



E-book – wersja skrócona (listopad 2021)

Pełna wersja jest dostępna w języku angielskim

redakcja

dr Bénédicte Halba, Iriv Conseil

autorzy i autorki

Benoit Arnaud (CSP), Agnieszka Borek (STOP), Giulia Bulzomì (Erifo), Alessandro Dionisio (Erifo), dr Bénédicte Halba (iriv), Laura Laurenzi (Erifo), Attila Meszaros (Jovokerek), Claire Millot (association SALAM), Sébastien Nadot (Assemblée nationale), dr Bartłomiej Walczak (STOP).

Ten e-book jest częścią projektu Diverpass. Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu ERASMUS+.

Erasmus + Project n° 2019-1- FR01- KA204- 063076

projekt

Nakany Traore, Iriv Conseil, Paris

© 2021, Caritas France (Cité Saint Pierre in Lourdes: Secours catholique), Iriv Conseil (Francja), Erifo (Włochy), JoVokerek (Węgry), STOP (Polska).

Przekład na nieanglojęzyczne wersje” iriv, Erifo, STOP I Jovokerek.

Wydanie pierwsze

Paris, 2021

Wydawca: Iriv Conseil, Paris
dr Bénédicte Halba



Wszelkie prawa zastrzeżone. Części tej publikacji mogą być powielane, przechowywane lub przekazywane w dowolnej formie pod ścisłymi warunkami cytowania źródeł, wydawców lub autorów

Wprowadzenie

Wizerunek Europy „beztroskiej i bezlitosnej, wręcz niehumanitarnej”¹ pojawia się w wypowiedziach polityków białoruskiego reżimu. Stosunki między Unią Europejską a Białorusią zostały mocno napięte od czasu, gdy jej przywódca ogłosił zwycięstwo w sfałszowanych wyborach prezydenckich w 2020 roku i próbował uciszyć sprzeciw, brutalnie zabraniając masowych protestów i aresztując przeciwników politycznych. W konsekwencji UE nałożyła sankcje na Białoruś². Odpowiedzią Białorusi rok później jest kryzys graniczny z ponad pięcioma tysiącami prób przekroczenia granicy do Polski z Białorusi w listopadzie (w porównaniu do 88 w całym 2020 roku według polskiej straży granicznej). Sceny chaosu to wcześniej zaplanowana prowokacja na zewnętrznej granicy Unii Europejskiej, na pograniczu Polski i Białorusi. Od lata 2021 roku tysiące migrantów – mężczyzn, kobiet i dzieci – głównie z Bliskiego Wschodu (Iraku, Afganistanu i Syrii) gromadzi się na granicy białoruskiej, próbując dostać się do Unii Europejskiej.

Według Frontexu liczba prób dostania się do UE przez jej wschodnią granicę stale rosła od lata 2021 r.. Zdecydowana większość podejmujących te próby przyleciała do Mińska samolotem, a następnie dotarła drogą lądową do granic państw UE, w tym Polski i Litwy. Stolica Białorusi obsługiwana jest przez bezpośrednie loty z miejscowości na Bliskim Wschodzie - w tym z Bejrutu, Dubaju i Bagdadu. Białoruski przewoźnik państwowy Belavia obsługuje loty ze Stambułu i Antalyi w Turcji oraz z Dubaju. Polska i Litwa oskarżyły Białoruś o organizowanie napływu migrantów. Komisja Europejska potwierdziła nieuczciwe zachowanie Białorusi, polegające na wabieniu migrantów do Mińska fałszywą obietnicą łatwego wjazdu do UE. Białoruś uprościła proces wizowy dla przyszłych migrantów z Bliskiego Wschodu, aby umożliwić im wjazd jako „turyści”. Polska i Litwa znalazły dowody na to, jak białoruskie władze pomogły migrantom w organizacji ich podróży. Sieć biur podróży, linii lotniczych i przemytników zaangażowała się w umożliwienie migrantom uzyskania wiz, opuszczenia swoich krajów ojczystych na Bliskim Wschodzie, przelotów do Mińska i podróży do granic UE. Po przybyciu migranci są wypychani na granicę z Polską - potwierdził rzecznik Unii Europejskiej.

Jest to cyniczna prowokacja ze strony niedemokratycznego kraju, otwarcie potępionego przez Unię Europejską i wszystkich jej członków. Publiczna polityka wobec migracji jest wyraźnie piętą achillesową UE oraz przyczyną nieporozumień, a nawet napięć między krajami Unii Europejskiej w ostatnich latach. Proces ten nasilił się zwłaszcza od czasu kryzysu migracyjnego w 2015 r., kiedy to masowo napływali

¹ Steve Rosenberg, BBC correspondent in Moscow – “Polish forces have used tear gas and water cannon against migrants trying to cross into the country from Belarus” - BBC News - Source: <https://www.bbc.com/news/world-europe-59302919>, 17/11/2020

² Reality Check- BBC News - <https://www.bbc.com/news/59233244> - Tuesday 16 November 2020

uchodźcy, głównie z Syrii, chcąc uciec od wojny domowej, aby zbudować przyszłość w Europie. W 2015 roku migrantów i uchodźców było ponad milion.

W 2021 r. migracja powraca na agendę europejską, ponieważ nowy pakt na rzecz azylu i migracji jest dyskutowany w Europie z takimi samymi trudnościami, z jakimi borykają się jego członkowie, schematycznie przeciwstawiając kraje „otwarte” krajom „zamkniętym”. Migracja nigdy nie zniknęła z europejskiej rzeczywistości, gdyż czynniki wypychające, takie jak wojny, klęski żywiołowe czy kryzysy gospodarczy i polityczny zmuszają wiele osób do opuszczenia swoich krajów. Ponadto wiele osób, które doświadczają wysokiego bezrobocia, korupcji, nierówności szans w swoich krajach pochodzenia chce budować lepszą przyszłość na obszarach korzystających ze znacznie lepszych warunków gospodarczych, społecznych i politycznych.

W pierwszym artykule (iriv, Paryż) zajmujemy się kwestią różnorodności, której znaczenie w Unii Europejskiej jest znaczące. Różnorodność należy wdrażać w terenie wśród ludzi. Jest to możliwe dzięki połączeniu podejścia odgórnego od państwa (poziom makro) do obywateli (poziom mikro), podczas gdy główne organizacje odpowiedzialne za stosowanie polityk publicznych (poziom mezo) muszą wyposażać swoich pracowników (specjalistów) w odpowiednią wiedzę i odpowiednie kompetencje w celu zwiększenia różnorodności. DiverPass, poprzez wzmocnienie podejścia kompetencyjnego, opartego na najistotniejszych kompetencjach kluczowych ułatwiających integrację migrantów (kompetencje wielojęzyczne i obywatelskie), powinien być znaczącą strategią obrony wartości europejskich i przyczyniania się do różnorodności na grunt poprzez wspieranie profesjonalistów, którzy pracują z migrantami.

W drugim artykule (STOP, Warszawa) opisujemy podstawy andragogiki. Dorośli bardziej efektywnie uczą się tego, co uważają za istotne i potrzebne; muszą przede wszystkim zaakceptować metody uczenia się. Wreszcie dorośli skutecznie uczą się, kiedy mogą zintegrować nową wiedzę i umiejętności z tym, co do tej pory wiedzieli na dany temat. Te zasady powinny być zintegrowane, aby jak najlepiej wykorzystać podręcznik Diverpass skierowany do dorosłych uczących się oraz profesjonalistów wspierających imigrantów.

W trzecim artykule (Erifo, Rzym) podkreśliliśmy główną trudność, z jaką mogą napotkać nasi odbiorcy i użytkownicy podręcznika Diverpass: uznanie uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jako niezbędnego dla uczących się migrantów, którzy chcą osiągnąć balans między życiem zawodowym a prywatnym. Proces ten jest jednak trudny do zrealizowania, biorąc pod uwagę jego złożoność oraz specyfikę krajową i regionalną. Przypominamy o wielu wysiłkach Unii Europejskiej, Komisji, krajowych organów publicznych i DiverPass, aby wprowadzić w życie zalecenia UE.

W czwartym artykule (Jovokerek, Budapeszt) wyjaśniliśmy, jak trudne może być funkcjonowanie profesjonalistów wspierających imigrantów w kraju, który otwarcie prowadzi politykę dyskryminacyjną i drastycznie zmniejsza wsparcie dla pracy organizacji

pozarządowych z migrantami. Warto zobaczyć, jak udział w europejskim projekcie w ramach programu Erasmus+ może być sposobem na walkę w terenie z nieuczciwą polityką krajową. Współpraca europejska jest rzeczywiście praktyczną kwestią dla społeczeństwa węgierskiego, bardzo zaangażowanego w Unię Europejską, jak i większości Węgrów, którzy opowiadają się za wspólnymi wartościami w celu poprawy i obrony podstawowych wartości europejskich oraz dialogu. Jako że „prędzej czy później wszystkie systemy polityczne, które nie są oparte na demokracji, zawodzą”, wierzymy, że postrzeganie migrantów i migracji na Węgrzech powinno się zmienić w najbliższej przyszłości. Metodologia DiverPass stosowana przez profesjonalistów może być konkretnym wkładem w tę oczekiwaną zmianę.

W ostatnim artykule (Cité Saint Pierre, Lourdes) podkreśliliśmy długą tradycję pracy francuskiej organizacji pozarządowej (Caritas France) z migrantami, dzieląc się wynikami dwóch *action-research* prowadzonych przez jedną z organizacji należących do sieci Caritas, Centrum d'Entraide pour les Demandeurs d'Asile et Réfugiés (CEDRE), wśród swoich odbiorców. Pierwsze badanie wyszczególnia wiele przeszkód, z jakimi borykają się migranci na rynku pracy, przy czym kompetencje w zakresie wielojęzyczności są główną kompetencją, którą należy poprawić; drugie badanie sugeruje 16 wskazówek jak zaangażować migrantów w działalność stowarzyszenia w celu wzmocnienia kompetencji obywatelskich. W obu przypadkach to wspólne doświadczenie w terenie ma znaczenie dla każdego profesjonalisty wspierającego migrantów, aby był świadomy wielu przeszkód, z jakimi mogą się spotkać, pewnych sposobów ich przezwyciężenia, a wreszcie najlepszego sposobu na złożenie wniosku i sprawnie korzystać z instrukcji DiverPass.



Część teoretyczna

Bénédicte Halba (IRIV): Wspieranie specjalistów w identyfikowaniu i ocenie kluczowych kompetencji związanych z doświadczeniem wolontariackim (KC6) i doświadczeniem migracyjnym (KC2)

Agnieszka Borek, Bartłomiej Walczak (STOP) Andragogika w skrócie: co powinniśmy wiedzieć o uczeniu się dorosłych?

Laura Laurenzi, Giulia Bulzomì (ERIFO): Edukacja zawodowa: skuteczne interwencje wśród profesjonalistów na podstawie doświadczeń krajowych i europejskich (projekty zorientowane na migrację)

Attila Meszaros (Jovokerek): Kluczowa rola trzeciego sektora – wsparcie udzielane uchodźcom i migrantom

Benoit Arnaud (Cité Saint Pierre): DiverPass – Okazja do wsparcia profesjonalistów w rozwijaniu wolontariatu i nauki języków wśród ich odbiorców – specyfika Caritas

Wspieranie specjalistów w identyfikowaniu i ocenie kluczowych kompetencji związanych z doświadczeniem wolontariackim (KC6) i doświadczeniem migracyjnym (KC2)

Bénédicte Halba (iriv conseil, Francja)

Począwszy od Traktatu Amsterdamskiego z 1997 roku EU szeroko otwierała się na różnorodność. Od tego czasu wiele krajów weszło do Unii Europejskiej, zwłaszcza w 2004 roku, kiedy to 10 państw głównie z Europy Środkowej (Polska, Węgry, Czechy i Słowacja, Słowenia), ale także Europy bałtyckiej (Litwa, Łotwa i Estonia) wraz z krajami śródziemnomorskimi (Cypr i Malta) przystąpiło do UE. Tym samym motto Unii Europejskiej – „Zjednoczeni w różnorodności” – wprowadzone jeszcze w 2000 roku stało się bardziej praktyczną, niż czysto teoretyczną wskazówką. Wdrożenie jej jest możliwe połączeniu podejścia odgórnego od państwa (poziom makro) do obywateli (poziom mikro), podczas gdy główne organizacje odpowiedzialne za stosowanie polityk publicznych (poziom mezo) muszą wyposażyć swoich pracowników (specjalistów) w odpowiednią wiedzę i kompetencje w celu zwiększenia różnorodności.

Różnice pomiędzy krajami europejskimi w podejściu do migracji są konsekwencją powojennej historii kontynentu. Podział na blok wschodni i zachodni, z ograniczeniem mobilności i polityczną polaryzacją odcisnął tu znaczące piętno. Kolejnym, powiązaniem czynnikiem był system polityczny – demokratyczny na zachodzie i autorytarny na wschodzie. Jak wskazuje Rada Europy (2021), w nowoczesnych systemach demokratycznych w wolnych wyborach wybierani są przedstawiciele delegowani do sprawowania rządów, a w grę wchodzi dwie główne zasady: równość wszystkich (jedna osoba – jeden głos) oraz prawo każdej jednostki do pewnego stopnia osobistej autonomii. Inną główną cechą procesu demokratycznego jest związek z prawami człowieka określonymi w artykule 21 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (UDHR). Stwierdza ona, że „wola ludu będzie podstawą władzy rządu”. Trzy wolności – wolność myśli, sumienia i wyznania (UDHR, art. 18); wolność wypowiedzi (UDHR, art. 19) ; oraz wolność pokojowych zgromadzeń i zrzeszania się (art. 20 PDPCz) – są silnie związane z prawami człowieka. Jeśli weźmiemy pod uwagę te główne wskaźniki demokracji, między wschodnią a zachodnią częścią Europy istniała prawdziwa przepaść.

Diverpass proponuje innowacyjną strategię łączenia doświadczenia, migracji i wolontariatu wśród migrantów w celu zwiększenia ich integracji społecznej i ekonomicznej w Unii Europejskiej. W związku z tym doskonale odzwierciedla dwie główne „rewolucje”, o wdrożenie których proszono nowe europejskie kraje członkowskie od 2004 roku. Po pierwsze, musiały one wprowadzić swobodę przepływu wśród swoich obywateli, którzy mogą swobodnie mieszkać i pracować w dowolnym miejscu w Unii Europejskiej, ale także poszanować tę wolność

w odniesieniu do osób, które nie mają obywatelstwa jednego z krajów UE. Po drugie, każdy obywatel może tworzyć stowarzyszenia lub przystępować do nich, ale każdy kraj europejski musi również wspierać każdego, kto mieszka na jego terytorium, w tym migrantów (pochodzących z UE lub obywateli państw trzecich), aby mógł być członkiem lub wolontariuszem stowarzyszeń. Chcemy podkreślić innowacyjne podejście do różnorodności sugerowane przez DiverPass, aby te demokratyczne zasady stały się rzeczywistością.

Europa i świat od początku XXI wieku doświadczają trudnych wyzwań. Terroryzm stał się jednym z najważniejszych zagrożeń bezpieczeństwa publicznego, w szczególności od ataków na World Trade Center w Stanach Zjednoczonych. Unia Europejska nie jest organizacją o charakterze militarnym więc bezpośrednia obrona nie leży w jej kompetencjach, niemniej ma ona inne sposoby zwalczania terroryzmu i obrony swoich demokratycznych wartości opartych na uniwersalizmie, równości szans i prawie każdej jednostki do osobistej autonomii. Warto przypomnieć, że wolność to dwukierunkowy proces mający na celu wzmocnienie rzeczywistej i sprawiedliwej integracji. Bycie członkiem Unii Europejskiej i umożliwienie jej obywatelom korzystania ze wszystkich swobód związanych z tą przynależnością to jedno. Kolejnym krokiem jest wspieranie obywateli państw trzecich w korzystaniu z tych samych swobód.

Pierwszą swobodą w Unii Europejskiej jest swoboda przepływu. Osoby, które przyjeżdżają z zagranicy z różnych powodów (czynniki wypychające i przyciągające) muszą być sprawiedliwie wspierane, z poszanowaniem europejskich wartości solidarności. Kryzys migracyjny z 2015 roku podkreślił bardzo zróżnicowane postawy w różnych regionach Unii Europejskiej. Niemcy pozostają wzorem, od kiedy kanclerz Angela Merkel odważnie zapowiedziała „Wir schaffen das!”³, deklarując wsparcie miliona uchodźców przybywających z Syrii w ucieczce przed wojną domową. Najlepszym sposobem włączenia uchodźców jest uznanie ich pochodzenia migracyjnego oraz ułatwienie dostępu do krajowych rynków pracy w Europie.

Inne główne wolności w Unii Europejskiej to te związane z nowoczesną definicją demokracji, przypomnianą przez Radę Europy: wolność myśli, sumienia i wyznania; wolność wypowiedzi oraz wolność pokojowych zgromadzeń i zrzeszania się. Możliwość przystąpienia do stowarzyszenia, po pierwsze jako członek, po drugie jako wolontariusz, jest sposobem na konkretne korzystanie z tych wolności, ponieważ stowarzyszenie może być uważane za „małe społeczeństwo” ze swoim prawem (statusem) i jego członkami, którzy mogą się wyrażać i swobodnie bronić swoich perspektyw w odniesieniu do innych, bez względu na ich myśli, sumienie i religię. Możliwość przyłączenia się i bycia aktywnym członkiem stowarzyszenia jest uznawana w Unii Europejskiej od czasu Europejskiego Roku Wolontariatu (EYV2011), kiedy UE oficjalnie doceniła doświadczenie wolontariatu jako formy pozaformalnego i nieformalnego uczenia się.

Dlatego projekt Diverpass można uznać za znaczącą strategię obrony wartości europejskich, walki z terroryzmem i przyczyniania się do różnorodności w terenie poprzez wspieranie profesjonalistów pracujących z migrantami. W czasach zawirowań z potencjalnym kryzysem migracyjnym (Afganistan od sierpnia 2021 r.) i diskutowanego w 2021 r. przez Unię Europejską Nowego Paktu na rzecz Migracji i Azylu,

³ “We shall overcome”, przemówienie z sierpnia 2015.

chcemy aktywnie przyczyniać się do przyszłości sprawiedliwej, otwartej i ludzkiej Europy. Wolność i demokracja to nie tylko słowa, ale konkretna rzeczywistość, której należy codziennie bronić. Istnieje „efekt brukselski” (Bradford, 2020), Europa i kraje europejskie muszą mieć świadomość, że nie jest to walka „tylko o Europę”, ale o wszystkie demokracje na świecie, jeśli chcemy istnieć w XXII wieku. Nie powinniśmy przedstawiać negatywnego obrazu „twierdzy Europa”, może nie „ziemi mlekiem i miodem płynącej”, ale przynajmniej ziemi szanującej nasze prawdziwe wartości wolności i sprawiedliwości dla wszystkich.

Andragogika w skrócie: co powinniśmy wiedzieć o uczeniu się dorosłych?

Agnieszka Borek (STOP), Bartłomiej Walczak (Uniwersytet Warszawski, STOP)

Użycie słowa „andragogika” w nauce sięga XIX wieku. W 1933 wykorzystał je – w niemieckiej formie – andragogik Alexander Kapp. Autor ten, pracując nad zastosowaniem idei Platona w szkolnictwie państwowym (wówczas pruskim), odróżnił edukację dorosłych od edukacji ogólnej – czyli dziecięcej – poprzez zmianę odnośnika. Słowo pedagogika pochodzi od greckiego słowa *paidagogos*, które dosłownie oznacza „prowadzenie chłopca”. *Paidagogos* był niewolnikiem odpowiedzialnym za towarzyszenie młodemu Grekowi od domu do palestry. Kapp zdecydował się na zmianę odniesienia z *paidos* na *aner* lub *andros* - „człowiek”. Choć oba terminy mają zasadniczo charakter obciążony genderowo, są powszechnie używane w celu wskazania ogólnej nauki oraz praktyki nauczania i uczenia się dzieci (pedagogika) oraz młodzieży pracującej i dorosłych (andragogika).

Andragogika rozwinęła się jednak dopiero w XX wieku, a samo pojęcie weszło do powszechnego użytku w Europie w latach 50. i 60. Zeszłego stulecia.⁴ W Stanach Zjednoczonych pierwsze ważne publikacje pojawiły się pod koniec lat pięćdziesiątych, ale dopiero „Nowoczesna praktyka edukacji dorosłych. Od pedagogiki do andragogiki”, Malcolma Knowlesa, wydana po raz pierwszy w 1970 roku, stała się prawdopodobnie najbardziej znaną i jedną z najbardziej wpływowych książek w tej dziedzinie. Knowles pierwotnie zdefiniował andragogikę jako „sztukę i naukę pomagania dorosłym w uczeniu się”, a następnie poszerzył o dodatkowy założeń zestaw dotyczących uczenia się – niekoniecznie tylko dorosłych – do wykorzystania „wraz z pedagogicznym modelem” w celu dopasowania do sytuacji konkretnego uczenia się.⁵

Jakie są główne założenia Knowlesa? Po pierwsze podkreślił przejście w edukacji w kierunku podejścia opartego na kompetencjach, skupiającego się na uczeniu się (w miejsce nauczania) i uczeniu się przez całe życie. „W świecie coraz szybszych zmian uczenie się musi trwać przez całe życie. Dlatego szkolnictwo musi skupiać się przede wszystkim na rozwijaniu umiejętności dociekania, a edukacja dorosłych musi przede wszystkim dotyczyć zapewniania zasobów i wsparcia dla samokierujących się dociekliwych”.⁶

⁴ St. Clair R, K  pplinger B. Alley or Autobahn? Assessing 50 Years of the Andragogical Project. *Adult Education Quarterly*. 2021;71(3):274-6.

doi:10.1177/07417136211027879

⁵ M. S. Knowles *The Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy*, Cambridge The Adult Education Company, New York, 1980, p. 43.

⁶ Ibidem, p. 19.

Knowles twierdził, że rola nauczyciela w edukacji dorosłych powinna być bardziej skoncentrowana na asystowaniu w procesie uczenia się niż dostarczaniu wiedzy. W tradycyjnym podejściu nauczyciele są odpowiedzialni za wyniki na poziomie wiedzy uczniów poprzez przekazywanie wiedzy, kontrolowanie sposobu jej odbioru i testowanie⁷

Jego znane założenia dotyczące dorosłych i ich uczenia się, wypracowane do końca lat 90., składają się z sześciu punktów:

1. *Samoświadomość*. Dorośli są przyzwyczajeni do decydowania o sobie i edukacja dorosłych musi to uwzględniać w swoim podejściu.
2. *Doświadczenie*. Dorośli wnoszą do edukacji doświadczenie, które należy uznać za cenny zasób.
3. *Gotowość do nauki*. Poziom gotowości dorosłych do uczenia się zależy od indywidualnego i społecznego kontekstu.
4. *Orientacja na uczenie się*. W przypadku dorosłych nauka polega na rozwiązywaniu problemów, a edukacja musi być aplikowalna w praktyce, aby była postrzegana jako dobre wykorzystanie czasu.
5. *Potrzeba wiedzy*. Dorośli muszą być świadomi, dlaczego muszą coś wiedzieć. Jaka jest korzyść z nauki?
6. *Motywacja*. Motywatory wewnętrzne są najsilniejsze u dorosłych uczących się, nawet jeśli ich potrzeba nauki została osłabiona przez doświadczenia życiowe.⁸

Te założenia można przełożyć na praktyczne porady:

1. Zwiększ poziom samodzielności uczących się. Jest to proces, w którym uczący się zwiększą swoją gotowość do kierowania własną nauką.
2. Podczas uczenia się należy odnosić się do zasobów doświadczeń życiowych uczących się.
3. Zmiany ról społecznych lub życiowych uczących się czynią ich gotowymi do uczenia się nowych rzeczy.
4. Dorosły uczący się jest skoncentrowany na problemie i chce jak najszybciej zastosować nową wiedzę/umiejętności.
5. Motywacja dorosłego uczącego się jest bardziej wewnętrzna niż zewnętrzna.
6. Konieczny jest klimat sprzyjający współpracy.
7. Specyficzne potrzeby i zainteresowania uczącego się powinny być zdiagnozowane i wykorzystane do opracowania celów uczenia się.

⁷ M.S. Knowles, E. F. Holton III, R.A. Swanson *The Adult Learner*. Elsevier, Amsterdam, Boston, 2005, p. 251.

⁸ As quoted by St. Clair R, K  pplinger B., op. cit. p. 271.

8. Aby osiągnąć cele, należy zaplanować działania sekwencyjne. Wyboru metod, materiałów i zasobów do nauki należy dokonać wspólnie z uczącymi się.

9. Ocena całego procesu pozwoli na niezbędne korekty.⁹

Uczenie się dorosłych jest głównie procesem samokierowanym. Uczący się bierze odpowiedzialność za zdiagnozowanie własnych potrzeb, zaplanowanie procesu, ustalenie treści, dobór metod, dobór zasobów i podjęcie ewaluacji. Nie jest to typowy proces w klasie i powinien być łatwo włączony do codziennych zajęć.

Wnioski

- Dorośli postrzegają siebie jako dojrzałych i niezależnych. Muszą uważać się za podmiot odpowiedzialny za proces.
- Dorośli powinni być doceniani i szanowani jako uczący się i istoty ludzkie.
- Dorośli uczą się skuteczniej tego, co uważają za istotne i potrzebne, głównie wtedy, gdy akceptują metody uczenia się.
- Dorośli uczą się efektywnie, kiedy potrafią zintegrować nową wiedzę i umiejętności z tym, co do tej pory wiedzieli na dany temat.

Uczący się dorosły powinien być traktowany jako osoba niezależna, kontrolująca się samodzielnie – zadaniem nauczyciela jest zapewnienie mu/jej jak największej kontroli i odpowiedzialności. Edukator powinien mieć świadomość, że jego/jej rolą jest nie tyle dostarczanie odpowiedniej wiedzy, ile uwolnienie uczących się od dotychczasowych schematów myślenia i pokazanie im nowych możliwości. W związku z tym każdy proces uczenia się powinien umożliwiać dorosłym restrukturyzację wiedzy poprzez analizę, wnioskowanie, różne metody badawcze i kryteria oceny

⁹ See: TEAL Center Fact Sheet no. 11: Adult Learning Theories, 2011, p. 1.

<https://web.archive.org/web/20171215125941/http://communitycolleges.wy.edu/Data/Sites/1/commissionFiles/abe/training/abe-ntt/mod-6-articles/ntt---module-6---fs-11-teal-center-adult-learning-theory-fact-sheet-air-logo-rev12-06-11.pdf>

Edukacja zawodowa: skuteczne interwencje wśród profesjonalistów na podstawie doświadczeń krajowych i europejskich (projekty zorientowane na migrację)

Laura Laurenzi, Giulia Bulzoni (ERIFO, Włochy)

Poniższy artykuł analizuje działania i wdrażanie podejść do kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) opracowanych na poziomie krajowym i europejskim, w celu praktycznego zaangażowania migrantów w proces podnoszenia i przekwalifikowywania ich doświadczeń akademickich i zawodowych w systemach VET, zgodnych z wymogami na szczeblu lokalnym i unijnym. Mocno wierzymy, że ten rodzaj podejścia jest niezbędny również w sektorze edukacji dorosłych, biorąc pod uwagę różne rodzaje profili zawodowych, które można wziąć pod uwagę jeśli chodzi o osoby migrujące. W rzeczywistości duży odsetek migrantów pochodzących z krajów spoza UE to wykwalifikowani pracownicy, którzy niestety nie są w stanie wykonywać swojego zawodu, zważywszy na nieuznanie wcześniejszych osiągnięć edukacyjnych i zawodowych migrantów.

W naszym artykule staramy się zrozumieć powody, dla których ważne jest, aby rozmawiać o sektorze VET i dlaczego tak ważne jest inwestowanie w ten sektor również dla migrantów. Po pierwsze, w niektórych krajach czasami szczególnie trudno jest zweryfikować kompetencje nabyte przez migrantów w kontekście społecznym innym niż krajowy. Po drugie, możemy przytoczyć przykłady dwóch udanych projektów przeprowadzonych na poziomie UE, skoncentrowanych na tym problemie oraz działań podejmowanych w celu jego rozwiązania: Jucivol i REVALUE. Po trzecie, chcielibyśmy podkreślić nowe osiągnięcia na poziomie UE w systemach VET oraz sposób, w jaki kraje dostosowały się do nowych zaleceń. Wreszcie, metodologię DiverPass można z łatwością zastosować w walidacji kompetencji, tworząc konkretne dokumenty przydatne i użyteczne dla migranta nie tylko w kraju goszczącym (na poziomie krajowym), ale także na poziomie lokalnym.

Podsumowując, ścieżka kształcenia i szkolenia zawodowego w zakresie uznawania uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jest niezbędna dla uczących się migrantów, którzy chcą uzyskać lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym w kraju przyjmującym. Proces ten jest jednak trudny do zrealizowania, biorąc pod uwagę jego złożoność oraz specyfikę krajową i regionalną.

Niemniej jednak Unia Europejska, Komisja, krajowe organy publiczne i partnerstwo DiverPass próbowały wprowadzić w życie zalecenia UE, stosując jednocześnie podejście odgórne (poprzez uwzględnienie oficjalnych zaleceń w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego) i oddolne (poprzez rozpoczęcie terenowych testów metodologii DiverPass).

Chcielibyśmy podkreślić, że podejście mieszane, skoncentrowane na synergii i integracji segmentu edukacji dorosłych z perspektywą kształcenia i szkolenia zawodowego dla osób migrujących, jest bardzo istotne i odpowiada na rosnącą potrzebę zagwarantowania podejścia horyzontalnego i interdyscyplinarnego. Mogłoby to również wyjść poza zwykłą praktykę sektorową i praktycznie rozwiązać problemy związane z uznawaniem i walidacją uczenia się pozaformalnego i nieformalnego na poziomie europejskim.

To multidyscyplinarne podejście to główna wartość dodana projektu DiverPass. Przedstawione perspektywy wykraczają poza czas trwania samego projektu i torują drogę do zaprojektowania wartościowych narzędzi, które zostaną wdrożone w nadchodzących latach. Powinno to zwiększyć trwałość DiverPass na poziomie krajowym, ale także europejskim i międzynarodowym, ponieważ doskonale wpisuje się w promowanie wartości i umiejętności, które odpowiadają wymaganiom europejskiego rynku pracy oraz niezbędnych usprawnień ram dla dorosłych i kształcenie VET.

Kluczowa rola trzeciego sektora – wsparcie udzielane uchodźcom i migrantom

Attila Meszaros, Jovokerek (Węgry)

Polityka migracyjna na rzecz pomocy społecznej, opracowana dzięki współpracy naukowej w UE, mogłaby zostać wprowadzona i zastosowana na dzisiejszych Węgrzech. Celem było wprowadzenie innowacyjnego narzędzia rozwoju zasobów ludzkich i przetestowanie go wśród profesjonalistów zajmujących się migracją, aby mogli skuteczniej realizować swoją pracę wspierającą. Celem było również umożliwienie imigrantom skuteczniejszego dostępu do rynku pracy, uzyskania zatrudnienia, a tym samym uzyskania legalnego, przewidywalnego i stabilnego dochodu. Jest to kluczowe, aby migranci jak najszybciej stali się samowystarczalnymi obywatelami płacącymi podatki, aktywnymi i integralnymi członkami społeczeństwa oraz przyczynili się do rozwoju gospodarczego kraju przyjmującego. Dzięki temu będą mogli zachować ludzką godność i stworzyć szansę na pokojowe współżycie społeczne.

Może pojawić się uzasadnione pytanie. Skoro na Węgrzech jest tak mało uchodźców i niewielu innych migrantów, a liczba usług, które im pomagają, ostatnio spadła, a niektórzy z nich wycofują się z tego tematu, dlaczego nasze stowarzyszenie jest zaangażowane w opracowywanie polityki i wdrażanie DiverPass na Węgrzech? Są ku temu różne powody.

Istnieją dwie odrębne grupy usługodawców. Podmioty państwowe i samorządowe świadczące usługi na rynku pracy, które przede wszystkim dostosowały swoje działania do klientów węgierskich, często nie są zaznajomione z sytuacją migrantów i mogą się ich obawiać. Profesjonalistom pracującym dla cywilnych i kościelnych wyspecjalizowanych organizacji utworzonych w celu zaspokojenia potrzeb migrantów, brakuje stabilności finansowej. Długoterminowym celem powinna być bardziej stabilna strategia – integracji migrantów nie powinna wspierać alternatywna, zależna od funduszy, a zatem niestabilna służba cywilna. Zapewniając szeroki dostęp do usług publicznych, dostawcy byliby w stanie przyjmować i pomagać nowej klienteli, dlatego najważniejsze jest zajęcie się nimi i przezwyciężenie ich niechęci w tej sprawie. Wspieranie ich pracy nowymi rozwiązaniami, angażowanie ich w pomoc migrantom ma zatem sens.

W porównaniu z Europą Zachodnią społeczeństwo węgierskie jest stosunkowo jednorodne etnicznie, a znaczna migracja jest zjawiskiem społecznym, które istnieje zaledwie od kilkudziesięciu lat. Dlatego też migracja nie jest aktualnym tematem polityki społecznej, nie ma długiej tradycji pomagania imigrantom, nie ma też odpowiednich i sprawdzonych praktyk wspierających integrację. Stąd profesjonalna współpraca z krajami o innym podłożu migracyjnym, politycznym i historycznym jest wielką szansą. Możemy uczyć się na dobrych praktykach i przyczyniać się do wspólnego rozwoju metodologicznego w oparciu o nasze specyficzne doświadczenia.

Wspomniane wcześniej niedostatki sektora cywilnego uzasadniają również udział w rozwoju metodologii DiverPass i każdej innowacyjnej interwencji. Z jednej strony dają one możliwość angażowania się we współpracę na poziomie europejskim, rozwijania nowych relacji i współpracy zawodowej oraz przekazywania wiedzy między praktykami. Z drugiej strony jest to sposób na przezwycięzenie tymczasowego, miejmy nadzieję, braku środków, a tym samym zapewnienie przetrwania trzeciego sektora, profesjonalne i moralne wsparcie dla profesjonalistów pomagających imigrantom. Jest to szczególnie potrzebne w dzisiejszej sytuacji Węgier.

Oczywiście nadrzędnym celem współpracy jest zwiększenie szans na integrację migrantów poprzez wsparcie profesjonalistów. Jest to szczególnie ważne w świetle prognoz globalnych migracji. Jednym z największych wyzwań społecznych najbliższej przyszłości ma być masowa migracja, z koniecznością wspierania integracji imigrantów.

Na Węgrzech szczególnie ważne jest wspieranie wszelkich inicjatyw, które dotyczą migrantów i osób im pomagających. W obecnym środowisku politycznym i społecznym jest to kluczowe dla wzmocnienia solidarności ze stygmatyzowanymi grupami społecznymi oraz wsparcia dla grup mniejszościowych, które mają również znaczenie symboliczne poza kwestią migrantów.

Innym powodem jest węgierski i paneuropejski rynek pracy oraz sytuacja demograficzna. Na Węgrzech już teraz istnieje znaczny niedobór siły roboczej, z którym nawet antyimigrancki rząd nie może sobie poradzić inaczej niż poprzez wykorzystanie siły roboczej z zagranicy. Na dłuższą metę sytuację tę jeszcze bardziej pogarszają perspektywy demograficzne i szybko starzejące się społeczeństwo w całej Europie.

Zaspokojenie potrzeb rynku pracy i zabezpieczenia społecznego wymaga pracowników, którzy są przygotowani do realizacji pojawiających się potrzeb ekonomicznych.

Współpraca zawodowa w dziedzinie migracji jest również kwestią praktyczną, ponieważ społeczeństwo węgierskie jest bardzo zaangażowane w sprawy Unii Europejskiej. Większość Węgrów opowiada się za wspólnymi wartościami. Dlatego celowe jest uczestniczenie we współpracy europejskiej mającej na celu rozwiązywanie problemów europejskich, poprawę i obronę podstawowych wartości europejskich oraz dialog. Wcześniej czy później wszystkie systemy polityczne, które nie są oparte na demokracji, zawodzą. Jest więc duża szansa, że postrzeganie migrantów i migracji na Węgrzech wkrótce się zmieni. Tego rodzaju długoterminowe planowanie uzasadnia również nasz udział w rozwoju i krajowym wdrażaniu metodyki DiverPass oraz każdej innowacyjnej strategii.

Narzędzi do wprowadzenia nowej metodologii może być wiele. Najskuteczniejsze jest zorganizowanie warsztatu zorientowanego na praktykę, podczas którego profesjonaliści, którzy pomagają migrantom, mogą wypróbować tę metodę w ramach procedury „Learning-by-doing”. Doradcy, którzy na co dzień borykają się z trudnościami migrantów poszukujących pracy, również mieliby duże szanse na otwarcie się na proponowane przez nas rozwiązania.

Możemy również dotrzeć do szerszego grona odbiorców, prezentując nasze podejście na konferencjach poświęconych doradztwu migracyjnemu czy rynkowi pracy, a także dając bardzo praktyczny opis metodologii zainteresowanym profesjonalistom.

Trzecim sposobem na zwiększenie trwałości Diverpass jest sformułowanie zalecenia dotyczącego polityki i przekazanie go decydentom i dużym podmiotom rynku pracy. Biorąc pod uwagę obecny kontekst, skuteczność tego rozwiązania jest wątpliwa, ale w długiej perspektywie czasu może zadziałać.

DiverPass – Okazja do wsparcia profesjonalistów w rozwijaniu wolontariatu i nauki języków wśród ich odbiorców – specyfika Caritas

Benoît Arnaud, Cité Saint Pierre (Secours catholique)

Tekst oparty jest na dwóch badaniach prowadzonych przez Centre d'Entraide pour les Demandeurs d'Asile et Réfugiés (CEDRE¹⁰), organizację wchodzącą w skład Secours Catholique (Caritas France).

Pierwsze badanie¹¹ przeprowadzono na początku 2018 r. wśród 52 migrantów. Jego celem jest identyfikacja potrzeb i oczekiwań w zakresie dostępu do rynku pracy. Drugie badanie „Działanie z emigracyjnymi wolontariuszami w Secours Catholique” realizowano w modelu action-research w 2019 r. i opublikowano w październiku 2020 r. Jego celem było sformułowanie rekomendacji dotyczących udziału emigrantów wolontariuszy na podstawie ich opinii (2014-2018). Rzeczywiście, coraz więcej osób w niepewnych sytuacjach chce się zaangażować jako wolontariusze. Wielu z nich doświadczyło lub doświadcza migracji. Zauważamy silne pragnienie zaangażowania wyrażane przez migrantów. Wyrażało się to wszędzie we Francji – w zespołach Young Caritas, w ośrodku dziennym w Calais, na Agorze w Clermont Ferrand i w wielu innych zespołach.

Na podstawie poczynionych obserwacji, CEDRE proponuje 16 wskazówek, jak poradzić sobie z różnymi zidentyfikowanymi problemami. Wskazówki od 2 do 6 dotyczą przygotowania wolontariatu dla osób wygnanych. Wskazówki od 7 do 12 towarzyszą pierwszym krokom wolontariuszy. Wskazówki od 13 do 16 dotyczą całego doświadczenia wolontariatu.

¹⁰ <https://www.secours-catholique.org/le-cedre-un-centre-dentraide-dedie-aux-demandeurs-dasile-et-aux-refugies>

¹¹ Agathe KONIEZINSKI, a sociologist trainee at Cedre, under the supervision of Bruno Magniny, “ Enquête sur les exilés et l’emploi au Cèdre “- Secours Catholique – January to April 2018



**SUPPORTING
PROFESSIONALS
WORKING WITH
MIGRANTS**



Podejście praktyczne

Doświadczenia francuskie obejmujące projekt Le Cèdre (Cité Saint Pierre, Caritas-France, Lourdes, Francja)

Doświadczenia francuskie w Cité des Métiers na północy Francji (Iriv Conseil, Paryż, Francja)

Doświadczenia włoskie (ERIFO, Rzym Włochy)

Doświadczenia węgierskie (Jovokerek, Budapeszt, Węgry)

Doświadczenia polskie (STOP, Warszawa, Polska)

Doswiadczenia francuskie - sieć Caritas France

Benoît Arnaud, Cité Saint Pierre (Caritas France)

Caritas Francja¹² (SCCF) jest pozarządową organizacją solidarnościową. Jest częścią kościoła katolickiego we Francji, członkiem konfederacji Caritas International i stowarzyszeniem użyteczności publicznej. SCCF wzywa wszystkich ludzi do zaangażowania się w żywe spotkanie, wzajemną pomoc i radość braterstwa. Jej członkowie pracują nad wzmocnieniem zdolności każdego do działania, tak aby umożliwić dostęp do sprawiedliwych warunków życia. Stowarzyszenie walczy z ubóstwem, nierównością i wykluczeniem. Na dzień 01.01.2021 r. zatrudniało 897 pracowników i 53 492 wolontariuszy (69% kobiet i 31% mężczyzn¹³). W roku 2020 przybyło 7804 nowych wolontariuszy. Caritas France jest zorganizowana w sieci 72 delegacji podzielonych na 3500 zespołów lokalnych we Francji metropolitalnej i zamorskiej, na całym terytorium Francji. Delegacje wspierane są przez Dyrekcje Krajowe. Trzy organizacje wewnętrzne wnoszą swoją specyfikę do misji Caritas France: Centrum Wielostronnej Pomocy dla Azylu i Uchodźców (Centre d'Entraide pour les Demandeurs d'Asile et Réfugiés - CEDRE), Cité Saint-Pierre i Dom Abrahama w Jerozolimie (Maison d'Abraham¹⁴).

Wybrano kilka znaczących przykładów ze względu na ich związek z projektem Diverpass: umiejętności językowe i umiejętności obywatelskie, które są powiązane z lepszym przygotowaniem do integracji na rynku pracy – francuski dla wszystkich („Le Français pour TOUS”)¹⁵ kolektyw skupiony na kompetencjach językowych; JUCIVOL: Umiejętności obywatelskie; droga powrotna do zatrudnienia („Parcours de retour vers l'emploi”); nowy cel dla Cité Saint-Pierre. W ostatniej części opisano testowanie podręcznika w Cité Saint-Pierre: oraz dwa znaczące przykłady zaangażowania migrantów jako wolontariuszy (Mohammed i Soulejman)

Projekt Diverpass był dla Cité Saint-Pierre okazją, by dać świadectwo zaangażowania wolontariuszy o różnych profilach, którzy umożliwiają wypełnianie misji przyjmowania najbardziej potrzebujących. Wynikają z tego dwojake korzyści: dla Cité Saint-Pierre i dla osób, które rozwijają swoje umiejętności, integrację i „użyteczność społeczną”.

¹² Secours Catholique - <https://www.secoures-catholique.org/>

¹³ Study « Bénévolat au Secours catholique en 2020 - Tableau de Bord Analytiques - Données extraites de G2A », early 2021

¹⁴ Maison d'Abraham (Jerusalem)- <https://www.secoures-catholique.org/la-maison-dabraham-a-jerusalem>

¹⁵ Study on line - <https://parlera.fr/wp/2021/06/mobilisation-lancement-dune-recherche-action-pour-le-francais-pour-tous/>

Doświadczenia francuskie – testy i rozwiązywanie problemów we współpracy z profesjonalistami

Bénédicte Halba, Iriv Conseil.

Pierwszy z „produktów” projektu Diverpass, podręcznik mający na celu wsparcie profesjonalistów (wolontariuszy i pracowników), miał zostać przetestowany na odpowiedniej grupie odbiorców. Jeśli chodzi o Francję, dwaj francuscy partnerzy postanowili zrealizować testy w obrębie swoich sieci - Caritas France dla Cité Saint Pierre i Cité des Métiers dla iriv. Zaplanowane testy były zagrożone przez epidemię koronawirusa, która rozpoczęła się w marcu 2020 r.. Można było znaleźć pewne alternatywy, takie jak zastąpienie spotkań „twarzą w twarz” spotkaniami wirtualnymi, ale z uwagi na interaktywny charakter procesu Diverpass nie było to idealne rozwiązanie.

Niespodziewanie podczas seminarium w Lourdes (Działalność edukacyjna, dydaktyczna i szkoleniowa, LTТА) z Cité Saint Pierre (CSP) w czerwcu 2021 r., udało się zorganizować spotkanie z wolontariuszem w CSP, który był jednocześnie zaangażowany we francuskim Czerwonym Krzyżu wspierającym migrantów na północy Francji. Była to okazja do zorganizowania we wrześniu drugiej serii testów w terenie, tym razem w zupełnie nowych warunkach, wśród profesjonalistów stojących w obliczu drażliwych sytuacji, gdy nielegalni migranci muszą stawić czoła dramatycznym i niehumanitarnym warunkom.

Jeśli pierwszy test przeprowadzony przez iriv (w Cité des Métiers) był zwykłym testem, to druga ewaluacja, przeprowadzona w terenie na północy Francji pozwoliła na uświadomienie sobie innej rzeczywistości, zdecydowanie bardziej krytycznej. Kwestia migracji należy zarówno do kompetencji europejskich, jak i krajowych. Niemniej jednak nie powinno to mieć żadnego wpływu na sposób zachowania się wobec imigrantów, zwłaszcza gdy są w trudnym położeniu (bez dokumentów lub legalnego zezwolenia na pobyt). Nieudokumentowany nie oznacza niechroniony; prawa człowieka są uniwersalne i bezwarunkowe, niezależnie od statusu migranta. Poszanowanie praw podstawowych i wartości europejskich nie powinno być teorią, ale żywą rzeczywistością.

Włoskie doświadczenia

Laura Laurenzi (ERIFO)

ERIFO, włoski partner w projekcie DiverPass, podzielił testowanie IO2 - Podręcznika dla migrantów i każdej osoby wspierającej migrantów na kolejne etapy. Pierwsza faza programu pilotażowego obejmowała głównie wolontariuszy pochodzących z różnych środowisk, podczas gdy druga faza włączyła profesjonalistów ściśle współpracujących z migrantami i zainteresowanych ułatwieniem im wejścia na rynek pracy. Wreszcie trzecia i ostatnia faza, która miała miejsce w kwietniu 2021 r., obejmowała szerszą pulę testerów, którzy na co dzień pracują z migrantami i osobami ubiegającymi się o azyl.

Głównym celem pilotażu jest przetestowanie podręcznika na profesjonalistach i wolontariuszach pochodzących z różnych środowisk i mających wspólną cechę: praca z migrantami. Jednym z założeń jest dotarcie do jak największej liczby osób i zapewnienie otrzymania od nich informacji zwrotnej nie tylko na temat poruszanych tematów, ale także na temat całej metodologii. W rzeczywistości cztery kroki rozwijają się zgodnie z metodologią (KROK 1 – wyszczególnienie doświadczenia wolontariatu, KROK 2 – określenie kompetencji zdobytych dzięki doświadczeniu wolontariatu, KROK 3 – ocena poziomu opanowania kompetencji nabytych przez migrantów oraz KROK 4 – tworzenie planu) wypracowaną w poprzednich projektach. W szczególności dotyczy to oceny kompetencji wolontariuszy oraz ścieżek podnoszenia kwalifikacji wyrażonych w rekomendacji Komisji Europejskiej, skoncentrowanych na dwóch kluczowych kompetencjach: komunikacji w języku obcym (KC 2) i kompetencjach obywatelskich (KK 6).

Ogólnie testy na terytorium Włoch, pomimo ich długotrwałości i trudności w replikacji online, można łatwo określić jako udane. Wszystkie opinie i komentarze zebrane w ciągu ostatnich miesięcy wykazały wysoki poziom zainteresowania i zaangażowania na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym. Uzyskano pozytywne informacje zwrotne na temat użyteczności i skuteczności podręcznika opracowanego przez zespół projektu Diverpass i jego zawartości. Wskaźnik uczestnictwa i poziom zaangażowania można łatwo sklasyfikować jako bardzo wysoki, dotarło do innych kategorii osób pracujących z migrantami, nieuwzględnionych we wstępnej wersji projektu, co daje wyższy poziom i liczbę pozytywnych wyników niż te, które wyrażone na początku.

Doświadczenia węgierskie

Zita Gabor (Jovokerek)

Opis węgierskich doświadczeń poprzedzony był krótkim wprowadzeniem do okoliczności, w jakich odbywały się testy, aby czytelnik mógł lepiej zrozumieć nasze podejście, działania i osiągnięte wyniki. Proces testowania miał miejsce od listopada 2020 r. do stycznia 2021 r. Ponieważ projekt Diverpass jest realizowany przez czterech europejskich partnerów z różnych krajów, podręcznik, który ma być przetestowany, zawiera zintegrowane podejścia oparte na różnych modelach. Podręcznik sugeruje rozwiązanie dla zjawiska powszechnego w skali Europy, a mianowicie lepszej integracji społecznej migrantów poprzez naukę języka oraz poznanie aspektów społeczno-kulturowych kraju przyjmującego poprzez (kierowane) działania wolontariackie. Stworzona metoda musiała być dostosowana do lokalnych warunków. Ta adaptacja oznaczała pewne przesunięcia akcentów i staranne planowanie w doborze odpowiedniej grupy docelowej.

Proces obejmował pięć etapów: zaangażowanie i szkolenie mentorów; planowanie podejścia praktycznego; angażowanie uczestników; wdrożenie procesu mentoringu i wyciąganie wniosków ograniczonych do warunków zbliżonych do węgierskich. Po pierwsze, chcielibyśmy zwrócić uwagę na środowisko, które można krótko opisać w następujący sposób: migranci to głównie imigranci zarobkowi, uchodźcy są bardzo nieliczni. Retoryka węgierskiego rządu czyni migrantów wrogami społeczeństwa, chociaż rynek pracy bardzo potrzebuje pracowników. Rząd nie zapewnia podstawowych usług integracyjnych, sfera obywatelska (trzeci sektor) tak. Jednocześnie wolontariat nie jest dobrze zakorzeniony w społeczeństwie

Ogólnie rzecz biorąc, narzędzie to jest przydatne w integracji migrantów. Poczyniono pewne sugestie dotyczące jego wykorzystania. Metodę Diverpass można stosować wyłącznie pomagając migrantom, którzy mają stabilne zaplecze finansowe, ponieważ wolontariat wymaga czasu, a czasami wysiłku finansowego samego wolontariusza. Niektórzy ludzie mogą mieć nierealistyczne plany i zbyt wysokie oczekiwania. Narzędzie może pomóc w tworzeniu realistycznych, długoterminowych i krótkoterminowych celów opartych na doświadczeniu. Jeśli chodzi o kompetencje obywatelskie (KK6) – chociaż wiedza jest kluczowym elementem KC6, mentor powinien wziąć pod uwagę, czy wszystkie elementy są równie ważne dla jego/jej ucznia, jak i cel, który chce osiągnąć podczas wstępnej oceny (pierwszy krok : ocena kompetencji). Motywacja jest kluczowym elementem. Ważne jest również, aby docenić to, co robią wolontariusze i jakoś ich nagradzać, nawet jeśli jest to forma pozafinansowa. Metoda ta mogłaby nie tylko pomóc ludziom znaleźć pracę. Może również pomóc migrantom w utrzymaniu pracy lub w poszukiwaniu bardziej odpowiedniej, dzięki lepszemu dopasowaniu się do środowiska pracy. Narzędzie ma również wartość dodaną. Korzystając z modelu Diverpass i kierując migrantów do pracy wolontariackiej, społeczeństwo jako całość może być wyczulone na tę nową perspektywę. Migranci okazują swoje pozytywne wartości, pomagając innym ludziom i wyrażają wolę bycia częścią społeczeństwa przyjmującego.

Proces może mieć charakter powtarzalny, dopóki nasi odbiorcy nie uzyskają wymaganych kompetencji, aby móc wejść na rynek pracy.

Polskie doświadczenie - Innowacyjne, atrakcyjne i... nie tak łatwe do wdrożenia – opinie polskich profesjonalistów i wolontariuszy na temat Podręcznika Diverpass

Agnieszka Borek, Bartłomiej Walczak, STOP

Polskie doświadczenie

Podręcznik został przetestowany w Polsce wśród profesjonalistów (edukatorów, trenerów, koordynatorów) i wolontariuszy pracujących dla polskich organizacji pozarządowych wyspecjalizowanych we wspieraniu uchodźców i imigrantów w Polsce, prowadzących Ośrodki Pomocy Cudzoziemcom w Warszawie i Łomży, mieszkania szkoleniowe, wsparcie dla dzieci uchodźców i imigrantów oraz kursy języka polskiego.

Podręcznik jest odpowiedzią na jedno z najważniejszych wyzwań: promowanie integracji migrantów na rynku pracy poprzez doskonalenie dwóch najważniejszych kluczowych kompetencji istotnych w tej dziedzinie, a mianowicie kompetencji wielojęzycznych i kompetencji obywatelskich.

Dane zebrane w trakcie testów pokazują dwie możliwe rekomendacje dotyczące stosowania podejścia Diverpass podczas pracy z migrantami. Po pierwsze, wolontariat nie powinien być traktowany jako działalność podstawowa, ale jako dodatek do działalności edukacyjnej lub gospodarczej w niepełnym wymiarze godzin. Po drugie: należy starannie dobierać grupy docelowe. Wolontariatem mogą być bardziej zainteresowane osoby, które mają zapewnione podstawowe potrzeby i planują dłuższy pobyt w Polsce. Może być połączony z zaangażowaniem edukacyjnym, zwłaszcza dla młodszych kohort imigrantów. Uczenie się przez wolontariat uznano za potencjalnie dobre rozwiązanie dla młodych osób, które nie borykają się z wyzwaniami ekonomicznymi i mają wolny czas. Mogą one skorzystać na wzmocnieniu integracji społecznej i obywatelskiej. Mogą stawić czoła prawdziwym sytuacjom jako wolontariusze, wspierając ich w zdobywaniu różnych umiejętności, których potrzebują w nowym kraju i w dorosłym życiu.

Podręcznik został przetestowany podczas lock-downu w 2020 r. spowodowanego pandemią Covid-19. Pandemia ograniczyła niektóre regularne działania organizacji pozarządowych, w szczególności oparte na wsparciu darczyńców i działalności wolontariackiej. Rekrutacja wolontariuszy była trudna, ponieważ większość działań zaczęto przeprowadzać online, a potencjalni wolontariusze byli przytłoczeni pracą online i zdalnymi interakcjami społecznymi. Życie w sieci stało się barierą dla wielu migrantów i uchodźców. Jednocześnie migranci narażeni są w takich sytuacjach na różne niekorzystne społeczne, psychologiczne i emocjonalne konsekwencje, wynikające z lęku przed zaniedbaniem przez lokalną społeczność i obaw o dobre samopoczucie i bezpieczeństwo ich rodzin czekających w ich krajach pochodzenia.

Perspektywa międzynarodowa

Ta część ma na celu analizę doświadczeń z testów podręcznika Diverpass w krajach partnerskich z bardziej ogólnej perspektywy. Chociaż uważni czytelnicy mogą zauważyć pewne podobieństwa z raportami krajowymi, które opierają się na tym samym zestawie danych, mamy nadzieję, że wprowadzenie innej perspektywy i próba podsumowania na metapoziomie może być pomocne, zwłaszcza dla czytelników z krajów innych niż zaangażowane w testowanie.

Na podstawie otrzymanych informacji zwrotnych możemy podsumować kilka zaleceń dotyczących wdrożenia podejścia Diverpass.

1. Należy pamiętać o barierze językowej. Choć proponowane w podręczniku działania często opierają się na narzędziach wizualnych, to wzajemne zrozumienie jest kluczowe dla uzyskania efektów.
2. Bariery kulturowe. Zespół planujący zajęcia starał się unikać kwestii wrażliwych kulturowo, ale biorąc pod uwagę możliwą różnorodność uchodźców i migrantów, trenerzy powinni zawsze pamiętać o potencjalnych uprzedzeniach kulturowych.
3. Motywowanie uchodźców i migrantów do zaangażowania się w program Diverpass może być wyzwaniem. Zalecamy wystawienie certyfikatu, który powinien być zgodny z lokalnymi przepisami. Poprzez poświadczenie nabytych umiejętności i wiedzy oraz formalne potwierdzenie zaangażowania w wolontariat organizacja może wydać dokument, który zwiększy szanse migranta/uchodźcy na rynku pracy. Ponadto w niektórych krajach umiejętności nabyte w ramach edukacji pozaformalnej i pozaformalnej są uznawane przez instytucje edukacji formalnej.
4. Warto rozpoznać poziom wiedzy teoretycznej i – w razie potrzeby – uprościć język podczas szkolenia organizacji goszczącej wolontariuszy.
5. Pracownikom organizacji goszczącej wolontariuszy należy przedstawić ogólny obraz: jakie narzędzia oferuje podręcznik Diverpass i co można dzięki nim osiągnąć.
6. Upewnij się, że pracownicy organizacji goszczącej wolontariuszy w pierwszym kontakcie mają świadomość, że narzędzia należy dobierać odpowiednio do specyfiki grupy, z którą pracują. Zwróć szczególną uwagę na osoby pracujące z niepiśmiennymi migrantami i uchodźcami.
7. Może być konieczne dodatkowe wsparcie w rozwijaniu umiejętności szkoleniowych.

Wnioski i rekomendacje

Ta część ma być krokiem w stronę propozycji, które będą przedmiotem dyskusji na szczepku europejskim w 2021 r. w ramach Nowego Paktu na rzecz Azylu i Migracji.

W pierwszym artykule M. Sebastien Nadot, poseł do francuskiego parlamentu (Assemblée nationale), który przewodniczył Komisji dochodzeniowej Zgromadzenia Narodowego ds. Migracji, podkreślił główne problemy napotymane przez migrantów we Francji - kwestia znajomości języka francuskiego. Jak stwierdził, poziom nauczania francuskiego migrantów we Francji jest niewystarczający. Ta sytuacja jest oznaką francuskiego paradoksu: nauczanie francuskiego obcokrajowców we Francji jest trudniejsze niż dla obcokrajowców za granicą. Część pieniędzy przeznaczonych na nauczanie języka francuskiego za granicą powinna być wydana we Francji. Sugeruje się również utworzenie wspólnej usługi „edukacja narodowa – szkolnictwo wyższe”, aby zapewnić odpowiednie usługi na całym terytorium. Propozycję tę przedstawiono we wcześniejszym raporcie pt. „Integracja poprzez zatrudnianie cudzoziemców przybyszów: uznawanie dyplomów i kwalifikacji, walidacja nabytego doświadczenia zawodowego” (IGA-IGAS-IGESR, kwiecień 2021 r.), w którym sformułowano odpowiednie rekomendacje. Należy skoncentrować się na poszanowaniu praw człowieka migrantów oraz na inwestycjach mających na celu pomyślną integrację łączącą dynamikę lokalną i międzynarodową

W drugim artykule pani Claire Millot, wolontariuszka zaangażowana od dwudziestu lat w stowarzyszeniu Salam, broniła obowiązku wspierania uchodźców na granicach Europy. Przypomniała, że w strefie Schengen swobodny przepływ osób jest prawem: Zasada swobodnego przepływu osób (art. 3 Traktatu UE) oznacza, że każda osoba (obywatel UE lub obywatel państwa trzeciego), po przybyciu terytorium jednego z państw członkowskich, może przekraczać granice innych państw bez poddawania się kontroli, formułuje też zalecenia dotyczące godziwego przyjmowania migrantów:

- 1- ośrodki recepcyjne (CAO / CAES) powinny oferować bezwarunkowe przyjmowanie (w czasie trwania i we wnioskach o azyl) ze wsparciem społecznym i prawnym na całym świecie; forma „domu migranta”, o którą od lat powołują się stowarzyszenia;
- 2- Rozporządzenie Dublińskie nie powinna być brane pod uwagę, w specyficznych sytuacjach, jak podczas ewakuacji „wielkiej dżungli” Calais; artykuł 17 tego rozporządzenia daje taką możliwość każdemu krajowi;
- 3- osoby ubiegające się o azyl bardzo szybko powinny mieć prawo do pracy zamiast pracy;
- 4- powinniśmy zrezygnować z odsyłania tych, którzy chcą pracować, tych, którzy doświadczyli cierpienia w drodze do celu, tych, którzy potrzebują opieki.

Wnioski

Bénédicte Halba (Iriv Conseil.) wraz z zespołem

Kiedy młody mężczyzna w wieku 25 lat pochodzący z Iraku ginie w jakimś lesie w Polsce, ponieważ został brutalnie potraktowany przez białoruskich żołnierzy bez żadnego wsparcia ze strony polskich służb, to wstyd dla Polski i Europy. Gdy młody mężczyzna w tym samym wieku, pochodzący z Afganistanu, ginie w morzu, ponieważ próbował przekroczyć kanał La Manche, aby dostać się do Wielkiej Brytanii, jest to również wstyd dla Francji i Europy. W obu przypadkach Unia Europejska nie respektowała podstawowych praw, które są jej podstawą od samego początku – prawa człowieka są bezwarunkowe i powszechne, niezależnie od statusu czy obywatelstwa, każdy człowiek powinien mieć swobodę budowania lepszej przyszłości, bycia wspieranym w poszukiwaniach szczęścia i szansę na spełnienie tego marzenia, zwłaszcza gdy jest prześladowany w swoim kraju lub gdy życie jest całkowicie niemożliwe ze względów społecznych, politycznych lub ekonomicznych. Śmierć tych młodych mężczyzn jest nie tylko ludzką tragedią i winą moralną, ale także głównym zagrożeniem dla Unii Europejskiej. Może to sugerować, że UE nie szanuje zasad, o które powinna walczyć. Demokracja to nie tylko teoria.

Dla rodzin młodych mężczyzn, którzy zginęli w Europie, to przede wszystkim tragiczne, smutne doświadczenie. W ich krajach pochodzenia tragiczna śmierć może podsycać negatywny przekaz rozpowszechniany przez fundamentalistyczną, islamską propagandę przeciwko Europie i ogólnie krajom demokratycznym. Doświadczaliśmy w ciągu ostatnich dwudziestu lat szkód, jakie fundamentalizm może wyrządzić w demokracjach: zamachy terrorystyczne na Nowy Jork w 2001 roku, seria zamachów terrorystycznych we Francji od 2012 roku ze szczytem w 2015 roku, zamachy terrorystyczne w Belgii czy Niemczech. Niezależnie od ich nazwy, ISIS czy Al-Kaida, ten terroryzm pozostanie i wydaje się być dość żywy w Afryce Subsaharyjskiej, ale także w Afryce Północnej. W Europie ma on duży wpływ na wrażliwe obszary miejskie, gdzie wielu młodych ludzi (należących do rodzin ze środowisk migracyjnych) jest bardzo podatnych na fałszywe wiadomości rozpowszechniane przez sieci społecznościowe.

Wraz z rozwojem pandemii Unia Europejska była świadoma, że nasza wspólna przyszłość może być zagrożona. Projekt gospodarczy, na którym zbudowano UE, zawsze łączył się z projektem politycznym, polegającym na obronie europejskich wartości na rzecz trwałego pokoju po ludzkiej tragedii po drugiej wojnie światowej. Ekonomiczna część projektu UE wydaje się być na dobrej drodze, ponieważ Europa jest bogatym i silnym obszarem; część polityczna jest nadal niepewna, z wieloma źródłami niezgodności między krajami europejskimi, a migracja jest najbardziej drażliwa. Rzeczywiście, to nie tylko ludzka solidarność powinna inspirować Unię Europejską i kraje europejskie do wdrożenia przyzwoitej publicznej polityki przyjmowania migrantów, to jest główny powód geopolityczny. Bez klimatu zaufania i bezpieczeństwa międzynarodowego zagrożona może być również ekonomia. Wspieranie migrantów i pracujących z nimi specjalistów nie powinno być opcją, ale głównym priorytetem, jeśli chcemy iść naprzód po czasach Covida i przygotować zrównoważoną przyszłość dla

Europy. W 2015 r. Niemcy były jedynym krajem, który otwarcie przyjmował uchodźców pochodzących głównie z Syrii, czemu sprzyjały postawy związków zawodowych pracodawców, potrzebujących siły roboczej.

W 2021 r. Francuski Związek Zawodowy Pracodawców (Medef) we Francji składa to samo oświadczenie: we Francji jest prawie milion wolnych miejsc pracy. Potrzebujemy młodych i zmotywowanych pracowników. Niedawne badanie opublikowane przez publiczne centrum analiz we Francji podkreślało zapotrzebowanie francuskiej gospodarki na wykwalifikowanych imigrantów (CAE, 2021). Autorzy badania ubolewają, że debata publiczna została zdominowana przez kwestie tożsamości i bezpieczeństwa, a podejście ekonomiczne zostało zapomniane, ponieważ imigracja mogłaby mieć główny pozytywny wkład we wzrost gospodarczy. Wysuwane są pewne zalecenia: skupienie się na „talentach”, wzmocnienie podejścia VPL w celu lepszej oceny zagranicznych dyplomów i kwalifikacji, wzmocnienie strategii kapitału ludzkiego oraz skierowanie do międzynarodowych młodych absolwentów (zwłaszcza na studiach przejściowych). Profesjonaliści wspierający migrantów muszą być przygotowani do realizacji integracji społecznej i ekonomicznej migrantów. W dwóch francuskich artykułach (iriv, Paris i Cité Saint Pierre, Lourdes) podkreśla się znaczenie wdrożenia podejścia kompetencyjnego, opartego przede wszystkim na Kompetencji kluczowej 2- Kompetencje wielojęzyczne (ponieważ poziom B1 jest oczekiwany na francuskim rynku pracy) w połączeniu z Kluczową kompetencją 6 – Obywatelstwo (ponieważ jest to dla migrantów sposób na budowanie sieci społecznej i wzbogacenie w ten sposób swojego kapitału społecznego). Po drugie, wszystkie ich doświadczenia można wyrazić w kategoriach kompetencji w celu usprawnienia procesu podnoszenia kwalifikacji. Caritas France jest również aktywna w obronie osób wygnanych zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym.¹⁶

Imigracja jest w ostatnich latach głównym tematem włoskich mediów i debaty politycznej. W latach 2014-2021 około 700 000 migrantów wylądowało drogą morską, można zatem sądzić, że w tych samych latach liczba cudzoziemców znacznie wzrosła. Rzeczywistość jest inna. Od 2014 r. liczba obcokrajowców (która w minionej dekadzie wzrosła ponad dwukrotnie, z 1,9 do 4,9 mln osób) utrzymuje się na stałym poziomie. Czy obecnie we Włoszech jest wystarczająca liczba regularnych kanałów przerzutu migrantów? Zawsze trudno jest podać definicję „wystarczający”, ale z pewnością regularne kanały przerzutu do Włoch, tak jak w UE, w ciągu ostatniej dekady zamiast się rozszerzać, zostały znacznie ograniczone. Populistyczne siły prawicowe (Lega Nord Salvini i Fratelli di Italia Giorgia Meloni) zdołały wykorzystać moment kryzysu społeczno-gospodarczego poprzez rasistowski skądinąd konflikt między nielicznymi bogatymi a biednymi i zubożałymi. W ten sposób niedawne reformy regulacyjne sprzyjały marginalizacji migrantów i stworzyły prawdziwą integrację wykluczonych. Znaczące zamknięcie legalnych kanałów dostępu („dekrety o przepływie”) oraz ograniczenia ochrony humanitarnej uwydatniły zdolność szantażowania migrantów. Postępowe i socjaldemokratyczne siły muszą działać na rzecz zmiany ram, w których opowiadana jest migracja. Ale oprócz potrzeby reform na szczeblu krajowym, zarówno po stronie ochrony humanitarnej, jak i kanałów wejścia, Włochy są zmuszone do działania na szczeblu europejskim.

¹⁶ Main support provided by Caritas France to migrants - <https://www.secoures-catholique.org/migrants>

Krajobraz migracyjny w Polsce przeszedł znaczące zmiany w ciągu ostatnich dwóch dekad. Z kraju emigracji netto, z przejściowym wzrostem odpływu migracyjnego po wejściu do UE w 2004 roku, Polska zmieniła się na kraj przejściowy. Wciąż utrzymuje jedną z największych diaspor za granicą – proporcjonalnie do liczby ludności – ale też jest jednym z największych odbiorców migrantów zarobkowych spoza UE, a konkretnie z Ukrainy. Jesienią 2021 r. Polska po raz pierwszy w nowożytnej historii doświadczyła kryzysu humanitarnego spowodowanego napływem uchodźców przez jej wschodnią granicę. Rzeczywista skala i implikacje tego napływu dla polskiej polityki migracyjnej i integracyjnej wciąż pozostają pod znakiem zapytania. Stosowanie podejścia Diverpass w rozwijaniu umiejętności migrantów powinno być połączone z rzeczywistymi wysiłkami na rzecz zabezpieczenia podstawowych potrzeb migrantów. Pomyślna integracja wymaga znaczących zmian w polityce migracyjnej i ubezpieczeń społecznych.

Na Węgrzech migracja ma podłoże przede wszystkim ekonomiczne, uchodźców jest bardzo niewielu. Retoryka węgierskiego rządu czyni migrantów wrogami społeczeństwa, chociaż rynek pracy bardzo potrzebuje pracowników. Państwo nie świadczy podstawowych usług integracyjnych, tak jest w sferze obywatelskiej. Metoda Diverpass powinna pomóc migrantom, którzy mają stabilne zaplecze finansowe, ponieważ wolontariat wymaga czasu, a czasami wysiłku finansowego samego wolontariusza. Metoda ta może być również wykorzystana jako część szerszego procesu mentoringu, ponieważ czasami główne problemy są związane z zaspokajaniem bardziej podstawowych potrzeb, takich jak mieszkanie lub zdobywanie pożywienia. Diverpass może również pomóc migrantom w utrzymaniu pracy lub w poszukiwaniu bardziej odpowiedniej dzięki lepszemu dopasowaniu się do środowiska pracy.

Projekt europejski taki jak Diverpass jest zawsze sposobem na przetestowanie w terenie innowacyjnych strategii i narzędzi, które będą szeroko rozpowszechniane i stosowane w całej Unii Europejskiej. Jest to również sposób na uwrażliwienie decydentów politycznych na potencjalnie drażliwe kwestie – migracja jest rzeczywiście głównym problemem, z którym musi się zmierzyć Unia Europejska i wszyscy jej członkowie. Głównym wkładem jest wyposażenie profesjonalistów w odpowiednie narzędzie i strategię. Podręcznik opracowany dla DiverPass oraz zwrócenie się do interesariuszy w naszych krajach i całej Unii Europejskiej, aby przyczynili się do powstania Nowego Paktu na rzecz Azylu i Migracji. Wierzymy, że podniesienie świadomości w wciąż niespokojnej Europie może mieć znaczenie. Mamy też nadzieję, że może zmienić błędny i negatywny obraz Europy egoistycznej, zamkniętej i niechętniej do dzielenia się owocami swojego wzrostu gospodarczego – „twierdzy Europa”. Migranci mogą i powinni przyczynić się do europejskiego wzrostu, nie są zagrożeniem, ale obietnicą dla Europy.

Bibliografia i strony internetowe

Artykuł Cité Saint Pierre (Lourdes, Francja)

Publication of the SCCF :National Associative Project Secours Catholique - Together building a just and fraternal world - 2016-2025
Volunteering in Secours Catholique in 2020 - Tableau de Bord Analytiques - Data extracted from G2A in early 2021
Publication of CEDRE - SCCF : Survey on exiles and employment in Cedar - Secours Catholique - January to April 2018
Bénévoles et concernés - Agir avec des personnes exilées au Secours Catholique - recherche action réalisée au Cèdre- antenne du SCCF 2020- Laurent Giovannoni- Département Accueil et droits des étrangers- Equipe Nationale SCCF Migrants
National publication: Parliamentary report on the necessary reorientations of the policy of reception and support of foreigners in France Tache report, February 2018
Publication from the ERASMUS+ project: JuCiVol a tutoring for educators - IRIV Conseil, December 2019 (French version)

Strony internetowe

Secours Catholique (Caritas France):
Secours Catholique : <https://www.secours-catholique.org/>
Cité Saint-Pierre : <https://citesaintpierre.net/>
Maison d'Abraham : <https://www.secours-catholique.org/la-maison-dabraham-a-jerusalem>
CEDRE: <https://www.secours-catholique.org/le-cedre-un-centre-dentraide-dedie-aux-demandeurs-dasile-et-aux-refugies>
Young Caritas: <https://www.secours-catholique.org/young-caritas> <https://www.secours-catholique.org/le-cedre-un-centre-dentraide-dedie-aux-demandeurs-dasile-et-aux-refugies>

Caritas France's partners or French organisations relevant in the VET field
Le Français pour tous: <https://parlera.fr/wp/2021/06/mobilisation-lancement-dune-recherche-action-pour-le-francais-pour-tous/>
Association France Terre d'Asile: <https://www.france-terre-asile.org/etablissement/cada-lourdes>
Association Trait D'Union Asile: <https://www.lourdes.fr/component/fabrik/details/20/237>
National Organisation for Refugees :OFPPA: <https://www.ofpra.gouv.fr/>
Organisation for Adult Training : AFPA : <https://www.afpa.fr/>

Artykuł iriv (Paryż, Francja)

Bradford (Anu) 2020 « The Brussels effect – How the European Union rules the word”, Oxford: Oxford University Press
Cedefop (2009), European guidelines for validating non-formal and informal learning, Thessaloniki.
Council of Europe (CoE)- Definition of democracy – <https://www.coe.int/en/web/compass/democracy>
European Commission (2006 & 2019) :Key Competences for Lifelong Learning. Recommendation of the European Parliament and of the Council”, Brussels.
Halba B. (2015) ,”Enhancing the diversity approach among migrant learners & tutors to struggle against discrimination in the labour market in Europe”, EAPRIL conference, Luxembourg: University of Luxembourg.
Halba, B. (2011) “ Intercultural mediation, a "New Deal" for local policymaking of Intercultural, bridging local, national and European levels” , IMISCOE Conference, Warsaw : University of Warsaw
Halba B. (2011 a) , “ Valuing volunteering : a major issue for the European Year of Volunteering” - Conférence finale du Réseau européen VALUE, Liverpool: University of Liverpool.
NATO- definition of the Warsaw Pact- https://www.nato.int/cps/us/natohq/declassified_138294.htm

Artykuł STOP (Warszawa, Polska)

Knowles, M. (1984). Andragogy in Action. San Francisco: Jossey-Bass.
Knowles, M. (1984). The Adult Learner: A Neglected Species (3rd Ed.). Houston, TX: Gulf Publishing.
Kolb, David A (2015)., Experiential Learning: Experience as the source of Learning and Development Second Edition, Pearson Education, <https://qrqo.page.link/cNi7M>
Knowles, M. The Modern Practice of Adult Education. From Pedagogy to Andragogy, Cambridge The Adult Education Company, New York, 1980.
Schneider Corey Marianne, Corey Gerald, Corey Cindy. (2018). Groups: Process and Practice, Edition 10 (Vol. 10e). Cengage Learning.
St. Clair R, K  pplinger B. Alley or Autobahn? Assessing 50 Years of the Andragogical Project. Adult Education Quarterly. 2021;71(3):274-6. doi:10.1177/07417136211027879
TEAL Center Fact Sheet no. 11: Adult Learning Theories, 2011, p. 1.
<https://web.archive.org/web/20171215125941/http://communitycolleges.wy.edu/Data/Sites/1/commissionFiles/abe/training/abe-ntt/mod-6-articles/ntt--module-6---fs-11-teal-center-adult-learning-theory-fact-sheet-air-logo-rev12-06-11.pdf>

Artykuł Erifo (Rzym, Włochy)

Statistiche sulla migrazione verso l'Europa, statistics from the migration flux to Europe, https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-of-life/statistics-migration-europe_it

COUNCIL RECOMMENDATION of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience (2020/C 417/01)

Description of the eight EQF levels, <https://europa.eu/europass/it/description-eight-efl-levels>

Osnabrück Declaration on vocational education and training as an enabler of recovery and just transitions to digital and green economies, endorsed on 30th November 2020

EPAL, VET Training in the Social Solidarity Economy Sector, <https://epale.ec.europa.eu/it/node/168573>

ILO-International Labour Organization, Social and solidarity Economy

https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/projects/WCMS_546299/lang--en/index.htm

Artykuł Jovokerek (Budapeszt, Węgry)

AMIF (Asylum Migration and Integration Funds)- Hungarian website - <http://belugyalapok.hu/alapok/palyaztatas/16>

Definition for moral panic - https://en.wikipedia.org/wiki/Moral_panic

Official statistics in Hungary - http://www.bmbah.hu/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=177&Itemid=1232&lang=hu

Hungarian news online- <https://kormany.hu/hirek/a-kormany-ismet-meghosszabbítja-a-tomeges-bevándorlás-okozta-valsághelyzetet> ; its English version - <https://abouthungary.hu/>

The Hungarian **Government website**- <https://24.hu/kozelet/2015/10/09/nem-vettek-el-a-magyarok-munkajat/>

European Commission - https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_19_4260

Court of Justice of the European Union -

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=66C12F3A7130E83042FB5A8A4B6594DF?text=&docid=227569&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=17807471>

Hungarian Helsinki Committee- <https://helsinki.hu/a-civilelles-torveny-visszavonasa-fontos-lepes-de/>

Research on the state scholarship program- http://www.szociometrum.hu/wp-content/uploads/2018/07/3orszagbeli_hallgatok_Szociometrum20171207.pdf

Act on Integration Support- <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=A0700301.KOR>

Family support and child welfare services (municipality)- <http://www.macsogyoe.hu/>

Hungarian news online- <https://kormany.hu/hirek/a-kormany-ismet-meghosszabbítja-a-tomeges-bevándorlás-okozta-valsághelyzetet>

Słowniczek

Ocena kompetencji - suma metod i procesów stosowanych do oceny osiągnięć (wiedzy, know-how i/lub kompetencji) danej osoby i zazwyczaj prowadzących do certyfikacji (ocena służy do oceny metod szkoleniowych lub edukatorów) - CEDEFOP

Obywatelstwo - prawo, a nawet obowiązek uczestniczenia w życiu kulturalnym, społecznym i gospodarczym oraz w sprawach publicznych społeczności wraz z innymi (Convention of the Protection of National Minorities, 1995)

Kompetencja – trzy główne sposoby jej zdefiniowania: (1) sprawdzona i wykazana umiejętność stosowania wiedzy, know-how oraz powiązana wiedza w zwykłej i/lub zmieniającej się sytuacji w pracy (CEDEFOP); (2) połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do kontekstu (WE, 2006) oraz (3) kompetencje kluczowe to te, których wszystkie jednostki potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, aktywnego obywatelstwa, włączenia społecznego i zatrudnienia (EC, 2006)

Różnorodność - stała się głównym problemem polityczno-kulturowym w Unii po rozszerzeniu (od 2004 r.) wraz z potrzebą zdefiniowania wspólnej tożsamości europejskiej i zbioru wartości. Jednocześnie dotychczasowy nacisk na „integrację” został zastąpiony obecnym akcentem na „tożsamość”. Motto Unii Europejskiej „zjednoczeni w różnorodności” i idea „kucia wspólnego przeznaczenia” zakłada interakcję i dialog między różnymi kulturami (Blokker, 2006). Od 2007 r. w całej Europie przyjęto wiele kart różnorodności po przyjęciu w 2000 r. dwóch dyrektyw: dyrektywy o równości zatrudnienia zakazującej dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, wyznanie, wiek i niepełnosprawność w sferze zatrudnienia; dyrektywa o równości rasowej zabrania dyskryminacji ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne w kontekście zatrudnienia, ale także w dostępie do systemu opieki społecznej i zabezpieczenia społecznego oraz towarów i usług (Halba, 2014)

Uczenie się

formalne - uczenie się zazwyczaj zapewniane przez instytucję edukacyjną lub szkoleniową, ustrukturyzowane (pod względem celów uczenia się, czasu uczenia się lub wsparcia w nauce) i prowadzące do certyfikacji. Formalne uczenie się jest zamierzone z perspektywy ucznia (Cedefop, 2002).-

nieformalne - uczenie się wynikające z codziennych czynności związanych z pracą, życiem rodzinnym lub wypoczynkiem. Nie jest ustrukturyzowane (pod względem celów uczenia się, czasu uczenia się lub wsparcia w nauce) i nie prowadzi do certyfikacji. Uczenie się nieformalne może być zamierzone lub niezamierzone (bądź przypadkowe/losowe) (CEDEFOP 2002)

pozaformalne - uczenie się, które jest osadzone w planowanych działaniach, nie określonych wyraźnie jako uczenie się, ale które zawierają ważny element uczenia się (coś opisanego jako uczenie się częściowo ustrukturyzowane). Jest to celowe z punktu widzenia ucznia. Uczenie się pozaformalne nie prowadzi do certyfikacji- CEDEFOP

efekty uczenia się - Wszystkie działania edukacyjne podejmowane przez całe życie w celu poprawy wiedzy, umiejętności i kompetencji z perspektywy osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub związanej z zatrudnieniem (CEDEFOP 2002)

uczenie całościowe - Wszystkie działania edukacyjne podejmowane przez całe życie w celu poprawy wiedzy, umiejętności i kompetencji z perspektywy osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub związanej z zatrudnieniem (CEDEFOP 2002)

Mentoring – wskazówki i wsparcie udzielane nowemu uczestnikowi (tj. osobie przystępującej do instytucji/organizacji) lub komuś w ramach rozwoju zawodowego i wsparcia, przez doświadczoną osobę, która jest wzorem do naśladowania, coachem lub powiernikiem (CEDEFOP, 2008)

migrant

- ogólny termin obejmujący uchodźców, osoby ubiegające się o status uchodźcy, pracowników zagranicznych, ofiary handlu ludźmi, małżonków migrujących pracowników, migrantów ekonomicznych, osoby, które wyprowadzają się ze swojego kraju, aby dołączyć do członków rodziny.¹⁷

¹⁷ Jørgen Carling, Research Professor at the Peace research Institute Oslo (PRIO) - <https://meaningofmigrants.org/>

- ogólny termin obejmujący wszystkie formy mobilności przestrzennej.¹⁸
- “każda osoba, która znajduje się poza państwem, którego jest obywatelem lub obywatelką, lub, w przypadku bezpaństwowca, jej państwem urodzenia lub zwykłego pobytu”¹⁹.
- neutralny termin opisujący grupę ludzi, których łączy brak obywatelskiego przywiązania do kraju goszczącego. Użycie tego terminu w niniejszym podręczniku wynika z przyczyn praktycznych i pozostaje bez uszczerbku dla systemów ochrony istniejących na mocy prawa międzynarodowego dla określonych kategorii prawnych osób, takich jak uchodźcy, bezpaństwowcy, ofiary handlu ludźmi i pracownicy migrujący²⁰.

uchodźca - ściśle zdefiniowana w prawie międzynarodowym jako osoba uciekająca przed prześladowaniem lub konfliktem w swoim kraju pochodzenia. Uchodźcom przysługuje pełna ochrona wynikająca z prawa uchodźczego, w tym ochrona przed wydaleniem lub powrotem do sytuacji prześladowania, w której zagrożone jest ich życie i wolność.²¹

Wartościowanie uczenia się - proces uznawania uczestnictwa i efektów uczenia się (formalnego, pozaformalnego, nieformalnego), w celu podniesienia świadomości jego wewnętrznej wartości i nagradzania uczenia się - CEDEFOP

Wolontariat - charakteryzuje się trzema rzeczami. (1) wolontariat to zajęcie, które ludzie wybierają z własnej woli; (2) nie jest pobierana opłata pieniężna na rzecz wolontariusza; (3) wolontariat jest na rzecz osób (lub środowiska) innych niż własna rodzina i przyjaciele wolontariusza. Jest dostępny dla każdego, bez względu na wiek, płeć, rasę, wykształcenie czy status materialny (Iriv & allii , 2006).

¹⁸ International Organisation for Migration - <https://www.iom.int/key-migration-terms#Migrant>

¹⁹ United Nations High Commissioner for Human rights- <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/GlobalCompactMigration/MigrantsAndRefugees.pdf>

²⁰ United Nations High Commissioner for Human rights- <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/GlobalCompactMigration/MigrantsAndRefugees.pdf>

²¹ United Nations High Commissioner for Human rights- <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/GlobalCompactMigration/MigrantsAndRefugees.pdf>

Przywoływane teksty prawne

Karta Praw Podstawowych (2000)- (2000/C364/01)- „Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej skupia w jednym prawnie wiążącym dokumencie najważniejsze wolności i prawa osobiste obywateli UE. Karta została ogłoszona w 2000 r. i weszła w życie w grudniu 2009 r. wraz z Traktatem Lizbońskim. Celem Karty jest propagowanie praw człowieka na terytorium UE”²²

Konwencja dotycząca statusu uchodźców – przyjęty w 1951 r. wraz z protokołem z 1967 r. stanowią rdzeń systemu ochrony międzynarodowej, uzupełniony traktatami i deklaracjami regionalnymi, które odnoszą się również do praw uchodźców. Międzynarodowe prawo dotyczące uchodźców działa w połączeniu z międzynarodowym prawem praw człowieka, począwszy od Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 1948 r. oraz międzynarodowego prawa humanitarnego.²³

Podręcznik europejskiego prawa antydyskryminacyjnego (2010) - „Europejskie prawo antydyskryminacyjne, ukonstytuowane w szczególności w unijnych dyrektywach dotyczących niedyskryminacji oraz art. 14 i Protokole nr 12 do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, zakazuje dyskryminacji w różnych kontekstach i z różnych przyczyn. W niniejszym podręczniku przeanalizowano europejskie prawo antydyskryminacyjne pochodzące z tych dwóch uzupełniających się źródeł, sięgając do nich wymiennie w tych obszarach, w których się pokrywają, i podkreślając istniejące różnice”²⁴

Osiem kompetencji kluczowych - Kluczowe kompetencje są określane przez Komisję Europejską jako niezbędne do samorealizacji, zdrowego i zrównoważonego stylu życia, szans na zatrudnienie, aktywnego obywatelstwa i integracji społecznej. Lista zawiera umiejętność czytania i pisania; wielojęzyczność; umiejętności numeryczne, naukowe i inżynierskie; kompetencje cyfrowe i oparte na technologii; umiejętności interpersonalne i zdolność do przyjmowania nowych kompetencji; aktywne obywatelstwo; przedsiębiorczość; świadomość i ekspresja kulturowa.

Traktat Amsterdamski – przyjęty w 1997 r., przeniósł politykę azylową i imigracyjną pod jurysdykcję wspólnoty, a przepisy krajowe określają ramy prawne i ochronne dla migrantów ²⁵

²² https://www.citizensinformation.ie/en/government_in_ireland/european_government/eu_law/charter_of_fundamental_rights.html

²³ United Nations High Commission for Refugees - <https://www.unhcr.org/publications/legal/3d4aba564/refugee-protection-guide-international-refugee-law-handbook-parliamentarians.html>

²⁴ <https://fra.europa.eu/pl/publication/2020/podrecznik-europejskiego-prawa-antydyskryminacyjnego-wydanie-z-2018-r>

²⁵ European Parliament - <https://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>

Autorzy i autorki

Benoit ARNAUD, odpowiedzialny za dział Animacji-Rezerwacji-Wolontariatu Cité Saint-Pierre. Jako pracownik socjalny ma doświadczenie współpracy międzynarodowej w Nowym Jorku (USA), w dzielnicy Bronx, w organizacji Abraham House, proponującej alternatywę dla osadzenia w zakładzie karnym. Realizował różne programy, w tym program zajęć pozalekcyjnych i program rodzinny z migrantami mówiącymi po hiszpańsku; kierował programem „Alternatywa dla uwięzienia”. W 2008 roku uzyskał tytuł magistra w zakresie rozwoju lokalnych i międzynarodowych programów społecznych i dołączył do stowarzyszenia osób z niepełnosprawnością umysłową (Arche) koordynującego spersonalizowane projekty i goszczącego 40 osób, a także zarządzającego 20 pracownikami i wolontariuszami europejskimi. W projekcie zastosowano model partycypacyjny i inkluzywny łączący wymiar zawodowy, wspólnotowy i duchowy. W 2016 roku dołączył do zespołu zarządzającego Cité Saint-Pierre, przejmując odpowiedzialność za dział Animacja-Rezerwacja-Wolontariat.

Agnieszka BOREK jest socjologiem, ewaluatorem i trenerem z dużym doświadczeniem badawczym i szkoleniowym. Jej zainteresowania badawcze koncentrują się na jakości procesu nauczania i uczenia się, ewaluacji i samoocenie, rozwoju zawodowym nauczycieli i trenerów. Jest certyfikowanym pedagogiem i trenerem, pracuje z dorosłymi i młodzieżą. Przez sześć lat (2010-2015) była dyrektorem projektu edukacyjnego dla 28000 polskich nauczycieli i dyrektorów, skupionego na całościowym rozwoju szkoły, zgłębianiu zagadnień samooceny szkoły, autentycznego procesu nauczania i uczenia się oraz podejmowania decyzji w oparciu o dane. Była członkiem zespołu eksperckiego wspierającego ustalanie standardów edukacji i ewaluacji w publicznym systemie edukacji w Arabii Saudyjskiej.

Zita GABOR posiada doświadczenie w pracy w partnerstwach ponadnarodowych, opracowywaniu i zarządzaniu projektami finansowanymi przez UE, w tym dzieleniu zadań i pakietów roboczych, prowadzeniu spotkań, kierowaniu działaniami transferowymi i kontrolowaniu budżetu. Ma ponad 20-letnie doświadczenie, współpracowała z kilkoma organizacjami, od nastawionych na zysk, poprzez gminy, po organizacje pozarządowe. Opracowywała oraz realizowała projekty unijne takie jak EIA-AMIF, Erasmus+, Fundusz Szwajcarski i Norweski, JUST oraz ewaluowała (Erasmus+, Fundusz Szwajcarski). Od 2009 roku zaangażowana w projekty migracyjne z zakresu rynku pracy i integracji społecznej, rozwoju umiejętności przedsiębiorczych i podnoszenia świadomości.

Bénédicte Halba jest doktorem ekonomii (University Paris I Panthéon Sorbonne 1996). W 1997 roku utworzyła Instytut Badań i Informacji o Wolontariacie, IRIV (www.iriv.net), specjalizujący się w uczeniu się przez całe życie, z naciskiem na uczenie się pozaformalne i nieformalne, zdobyte dzięki doświadczeniu wolontariatu lub migracji. Różnorodność stała się kolejnym kluczowym tematem od 2013 roku. Od 1995 roku napisała kilka książek i zredagowała 5 publikacji IRIV wraz z elektronicznym przeglądem publikowanym dwa razy w roku od 2004 roku – www.benevolat.net. Jest administratorem wszystkich stron internetowych iriv, w tym portalu www.iriv-publications.net publikującego wyniki wszystkich projektów. Od 1997 roku iriv jest partnerem lub koordynatorem ponad 50 projektów.

Laura Laurenzi jest magistrem ekonomii na kierunku Zarządzanie Funduszami UE (Uniwersytet Sapienza w Rzymie). Od 2018 r. pracowała jako autorka projektów i kierownik dla kilku organów publicznych i prywatnych, zarządzając i prezentując dotacje w byłym programie H2020 i pilotażu EIC. Jej specjalizacja w programie Erasmus+ to: edukacja dorosłych, młodzież i VET. Obecnie jest badaczem/nauczycielem i kierownikiem projektów w ERIFO, zarządzając zaangażowaniem ERIFO w Program Erasmus.

Claire Millot jest wolontariuszem w stowarzyszeniu Salam. Od 2014 r. jest sekretarzem generalnym stowarzyszenia SALAM Nord/Pas-de-Calais, w latach 2016-2021 odpowiadała za sektor Dunkierki. Emerytowana profesor literatury, swoje doświadczenie pisarskie oddaje w służbie stowarzyszenia niosącego pomoc migrantom. Dużą część jej czasu zajmują listy, publikacje, komunikaty prasowe, spotkania międzyzwiązkowe, ale chętnie uczestniczy przynajmniej raz w tygodniu w przygotowywaniu i dystrybucji posiłków, aby nie stracić kontaktu z rzeczywistością w terenie.

Sebastien Nadot jest profesorem nadzwyczajnym w dziedzinie wychowania fizycznego i posiada tytuł doktora historii (EHESS, 2009). Został wybrany w czerwcu 2017 r. jako zastępca Haute-Garonne (Occitanie). Jest członkiem Komisji Spraw Zagranicznych Assemblée nationale (parlamentu francuskiego). W maju 2021 współorganizował i przewodniczył konferencji „Dialog między wrogami”. Był przewodniczącym Komisji Śledczej ds. Migracji (2021).

Luisa Nocito jest psychologiem ze specjalizacją z psychologii klinicznej stosowanej w wieku dorosłym. Od ponad trzech lat pracuje w ERIFO jako specjalistyczny doradca zawodowy oraz jako trenerka kształcenia zawodowego. Od 2011 roku jest adiunktem „psychofizjologii klinicznej” na Uniwersytecie Sapienza w Rzymie na Wydziale Psychologii Dynamicznej.

Attila MESZAROS posiada dyplom z pracy socjalnej, ma doświadczenie w pracy z migrantami od ponad 25 lat. Sam jako migrant przyjechał z Serbii na Węgry w czasie wojny bałkańskiej, realizował programy jako lider zawodowy w organizacjach cywilnych i kościelnych oraz spółkach komunalnych: praca socjalna, doradztwo, usługi integracyjne, programy rynku pracy, mentoring, szkolenia, programy pomocowe, wydarzenia i kampanie, filmy społeczne, opieka w sytuacjach kryzysowych: mieszkalnictwo, żywność i medycyna, sieci, badania i zgłoszenia polityk. Prowadził wykłady o tematyce granicznej, migracji, problematyce uchodźczej dla straży granicznej, organizacji pozarządowych, studentów, pracowników socjalnych, diakonów, pastorów.

Bartłomiej WALCZAK, doktor socjologii i antropolog kultury z ponad 15-letnim doświadczeniem w badaniach społecznych i edukacji dorosłych. Interesuje się w szczególności ewaluacją w edukacji, związkami między migracją a edukacją, zaangażowaniem rodziców w edukację, bezpieczeństwem uczniów, zmianą edukacyjną. Jest autorem dwóch, współautorem czterech innych książek oraz opublikował ponad 60 innych publikacji naukowych, zarówno w czasopiśmie polskich, jak i międzynarodowych. Uczestniczył w ponad 90 projektach badawczych i ewaluacyjnych. Pracował jako ekspert dla wielu polskich i międzynarodowych instytucji (OECD, OBWE, Komisja Ewaluacji Edukacji Publicznej (Arabia Saudyjska)).

