaniem uczniów**. Sprzyja ono mniej oceniającemu postrzeganiu i reagowaniu na trudne zachowania uczniów.



Można na to spojrzeć jak na piramidę. U samej podstawy znajdują się potrzeby, czasem te najbardziej podstawowe, takie jak: głód, bezpieczna fizycznie przestrzeń, odpoczynek; czasem te potrzeby są inne, na przykład: potrzeba przynależności do grupy, potrzeba bycia docenionym, potrzeba zabawy. Jako ludzie, niestety, najczęściej widzimy najpierw zachowanie – krzyk, szturchanie, bywa, że słyszymy obelżywe słowa. Warto wtedy sobie przypomnieć, że za tym zachowaniem są schowane emocje (złość, smutek, rozczarowanie), a jeszcze głębiej – że to zachowanie i uczucia są wyrazem niezaspokojonych potrzeb człowieka.

Można to podsumować stwierdzeniem, że **zachowanie jest zawsze komunikatem na temat potrzeb**, które są zaspokojone bądź nie. Dotyczy to wszystkich nas, bez wyjątku. Kiedy na horyzoncie pojawia się konflikt, zapewne pierwsze, co zauważamy, to zmiana w zachowaniu (sam wierzchołek piramidy). Być może klasa robi się bardziej cicha, a może na odwrót – uczniowie i uczennice są pobudzeni, zaczynają

się przekrzykiwać. A może ktoś zaczyna płakać. Ktoś inny odmawia współpracy z grupą. Przykładów może być wiele. Ważne jest to, aby nie zatrzymywać się na samym zachowaniu, a spróbować zajrzeć głębiej.

Jakie emocje mogą towarzyszyć uczniowi, który odmawia współpracy? Czy jest zawstydzony, znudzony, może zaniepokojony? A co z uczennicą, która krzyczy? Może jest sfrustrowana, a może speszona i tylko w taki sposób (poprzez krzyk) potrafi to okazać. Nie chodzi o to, żeby zawsze poprawnie nazwać uczucia, które stoją za zachowaniami. Chodzi o zauważanie, czasem o powiedzenie: „Widzę, że jest ci trudno. Czy jesteś zły/a? Wydaje mi się, że jesteś sfrustrowany/a”.

Można spróbować zrobić jeszcze jeden krok: zastanowić się, jakie niezaspokojone potrzeby mogą prowadzić (albo już doprowadziły) do konfliktu. Możliwe, że uczeń, który nie chce współpracować, jest po prostu zmęczony i niewyspany i nie ma fizycznych zasobów, żeby aktywnie pracować nad projektem grupowym. Uczennica, która krzyczy, być może wcześniej usłyszała na swój temat coś, co sprawiło, że poczuła się wykluczona. Jej potrzeba przynależności została nadszarpnięta. I znów – bardzo możliwe, że nie będziemy w stanie dotrzeć do sedna i precyzyjnie nazwać potrzeby, które nasi uczniowie mają niezaspokojone. Możemy się domyślać, możemy zapytać, np.: Czego teraz potrzebujesz? Opowiesz mi więcej na temat tego, co się teraz zadziało? Możemy – znów – zauważyć: „Widzę, że czegoś ci teraz brak. Mam wrażenie, że potrzebujesz teraz czegoś innego. Mogę jakoś pomóc?”.

Model Porozumienia bez Przemocy jest z założenia nieoceniający i dzięki temu tworzy przestrzeń do dialogu, a ten daje większą szansę na rozwiązanie konfliktu.

Potrzeby a wielokulturowość

Rosenberg podkreśla, że **potrzeby ludzkie to uniwersalne warunki życia, wspólne dla wszystkich ludzi, niezależnie od ich miejsca zamieszkania, kultury czy grupy społecznej**. Wyróżnia on potrzeby fizyczne (np.: snu, bezpieczeństwa fizycznego), autonomii (np.: wybierania własnych celów, niezależności), związku z innymi ludźmi (np.: przynależności, szacunku, wsparcia, zaufania), kontaktu z samym sobą (np.: rozwoju, kreatywności, spójności), radości życia (np.: zabawy, przygody) oraz związku ze światem (np.: piękna, kontaktu z przyrodą).

Kiedy w szkole lub klasie pojawia się konflikt na tle międzykulturowym, wspólną płaszczyzną do jego rozwiązania może być spojrzenie na potrzeby wszystkich stron. Zgodnie z założeniami NVC one zawsze będą nas łączyć, a nie dzielić.

Język żyrafy i język szakala w Porozumieniu bez Przemocy (NVC)

Ten model komunikacji opisuje dwa symboliczne sposoby komunikowania się: język szakala i język żyrafy. Nie chodzi tu o prawdziwe zwierzęta, ale o metafory pokazujące, jak mówimy do siebie i innych, zwłaszcza w trudnych sytuacjach. To opis zachowań, które wynikają z wielu elementów: naszych kompetencji komunikacyjnych, zasobów emocjonalnych, samopoczucia i spełnionych potrzeb. Szakal ma do nich mniejszy dostęp, potrzeby żyrafy są natomiast zaspokojone i jest ona gotowa wejść w empatyczny kontakt z innymi.

Język szakala – język ocen i osądów

Szakal w NVC symbolizuje sposób mówienia oparty na krytyce, ocenach, oskarżeniach i etykietach. W tym języku często mówimy, kto jest „zły”, „leniwy”, „głupi” albo „niesprawiedliwy”. Skupiamy się na tym, kto zawinił, zamiast na tym, co czujemy i czego potrzebujemy. Na przykład: „Zawsze przeszkadzasz na lekcji, przez ciebie nic nie da się zrobić. To niesprawiedliwe! Nauczycielka się na mnie wzięła”.

Choć język szakala często pojawia się z frustracji lub złości, zwykle prowadzi do konfliktów, zamknięcia się innych osób albo kłótni. Kiedy ktoś słyszy osąd, naturalnie chce się bronić lub atakować.

Język żyrafy – język empatii i potrzeb

Żyrafa w NVC symbolizuje empatię, uważność i kontakt z uczuciami oraz potrzebami. Żyrafa ma duże serce i długą szyję – widzi szerzej i reaguje z większym zrozumieniem. Język żyrafy polega na mówieniu, co się wydarzyło (bez ocen), co czuję, jakiej potrzeby to dotyczy i o co proszę. Na przykład:

- **Zamiast: „Ciągłe przeszkadzasz”.**
☞ „Kiedy rozmawiasz podczas lekcji, czuję zdenerwowanie, bo zależy mi na skupieniu. Czy możesz mówić ciszej albo poczekać na przerwę?”
- **Zamiast: „Nic nie robisz w tym projekcie”.**
☞ „Kiedy nie oddajesz swojej części projektu, czuję stres, bo potrzebuję współpracy. Czy możesz powiedzieć, kiedy będziesz mógł to zrobić?”
- **Zamiast: „To niesprawiedliwe!”.**
☞ „Jest mi przykro i jestem zły, bo zależy mi na sprawiedliwym traktowaniu. Chciałbym się dowiedzieć, dlaczego dostałem taką ocenę”.

Nikt z nas nie jest tylko szakalem albo tylko żyrafą. Najczęściej mamy w sobie elementy obu zwierząt.

żyrafa	szakal
• Interesuje się wszystkim, co wspiera kontakt. • Ważne są dla niej zwłaszcza uczucia i potrzeby – innych i własne. • Jest zainteresowana innymi. • Jest ciekawa i szczerą. • Doszukuje się prawdziwej motywacji (redukuje się wówczas poziom napięcia i stresu). • Ma odpowiednią perspektywę. • Zamiast „muszę”: „ważne jest dla mnie..., ale decyduję się to zrobić”.	• Nie dociera do uczuć i potrzeb innych osób. • Ma zdecydowane poglądy: rzeczy są dla niego czarno-białe, dobre albo złe. • Nie informuje, lecz wyraża opinie. • Etykietuje. • Porównuje. • Nie pozostawia wyboru. • Po prostu wie. • Potrafi być napastliwy, agresywny, ale i wycofany, milczący, kajający się. • Ostro rozmawia też z samym sobą. „Nienawidzę..., ale muszę to zrobić”.

Dodatkowe materiały poszerzające to zagadnienie:

Webinar: O języku pokoju. Jak reagować na konflikty z empatią? (90 minut)

<https://www.youtube.com/watch?v=kAFPnAitPpk&t=163s>

Strona internetowa (artykuły, blog, podcasty, przekierowania do książek) prowadzona przez polską ekspertkę od NVC – Joannę Berendt

<https://nvccoaching.pl/>



PROCES GRUPOWY

TA CZĘŚĆ POMOŻE CI:

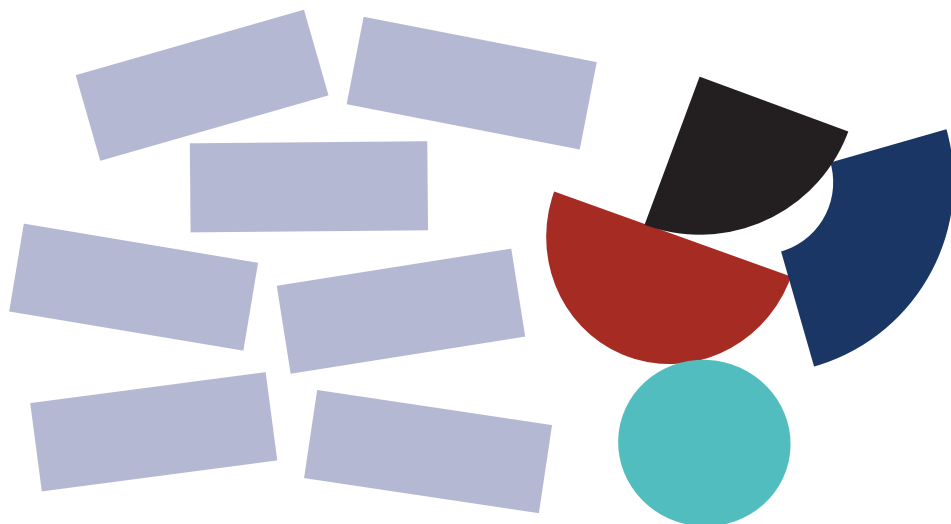
lepiej zrozumieć, jak istotne są procesy zachodzące w grupie i jaki mogą mieć wpływ na rozwój potencjalnych konfliktów w klasie.

Szczegóły:

- zapoznasz się z fazami procesu grupowego;
- dowiesz się więcej na temat typowych ról w grupie i sposobu, w jaki mogą one prowadzić do konfliktu.

AUTOREFLEKSJA:

Napisz na kartce papieru, co przychodzi ci do głowy, kiedy słyszysz zwrot „proces grupowy”. Spróbuj znaleźć 5–7 słów lub myśli.



Fazy procesu grupowego

Proces grupowy opisuje sposób, w jaki grupa się tworzy, rozwija, przeżywa trudności i odzyskuje równowagę. W warunkach szkolnych – w klasie uczniowskiej, ale także w zespole pedagogicznym – proces ten nie przebiega w sposób linearny. Oznacza to, że grupa nie przechodzi kolejnych faz zawsze tak samo i nie zatrzymuje się w nich. Może się do nich wielokrotnie cofać, zatrzymywać w jednej z nich na dłużej lub przechodzić między nimi w odpowiedzi na zmiany i wyzwania. Nowy uczeń, konflikt, dłuższa nieobecność nauczyciela, sytuacja kryzysowa czy zmiana organizacyjna mogą sprawić, że grupa wraca do wcześniejszych etapów rozwoju. Zrozumienie tej dynamiki pozwala inaczej patrzeć na zachowania uczniów i bardziej adekwatnie na nie reagować.

Faza orientacji i budowania bezpieczeństwa (formowanie)

Na początku funkcjonowania grupy – lub po każdej istotnej zmianie – pojawia się faza orientacji i budowania bezpieczeństwa. Uczniowie obserwują siebie nawzajem oraz dorosłych, sprawdzają, jakie zasady obowiązują i czy przestrzeń jest dla nich bezpieczna. Zachowania bywają ostrożne, wycofane lub nadmiernie grzeczne, a uwaga skupia się na tym, „jak tu jest” i „czego się ode mnie oczekuje”. **W tej fazie kluczowe znaczenie ma przewidywalność, jasne reguły oraz spójne reakcje.** Grupa potrzebuje poczucia stabilności i akceptacji, aby móc przejść do kolejnych etapów. Faza ta często powraca po przerwach, zmianach personalnych lub trudnych doświadczeniach.

Faza różnic i napięć (ścieranie się)

Wraz ze wzrostem poczucia bezpieczeństwa pojawia się faza różnic i napięć. Uczniowie zaczynają wyraźniej zaznaczać swoją indywidualność, testują granice i sprawdzają, na ile mogą wpływać na grupę oraz dorosłych. Częściej dochodzi do konfliktów, rywalizacji i silnych emocji, a zasady bywają kwestionowane. **To naturalny etap rozwoju grupy, choć w szkole bywa odbierany jako problem lub niepowodzenie wychowawcze.** W rzeczywistości grupa potrzebuje w tym czasie wsparcia w nazywaniu emocji, sprawiedliwego i spokojnego reagowania dorosłych oraz uczenia się konstruktywnych sposobów rozwiązywania konfliktów. Brak pracy na tym etapie może prowadzić do utrwalania napięć lub wycofania.

Zatrzymaj się chwilę. Czy przypominasz sobie grupy, z którymi dotychczas pracowałeś/aś i sytuacje, kiedy były w nich napięcia? Czy mogły być spowodowane naturalnym procesem grupowym?

Faza norm i współpracy (normowanie)

Jeśli grupa otrzyma odpowiednie wsparcie, stopniowo przechodzi do fazy norm i współpracy. Uczniowie lepiej rozumieją obowiązujące zasady, potrafią się porozumiewać i częściej biorą odpowiedzialność za swoje zachowania. Relacje stają się stabilniejsze, a współpraca zaczyna przeważać nad rywalizacją. W tej fazie **ważne jest wzmacnianie poczucia wpływu uczniów, docenianie wysiłku oraz podkreślanie sensu wspólnych działań.**

Faza dojrzałości i sprawczości (działanie)

Faza dojrzałości i sprawczości charakteryzuje się wysokim poziomem zaufania, wzajemnym wsparciem oraz zdolnością grupy do samodzielnego radzenia sobie z trudnościami. Uczniowie czują się częścią zespołu, potrafią współpracować i przejmować inicjatywę. W tej fazie **szczególnie ważne staje się dawanie uczniom autonomii oraz stawianie im wyzwań.**



WAŻNE! Warto pamiętać, że cofanie się grupy nie oznacza regresu, a konflikty są często sygnałem etapu rozwojowego, a nie „złej klasy”. Proces grupowy to ruch i zmiana.

Role grupowe i potencjalne konflikty

W każdej klasie – niezależnie od wieku uczniów – z czasem pojawiają się powtarzalne sposoby zachowania. Jedni biorą inicjatywę, inni łagodzą napięcia, ktoś skupia się na zadaniach, a ktoś zostaje na marginesie. Psychologia grupy pokazuje, że nie są to „cechy uczniów”, ale role grupowe, czyli sposoby funkcjonowania, które pojawiają się w odpowiedzi na potrzeby grupy i panujące w niej warunki. Role te mogą się utrzymywać, ale nie są na stałe przypisane do konkretnych osób i mogą się zmieniać wraz z rozwojem klasy lub zmianą sytuacji.

Lider

W większości klas pojawia się jedna lub kilka osób, które mają duży wpływ na innych. To one inicjują działania, zabierają głos i często nadają ton zachowaniom grupy. Taka rola może się zmieniać w czasie – np. po zmianie składu klasy, w nowym roku szkolnym lub wtedy, gdy nauczyciel zaczyna wzmacniać inne osoby. Trudności pojawiają się wtedy, gdy kilku uczniów rywalizuje o wpływ albo gdy lider zaczyna podważać zasady. Z perspektywy nauczyciela pomocne jest włączanie takich uczniów w odpowiedzialne działania i wykorzystywanie ich wpływu w sposób wspierający klasę.

Mediator

W każdej grupie bywają osoby, które naturalnie dbają o relacje, zauważają emocje innych i próbują łagodzić konflikty. Dzięki nim klasa łatwiej wraca do równowagi po napięciach. Taka rola bywa jednak obciążająca, zwłaszcza gdy jedna osoba bierze na siebie zbyt dużą odpowiedzialność za atmosferę. Jeśli wysiłki mediatora nie są zauważane lub doceniane, może on się wycofać. Warto dostrzegać te działania i dbać o to, by troska o relacje nie spoczywała tylko na jednej osobie.

Ekspert

Część uczniów w grupie skupia się głównie na zadaniach, wynikach i poprawnym wykonaniu poleceń. Są to osoby, które często dobrze radzą sobie w nauce i pomagają innym w rozwiązywaniu problemów. Ta rola może się zmieniać w zależności od przedmiotu czy rodzaju zadania. Trudności pojawiają się wtedy, gdy kompetencje szkolne stają się jedynym kryterium wartości w klasie, co może prowadzić do napięć i poczucia nierówności. Pomocne jest pokazywanie, że w grupie ważne są różne umiejętności, nie tylko te akademickie.

Błazen klasowy

W wielu klasach pojawia się uczeń, który rozładowuje napięcie żartem, prowokacją lub nietypowym zachowaniem. Choć bywa to odbierane jako przeszkadzanie, często jest to sposób radzenia sobie z napięciem – zarówno własnym, jak i całej grupy. Taka rola nie musi być trwała i może się zmienić, gdy klasa nauczy się innych sposobów reagowania na stres lub gdy nauczyciel zacznie inaczej odpowiadać na humor. Ważne jest, by nie sprowadzać ucznia wyłącznie do tej roli i szukać dla niego innych form pozytywnego zaangażowania.

Outsider

Czasem w klasie pojawia się osoba, która pozostaje na uboczu – rzadko jest wybierana do pracy w grupie i ma niewielki wpływ na to, co się dzieje w klasie. **Taka sytuacja nie zawsze jest wynikiem zachowania ucznia, lecz raczej dynamiki całej grupy.** Rola outsidera może się zmienić, gdy zmieni się sposób pracy w klasie, np. poprzez częstsze mieszanie składów grup czy świadome włączanie ucznia w działania zespołowe.

Kozioł ofiarny

Najtrudniejszą sytuacją jest ta, w której jedna osoba staje się „adresatem” frustracji całej grupy. W takiej roli uczeń bywa regularnie krytykowany, obwiniany lub wyśmiewany, nawet jeśli nie ponosi odpowiedzialności za problemy klasy. Taka rola rzadko zmienia się sama i zwykle wymaga wyraźnej reakcji dorosłego oraz pracy z całą klasą. Kluczowe jest zatrzymanie mechanizmu przenoszenia napięć na jedną osobę i przywracanie odpowiedzialności całej grupie.

Dodatkowe materiały poszerzające to zagadnienie:



Publikacja: Jak wzmacniać proces grupowy w klasie?

https://ucznotwartosci.ceo.org.pl/wp-content/uploads/sites/4/2021/09/Wychowanie_to_podstawa_zestaw3.pdf

WCZESNA INTERWENCJA: METODA WSPÓLNEJ SPRAWY

TA CZĘŚĆ POMOŻE CI:

zrozumieć mechanizm narzędzia wczesnej interwencji, który opiera się na poszanowaniu wszystkich osób zaangażowanych w działania przemocowe.

Szczegóły:

- zapoznasz się krok po kroku z modelem Metody Wspólnej Sprawy
- przyjrzyś się podejściu humanistycznemu, które może zmienić postrzeganie ról takich jak „sprawca” i „ofiara”

AUTOREFLEKSJA:

Jakie podejście jest stosowane w twojej szkole podczas rozwiązywania konfliktów? Czy takie zasady postępowania są spisane i jasne dla całej społeczności szkolnej? Skąd wiadomo, czy działają?



Model Metody Wspólnej Sprawy Anatola Pikasa

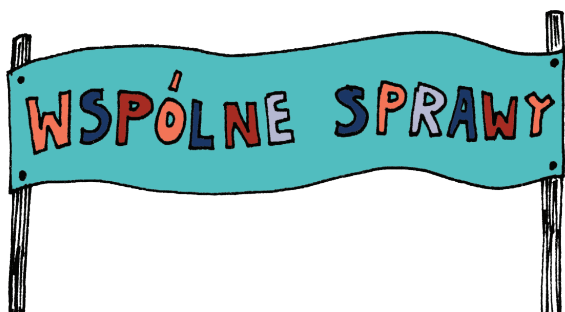
To podejście do pracy z konfliktem i przemocą rówieśniczą opracowane przez szwedzkiego psychologa Anatola Pikasa. **Metoda ta kładzie nacisk na rozwiązanie problemu, a nie na ustalanie winy czy prowadzenie dochodzenia.** Jej celem jest umożliwienie wszystkim uczniom – zarówno doświadczającym przemocy, jak i tym, którzy stosują przemoc – powrotu do bezpiecznego i konstruktywnego funkcjonowania w grupie szkolnej.

Metoda ta jest najskuteczniejsza na wczesnym etapie ujawnienia przemocy, zanim dojdzie do poważnych eskalacji. Wtedy już mogą być potrzebne będą inne działania.

Główne założenia

Metoda Wspólnej Sprawy opiera się na kilku kluczowych założeniach:

- Głównym celem jest praktyczne wprowadzenie podstawowych reguł pozwalających uczniom na przebywanie w tej samej klasie/szkole bez wyrządzania krzywdy. Metoda ta nie dąży do zbudowania pozytywnych relacji między osobami konfliktu (często nie jest to po prostu możliwe).
- Interwencja nie stygmatyzuje osób stosujących przemoc. Przeciwnie, dzięki niej są one traktowane jak osoby, które mogą i powinny współuczestniczyć w rozwiązaniu problemu, a nie tylko „kogoś złego”.
- Nacisk kładziony jest na rozwiązanie praktyczne, czyli ustalenie zasad umożliwiających wspólne funkcjonowanie bez przemocy, a nie na drobiazgowe wyjaśnianie faktów czy ustalanie winy.
- Proces opiera się na dialogu i współodpowiedzialności, a nie na karach czy sankcjach.



Przebieg interwencji²

1. Zrób wstępne rozeznanie

Spróbuj się dowiedzieć, co się mniej więcej wydarzyło i kto był zaangażowany w sytuację konfliktową. Nie chodzi o „podejście detektywistyczne”, zbieranie najmniejszych szczegółów czy osądzanie kto zawinił, a kto został skrzywdzony. Żeby móc przeprowadzić rozmowy ze wszystkimi stronami (w dalszej części interwencji), potrzebujesz mniej więcej rozumieć sytuację.

2. Porozmawiaj indywidualnie z osobą stosującą przemoc (inicjatorem)

To ważne, żeby rozpocząć rozmowy od tej właśnie osoby. To krótkie, ok. 7-minutowe spotkanie, które przeprowadza się według określonego skryptu; zdań, które jako dorośli wypowiadamy, żeby zachęcić ucznia lub uczennicę do podzielenia się historią, i wspieramy ich, żeby sami zaproponowali rozwiązania tej trudnej sytuacji.

Nie obwiniamy, nie dyscyplinujemy – nasza rozmowa ma na celu pokazanie tej osobie, że ma w sobie zasoby, żeby naprawić nadszarpniętą relację i że potrafi to zrobić.

3. Porozmawiaj z osobami, które dołączyły do inicjatora (jeśli takie są)

To też krótka, ok. 7-minutowa rozmowa, podążająca za tym samym co poprzednio skryptem. Nasze podejście jest takie samo – nie chcemy osądzać i odchodzimy od podejścia moralizatorskiego. W rozmowie dajemy przestrzeń uczniom, żeby sami zaproponowali, co mogą zrobić, żeby naprawić sytuację.

4. Porozmawiaj indywidualnie z osobą doświadczającą przemocy

Zapraszamy ją do rozmowy jako ostatnią, żeby ograniczyć podejrzenia o donoszenie. Rozmowa wygląda tak samo jak w poprzednich dwóch punktach. Osoba doświadczająca przemocy też powinna podjąć działania po swojej stronie, które polepszą zastaną trudną sytuację.

5. Powtórz sekwencję spotkań z punktów 2, 3, 4

Po około tygodniu zaproś wszystkie strony na kolejne spotkania. Te będą nawet krótsze, około 3-minutowe. Zapytaj, czy udało im się wykonać działania, co do których się zobowiązali podczas zeszłotygodniowych rozmów. Jeśli tak – docień ich zaangażowanie i sprawstwo. Jeśli nie – ustal kolejny termin spotkania w celu sprawdzenia postępów.

2. Pikas, A. (2002), New Developments of the Shared Concern Method, w: School Psychology International. London, Thousand Oaks, CA and New Delhi: Sage Publications, Vol. 23(3), str. 307-326



6. Poprowadź wspólne spotkanie

Zanim jednak to tego dojdzie, poinformuj o tym osobno wszystkie zainteresowane strony. Opowiedz, co chcesz, żeby na tym się spotkaniu się wydarzyło, i jak będzie ono wyglądać. Wszyscy uczniowie powinni powiedzieć coś pozytywnego o sobie nawzajem. Mogą się do tego przygotować przed spotkaniem.

Podczas spotkania niezwykle ważne jest zapewnienie bezpieczeństwa psychologicznego. Warto podkreślić, jak dobrze sobie wszyscy poradzili, żeby wzmocnić ich poczucie bycia sprawczym.

Fundamentem Metody Wspólnej Sprawy jest odpowiednia komunikacja i relacyjność. Doskonale, jeśli osoba, która przeprowadza interwencję, jest też osobą, która ma zbudowaną dobrą relację ze wszystkimi uczniami zaangażowanymi w konflikt.

Jeśli chcesz poznać skrypty, których należy używać podczas rozmów oraz zobaczyć symulację interwencji Metodą Wspólnej Sprawy, obejrzyj:



Webinar (90 minut)

[https://biblioteka.ceo.org.pl/
metoda-wspolnej-sprawy-odpowiedz-na-nekanie-i-konflikty-w-klasie/](https://biblioteka.ceo.org.pl/metoda-wspolnej-sprawy-odpowiedz-na-nekanie-i-konflikty-w-klasie/)

Podejście humanistyczne

Metoda Wspólnej Sprawy jest modelem opierającym się podejściu humanistycznym. W kontekście rozwiązywania konfliktów szkolnych i wczesnych interwencji zakłada ono koncentrację na człowieku, jego emocjach, potrzebach i możliwościach rozwoju, a nie wyłącznie na samym problemie czy naruszeniu zasad. Konflikt jest traktowany jako sygnał trudności, a nie jako dowód „złego” zachowania. Zarówno osoby uciekające się do przemocy, jak i te krzywdzone są postrzegane jako potrzebujące wsparcia. Osoba doświadczająca przemocy – w odzyskaniu poczucia bezpieczeństwa i sprawczości, a osoba, która krzywdzi – w zrozumieniu konsekwencji swoich działań, wzięciu za nie odpowiedzialności i znalezieniu konstruktywnych sposobów radzenia sobie z emocjami.

Wczesna interwencja oparta na dialogu, empatii i współpracy ma zapobiegać eskalacji konfliktu oraz sprzyjać trwałej zmianie zachowań i relacji.

PROPOZYCJE MIKROPRAKTYK



1. Demokratyczny statut klasy³

CEL:

stworzenie i spisanie wspólnie ustalonych zasad panujących w grupie klasowej, aby ograniczyć liczbę sytuacji konfliktowych

GRUPA DOCELOWA:

szkoły podstawowe i ponadpodstawowe (w zależności od grupy potrzeba dostosowania języka i formy spisania kontraktu, tak aby była zrozumiała dla grupy)



Czasami może być tak, że kontrakty klasowe stworzone na początku roku szybko są odkładane na półkę i nikt o nich nie pamięta. Albo są odgórnie narzucane i wtedy nie cała grupa potrafi się z nimi zidentyfikować.

Ten sam kontrakt klasowy – o ile jest przedyskutowany, spisany i grupa do niego regularnie powraca podczas wspólnej pracy – może być skutecznym narzędziem zapobiegania konfliktów. Wspólnie ustalone zasady nadają ramy współpracy.

Pracując nad przygotowaniem statutu klasy, warto zwrócić uwagę na kilka elementów:

1. Zapytaj uczniów, jak chcieliby się czuć w klasie każdego dnia. Zapiszcie odpowiedzi.
2. Zapytaj, co należy zrobić, aby to było możliwe. np. Jeśli uczniowie wskazali, że chcą czuć się bezpiecznie w klasie, strategią, która pozwoli to osiągnąć, może być: „staramy się zrozumieć rozmówcę, słuchamy, nie komentując”.
3. Przeprowadźcie demokratyczne głosowanie i wybierzcie 5 zasad, które zdobędą największą liczbę głosów.
4. Zapytaj uczniów, czy są gotowi wziąć odpowiedzialność za wypracowane zasady i oczekiwania.
5. Przeprowadź z uczniami rozmowę o tym, w jaki sposób mają zamiar dbać o to, by w klasie statut był przestrzegany i stał się misją.

3. Opracowano na podstawie materiałów Centrum Edukacji Obywatelskiej *Wychowanie to podstawa – zestaw 3*, (rozdział „Budowanie empatii”, M. Wojdyna, s. 46)

Zadbaj o to, by kontrakt był umieszczony w widocznym miejscu, co ułatwi regularne odwoływanie się do jego treści. Podczas pracy z klasą aktywnie nawiązuj do zapisów statutu – gdy tylko zauważysz, że uczniowie przestrzegają reguł, docień ich postawę. Wyrażaj dumę i stosuj pozytywne wzmocnienia dla zachowań, które wspierają ich rozwój.

W sytuacjach, gdy dany punkt sprawia grupie trudność, zorganizuj „zebranie statutowe”, by wspólnie wypracować nowe rozwiązania (burza mózgów). Kluczowe jest, aby unikać wzbudzania poczucia winy i opierać się na empatii. Pamiętaj, że grupa jest dynamiczna, a jej potrzeby ewoluują, dlatego nie obawiaj się aktualizować kontraktu – dodawaj lub usuwaj zapisy tak, aby odpowiadały aktualnej sytuacji w klasie.

2. Świątowanie!⁴

CEL:

budowanie przynależności grupowej i poczucia bezpieczeństwa psychologicznego w celu ograniczenia sytuacji konfliktowych

GRUPA DOCELOWA:

szkoły podstawowe i ponadpodstawowe

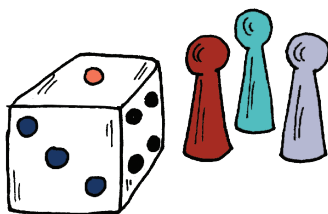


Docenianie nawet drobnych sukcesów ma ogromny wpływ na rozwój świadomości uczniów – buduje ich poczucie bezpieczeństwa i generuje satysfakcję, która spaja grupę. Silne więzi między jej członkami sprawiają, że trudne sytuacje zdarzają się rzadziej, dlatego **regularne świątowanie jest skutecznym narzędziem profilaktyki konfliktów**. Choć często skupiamy się głównie na wymaganiach i celach, po ich osiągnięciu nie powinniśmy pozwalać, by sukces przeszedł niezauważony. Warto wtedy zastosować „stop-klatkę” i wspólnie zaplanować formę celebracji. Nie musi wiązać się ona z kosztami; najcenniejszą walutą jest dostrzeżenie cudzego wysiłku, zaangażowania oraz wzajemna wdzięczność, którą można wyrazić na wiele sposobów.

4. Opracowano na podstawie materiałów Centrum Edukacji Obywatelskiej *Wychowanie to podstawa – zestaw 3*, (rozdział „Budowanie zespołu klasowego”, M. Wojdyna, s.19)

Można np.:

- zorganizować wyjście klasowe, na które umówiliście się, jeśli uda wam się osiągnąć zamierzony cel;
- obejrzeć podczas godziny wychowawczej film, który jest ważny dla twoich uczniów;
- wykonać pamiątkowe zdjęcie w momencie zakończenia zadania – zdjęcie powieszone w klasie będzie przypominać wszystkim chwile związane z sukcesem klasy;
- po skończonym zadaniu wyjść na boisko i puszczać latawce, jeśli to będzie atrakcyjne dla twojej grupy;
- włączyć ulubione utwory muzyczne uczniów i uczennic;
- zagrać w gry planszowe;



- przygotować poczęstunek, np. ciastka z herbatą;
- wręczyć dyplomy lub certyfikaty;
- spędzić czas tak, jak uczniowie chcą, np. zagrać mecz na boisku albo w „państwa-miasta”.

Ustalając z grupą „kryteria sukcesu” odnoszące się do wykonania zadania/projektu/inicjatywy szkolnej (to naprawdę może być cokolwiek), przedyskutujcie również wspólnie, jak będziecie chcieli świętować odniesiony sukces. To może być burza mózgów albo spisane pomysły na karteczkach post-it, na które później będziecie głosować.

Co (małego) ostatnio osiągnęła klasa, z którą pracowałeś/aś? Czy świętowaliście? Jeśli tak – w jaki sposób? Jeśli nie – co można zrobić kolejnym razem, aby kolejne osiągnięcie zauważyć i razem poświątować?

3. Jak się dobrze komunikować

CEL:

zapoznanie się z podstawowymi założeniami Porozumienia bez Przemocy i zachęcenie uczniów do używania empatycznych zwrotów, które pozwalają na deeskalację napięcia

GRUPA DOCELOWA:

klasy IV–VIII, klasy szkoły ponadpodstawowej



Wykorzystaj gotowy scenariusz lekcji: „Jak się dobrze komunikować ze sobą i z innymi”, podczas której uczniowie dowiadują się, jak komunikować się ze sobą i innymi z wykorzystaniem empatii. Podczas zajęć uczniowie i uczennice poznają zasady empatycznej komunikacji oparte na Porozumieniu bez Przemocy, przećwiczą cztery różne postawy komunikacyjne i porozmawiają o ich skutkach.

Scenariusz: Jak się dobrze komunikować ze sobą i z innymi

<https://sus.ceo.org.pl/wp-content/uploads/sites/4/2024/08/Jak-dobrze-komunikowac-sie-ze-soba-i-innymi-scenariusz.docx.pdf>



Niech ostatnie zaproponowane w scenariuszu ćwiczenie (podsumowanie) będzie waszym klasowym zobowiązaniem. Zachęć uczniów do wykonania plakatów z przykładami empatycznych słów i zwrotów. Niech zawisną w waszej przestrzeni klasowej.

Postarajcie się zbudować rutynę używania takiego empatycznego języka podczas zajęć. Na początku może się to wydawać dość nienaturalne. Nie szkodzi – każda zmiana wymaga czasu! Możecie podejść do tego w formie zabawy. Można np. stworzyć karty bingo z zapisanymi na nich empatycznymi zwrotami. Rozdaj takie karty uczniom na początku lekcji i poproś, żeby za każdym razem, kiedy użyją jednego zwrotu z karty, zakreślili go. Jeśli użyją trzech zwrotów w poziomie, w pionie lub na skos, niech krzykną: bingo! Będzie zabawa, a jednocześnie uczniowie bardzo świadomie będą starać się pamiętać o empatycznej komunikacji.

W bingo można grać nie tylko na lekcji wychowawczej. Podziel się z innymi nauczycielami informacją, że w waszej klasie pracujecie nad empatyczną komunikacją. Karty bingo mogą być używane także na lekcjach innych przedmiotów.

Możesz też zapytać uczniów, co możecie wspólnie zrobić, żeby postarać się zbudować taką rutynę empatycznej komunikacji.

Poza tym za każdym razem kiedy usłyszysz empatyczny komunikat, zatrzymaj się i pokaż uczniowi/uczennicy, że to zauważyłeś/aś. Pochwal, docień, podziękuj za uważność. Słowa mają moc.

4. Sekretny sygnał STOP

CEL:

ustalenie jednego, wspólnego znaku/gestu, który dzieci mogą bezpiecznie użyć, gdy coś im się nie podoba, ktoś przekracza ich granice lub zaczynają czuć złość, strach lub napięcie

GRUPA DOCELOWA:

klasy I–III szkoły podstawowej

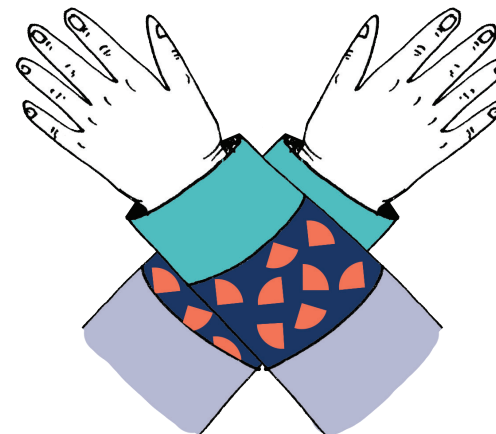


Usiądź z dziećmi w kręgu i zacznij spokojną rozmowę o tym, że w klasie czasem zdarzają się trudne sytuacje. Powiedz, że bywa tak, że ktoś mówi coś niemiłego, podchodzi zbyt blisko, popycha albo żartuje za mocno. Podkreśl, że w takich momentach mogą się pojawić różne emocje: złość, strach, smutek, napięcie – i że to jest normalne. Daj dzieciom chwilę, aby mogły się odnieść, ale nie zmuszaj nikogo do wypowiedzi. Nazwij emocje, które się pojawiają, i pokaż, że wszystkie są w porządku.

Następnie wyjaśnij, że gdy takie trudne sytuacje nie zostaną zatrzymane w porę, emocje często rosną i wtedy łatwo o kłótnię albo konflikt. Zwróć uwagę, że dużo łatwiej zatrzymać problem na samym początku, zanim ktoś się bardzo zdenerwuje lub zrobi coś, czego później żałuje. Powiedz dzieciom, że właśnie dlatego chcecie wspólnie znaleźć sposób, który pomoże reagować wcześniej i bez krzyku.

Zaproponuj klasie wprowadzenie specjalnego, klasowego znaku STOP. Wyjaśnij, że będzie to gest, który każde dziecko może pokazać wtedy, gdy coś mu się nie podoba, gdy czuje się zagrożone albo gdy ktoś przekracza jego granice. **Podkreśl, że ten znak nie jest skargą ani donoszeniem, tylko spokojnym sygnałem: „To jest dla mnie za dużo, proszę przestań”.** Zaznacz, że taki gest pomaga zadbać o siebie i o dobrą atmosferę w klasie.

Zaproś dzieci do wspólnego wyboru jednego gestu. Pokaż kilka prostych propozycji, na przykład wyciągniętą dłoń, skrzyżowane ręce na piersi albo inny spokojny znak, który nie ośmiesza i jest łatwy do zapamiętania. Pozwól dzieciom zaproponować własne pomysły, a potem razem zdecydujcie, który gest będzie waszym klasowym sygnałem STOP. Kiedy wybór zostanie dokonany, nazwij go głośno i jasno, aby wszyscy zapamiętali, że to jest jeden wspólny znak obowiązujący w całej klasie.



Ustal razem z dziećmi, jak reagujecie na ten gest. Powiedz wyraźnie, że każdy ma prawo go użyć i że kiedy ktoś pokazuje sygnał STOP, druga osoba powinna się zatrzymać, odsunąć i nie śmiać się ani nie komentować. Zaznacz, że jeśli mimo to ktoś nadal czuje się źle, zawsze może się zwrócić do ciebie po pomoc. Dopilnuj, aby te zasady były zrozumiałe i zaakceptowane przez całą klasę.

Przejdź do ćwiczeń, bo to one sprawiają, że gest stanie się naturalny. Poproś wszystkie dzieci, aby jednocześnie pokazały wybrany znak. Następnie poćwiczcie w parach: jedno dziecko pokazuje sygnał STOP, a drugie reaguje zatrzymaniem się i cofnięciem. Możesz odegrać krótkie, bezpieczne scenki z codziennych sytuacji, na przykład gdy ktoś stoi za blisko lub mówi za głośno. Zwracaj uwagę na poprawne reakcje i wzmacniaj je spokojnym, pozytywnym komentarzem.

Na koniec wyjaśnij, że od teraz sygnał STOP staje się klasową rutyną. Przypominaj o nim regularnie, szczególnie na początku, i reaguj zawsze tak samo, gdy go zobaczysz, zatrzymując sytuację i nazywając to, co się dzieje. Wzmacniaj dzieci, które używają gestu, zamiast krzyczeć lub popychać, i wracaj do tej praktyki podczas krótkich rozmów klasowych. Dzięki temu dzieci stopniowo nauczą się korzystać z sygnału samodzielnie i będą czuły się w klasie bezpieczniej.

5. Zasada: Stop – Pauza – Powiedz

CEL:

zwiększenie świadomości i uważności na pojawiające się potencjalne konflikty, wyposażenie uczniów w technikę wspierającą empatyczną komunikację

GRUPA DOCELOWA:

klasy IV-VIII, szkoła ponadpodstawowa



Porozmawiaj z klasą na temat tego, jak mogą się rodzić konflikty. Na przykład: „Każdemu z nas czasem puszczaają nerwy. To normalne. Ważne jest to, co robimy, zanim coś powiemy albo zrobimy”.

Zaproś uczniów do nauczenia się krótkiego sposobu, który może pomóc zatrzymać konflikt.

STOP – zatrzymanie się, próba powstrzymania zachowania (kąśliwy komentarz, chęć popchnięcia, krzyk, itp.)

PAUZA – kilka oddechów, próba uspokojenia się

POWIEDZ – komunikat (o potrzebie). Warto starać się mówić o sobie, a nie o innych w tej sytuacji, np.: „Jest mi trudno, kiedy często przerywasz. Chciałabym, żebyś poczekała, aż skończę mówić”.

Możecie zrobić plakat lub inaczej zwizualizować zasadę. Niech wisi w widocznym miejscu w klasie.

Rzecz jasna, ta zasada nie będzie działać od razu, może się nawet wydawać nienaturalna. Próbuje i ucicie się wspólnie. Możecie się umówić, że np. przez kolejne dwa tygodnie każdy z was będzie mieć „radar” na sytuacje, kiedy pojawia się napięcie i coś trudnego w klasie. Jeśli ktoś to zauważy, niech powie: „STOP – PAUZA”, i pozwoli osobie zaangażowanej zauważyć, że to właśnie moment, w którym może ona spróbować nowej zasady.

Po dwóch tygodniach dokonajcie wspólnej refleksji. Co działa? Co nie działa? Co możecie dalej robić, żeby wdrażać tę zasadę?

6. Regularna zmiana partnerów do pracy

CEL:

zapobieganie konfliktom rówieśniczym poprzez budowanie umiejętności współpracy i monitorowanie dynamiki grupy

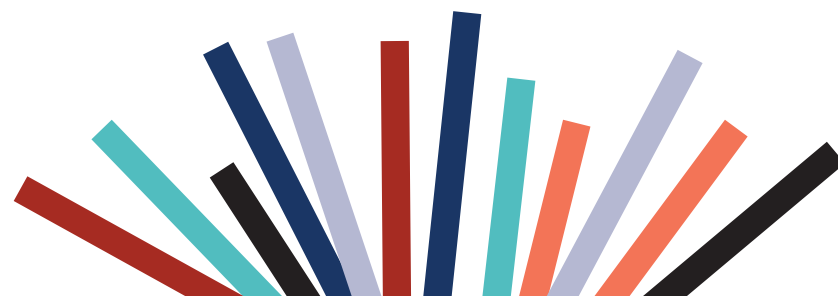
GRUPA DOCELOWA:

szkoły podstawowe i ponadpodstawowe



Dlaczego rotacja partnerów może wesprzeć zapobieganie konfliktom:

- **Zmniejsza utrwalanie napięć.** Gdy uczniowie długo siedzą z tą samą osobą, drobne nieporozumienia mogą narastać. Zmiana partnerów daje świeży start i zapobiega kumulowaniu frustracji.
- **Ogranicza powstawanie zamkniętych grup.** Rotacja miejsc sprzyja integracji całej klasy i zapobiega podziałom na „my” i „oni”, które często są źródłem konfliktów.
- **Uczy elastyczności i współpracy.** Praca z różnymi osobami rozwija umiejętność dogadywania się z różnymi stylami pracy, temperamentami i poglądami – kluczową kompetencję społeczną.
- **Zmniejsza ryzyko konfliktów personalnych.** Uczniowie, którzy mają trudną relację, nie są stale zmuszani do bliskiej współpracy, co obniża napięcie.
- **Buduje wzajemne zrozumienie i empatię.** Poznawanie różnych kolegów i koleżanek sprzyja dostrzeganiu ich mocnych stron i perspektyw, co zmniejsza skłonność do uprzedzeń i sporów. Praca z różnymi osobami pokazuje, jak jesteśmy różnorodni i jak bardzo możemy się uzupełniać podczas wspólnego wykonywania zadań.



Możesz to zrobić na wiele sposobów:

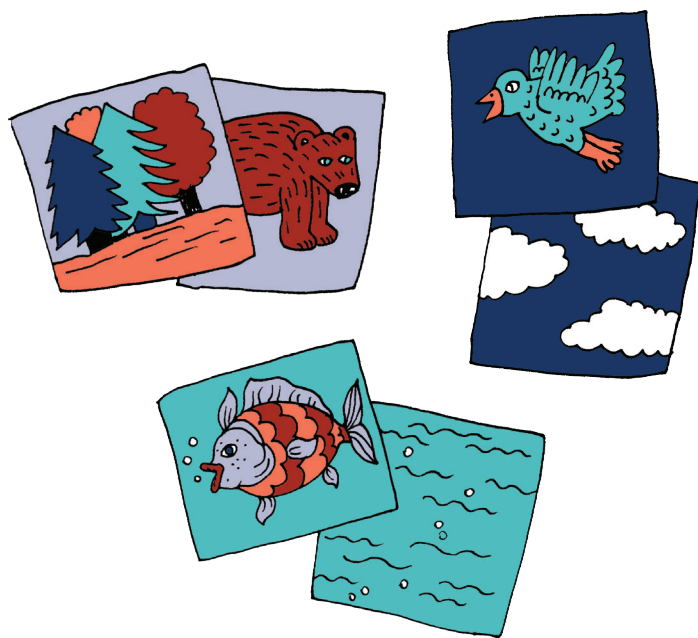
- zachęć uczniów, aby sami podzielili się na grupy lub pary (od czasu do czasu, aby nie utrwaląc niewspierających schematów, kiedy np. zawsze w grupie zostaje osoba, która jest wybierana na samym końcu);
- używaj narzędzi internetowych, które losowo stworzą grupy lub pary.



Narzędzie internetowe

<https://wheelofnames.com/>

- dobierz uczniów w grupy lub pary według ich temperamentów, mocnych stron itp.;
- zachęć uczniów, aby sami dobrali się według jakiejś neutralnej cechy, np.: miesiąca, w którym się urodzili, koloru, który dziś na sobie mają, rozmiaru buta itp.;
- uczniowie losują karteczki i dobierają się na zasadzie dopasowania, np.: pytanie – odpowiedź, zwierzę – środowisko, proste działanie matematyczne – wynik, synonim – antonim itp.



PROPOZYCJE MAKROPRAKTYK

1. Oficjalny dzień konfliktów⁵

CEL:

zdejście tabu z tematu konfliktów; stworzenie przestrzeni do opowiadania i dyskusowania o konfliktach poprzez formę zabawy i ekspresji artystycznej

GRUPA DOCELOWA:

szkoły podstawowe i ponadpodstawowe



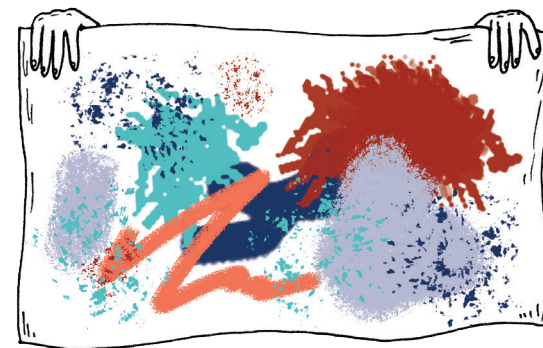
Zaproponuj klasie, kilku klasom lub całej społeczności szkolnej dzień poświęcony tematyce konfliktów. Nieporozumienia są często tematem tabu – nikt nie chce o nich słyszeć, a tym bardziej o nich rozmawiać. **Dzień, w którym damy przestrzeń na działania związane z konfliktami, może być jednym z najbardziej oczyszczających doświadczeń!** Poniżej znajdziesz sugestie aktywności, które mogą taki Dzień Konfliktu zbudować. Oczywiście możesz potrzebować je dostosować do potrzeb i wieku uczniów, z którymi pracujesz. **Dołóż do tego swoje oraz uczniów pomysły!**

Jeśli chcesz zorganizować Dzień Konfliktu w całej szkole, zastanów się, jakiego wsparcia będziesz potrzebować.

- Kto może zostać twoim sojusznikiem i wesprzeć cię w promowaniu i organizacji takiego wydarzenia?
- Jak można zaangażować uczniów w organizację?
- Jak zaadaptować poniższe propozycje, aby można je było wykonać w całej szkole? (np.: zorganizowanie tzw. przystanków konfliktu, czyli miejsc w szkole, gdzie uczniowie będą przechodzić, aby wykonywać poszczególne ćwiczenia).

1. **Krąg wokół konfliktu.** Zorganizujcie klasowy krąg – usiądźcie w kole i porozmawiajcie na temat doświadczeń związanych z konfliktami. Nie musi to być rozmowa bardzo poważna i głęboka. Możecie zapytać o to, jakie najśmieszniejsze konflikty widzieli wasi uczniowie. A może sami robią coś śmiesznego, gdy się na kogoś zdenerwują? Zaproponowana aktywność zdejmie ciężar, jaki urosł wokół przeżywania konfliktów. Uczniowie będą mogli zobaczyć sytuacje konfliktowe nie tylko jako sytuację niechcianą i wartą unikania.

2. **Splątane ręce.** Skonfliktujcie waszą grupę! Ale tylko na potrzeby ćwiczenia i tylko na chwilę. Niech wasi uczniowie stojąc w kręgu, zamkną oczy, wyciągną ręce do przodu i zaczną powoli iść w swoim kierunku. Następnie niech złapią pierwsze napotkane dłonie. Po otwarciu oczu powiedzcie uczniom, że ich splecione ręce są symbolem klasowych sporów. Zadaniem uczniów jest teraz rozplątać się bez przerywania dłoni. Będą mieć przy tym dużo zabawy, ale nauczą się współpracy. Po skończonym zadaniu zapytaj uczniów, co było dla nich najciekawsze w tym zadaniu. Jeśli uczniowie podczas tego zadania spierali się lub kłócili – „złap” to! Zapytaj uczniów, którzy uczestniczyli w sporach, co je wywołało. Zapytaj klasę, czy można ich było uniknąć. A może były do czegoś potrzebne?
3. **Malarski konflikt klasy.** Przygotuj duże prześcieradło albo sklej duże arkusze papieru. Waszym zadaniem będzie narysowanie wspólnie pracy pt. „Konflikt klasy...”. Pozwól uczniom samym ustalić, jak będzie wyglądała ta praca. Na pewno się przy tym pokłócą. To dobrze. Możesz im z uśmiechem powiedzieć, że to właśnie o to chodzi, tylko że zamiast kłócić się słownie, niech pokłócą się malarsko. Uczysz w ten sposób swoich uczniów, że **konflikt może zasilać kreatywność, emocje mogą znaleźć swoje ujście w działaniach plastycznych**. Znajdźcie miejsce w klasie, aby powiesić pracę, która będzie pamiątką po Dniu Konfliktu.



4. **Pomnik konfliktów.** Podziel uczniów na mniejsze grupy, np. 4-6 osobowe. Ich zadaniem jest stworzyć pomnik ze swoich ciał o nazwie „Pomnik konfliktów”. Uczniowie najpierw rozmawiają, zastanawiają się nad tym, w jaki sposób chcą pokazać konflikt, co w nim będzie dla nich najważniejsze, czy konflikt może mieć różne twarze? Później zastanawiają się nad tym, jak swoimi ciałami (jako grupa) zbudować pomnik wyrażający konflikt. Następnie cała klasa siedzi w kole, a grupy prezentują swoje pomniki po kolei. Omawiając ćwiczenie, pytamy każdą grupę o to, co było dla nich najważniejsze do przekazania przez ich grupę tworzącą pomnik.

5. Opracowano na podstawie materiałów Centrum Edukacji Obywatelskiej *Wychowanie to podstawa – zestaw 3*, (rozdział „Konflikt jako zasób i potencjał”, M. Wojdyna, s. 36)

5. **Superbohaterowie rozwiązują konflikty.** Uczniowie wymyślają cechy, jakie musi posiadać postać, która potrafi rozwiązywać konflikty. Następnie nadają imiona swoim bohaterom i wybierają cechę, która jest jego supermocą. Na tym etapie zaczynają rysować swojego superbohatera, uwzględniając jego wszystkie supermoce. Następnie uczniowie rysują komiksy, w których ich superbohaterowie rozwiązują konflikty za pomocą swoich supermocy. A na końcu zapisują, czego mogą nauczyć się od stworzonych przez siebie postaci w kwestii rozwiązywania konfliktów.

W zależności od wieku uczniowie mają różne kompetencje związane z rozwiązywaniem konfliktów. Jeśli trudno im będzie znaleźć cechy, które pomagają rozwiązywać konflikty, rozważ, czy nie poszukać ich najpierw wspólnie z całą klasą.

REFLEKSJA:

Warto przeznaczyć czas na zakończenie Dnia Konfliktów – to moment na podsumowanie i refleksje. Poniżej znajdziesz kilka propozycji działań sprzyjających takiej refleksji. Skorzystaj również ze swoich i uczniów pomysłów!

- **List do przyszłego siebie.** Zachęć uczniów i uczennice do napisania krótkiego listu/notatki do samych siebie: „Drogi/Droga ja z przyszłości, gdy będziesz w konflikcie, pamiętaj, że...”.
- **Termometr konfliktów.** Na dużym arkuszu lub plakacie narysuj skalę (np. od „konflikty są złe i trzeba ich unikać” do „konflikty mogą być potrzebne”). Uczniowie zaznaczają: gdzie byli „przed” tym dniem, gdzie są „teraz”. Następnie można zapytać: Co sprawiło, że przesunąłeś/-aś się na skali? Co miało największy wpływ na twoje myślenie?
- **Zabieram ze sobą.** Uczniowie indywidualnie (pisemnie lub rysunkowo) kończą zdania: Z dzisiejszego dnia zabieram ze sobą.../ Zrozumiałem/-am, że konflikt może.../ Chciałbym/-abym częściej w szkole.../ Następnym razem, gdy pojawi się konflikt, spróbuję...
- **Pokaż to.** Dla młodszych uczniów (lub tych, którzy nie lubią pisać): pozwól im wybrać obrazek/symbol, który najlepiej opisuje ich dzień. Mogą też ustawić się w przestrzeni sali (np. „to było dla mnie ważne” – „to było trudne”), lub pokazać gest lub kolor, który opisuje ich odczucia.



2. Ewaluacja szkolnego systemu prewencyjno-interwencyjnego

CEL:

ewaluacja istniejącego systemu wspólnych i znanych całej społeczności szkolnej zasad zapobiegania konfliktom oraz reagowania pod kątem ich przejrzystości i efektywności

GRUPA DOCELOWA:

klasy IV–VIII, klasy szkoły ponadpodstawowej



To działanie jest dla twojej szkoły, **jeśli istnieje dokument** opisujący zasady działania prewencyjnego lub interwencyjnego w przypadku pojawiania się konfliktów rówieśniczych.

Jeśli poprowadzisz ewaluację takiego systemu, warto pamiętać, że **nie chodzi tu o sztywne, legalistyczne podejście do tematu. Świetnie, jeśli taka ewaluacja wpływa z ciekawości, z chęci przyjrzenia się czy taki dokument wam służy, czy jest tylko kolejną kartką papieru włożoną do segregatora.**

Nie chodzi więc o wejście w rolę audytora, który będzie wytykał wszystkie błędy i niedociągnięcia. Chodzi raczej o rolę „badacza”, który z ciekawością sprawdza, co i jak działa i ewentualnie zastanawia się jak może sprawić, żeby to coś działało lepiej.

Procedury mogą być bardzo wspierające dla całej społeczności szkolnej, jeśli są uzgodnione przez wszystkich członków tejże. Jasna struktura i opis ścieżki reagowania mogą stworzyć bezpieczne ramy, w których uczniowie, nauczyciele i inni pracownicy będą czuli się bezpiecznie, bo środowisko stanie się bardziej przewidywalne.

Poniżej znajdziesz kroki, które pomogą ci przeprowadzić ewaluację. Traktuj je jako drogowskazy i pamiętaj, że twoja szkoła może funkcjonować w innych realiach i dysponować innymi zasobami. Dopasuj poszczególne działania do specyfiki swojej szkoły.

1. Zorganizuj zespół ewaluacyjny (dyrekcja, nauczyciele, specjaliści, uczniowie, rodzice).

Kto realnie może w nim uczestniczyć? Jak możesz ich zachęcić do udziału? Ile osób wystarczy?

2. Wspólnie określcie cel i zakres ewaluacji.

Możecie użyć do tego modelu SMART. Cele powinny być: konkretne (ang. *specific*), mierzalne (ang. *measurable*), przypisane do osoby (ang. *assignable*), realistyczne (ang. *realistic*), określone w czasie (ang. *time-related*).

W jakich obszarach chcecie dokonać ewaluacji? Dlaczego? Ile czasu potrzebujecie, żeby to zrobić? Jak możecie poinformować całą społeczność szkolną, że taka ewaluacja ma miejsce i dlaczego jest prowadzona?

3. Dobierzcie proste narzędzia ewaluacyjne dla różnych grup (ankiety, rozmowy, konsultacje?).

Kto może je przygotować? W jaki sposób i gdzie będziecie zapisywać wyniki/ odpowiedzi?



4. Zbierzcie opinie uczniów, nauczycieli, rodziców i pracowników szkoły.

Ile czasu możecie na to przeznaczyć?

5. Dokonajcie analizy zebranych danych przez zespół ewaluacyjny.

Jakie mocne strony waszego systemu zostały wskazane? Jakie są obszary wymagające zmiany?

6. Podzielcie się wynikami z całą społecznością szkolną.

Jak możecie to zrobić? Rozmowy podczas lekcji wychowawczych, wspólne spotkanie całej społeczności szkolnej, plakaty rozwieszone w widocznych miejscach, informacje do rodziców przesyłane przez wasz system komunikacji, itp.?

7. Wypracujcie wspólnie rekomendacje usprawnień.

8. Przekażcie wnioski i plan działań całej społeczności szkolnej.

9. Zaktualizujcie dokument.

W jaki sposób może on być zrozumiały dla uczniów (zwłaszcza młodszych?)

10. Rozpromujcie w społeczności szkolnej zaktualizowaną wersję dokumentu.

Jak możecie to zrobić? Plakaty? Informacje podczas apelów/ lekcji wychowawczych? Quizy na temat treści dokumentu? Co jeszcze można zrobić, żeby dokument stał się „żywy”?

11. Ustalcie termin kolejnej ewaluacji

Ile czasu potrzebujecie żeby sprawdzić czy zaktualizowany system działa? Skąd będziecie wiedzieć, czy działa?

Ewaluacja systemu prewencyjno-interwencyjnego może się kojarzyć ze sztywnym, nudnym obowiązkiem, ale spróbujcie podejść do niej z **autentyczną ciekawością**. Nie traktujcie tego jak legalistycznego sprawdzianu, w którym musicie wytykać sobie błędy czy sztywno trzymać się paragrafów. Chodzi o to, abyście jako cała społeczność szkolna – kadra i uczniowie – zrobili dla siebie coś naprawdę dobrego. Potraktujcie ten proces jako szansę na stworzenie zasad, które będą was realnie **wspierać i chronić**, a nie ograniczać czy punktować. To wasza wspólna przestrzeń do wypracowania mechanizmów, które mają po prostu służyć i ułatwiać codzienne życie w szkole, zamiast być tylko narzędziem do karania.

3. Wdrożenie wczesnej interwencji: Metoda Wspólnej Sprawy

CEL:

wprowadzenie Metody Wspólnej Sprawy jako modelu wczesnej interwencji, który skupia się na podejściu włączającym, a nie legalistycznym/dyscyplinującym

GRUPA DOCELOWA:

klasy IV–VIII, klasy szkoły ponadpodstawowej (możliwe do wprowadzenia w klasach I–III z dostosowaniem komunikatów, przy założeniu, że rozwój psychospołeczny uczniów jest na odpowiednim poziomie)



Wdrożenie Metody Wspólnej Sprawy to działanie, które pozwala szkole reagować na trudne sytuacje relacyjne na wczesnym etapie – zanim napięcia przerodzą się w utrwalone konflikty lub doświadczenia wykluczania. Metoda opiera się na założeniu, że w sytuacjach problemowych nie szukamy winnych, lecz traktujemy je jako wspólną sprawę całej społeczności szkolnej. Odpowiedzialność za poprawę sytuacji spoczywa zarówno na uczniach, jak i na dorosłych, którzy pełnią funkcję wspierającą i koordynującą. Więcej na temat metody możesz przeczytać na wcześniejszych stronach tego przewodnika.

1. Przygotowanie i decyzja o wdrożeniu

Na początku zapoznajcie się z podstawowymi założeniami Metody Wspólnej Sprawy i wspólnie zdecydujcie, że stanie się ona jednym z narzędzi wczesnej interwencji w waszej szkole. W proces przygotowania włączcie dyrekcję, nauczycieli, pedagoga i psychologa szkolnego, ale również samych uczniów. Przedyskutujcie wspólnie (na lekcjach wychowawczych), w jakich sytuacjach metoda może być stosowana i jak wpisze się w istniejący system reagowania na konflikty. Ważne, aby podkreślać, że ten model skupia się na dialogu i szukaniu rozwiązań. Z założenia nie dobiega on winy, nie chodzi w nim o doszukiwanie się kto w konflikcie miał rację, a kto nie. Model podkreśla, że każdy ma własne zasoby, aby naprawić trudną sytuację.

Pomocne materiały:



Publikacja (s. 59–70): metoda opisana w szczegółach wraz ze skryptem pytań:

https://um.warszawa.pl/documents/21449838/32802105/Antydiskryminacja_z-01.pdf/0e1e9587-271b-f182-cde4-e14d4298bfde?t=1634497736917

2. Przygotowanie społeczności szkolnej

Zanim metoda zostanie zastosowana w praktyce, zadbajcie, by cała społeczność szkolna wiedziała, na czym ona polega. Omówcie jej założenia w gronie nauczycieli, a następnie przedyskutujcie je z uczniami na lekcjach wychowawczych lub spotkaniach samorządu. Włączcie uczniów w przygotowanie plakatów, krótkich prezentacji lub scenek pokazujących ideę wczesnej interwencji. Rodziców poinformujcie o metodzie i jej celach, podkreślając, że nie jest to narzędzie karzące.

3. Wdrożenie metody

Gdy pojawi się trudna sytuacja relacyjna, uruchomcie Metodę Wspólnej Sprawy. Interwencja rozpoczyna się od rozpoznania problemu i indywidualnych rozmów z uczniami zaangażowanymi w sytuację. W rozmowach nie oceniacie ani nie oskarżacie, lecz koncentrujcie się na opisie problemu, emocjach i możliwościach zmiany. Uczniowie są zapraszani do aktywnego udziału – to oni proponują konkretne działania, które mogą poprawić sytuację w grupie.

4. Monitorowanie z udziałem uczniów

Po rozmowach dajcie uczniom czas na wprowadzenie zaproponowanych zmian. Obserwujcie relacje w klasie, ale również rozmawiajcie z uczniami o tym, co się zmienia i co nadal jest trudne.

5. Ewaluacja metody

Po kilku zastosowaniach metody zatrzymajcie się na wspólną refleksję. Włączcie uczniów w ocenę tego, co działa, a co wymaga poprawy – np. poprzez rozmowy, ankiety lub spotkania samorządu.



4. Stworzenie przestrzeni na trudne rozmowy

CEL:

Stworzenie lub wydzielenie w budynku szkoły fizycznej przestrzeni, która będzie służyć jako bezpieczne miejsce dialogu podczas rozwiązywania konfliktów. Przestrzeń ta ma obniżać napięcie, sprzyjać rozmowie i zapewniać poczucie prywatności oraz bezpieczeństwa wszystkim stronom.

GRUPA DOCELOWA:

szkoły podstawowe i ponadpodstawowe



Sytuacje konfliktowe często wiążą się z silnymi emocjami, napięciem oraz poczuciem zagrożenia u wszystkich zaangażowanych stron. Sposób, w jaki takie rozmowy są prowadzone, ma ogromne znaczenie dla ich przebiegu i efektów. Równie istotna jest fizyczna przestrzeń, w której do nich dochodzi. Otoczenie może sprzyjać wyciszeniu i dialogowi albo – przeciwnie – potęgować stres i poczucie oceniania. Dlatego warto świadomie stworzyć w szkole miejsce przeznaczone do prowadzenia trudnych rozmów i rozwiązywania konfliktów.

Włącz uczniów w planowanie

Zacznij od rozmowy z uczniami. Zapytaj ich, jak wyobrażają sobie miejsce, w którym czuliby się bezpiecznie podczas trudnych rozmów. Możesz to zrobić w formie swobodnej dyskusji na lekcji wychowawczej albo krótkiej ankiety. Zachęć uczniów do zaproponowania nazwy dla tej przestrzeni i pozwól im zagłosować. Dzięki temu poczują, że mają realny wpływ na to, co się dzieje w ich społeczności.

Wybierz odpowiednie miejsce

Znajdź w szkole przestrzeń, która zapewnia możliwie największą prywatność i jest oddalona od hałaśliwych korytarzy. Nie musi to być duże pomieszczenie. Ważne, aby nie kojarzyło się z kontrolą ani karaniem. Może to być mała sala, wydzielona część biblioteki lub zaadaptowany fragment gabinetu specjalisty.

Zadbaj o atmosferę bezpieczeństwa

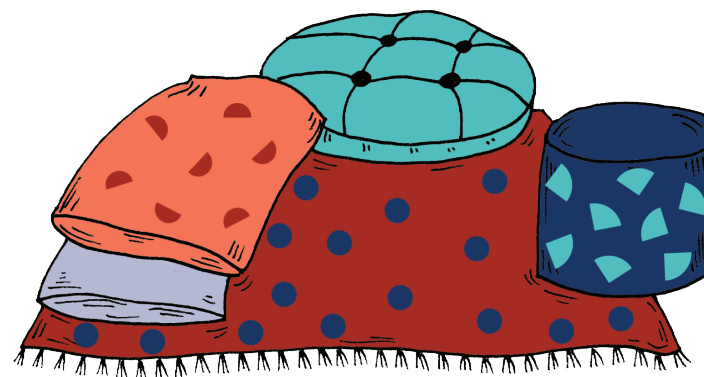
Zaprojektuj przestrzeń tak, jak wyobrażali to sobie uczniowie (w ramach możliwości i zasobów szkoły).

Podstawowe wyposażenie takiej przestrzeni może obejmować wygodne krzesła, pufy lub fotele, dywan albo matę, poduszki, niewielki stół, lampę dającą ciepłe światło oraz rośliny. Ważne, aby materiały były przyjemne w dotyku i tworzyły wrażenie „ludzkiej”, a nie instytucjonalnej przestrzeni. Elementy te nie muszą generować dużych kosztów. Możesz wykorzystać szkolne zasoby; pamiętaj też o możliwości uzyskania mikrodotacji w ramach programu „Przyjazna Szkoła”, moduł II – Dobrostan.

Wprowadź przestrzeń do codziennej praktyki

Poinformuj uczniów i nauczycieli, do czego służy to miejsce i w jakich sytuacjach można z niego korzystać. Może uda się zorganizować małą szkolną akcję promocyjną? Korzystajcie z tej przestrzeni konsekwentnie podczas mediacji, trudnych rozmów czy rozwiązywania konfliktów. Regularne używanie sprawi, że przestrzeń stanie się realnym wsparciem, a nie tylko symbolicznym pomysłem.

Ważne! Jeśli jednocześnie w twojej szkole znajduje się przestrzeń do wyciszenia (tzw. cichy kącik), upewnij się, że **nie** jest to ta sama przestrzeń. Oba miejsca mają za zadanie spełniać inne funkcje.



5. Klasowy sposób rozwiązywania konfliktów⁶

CEL:

wprowadzenie konstruktywnego sposobu rozwiązywania sporów, zachęta do brania odpowiedzialności za swoje zachowanie oraz szukania rozwiązań, które uwzględniają potrzeby wszystkich stron

GRUPA DOCELOWA:

szkoły podstawowe i ponadpodstawowe



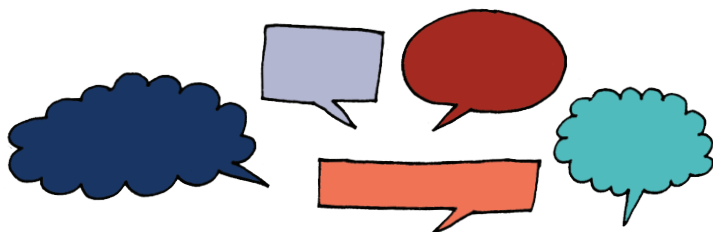
Wypracowanie klasowego sposobu rozstrzygania konfliktów pomaga stworzyć w klasie atmosferę wzajemnego szacunku, bezpieczeństwa i zaufania. Gdy zasady są ustalone wspólnie, uczniowie lepiej je rozumieją i chętniej ich przestrzegają, czując, że mają realny wpływ na życie klasy. Oto jak możesz to zrobić:

1. Stwórz bezpieczną atmosferę

Zaproś uczniów do rozmowy na temat konfliktów, wybierz odpowiedni czas, za-sygnalizuj wcześniej, że chcesz taką rozmowę przeprowadzić. Wyjaśnij dlaczego. Ustalcie wspólnie zasady takiej rozmowy

2. Ustal, czym jest konflikt w rozumieniu twojej klasy

Porozmawiaj z uczniami, jak oni rozumieją takie słowa, jak konflikt, przemoc, kłótnia itp. Sprawdźcie, czy są różnice w waszym postrzeganiu tych pojęć. Spróbujcie je w ramach możliwości uwspólnić. Zapiszcie w widocznym miejscu główne myśli i punkty. Będzie to stanowić podstawę do dalszej dyskusji



3. Klasowe konflikty – burza mózgów

Porozmawiajcie o typowych konfliktach, które dzieją się w waszej klasie. Uwaga! Taka rozmowa wymaga dużej wrażliwości i monitorowania emocji. Nie każdy może chcieć dzielić się takimi doświadczeniami na forum. Jest kilka sposobów na zwiększenie bezpieczeństwa podczas takiej rozmowy:

- Nie odwołujcie się do konkretnych sytuacji, nie używajcie imion itd. Opiszcie sytuację na poziomie ogólnym.
- Zapiszcie rodzaje konfliktów na karteczkach, a następnie wrzućcie je do worka lub słoika. Odczytaj je anonimowo na głos. Jeśli uznasz, że któryś opis jest zbyt szczegółowy/krzywdzący, spróbuj go sformułować inaczej, używając własnych słów.
- Sam/a zacznij od podania przykładu konfliktu. Przez to pokażesz, jak taki opis może wyglądać.

4. Analiza klasowych konfliktów

Zastanówcie się, jakie rozwiązania i sposoby do tej pory działały, a jakie nie. Możesz też poprowadzić rozmowę na zasadzie „co by było gdyby”. Nie musicie się odwoływać do prawdziwych sposobów, uczniowie mogą się zastanowić, co według ich opinii mogłoby w tych sytuacjach zadziałać, a co tylko pogorszyłoby konflikt.

Im więcej pomysłów na tym etapie, tym lepiej.

5. Wybór odpowiednich kroków

Zbierz wszystkie pomysły od grupy i zapisz w widocznym miejscu. Przyjrzyjcie się wspólnie wszystkim sugestiom działań, które mogą pomóc rozwiązać konflikt, i tym, które ten konflikt tylko zaoogniają. Możecie je pogrupować, np.: według emocji, typu rozmów, osób, które mogą wesprzeć szukanie rozwiązania itp.

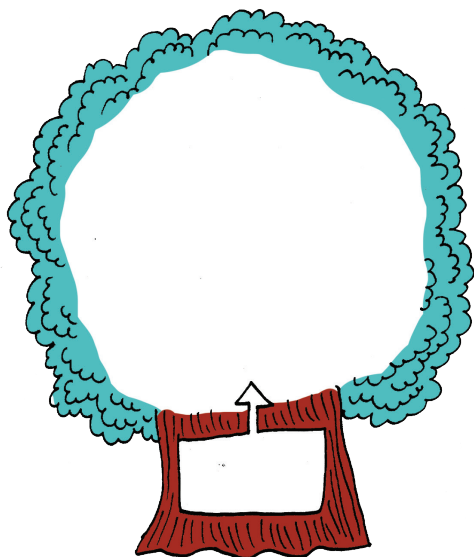
Niech uczniowie raz jeszcze przyjrzą się tym pomysłom i wspólnie zdecydują, które z nich chcieliby wdrożyć w swojej grupie.

6. Opracowano na podstawie materiałów Centrum Edukacji Obywatelskiej oraz International Rescue Committee pt. „Zarządzanie konfliktem w szkole”.

6. Spisanie i wizualizacja nowego sposobu rozstrzygania konfliktów

Stwórzcie plakat, „drzewko decyzyjne”, infografikę, która pokaże wasz nowy sposób reagowania w sytuacjach konfliktów. Powieście go w widocznym miejscu.

Odegrajcie scenki, w których uczniowie będą mogli na sucho przećwiczyć reagowanie w takich sytuacjach. To też okazja do sprawdzenia w bezpiecznych warunkach, czy wasza nowa procedura działa i jest spójna. Jeśli zauważycie, że czegoś brakuje – zmodyfikujcie wasz nowy sposób.



7. Znalezienie i zaangażowanie sojuszników

Warto zaprosić do współpracy kilku innych nauczycieli, którzy pracują z klasą i będą gotowi zaangażować się w wasz wypracowany sposób rozstrzygania konfliktów. Mogą zauważyć trudne zachowania na swoich lekcjach. Będą też mogli pomóc uczniom odnieść się do wcześniej ustalonego systemu i poprowadzić ich do znalezienia rozwiązania.

8. Ewaluacja

Umówcie się, że po jakimś czasie (np. po miesiącu) wróćcie do rozmowy i zobaczycie, czy przez ten czas rozstrzyganie konfliktów stało się bardziej konstruktywne. Jeśli nie – zastanówcie się, co należałoby zmienić. Możecie zrobić to w taki sam sposób jak w poprzednich punktach.

UWAGA! Uczniowie mogą potrzebować twojego wsparcia przy generowaniu pomysłów, jak lepiej rozstrzygać konflikty. Możesz im podpowiedzieć kilka technik, a oni sami zadecydują, czy to jest coś, czego chcieliby wypróbować. Przykładowo:

- Nazywanie emocji.



- Opieranie się na faktach, nie opiniach. W najprostszym ujęciu – kiedy opisuję coś, używając przymiotników i przysłówków – jest to ocena/opinia.
- Odłożenie rozmowy na moment, kiedy emocje opadną; jasny komunikat: „Stop, teraz nie potrafię o tym rozmawiać”.
- Próba formułowaniu komunikatu „ja”. Mówię, jak ja się z czymś mam, jak ja to widzę, jak ja się poczułam, zamiast opisu, co druga strona zrobiła czy powiedziała.
- Doprecyzowanie (forma aktywnego słuchania). Nawet jeśli wydaje mi się, że coś widziałam/usłyszałam i że to jest prawdziwe, zatrzymam się i sprawdzę: „Słyszałam, że nazwałeś mnie głupią, i pomyślałam, że nie chcesz ze mną pracować. Czy tak faktycznie było?”.
- Kiedy emocje nie cichną i konflikt się nie wygasza – poproszenie o pomoc innej osoby. Ważne, aby podkreślić że to oznaka odwagi i umiejętności współpracy, a nie słabość czy donoszenie.

Wypracowane zasady nie są po to, by je raz ustalić i zapisać na plakacie wiszącym w sali. Są po to, by realnie po nie sięgać, gdy dzieje się coś, co nie sprzyja współpracy w klasie i by kształtować partnerskie i dobre relacje. Zasady można przywoływać, renegocjować, dopracowywać, usprawniać, uzupełniać, przedyskutowywać, testować. Im częściej do nich wracasz i z nimi pracujesz, tym lepiej. Nie oznacza to, że dzieje się coś złego, ale że używasz ich jako realnego narzędzia wpływu.

Dodatek: Być może na lekcji języka polskiego rozszerzysz temat przy okazji omawiania utworu literackiego z konfliktem w fabule lub na historii, w związku z pracą nad historycznym konfliktem odejdiesz od samych faktów i przebiegu na rzecz rozmowy o samym mechanizmie powstawania i eskalacji konfliktów. Czy potrafisz znaleźć przyczynę do rozmowy o konflikcie na lekcji biologii, geografii czy plastyki?

Autorka:

Alicja Sablik-Maciejewska

Redakcja merytoryczna:

Irka Jazukiewicz

Korekta:

Małgorzata Ruszkowska

Oprawa graficzna i skład:

Katarzyna Walentynowicz

Licencja:

CC BY-NC 4.0

Materiał jest dostępny na licencji Creative Commons uznanie autorstwa – użycie niekomercyjne 4.0 międzynarodowe.

Publikacja została wydana w ramach rządowego programu wyrównywania szans edukacyjnych dzieci i młodzieży „Przyjazna szkoła” w latach 2025–2027. Program jest współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027.

Program „Przyjazna szkoła” w województwie dolnośląskim jest realizowany przez Fundację Ukraina, Dom Pokoju oraz Centrum Edukacji Obywatelskiej. W województwie mazowieckim jest realizowany przez Centrum Edukacji Obywatelskiej, Polskie Forum Migracyjne i Ukraiński Dom.

Fundacja Centrum Edukacji Obywatelskiej
ul. Noakowskiego 10
00-666 Warszawa
www.ceo.org.pl

Warszawa 2026



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



W serii dostępne są:



www.ceo.org.pl



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

