



Implementation of effective practices for the development of students' emotional intelligence with particular emphasis on anti-discrimination activities at European universities

IMPROVING
EMOTIONAL
INTELLIGENCE



Co-funded by
the European Union

Zestaw Pierwszej Pomocy EQUNI

Zapoznaj się z Zestawem Pierwszej Pomocy EQUNI - Twoim niezawodnym źródłem wsparcia w radzeniu sobie z wyzwaniami i emocjami, których możesz doświadczyć podczas gry.

Ten zestaw został zaprojektowany w taki sposób, aby wspierać Cię w zrozumieniu i przeciwdziałaniu dyskryminacji, jednocześnie rozwijając Twoją inteligencję emocjonalną.

Znajdziesz tutaj:

- **Przydatne wskazówki:** Praktyczne porady dotyczące tego, co zrobić, jeśli znajdziesz się w roli ofiary, świadka lub nieumyślnego sprawcy dyskryminacji.
- **Listę potrzeb i emocji:** Pomoże Ci ona w rozpoznaniu oraz nazwaniu uczuć i motywacji towarzyszących reakcjom ofiar, świadków i sprawców w kontekście sytuacji dyskryminacyjnych.
- **Kluczowe terminy:** Podstawowe pojęcia związane z dyskryminacją, których poznanie pomoże Ci lepiej zrozumieć temat i odpowiadać na pytania w trakcie gry.

Pamiętaj, że z zestawu możesz korzystać zawsze wtedy, gdy napotkasz trudności w udzieleniu odpowiedzi na pytania lub wykonywaniu zadań. Użyj go, aby rozwijać empatię, zrozumieć potrzeby innych graczy i wspólnie inicjować pozytywne działania. Połączmy siły, aby stworzyć bardziej integracyjne i wspierające środowisko uniwersyteckie.

Dobrej zabawy!



Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Narodowej Agencji (NA). Unia Europejska ani NA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Numer projektu: 2022-1-PL01-KA220-HED-000089417

Okres realizacji: 31.12.2022 – 30.12.2025

Program: Erasmus+

Typ działania: Partnerstwa na rzecz współpracy w szkolnictwie wyższym

Budżet projektu: 400 000 EUR

Koordynator:



Lodz University
of Technology

Partnerzy:



university of
 groningen



SumFuo
Grandir ensemble



Nykiel



UAlg

UNIVERSIDADE DO ALGARVE



Przydatne wskazówki

Oto praktyczne porady i konkretne kroki, które możesz podjąć, jeśli znajdziesz się w sytuacji dyskryminacyjnej. Dzięki nim zareagujesz w sposób przemyślany i konstruktywny.

Jeśli jesteś **ofiara** dyskryminacji:

1. Uświadom sobie, co czujesz: Ważne jest, aby rozpoznać i zaakceptować swoje emocje. Możesz czuć się zraniony/a, zły/a lub dezorientowany/a. Weź głęboki oddech i poświęć chwilę na zrozumienie tego, co czujesz.

2. Wyraź swoje emocje: Używaj zdań zaczynających się od "Ja", aby jasno komunikować swoje uczucia. Na przykład: "Czuję się zraniony/a, gdy to mówisz, ponieważ odbieram to jako niegrzeczne." Takie podejście pomaga wyrazić emocje bez obwiniania innych.

3. Komunikuj swoje potrzeby: Wyraźnie określ, czego potrzebujesz, aby czuć się bezpiecznie i być szanowanym/a. Na przykład: "Potrzebuję/Proszę Cię, abyś przestał/a formułować tego rodzaju komentarze, ponieważ są one dla mnie krzywdzące."

4. Szukaj wsparcia: Porozmawiaj z przyjaciółmi, rodziną lub innymi zaufanymi osobami, które mogą wesprzeć Cię emocjonalnie. Dzielenie się swoimi doświadczeniami zmniejsza poczucie osamotnienia.

5. Udokumentuj zdarzenie: Jeśli jest to możliwe, zapisz, co konkretnie się wydarzyło, z uwzględnieniem daty, godziny i ewentualnych świadków. Może okazać się to przydatne, jeśli zdecydujesz się zgłosić incydent.

6. Zgłoś incydent: Jeśli czujesz się z tym bezpiecznie i komfortowo, zgłoś przypadek dyskryminacji odpowiednim władzom uczelni. Dowiesz się, jakie dalsze kroki możesz podjąć oraz otrzymasz dodatkowe wsparcie.

7. Zadbaj o siebie: Zaangażuj się w aktywności, które pozwolą Ci się odprężyć i naładować pozytywną energią. Może to być cokolwiek, co sprawia Ci przyjemność, od czytania książki czy spaceru, po medytację.

Pamiętaj, że na uczelni masz prawo czuć się bezpiecznie i być traktowany/a z szacunkiem. Skorzystaj z tych wskazówek, aby z pewnością siebie i troską o własne dobro radzić sobie w sytuacjach dyskryminacyjnych.



Jeśli jesteś **świadkiem** dyskryminacji:

- 1. Rozpoznaj sytuację:** Zwracaj uwagę na to, co dzieje się wokół Ciebie. Jeśli zauważysz, że ktoś jest traktowany niesprawiedliwie, nie pozostawaj obojętny/a.
- 2. Zaoferuj wsparcie:** Podejdź do osoby poszkodowanej i zaproponuj pomoc. Możesz powiedzieć na przykład: "Widziałem/am, co się stało i jestem tu, aby Cię wesprzeć."
- 3. Komunikuj swoje obserwacje:** Używaj zdań zaczynających się od "Ja", aby opisać to, co widzisz. Na przykład: "Zauważyłem/am, że ta osoba zwróciła się do Ciebie w sposób niegrzeczny."
- 4. Zachęcaj do zgłoszenia incydentu:** Zasugeruj osobie poszkodowanej zgłoszenie tego, co się wydarzyło. Jeśli czuje się z tym komfortowo i potrzebuje dodatkowego wsparcia, zaoferuj że pójdziesz z nią/nim do odpowiedniej jednostki uczelni.
- 5. Interweniuj, jeśli jest to bezpieczne:** Jeśli czujesz się bezpiecznie i pewnie, możesz interweniować, zwracając się bezpośrednio do sprawcy. Używaj spokojnego i pełnego szacunku języka, na przykład: "Nie sądzę, że ten komentarz był odpowiedni."
- 6. Udokumentuj zdarzenie:** Zapisz to, co zaobserwowałeś z uwzględnieniem daty, godziny i ewentualnych innych świadków. Może okazać się to pomocne, jeśli osoba poszkodowana zdecyduje się zgłosić incydent.
- 7. Przemyśl swoje działania:** Poświęć czas na refleksję nad tym, co się wydarzyło i jak zareagowałeś/aś. Zastanów się, co możesz zrobić w przyszłości, aby nadal wspierać budowę środowiska akademickiego wolnego od dyskryminacji.

Pamiętaj, że Twoje działania jako świadka mają duże znaczenie. Stając w obronie osób poszkodowanych, przyczyniasz się do tworzenia bezpieczniejszej i bardziej inkluzywnej społeczności uniwersyteckiej dla wszystkich.





Jeśli jesteś **nieumyślnym sprawcą** dyskryminacji:

- 1. Wysłuchaj tego, co mają do powiedzenia inni:** Jeśli ktoś zwróci Ci uwagę, że Twoje zachowanie było dyskryminujące, wysłuchaj bez przerywania. Zaakceptuj uczucia tej osoby i podziękuj za zwrócenie uwagi na ten problem.
- 2. Zastanów się nad swoimi działaniami:** Daj sobie moment na refleksję nad tym, jak Twoje słowa mogły zostać odebrane przez innych. Spróbuj zrozumieć, co w Twoim zachowaniu mogło zostać uznane za dyskryminujące.
- 3. Szczerze przeproś:** Złóż szczerze przeprosiny osobie, którą dotknęło Twoje zachowanie. Używaj zdań zaczynających się od "Ja", aby wziąć odpowiedzialność za to co się stało, na przykład: "Przepraszam za mój komentarz. Zdaję sobie sprawę, że był krzywdzący i niestosowny."
- 4. Poproś o wyjaśnienie:** Jeśli nie jesteś pewien/na, dlaczego Twoje zachowanie było dyskryminujące, uprzejmie poproś o więcej informacji. Może to pomóc Ci lepiej zrozumieć sytuację i uniknąć podobnych sytuacji w przyszłości.
- 5. Edukuj się:** Podejmij inicjatywę, aby dowiedzieć się więcej o dyskryminacji i jej negatywnym wpływie na osoby, które jej doświadczają. Czytaj artykuły, weź udział w warsztatach lub po prostu angażuj się w dyskusje na ten temat.
- 6. Zmień swoje zachowanie:** Świadomie pracuj nad sobą, aby unikać powtarzania tych samych błędów w przyszłości. Pokaż, że zależy Ci na traktowaniu innych z szacunkiem i byciu otwartym na różnorodność.
- 7. Poszukaj wsparcia:** Jeśli potrzebujesz pomocy w zrozumieniu lub zmianie swojego zachowania, porozmawiaj z przyjaciółmi lub skontaktuj się z profesjonalistami, którzy mogą Ci w tym pomóc.

Pamiętaj, że wszyscy mamy tendencję do nieświadomego przejawiania subtelnych uprzedzeń. Rozpoznanie i zrozumienie własnego dyskryminacyjnego zachowania jest kluczowym krokiem w kierunku rozwoju osobistego oraz tworzenia inkluzywnego i pełnego szacunku otoczenia. Twoja gotowość do nauki i rozwoju może mieć znaczący wpływ na pozytywną zmianę w uczelni.





Lista potrzeb

Rozpoznanie i wyrażenie potrzeb jest kluczowe w walce z dyskryminacją, ponieważ dotyka źródła naszych emocji i zachowań. Jasna komunikacja potrzeb sprzyja empatii, ułatwia dialog i zachęca do pozytywnych działań. Skorzystaj z tej listy, aby rozpoznać i wyrazić potrzeby wszystkich stron zaangażowanych w sytuację dyskryminacyjną na uczelni.

- | | | |
|-------------------|--------------------|-----------------|
| 1. Akceptacja | 11. Odpoczynek | 21. Stabilność |
| 2. Autentyczność | 12. Partnerstwo | 22. Troska |
| 3. Bezpieczeństwo | 13. Porządek | 23. Wkład |
| 4. Docenienie | 14. Przestrzeń | 24. Włączenie |
| 5. Empatia | 15. Przynależność | 25. Wolność |
| 6. Godność | 16. Relaks | 26. Wsparcie |
| 7. Humor | 17. Równowaga | 27. Współczucie |
| 8. Komunikacja | 18. Samoakceptacja | 28. Wybór |
| 9. Kreatywność | 19. Skuteczność | 29. Wyzwanie |
| 10. Nadzieja | 20. Spontaniczność | 30. Zaufanie |

Lista emocji

Rozpoznanie i wyrażenie emocji jest kluczowe w walce z dyskryminacją, ponieważ pomaga nam zrozumieć wpływ naszych działań na innych. Jasne komunikowanie emocji sprzyja empatii i ułatwia dialog. Skorzystaj z tej listy, aby rozpoznać i wyrazić emocje wszystkich stron zaangażowanych w sytuację dyskryminacyjną na uczelni.

- | | | |
|---------------|-------------------|-----------------|
| 1. Akceptacja | 11. Nienawiść | 21. Szczęście |
| 2. Bezradność | 12. Niepokój | 22. Ufność |
| 3. Ciekawość | 13. Odraza | 23. Wdzięczność |
| 4. Desperacja | 14. Poczucie winy | 24. Wstyd |
| 5. Gniew | 15. Podziw | 25. Wściekłość |
| 6. Groza | 16. Pogarda | 26. Zachwył |
| 7. Lęk | 17. Radość | 27. Zaskoczenie |
| 8. Miłość | 18. Spokój | 28. Zazdrość |
| 9. Nadzieja | 19. Smutek | 29. Zawiść |
| 10. Niechęć | 20. Strach | 30. Żal |





Kluczowe terminy

Błędy poznawcze (z ang. cognitive biases)

to powtarzające się, systematyczne błędy w myśleniu, które pojawiają się, gdy niewłaściwie interpretujesz informacje z otaczającego Cię świata.

Przykład: *Gdy na początku semestru nauczyciel wspomina o konkretnej teorii, studenci mogą nadać jej zbyt dużą wagę w swoich badaniach i dyskusjach, nawet jeśli inne teorie są równie istotne lub bardziej uzasadnione. Może to prowadzić do wypaczonego rozumienia tematu oraz sytuacji, w której studenci przeoczą lub nie doceniają alternatywnych teorii i perspektyw. W efekcie może to ograniczać ich ogólne umiejętności uczenia się i krytycznego myślenia.*

Dyskryminacja

to każde zachowanie polegające na różnicowaniu innych ze względu na przynależność do określonych grup społecznych lub cech wrodzonych, niezwiązane z ich rzeczywistymi kompetencjami, zasługami czy indywidualnym postępowaniem.

Przykład: *Nauczyciel konsekwentnie wystawia niższe oceny studentom określonego pochodzenia etnicznego lub koloru skóry, pomimo tego, że ich prace są porównywalnej jakości do prac ich rówieśników. Takie niesprawiedliwe traktowanie może stworzyć wrogie i nierówne środowisko uczenia się, negatywnie wpływając na wyniki w nauce i ogólne doświadczenie uniwersyteckie dotkniętych nim studentów.*

Efekt potwierdzenia/błąd konfirmacji (z ang. confirmation bias)

to tendencja do faworyzowania informacji, które potwierdzają Twoje własne przekonania i uprzedzenia, przy jednoczesnym ignorowaniu lub umniejszaniu znaczenia informacji, które im przeczą.

Przykład: *Student/ka piszący/a pracę na kontrowersyjny temat może szukać tylko źródeł, które wspierają jego/jej punkt widzenia, ignorując lub odrzucając te przedstawiające przeciwną perspektywę. Może to prowadzić do stronniczego i niepełnego zrozumienia tematu.*



Eurocentryzm

to podejście, które faworyzuje europejskie normy kulturowe, jednocześnie marginalizując realia i doświadczenia innych społeczności i tradycji.

Przykład (podaj inny dla pytania z karty): Program nauczania historii, który koncentruje się głównie na dziejach Europy, pomijając historie innych regionów, takich jak Afryka, Azja i Ameryka Łacińska. Może to prowadzić do jednostronnego postrzegania historii świata, w którym europejskie perspektywy i osiągnięcia są uznawane za najważniejsze, a wkład i doświadczenia innych kultur - pomijane lub marginalizowane.

Grupa własna (z ang. in-group)

to grupa społeczna o wspólnych zainteresowaniach, wartościach, cechach lub wyznacznikach tożsamości, takich jak pochodzenie etniczne, narodowość, religia lub zawód.

Przykład: Prestiżowy klub uczelniany może przyjmować wyłącznie studentów, których stać na ponoszenie wysokich opłat członkowskich i udział w kosztownych aktywnościach, wykluczając tym samym osoby z mniej zamożnych środowisk. Takie wykluczenie może stworzyć poczucie elitarności i podziału w społeczności akademickiej, utrudniając wszystkim studentom poczucie przynależności i bycia docenianym.

Mikroagresja

to subtelne komentarze lub działania, które przekazują komuś negatywny komunikat ze względu na jego przynależność do grupy marginalizowanej.

Przykład: Pomimo wielokrotnego zwracania uwagi, nauczyciel konsekwentnie błędnie określa płeć studenta/ki, używając nieprawidłowych zaimków. Takie zachowanie może sprawić, że student/ka czuje się lekceważony/a i marginalizowany/a, co sprzyja powstawaniu wrogiego i nieprzyjaznego środowiska uczenia się.

Molestowanie (z ang. harassment)

to zachowanie, które obraża czyjąś godność i jest związane z jedną z podstaw dyskryminacji.

Przykład: Student/ka wielokrotnie wygłasza niepożądane i niestosowne komentarze na temat wyglądu rówieśników, tworząc tym samym wrogie i niekomfortowe środowisko uczenia się. Takie zachowanie może utrudniać ofierze udział w życiu akademickim i społecznym, negatywnie wpływając na jego/jej ogólne doświadczenie uniwersyteckie.

Pozytywna dyskryminacja

oznacza preferencyjne traktowanie osób należących do grup, które były historycznie dyskryminowane lub niedostatecznie reprezentowane, w celu stworzenia bardziej sprawiedliwego i różnorodnego środowiska.

Przykład (podaj inny dla pytania z karty): *Polityka gwarantująca przyjęcie na uczelnię określonego odsetka studentów z niedostatecznie reprezentowanych w społeczności akademickiej grup etnicznych, niezależnie od ich osiągnięć i wyników w nauce. Choć celem takiego rozwiązania jest promowanie różnorodności i integracji, czasami może ono prowadzić do pomijania bardziej uzdolnionych kandydatów wyłącznie ze względu na ich pochodzenie etniczne.*

Stronniczość językowa (z ang. linguistic bias)

odnosi się do systematycznego używania języka, który odzwierciedla i utrwała stereotypy lub uprzedzenia dotyczące określonych grup społecznych.

Przykład: *Nauczyciel może konsekwentnie faworyzować studentów mówiących ze "standardowym" akcentem, kosztem tych posługujących się wymową regionalną lub obco brzmiącą. Może się to przejawiać m.in. w przyznawaniu wyższych ocen studentom mówiącym w sposób uznawany za bardziej neutralny językowo.*

Ukryte/nieświadome uprzedzenie (z ang. implicit bias)

to mimowolne przypisywanie pewnych cech określonym grupom społecznym, co wpływa na Twoje postrzeganie, postawę i zachowanie wobec przedstawicieli tej grupy.

Przykład: *Nauczyciel nieświadomie faworyzuje studentów płci męskiej podczas zajęć. Może częściej zwracać się do mężczyzn, zakładając, że są bardziej kompetentni, mimo że kobiety w grupie są równie zdolne. Takie uprzedzenie może negatywnie wpływać na zaangażowanie i pewność siebie studentek, przyczyniając się do tworzenia nierównego środowiska uczenia się.*



Ten utwór udostępniono na licencji **CC BY-NC 4.0**

