



n° 2019-1- FR01- KA204-
063076



Podręcznik dla migrantów/migrantek i osób ich/ je wspierających

Autorzy:

Agnieszka Borek (STOP), redaktorka
Gonzague Amyot d'Inville (Cité Saint Pierre)
Benoit Arnaud (Cité Saint Pierre)
Zita Gabor (Jovokerek)
Benedicte Halba (Iriv)
Lucia Colandre (ERIFO)
Attila Meszaros (Jovokerek)
Bartłomiej Walczak (STOP)

Spis treści

Wprowadzenie	4
Projekt DiverPass	7
Organizacje partnerskie	7
Potrzeby migrantów i uchodźców	13
Integracja	15
Badania	15
Wejście na rynek pracy	16
Kompetencje kluczowe	18
Porozumiewanie się w języku ojczystym i językach obcych	18
Kompetencje obywatelskie	21
Nieformalne i poza-formalne uczenie się migrantów w oparciu o działania wolontariackie	25
Co to jest?	25
Jak to może przebiegać?	25
Podejście: ścieżki podnoszenia umiejętności, uczenie się poprzez wolontariat	28
Wprowadzenie do ścieżek podnoszenia umiejętności	28
Ścieżki podnoszenia umiejętności krok po kroku	30
Oferta edukacyjna: nauka poprzez podejście wolontariackie	35
Krok 3– Weryfikacja i uznanie	39
Ćwiczenia i narzędzia	40
Wprowadzenie	40
Step 2 – Learning by doing (volunteering)	58
Krok 3 - Walidacja i uznanie	64

Wskazówki	68
------------------------	-----------

Wprowadzenie

Drogi Czytelniku/Droga Czytelniczko!

Być może jesteś osobą, która wspiera migrantów i uchodźców. Być może właśnie zaczynasz nowe życie w nowym kraju. Jeśli tak – ta publikacja jest dla Ciebie.

Jest ona oparta na doświadczeniach międzynarodowej grupy trenerów, facylitatorów, mentorów. Przedstawione w niej podejście czerpie z wolontariatu jako metody rozwoju kompetencji u osób zaczynających życie w kraju przyjmującym.

Projekt DiverPass wprowadza uczenie przez praktykę, oparte na efektywnym zaangażowaniu w wolontariat. Nasze doświadczenia z obszaru edukacji, wolontariatu, wsparcia migrantów doprowadziły nas do wniosku, że nieformalne i poza-formalne uczenie się daje dorosłym migrantom idealną okazję do rozwoju kompetencji potrzebnych w kraju przyjmującym.

DiverPass wspiera nowe formy poza-szkolnej edukacji osób dorosłych, w szczególności uczenie przez zaangażowanie wolontariackie, które może:

- Uświadomić migrantom i uchodźcom ich kompetencje społeczne i obywatelskie, których mogą używać w kraju przyjmującym.
- Wspierać integrację.
- Przydać się na rynku pracy.
- Odpowiadać na życiowe potrzeby imigrantów, wspierając ich w nabywaniu różnych kompetencji potrzebnych w nowym kraju.

Podręcznik odpowiada na jedno z największych wyzwań dzisiejszej Europy – promocję integracji migrantów na rynku pracy – przez rozwój dwóch kluczowych aspektów: wielojęzyczności i kompetencji obywatelskich. Jest adresowany do migrantów i osób ich wspierających. Ta ostatnia kategoria oznacza każdą osobę, która pomaga migrantom w procesie identyfikacji i nabywania uniwersalnych kompetencji, a przez to wspomaga wejście na rynek pracy. Użytkownicy podręcznika mogą funkcjonować w społecznościach miejskich i wiejskich, być w różnym wieku, pracować na poziomie lokalnym, regionalnym czy krajowym; posiadać (lub nie) specjalistyczne kwalifikacje, pochodzić z różnych krajów, wyznawać różne religie, przynależać do różnych kultur. Nie jest też istotna forma współpracy (wolontariat, zatrudnienie, podwykonawstwo) z podmiotem wspierającym migrantów. Niniejszy podręcznik jest adresowany przede wszystkim (ale nie tylko) do osób współpracujących z:

- Administracją rządową lub samorządową
- Organizacjami międzynarodowymi
- Organizacjami pozarządowymi
- Organizacjami wyznaniowymi i kościelnymi
- Podmiotami komercyjnymi
- Ruchami społecznymi, organizacjami obywatelskimi
- ...jak również wszystkich osób zajmujących się edukacją, szkoleniami, pracą socjalną, wsparciem psychologicznym, HR, doradztwem zawodowym i innych.

Podręcznik wspiera potrzeby migrantów takie jak:

- komunikacja w języku kraju przyjmującego.
- możliwość pełnej partycypacji w życiu społecznym i obywatelskim.

Założenia i praktyczne narzędzia znajdują się w dalszych częściach podręcznika. Ich zastosowanie w kontekście wolontariatu jest bardzo proste i nie wymaga specjalistycznego przygotowania.

Przed rozpoczęciem należy przypomnieć, że:

1. W podręczniku pojęcie „migrant” jest używane w szerokim znaczeniu i obejmuje uchodźców¹, osoby ubiegające się o azyl, pracowników zagranicznych/migrantów ekonomicznych i ich rodziny².

W prawie międzynarodowym pod pojęciem uchodźca rozumie się osobę, która z uwagi na zagrożenie lub prześladowania ze względu na rasę, religię, narodowość, przynależność do grupy społecznej musi ubiegać się o ochronę w kraju innym, niż jej kraj pochodzenia. Uchodźcom przysługuje ochrona prawna, w szczególności przed powrotem do miejsca, gdzie ich życie lub wolność były narażone na ryzyko. Regulują to dwa najważniejsze dokumenty w międzynarodowym systemie ochrony prawnej uchodźców: Konwencja Genewska z 1951 i Protokół Nowojorski z 1967 roku oraz traktaty i porozumienia funkcjonujące w poszczególnych częściach świata. Rozwiązania te odwołują się do międzynarodowego systemu praw człowieka. W Europie regulują je ponadto prawo europejskie (szczególnie traktat Amsterdamski z 1997 roku) i przepisy poszczególnych państw członkowskich.

W nomenklaturze przyjętej na potrzeby tego opracowania pojęcie „migrant” jest traktowane jako pojęcie „parasolowe”, obejmujące różne formy mobilności³. Migrant jest tu rozumiany jako osoba przebywająca poza terenem kraju, którego obywatelstwo posiada lub – w przypadku bezpaństwowców – poza terenem kraju urodzenia lub stałego pobytu⁴. „Migrant” jest zatem neutralnym pojęciem opisującym osobę, która nie posiada obywatelstwa kraju przyjmującego. Rozwiązania proponowane w podręczniku są adresowane do różnych kategorii migrantów, niezależnie od tego, jak definiują ich systemy prawne krajów przyjmujących⁵.

2. Terminologia stosowana w podręczniku może się wydawać trudna dla czytelników nieznających podejścia uczenia się przez całe życie (life long learning, LLL). Zgodnie z założeniami projektu Erasmus+ DiverPass wpisuje się w ramy LLL. Odnosimy się tu bezpośrednio do publikacji Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (European Center for the Development of Vocational Training, CEDEFOP). Istotne są tutaj dwa procesy, skoncentrowane na różnych

¹ <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/GlobalCompactMigration/MigrantsAndRefugees.pdf>

² <https://meaningofmigrants.org/>

³ <https://www.iom.int/key-migration-terms#Migrant>

⁴ <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/GlobalCompactMigration/MigrantsAndRefugees.pdf>

⁵ <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/GlobalCompactMigration/MigrantsAndRefugees.pdf>

obszarach edukacji – boloński (od 2000 roku, edukacja formalna) oraz kopenhaski (od 2002, edukacja nieformalna i poza-formalna). Określenia „nieformalny” i „poza-formalny” odnoszą się do uczenia zachodzącego poza „klasycznym nauczaniem”, w miejscu pracy, stowarzyszeniach, życiu społecznym i rodzinnym. Ta triada – „formalne, nieformalne i poza-formalne” idealnie oddaje ducha LLL. Podejście łączące osobiste, społeczne i zawodowe doświadczenia wydaje się pasować do pracy z migrantami, uwzględniającej perspektywę holistyczną i budowanie na doświadczeniu w celu zwiększenia szans na rynku pracy.

Zainspiruj się!

Proces rozwoju

Projekt DiverPass

Integracja imigrantów na rynkach pracy krajów przyjmujących była wielokrotnie poruszana w krajach UE i na poziomie Unii. Specjaliści zajmujący się integracją migrantów zwracają uwagę na konieczność dostosowania środowiska pracy do funkcjonowania w warunkach różnorodności. Różnorodność okazuje się dużym wyzwaniem, zwłaszcza gdy imigranci przybywają z odległych kulturowo obszarów, a osoby współpracujące z nimi – pracownicy socjalni, nauczyciele, pracodawcy, inni pracownicy – nie są odpowiednio przygotowani do pracy w wielokulturowym środowisku.

Jedną z najważniejszych barier dla wejścia imigrantów na rynek pracy kraju przyjmującego jest nieuznawanie ich doświadczeń, wiedzy i kompetencji. Prowadzi to do zajmowania stanowisk poniżej kwalifikacji, co ma wysoce demotywujący charakter. Praca niezgodna z wykształceniem czy kwalifikacjami, zatrudnienie w sektorze pracy nierejestrowanej prowadzą do dalszych problemów z udowodnieniem swoich kwalifikacji. Na to nakłada się konieczność opanowania języka kraju przyjmującego. Te problemy oddziałują na siebie, prowadząc do społecznego i zawodowego wykluczenia.

Projekt DiverPass jest adresowany do

1. Edukatorów i specjalistów o różnych profilach (pracowników instytucji publicznych i organizacji pozarządowych, wolontariuszy, z obszarów wiejskich i miejskich, o różnych doświadczeniach edukacyjnym) pracujących z migrantami w obszarze rozwoju kompetencji i przygotowania do wejścia na lokalny rynek pracy.
2. Pełnoletnich migrantów i uchodźców o zróżnicowanych kwalifikacjach.

Projekt wspiera osoby pracujące z migrantami w odniesieniu do następujących problemów:

- a) Brak uznawania kwalifikacji (w odniesieniu do kompetencji kluczowych EC, 2006, 2018).
- b) Wysokie zróżnicowanie migrantów pod względem statusu administracyjnego, poziomu wykształcenia, przyczyn migracji (ekonomicznych, politycznych, połączenie rodziny, edukacja...).
- c) Zróżnicowanie statusu (wolontariusze/pracownicy) przez osoby pracujące z migrantami oraz wymogów co do posiadanych przez nie kompetencji (w pracy socjalnej, nauczaniu, szkoleniach...).
- d) Brak adekwatnych szkoleń i odpowiednio rozwiniętej metodyki w zakresie połączenia uczenia formalnego z poza-formalnym i nieformalnym.

W projekcie DiverPass planuje się przygotowanie systemu mentoringu dla trenerów (tak zawodowych, jak i wolontariuszy) pracujących ze zróżnicowanymi grupami migrantów. Najważniejszą innowacją jest wsparcie rozwoju kompetencji (szczególnie KC2 – wielojęzyczności i KC6 – kompetencji obywatelskich) w procesie łączącym edukację formalną, nieformalną i poza-formalną.

Organizacje partnerskie

Podręcznik został przygotowany przez międzynarodowy zespół ekspertów w ramach projektu DiverPass, finansowanego ze środków Erasmus+.



The Cité Saint-Pierre, Organizacja użyteczności publicznej utworzona przez Caritas Francja w 1955 roku. Już rok po powstaniu Cité Saint-Pierre stało się miejscem rozpoznawalnym na skalę międzynarodową, gromadzącym ludzi ubogich, umożliwiającym debatę dotyczącą biedy i wykluczenia społecznego. Każdego roku organizacja gości około 75 tys. osób. Cité Saint-Pierre dąży do oddania głosu tym, którzy cierpią z powodu niesprawiedliwości i wykluczenia. Co roku 24 tys. osób w potrzebie jest otaczanych opieką przez organizację, która zatrudnia 30 pracowników i 100 stałych wolontariuszy. W każdym roku pomocy udziela w sumie ponad 1000 wolontariuszy. Pozwala to osobom znajdującym się w trudnej sytuacji praktykować społecznictwo i w ten sposób odnowić swoje relacje ze społeczeństwem. Dzięki pomocy etatowych pracowników wolontariusze nabywają kompetencje istotne z punktu widzenia rynku pracy. Więcej informacji na: <https://www.secours-catholique.org/>, <http://www.citesaintpierre.net/>

Kluczowi eksperci

Gonzague AMYOT d'INVILLE przewodniczący Cité Saint-Pierre. Absolwent Instytutu Pracy Społecznej PAU. Dyrektor Cité Saint-Pierre w Loudres od 2013 roku. Studiował nauki o zdrowiu i przez 10 lat pracował jako nauczyciel w Nantes. Przez szereg lat rozwinął współpracę z organizacjami migranckimi aby zintegrować je w działalności wolontariackiej. W 2017 roku brał udział w projekcie Erasmus+ JuCiVol, polegającym na testowaniu szkoleń dla młodzieży w połączeniu z mentoringiem dla pracowników, mającym na celu rozwinięcie kompetencji kluczowych na rynku pracy poprzez wolontariat.

Benoît ARNAUD, odpowiedzialny za animację i wolontariat w Cité Saint-Pierre. Jako pracownik społeczny pracował w Nowym Jorku dla organizacji Abraham House (resocjalizacja). Wprowadził liczne programy, łącznie z zajęciami pozaszkolnymi i programem dla rodzin wśród hiszpańskojęzycznych migrantów. W 2008 roku uzyskał tytuł magistra w rozwoju lokalnych i międzynarodowych programów społecznych i dołączył do organizacji działającej na rzecz osób z chorobami psychicznymi (Arche), koordynując projekt, obejmujący 40 osób, prowadzony przez 20 pracowników i wolontariuszy. W ramach działań realizowano partycypacyjny, inkluzywny model łączący działania na poziomie zawodowym, społecznym i duchowym. W 2016 roku dołączył do zespołu Cité Saint-Pierre.



ERIFO jest organizacją non-profit zapewniającą zatrudnienie, doradztwo zawodowe i wsparcie dla tworzenia własnej działalności gospodarczej. Jest także akredytowaną przez region Lazio jednostką kształcenia zawodowego (średniego i ustawicznego). ERIFO ma za sobą 15 lat doświadczeń w sektorze uczenia przez całe życie we Włoszech i Europie. Od 2001 roku organizacja

przeprowadziła ponad 30 projektów finansowanych z funduszy europejskich i blisko 200 mobilności w całej Europie. Misją ERIFO jest wzmocnienie edukacji zawodowej na lokalnym, narodowym i europejskim poziomie dla zapewnienia rozwoju kapitału ludzkiego i zaspokojenia rosnących potrzeb rynku pracy. ERIFO jest członkiem sieci European Vocational Training Association (EVTA). Organizacja wspiera młodzież i dorosłych o niskich kwalifikacjach w znajdowaniu zatrudnienia, dostosowując dla nich ścieżki edukacyjne, prowadząc doradztwo zawodowe i coaching.

Kluczowi eksperci

Giovanna D'Alessandro jest prezesem ERIFO i zarządza projektami od 2000 roku. Ma ponad dwudziestoletnie doświadczenie w sektorze LLL we Włoszech i Europie, a także duże portfolio projektów. Przez ostatnie pięć lat kierowała działem badawczym organizacji. Była odpowiedzialna za zarządzanie i finanse ponad 30 projektów finansowanych z funduszy publicznych (regionalnych, narodowych i europejskich). W ERIFO prowadzi ponadto szkolenia z zarządzania i aspektów pedagogicznych doradztwa zawodowego.

Andrea Ranelletti ma doktorat z nauk politycznych rzymskiego Sapienza University. Prowadził badania i procesami integracji ekonomicznej i politycznej regionów. Ma doświadczenie w koordynacji projektów europejskich związanych z edukacją szkolną, uczeniem się dorosłych i edukacją zawodową. Jego szczególnym obszarem zainteresowania jest "ekonomia wzrostu" i "ekonomia i zarządzanie innowacją". Prowadził działania edukacyjne i tutorskie w zakresie międzynarodowej ekonomii politycznej, ekonomii wzrostu, a także ekonomii oraz zarządzania innowacją na uniwersytetach Sapienza i Unitelma Sapienza.

Lucia Colandrea jest absolwentką arabistyki i islamistyki na uniwersytecie L'Orientale w Neapolu i praw człowieka i zarządzania konfliktami w Scuola Superiore Sant'Anna w Pizie. Odbýwała praktyki jako badacz terenowy w programie wsparcia psychicznego dla syryjskich uchodźców w Libii prowadzonym przez IOM. Ma doświadczenie jako tłumaczka, nauczycielka języka włoskiego i mediator kulturowy w CAS i SPRAR.



The Institute for Research and Information on Volunteering jest prywatną organizacją non-profit, której głównym celem jest rozwój podejścia LLL w sektorze niekomercyjnym. W latach 1997-2003 działania instytutu skoncentrowane były przede wszystkim na wolontariacie, od 2003 wśród głównych obszarów pojawiła się migracja, od 2013 – różnorodność. IRIV był partnerem w ponad 50 projektach Erasmus+, najpierw dotyczących wolontariatu jako sposobu na nabywanie kompetencji, następnie migracji (jak wartościować doświadczenie migracyjne w kontekście kompetencji), a później różnorodności (budowanie strategii). Instytut zbudował we Francji sieć instytucji partnerskich, dzięki której możliwe jest testowanie produktów projektów i udoskonalanie ich. Organizacja jest członkiem wielu sieci europejskich, w tym EAPRIL, gromadzącej badaczy, nauczycieli trenerów i praktyków edukacji w Europie na świecie. <http://www.iriv.net>

Kluczowi eksperci

Bénédicte HALBA, posiada doktorat z ekonomii. Jest założycielką oraz – od 2000 roku – dyrektorem IRIV. W latach 1991-1994 pracowała w ministerstwie młodzieży i sportu jako koordynator badań nad ekonomicznym wpływem sportu w 12 europejskich krajach. Była ekspertem Rady Europy na warsztatach „Ekonomiczne skutki sportu” i „Wolontariat” (1992-1994). W 1997 stworzyła IRIV, w którym – poza zarządzaniem – zajmuje się kursami, programami szkoleń, edycją stron www i przygotowaniem publikacji. Była wykładowcą na uniwersytetach we Francji, Austrii i Wielkiej Brytanii oraz administratorem programów Cicos (2007-2011) i Assfam (2011-2014). Jest członkiem komitetu szwajcarskiej fundacji ECAP (od 2015) i zrzeszenia stowarzyszeń biegłych księgowych (w Ile de France). Napisała szereg książek i liczne artykuły dotyczące wolontariatu, ekonomii sportu i uczenia się przez całe życie.

Camilla BOSTRUSSU jest absolwentką mediolańskiego Università Cattolica del Sacro Cuore. Jej praca dyplomowa, poświęcona włoskiej firmie Coesia, podkreśla znaczenie dobrze ustrukturyzowanych procesów implementacji w dobie zmiany, różnorodności i międzykulturowości. W 2017 roku uzyskała licencjat z psychologii na tym samym uniwersytecie. W IRIV Camila jest zaangażowana w szereg projektów dotyczących różnorodności – osób uczących się, nauczycieli i środowisk. W projekcie DiverPass prowadzi testy materiałów dla osób wspierających migrantów w Cité des Métiers.



Jövökerék powstał w 2005 roku aby rozwijać europejskie wartości na Węgrzech po akcesji do UE. Podstawowym celem organizacji jest redukcja kulturowej i ekonomicznej polaryzacji w społeczeństwie, wspieranie defaworyzowanych grup, podnoszenie świadomości zrównoważonego rozwoju i ulepszanie współpracy w trzecim sektorze. Jövökerék wspiera grupy takie jak migranci i Romowie, zajmuje się kwestiami środowiska. Na rzecz tych działań organizacja pozyskuje środki z UE, funduszy norweskich i węgierskich oraz od prywatnych sponosrów.

Kluczowi eksperci

Attila MESZAROS ma dyplom z pracy socjalnej i ponad 25 lat doświadczeń w pracy z migrantami. Sam przybył na Węgry jako migrant z Serbii w czasie wojen bałkańskich w latach 90. Prowadził programy dotyczące pracy socjalnej, doradztwa, integracji, rynku pracy, mentoringu, szkoleń, programów pomocowych, kampanii społecznych, interwencji kryzysowej – zapewnienia mieszkań, jedzenia, lekarstw; sieciowania, badań i wdrażania polityk w organizacjach obywatelskich, kościelnych i miejskich. Większość projektów była wspierana przez AMIF (Asylum, Migration and Integration Fund), ale koordynował też projekty finansowane z funduszy UE, norweskich, duńskich i szwajcarskich grantów, finansowane przez niemieckie kościoły, program współpracy transgranicznej pomiędzy Serbią a Węgrami, UNHCR i prywatnych darczyńców, jak np. Novartis. Prowadził wykłady na tematy związane z granicami, migracją, uchodźstwem dla straży granicznej, NGOów, uczniów, pracowników

socjalnych, duchownych. Ma doświadczenie w wystąpieniach publicznych, przygotowaniu i koordynacji projektów unijnych, planowania i wdrażania usług społecznych, prowadzenia kampanii społecznych i fundraisingowych. Jego silne strony to kooperacja, komunikacja i rozwiązywanie problemów.

Zita GABOR ma doświadczenie w pracy w projektach międzynarodowych, zarządzaniu projektami finansowanymi z UE, w tym dzieleniu zadań, pakietów produktów, prowadzeniu spotkań i kontrolowaniu budżetu. Przez ponad dwadzieścia lat współpracowała z szeregiem organizacji od komercyjnych, przez władze miejskie po NGO. Rozwijała i wykonywała (EIA-AMIF, Erasmus+, Fundusze Norweskie i Szwajcarskie, JUST) oraz ewaluowała (Erasmus+, Fundusze Szwajcarskie) projekty unijne. Angażuje się w projekty dotyczące migracji, rynku pracy i integracji od 2009 roku.



STOP - Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych zrzesza 200 członków i pracuje nad jakością procesu uczenia się w edukacji nieformalnej. Najważniejsze obszary działalności to szkolenia trenerów, rozwój kwalifikacji profesjonalnych szkoleniowców i poszerzanie wachlarza metod pracy. Szkoła Trenerska STOP jest odpowiedzią na wyraźną potrzebę stworzenia systemu szkolenia trenerów (ToT), widoczną wśród licznych organizacji pozarządowych, przedsiębiorców i służby cywilnej. STOP prowadzi wiele aktywności w zakresie edukacji młodzieży i dorosłych, w szczególności przygotowania trenerów, edukatorów i facylitatorów. Więcej informacji <https://stowarzyszeniestop.pl/about-us/>

Kluczowi eksperci

Agnieszka BOREK socjolożka, ewaluatorka i coach z dużym doświadczeniem badawczym i trenerskim. Jej zainteresowania badawcze obejmują jakość procesu uczenia się, ewaluację i auto-ewaluację, rozwój zawodowy edukatorów. Jest certyfikowanym trenerem, pracuje z dorosłymi i młodzieżą. W latach 2010-2015 prowadziła dla 28 tys. polskich dyrektorów i nauczycieli projekt szkoleniowy dotyczący rozwoju szkoły, auto-ewaluacji, autentycznego procesu uczenia się i podejmowania decyzji w oparciu o dane. Była członkiem zespołu eksperckiego wspierającego wprowadzenie standardów edukacyjnych w szkołach publicznych w Arabii Saudyjskiej. Była zaangażowana w szereg projektów Erasmus+ dotyczących wolontariatu, unikania przedwczesnego opuszczania systemu edukacyjnego przez uczniów i uczenia się dorosłych.

Bartłomiej WALCZAK, dr hab., socjolog i antropolog kultury z ponad 15 letnim doświadczeniem w badaniach społecznych i edukacji dorosłych. Jest wykładowcą na Uniwersytecie Warszawskim, wcześniej pracował m.in. na Söderntörn Univeristy (Sztokholm) i na Uniwersytecie Jagiellońskim (Kraków). W szczególności interesuje się ewaluacją w edukacji, związkami pomiędzy edukacją a migracją, rodzicielskim zaangażowaniem w edukację, przemocą i agresją rówieśniczą, zmianą edukacyjną. Jest autorem dwóch

oraz współautorem czterech kolejnych książek oraz ponad 60 artykułów naukowych. Wziął udział w ponad 70 polskich i międzynarodowych projektach badawczych i ewaluacyjnych. Pracował jako ekspert dla licznych polskich i międzynarodowych instytucji, między innymi: OECD, OSCE, Public Education Evaluation Commission (Arabia Saudyjska), polskie ministerstwo edukacji i jego agencje, władze lokalne. W latach 2009-2015 pracował jako ekspert i trener dla Uniwersytetu Jagiellońskiego w projekcie modernizacji nadzoru pedagogicznego. Był ekspertem w szeregu projektów Erasmus+ dotyczących wolontariatu i unikaniu ESL.

Potrzeby migrantów i uchodźców

Migracja jest tak stara jak ludzkość. Niezależnie od motywów politycznych, wojennych, łączenia rodzin, edukacyjnych i zdrowotnych, pojawia się nowa masowa migracja - pochodna zmian klimatycznych. Może się ona okazać największym wyzwaniem nadchodzących dekad. Potwierdza to raport Banku Światowego i UNHCR z 2018 roku: „klimat, degradacja środowiska i katastrofy naturalne w coraz większym stopniu wchodzi w interakcję z determinantami ruchów uchodźczych”⁶. Skala fali uchodźców w 2015 roku i jej wpływ na społeczeństwa przyjmujące pokazuje wagę rozwoju mechanizmów społecznych i polityk nastawionych na rozwój pokojowej i efektywnej współegzystencji ludności autochtonicznej i napływowej.

Starzejąca się Europa, obniżająca swoją aktywność na rynku pracy potrzebuje migrantów w wieku produkcyjnym, którzy będą w stanie całkowicie się zintegrować i stać aktywnymi obywatelami przyjmującego kraju. W 2018 roku niemal jeden na pięciu (19%) obywateli EU miał 65 lat lub więcej. Udział osób w wieku od 80 roku życia ma się podwoić do 2100 roku, osiągając 14,6% całej populacji. Odpowiedzią na te wyzwania może być integracja imigrantów.

Tabela 1 – imigracja w krajach DiverPass

	Francja	Włochy	Węgry	Polska
Tradycje imigracji i emigracji	Od czasów imperium kolonialnego (XIX w)	Emigracja od XIX w, imigracji – od lat 70, XX w.	Od początku XX wieku	Tradycyjnie kraj emigracji netto, z bardzo dużą diasporą
Wpływ imigracji na populację	↔	↔	↑	↔
Ostatnie znaczące regulacje	Rozporządzenie n° 2007-1631 z 20 listopada 2007	Rozporządzenie no. 94/2009, “Zasady dotyczące bezpieczeństwa publicznego”	Dekret rządu z 05/03/2020	Polityka migracyjna Polski opublikowana w 2011 roku. Nowy projekt wyciekł do mediów w 2019, ale po ostrej krytyce został wycofany

Tabela 2 – Populacje

⁶ <https://www.worldbank.org/en/news/infographic/2018/03/19/groundswell---preparing-for-internal-climate-migration>
<https://www.unhcr.org/en-us/climate-change-and-disasters.html>

	France	Italy	Hungary	Poland
Obszar	551 500 km ²	301,338 km ²	93 036 km ²	313 000 km ²
Populacja	63,960 miliona ⁷	60,36 miliona ⁸	9,77 miliona	38, 39 miliona ⁹
Populacja imigrantów	5,300,000 immigrants 4,500,000 foreigners ¹⁰	5.255.503 (1st January 2019) ¹¹	180 773	421 530 permissions were issued in 2019 ¹² ().
Udział imigrantów w całej populacji	8% imigrantów 7% obcokrajowców ¹³	8% ¹⁴	2%	1,55% ¹⁵ mieszkańców zadeklarowało narodowość inną niż Polska
Najważniejsze kraje pochodzenia imigrantów	713,000 Algeria 654,000 Maroko 581,000 Portugal	1.206.938 Rumunia 441.027 Albania 422.980 Maroko 299.823 Chiny ¹⁶	21 000 Rumunia, 24 000 Ukraina, 18 000 Chiny, 16 000 Niemcy	Ukraina (241707 w 2019), Białoruś (25034), Niemcy (21311), Rosja (12366), Wietnam (11854) ¹⁷
main region of settlement of migrants	Ile de France Corse Provence–Alpes–Côte d’Azur	Lombardia, Lazio, Emilia-Romagna ¹⁸	Budapeszt	Województwo mazowieckie

⁷ 6,700,000 jeśli uwzględnimy urodzone we Francji dzieci imigrantów people, INSEE, Paris, 2012

⁸ Italian National Institute of Statistics (ISTAT): <http://dati.istat.it/>

⁹ Stan na 30-06-2019, źródło: GUS

¹⁰ 11% całej populacji jeśli uwzględnimy dzieci imigrantów urodzone we Francji, INSEE, Paris, 2012

¹¹ <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2019/>

¹² Biuro ds Cudzoziemców, w liczbi etej zawiera się 57,5% czasowych pozwoleń na pracę.

¹³ Na rok 2008; INSEE, Paris, 2012

¹⁴ <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2019/>

¹⁵ Spis Powszechny, 2011, ta liczba nie zawiera czasowych migrantów.

¹⁶ <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2019/>

¹⁷ Biuro ds Cudzoziemców. Warto zwrócić uwagę, że jakość tych statystyk może być kontrowersyjna – dla przykładu badacze szacują faktyczny rozmiar wietnamskiej diaspory w Polsce na 30-40 tys.

¹⁸ <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2019/>

Integracja

Zgodnie z rekomendacjami OECD¹⁹ wsparcie dla imigrantów powinno zostać zapewnione w spersonalizowany, dostępny sposób bezpośrednio po przybyciu, biorąc pod uwagę lokalne uwarunkowania społeczno-ekonomiczne i długofalowy proces integracji, w szczególności w przypadku imigrantów o niskich kwalifikacjach. Należy zadbać o ich potrzeby zdrowotne i psychologiczne oraz zaangażowanie w życie społeczne. Ponadto powinien zostać udrożniony dostęp do rynku pracy oraz możliwość uznawania kwalifikacji i doświadczeń przybyszów.

Kraje UE różnią się postrzeganiem migracji, tradycjami migracyjnymi, rozmiarem, strukturą, zakorzenieniem i historią integracji. Stąd postrzeganie imigrantów przez większość społeczeństw może być znacząco różne. Ponadto w politykach migracyjnych i praktykach integracji poszczególnych krajów członkowskich występują znaczące różnice. Poniższy przegląd dotyczy procesów, które – w różnym stopniu – są widoczne w większości krajów Unii.

Badania

Zgodnie z ostatnimi doniesieniami²⁰:

- Jakość polityk integracyjnych dla osób objętych międzynarodową ochroną prawną jest różna w krajach UE.
- Bardzo rzadko zdarza się, aby migranci mieli zapewnione korzystne warunki dla integracji w jakimkolwiek obszarze życia.
- Kraje członkowskie wkładają najwięcej wysiłku w zapewnienie opieki zdrowotnej i edukacji, podczas gdy pozostają duże potrzeby w obszarze zamieszkiwania, zatrudnienia i szkoleń zawodowych.
- Kraje członkowskie generalnie sprawdzają się lepiej w obszarze równości praw niż równości szans.
- Istnieją liczne bariery administracyjne, szczególnie w odniesieniu do mieszkalnictwa.
- Większość rządów nie współpracuje ze społeczeństwem obywatelskim ani władzami samorządowymi dla rozwoju polityk integracyjnych.

¹⁹ https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work-humanitarian-migrants_9789264251236-en#page7

²⁰ "The European benchmark for refugee integration: A comparative analysis of the National Integration Evaluation Mechanism in 14 EU countries" <https://menedek.hu/sites/default/files/media/document/2019/06/20/The%20European%20benchmark%20for%20refugee%20integration.pdf>

Indeks integracji rynku pracy MIPEX²¹, który służy do oceny integracji (jakkolwiek bardziej w jej wymiarze regulatywnym niż praktycznym), pokazuje, że w większości krajów europejskich wejście na rynek pracy lub dostęp do wspierających go usług jest trudny. Skutkuje to niskim poziomem zatrudnienia imigrantów.

Wejście na rynek pracy

W obszarach integracji (edukacji, opieki zdrowotnej, prawa, mieszkalnictwa, relacji, języka, partycypacji w życiu politycznym, dyskryminacji) rynek pracy odgrywa kluczową rolę, jako że dochód jest podstawą do niezależnego funkcjonowania jednostek. Ponadto zapewnia inne korzyści, takie jak kontakty społeczne, naukę języka, wiedzę o społeczeństwie, ekonomii i kulturze – praca jest jednym z najbardziej skutecznych narzędzi integracji.

Czynniki utrudniające zdobycie zatrudnienia to:

- Nierówność praw – status uchodźcy nie zezwala na zatrudnienie
- Brak kontaktów lub wspierającego środowiska i – w konsekwencji – brak informacji o możliwościach zatrudnienia
- Brak dokumentów poświadczających wykształcenie i doświadczenie
- Różne kompetencje kulturowe
- Brak wiedzy, umiejętności i doświadczeń zgodnych z oczekiwaniami rynku pracy
- PTSD, traumy, rozbite rodziny
- Dyskryminacja, odrzucenie przez większość społeczeństwa przyjmującego
- Dostępność mieszkań i usług socjalnych

Z czynników tych dwa są szczególnie ważne – po pierwsze znajomość języka, a po drugie – orientacja społeczna. Przyjrzymy się im bardziej szczegółowo. Bez znajomości języka w kraju przyjmującym skuteczna integracja jest mało prawdopodobna, a nawet podstawowa komunikacja i uczestniczenie w życiu wspólnoty są ograniczone. Orientacja społeczna, tu rozumiana jako kompetencje społeczne i obywatelskie, jest wiedzą daną autochtonom, ale obcą tym, którzy mają inne zaplecze kulturowe, religijne, społeczne, polityczne, prawne czy ekonomiczne.

Większość społeczeństwa ma do odegrania nieodzowną rolę w integracji, więc warto przyrzeć się tym dwóm kompetencjom z ogólnego punktu widzenia. Zaufanie, otwartość i wrażliwość są łatwiejsze do wypracowania w relacji z obcymi, którzy – choćby w pewnym stopniu – znają, rozumieją i starają się posługiwać językiem większości oraz są otwarci na naukę, przyjmowanie i wdrażanie nowych społecznych i kulturowych wzorców. Dlatego rozwój tych dwóch podstawowych kompetencji jest kluczowym czynnikiem w redukowaniu dystansu społecznego.

²¹ <http://www.mipex.eu/labour-market-mobility>



W przypadku imigrantów sukces lub porażka w integracji na rynku pracy ma wpływ na inne wymiary – inkluzję społeczną, adaptację kulturową, poczucie przynależności i współdzielenie tożsamości.²²

²² Gödri Gender differences in the labour market situation of foreign nationals in Hungary - TÁRKI, 2011 Report on the situation of men and women 2011)

Kompetencje kluczowe

Porozumiewanie się w języku ojczystym i językach obcych

Porozumiewanie się w języku ojczystym – kompetencja kluczowa 1²³

Kompetencja kluczowa 1 „porozumiewanie się w języku ojczystym” jest podstawą dla kompetencji kluczowej 1 „porozumiewanie się w językach obcych”.

„Porozumiewanie się w języku ojczystym to zdolność wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) oraz językowej interakcji w odpowiedniej i kreatywnej formie w pełnym zakresie kontekstów społecznych i kulturowych – w edukacji i szkoleniu, pracy, domu i czasie wolnym.”

Wiedza	Umiejętności	Postawy
„Porozumiewanie się w języku ojczystym wymaga od osoby znajomości słownictwa, gramatyki funkcjonalnej i funkcji języka. Obejmuje ona świadomość głównych typów interakcji słownej, znajomość pewnego zakresu tekstów literackich i innych, głównych cech rozmaitych stylów i rejestrów języka oraz świadomość zmienności języka i sposobów porozumiewania się w różnych kontekstach.”	„Osoby powinny posiadać umiejętność porozumiewania się w mowie i piśmie w różnych sytuacjach komunikacyjnych, a także obserwowania swojego sposobu porozumiewania się i przystosowywania go do wymogów sytuacji. Kompetencja ta obejmuje również umiejętności rozróżniania i wykorzystywania różnych typów tekstów, poszukiwania, gromadzenia i przetwarzania informacji, wykorzystywania pomocy oraz formułowania i wyrażania własnych argumentów w mowie i w piśmie w przekonujący sposób, odpowiednio do kontekstu.”	„Pozytywna postawa w stosunku do porozumiewania się w ojczystym języku obejmuje skłonność do krytycznego i konstruktywnego dialogu, wrażliwość na walory estetyczne oraz chęć ich urzeczywistniania oraz zainteresowanie kontaktami z innymi ludźmi. Wiąże się to ze świadomością oddziaływania języka na innych ludzi oraz potrzebę rozumienia i używania języka w sposób pozytywny i odpowiedzialny społecznie.”

Porozumiewanie się w językach obcych – kompetencja kluczowa 2²⁴

²³ Definicje i opisy składowych za: ZALECENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE).

²⁴ Definicje i opisy składowych za: ZALECENIE RADY EUROPY z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Tekst mający znaczenie dla EOG) (2018/C 189/01).

„Kompetencje te określają zdolność do prawidłowego i skutecznego korzystania z różnych języków w celu porozumiewania się. Jeśli chodzi o zakres umiejętności, pokrywa się on zasadniczo z umiejętnością rozumienia i tworzenia informacji: opiera się na zdolności rozumienia, wyrażania i interpretowania pojęć, myśli, uczuć, faktów i opinii w mowie i piśmie (rozumienie ze słuchu, mówienie, czytanie i pisanie) w odpowiednim zakresie kontekstów społecznych i kulturowych, w zależności od potrzeb lub pragnień danej osoby. Kompetencje językowe zawierają w sobie wymiar historyczny oraz kompetencje międzykulturowe. Opierają się na zdolności do, jak to określono w europejskim systemie opisu kształcenia językowego, pośredniczenia między różnymi językami i mediami. W razie potrzeby mogą one obejmować utrzymywanie i dalsze rozwijanie kompetencji w zakresie języka ojczystego, jak również opanowanie języka(-ków) urzędowego(-ych) danego kraju”

Wiedza	Umiejętności	Postawy
„Kompetencje te wymagają znajomości słownictwa i gramatyki funkcjonalnej różnych języków oraz świadomości głównych rodzajów interakcji słownej i rejestrów języka. Istotna jest również znajomość konwencji społecznych oraz aspektu kulturowego i zmienności języków”	„Zasadniczymi umiejętnościami w zakresie tej kompetencji są zdolność rozumienia komunikatów mówionych, podejmowania, podtrzymywania i kończenia rozmowy oraz czytania, rozumienia i tworzenia tekstów, z różnym poziomem biegłości w poszczególnych językach, odpowiednio do potrzeb danej osoby. Niezbędna jest zdolność do właściwego wykorzystywania narzędzi oraz do uczenia się języków w sposób formalny, pozaformalny i nieformalny przez całe życie”	„Pozytywna postawa obejmuje docenianie różnorodności kulturowej, a także zainteresowanie różnymi językami i komunikacją międzykulturową oraz ciekawość ich. Mieści się w tym również poszanowanie indywidualnego profilu językowego każdej osoby, w tym szacunek zarówno dla języka ojczystego osób należących do mniejszości lub pochodzących ze środowisk migracyjnych, jak i docenianie języków urzędowych danego kraju jako wspólnych ram interakcji.”

Jak wskazują analizy Rady Europy, integracja migrantów i jej związki z umiejętnością porozumiewania się w języku kraju przyjmującego była przedmiotem debaty politycznej i inicjatyw politycznych w licznych krajach członkowskich. Zgodnie z artykułem 2 Europejskiej Konwencji Kulturowej i w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby i priorytety krajów członkowskich, Rada Europy rozwinęła działania w obszarze edukacji językowej. Działania te prowadzą nie tylko do promowania nauki języków, ale także do zabezpieczenia i wzmocnienia praw językowych, pogłębienia wzajemnego zrozumienia, konsolidacji demokratycznego obywatelstwa i społecznej spójności. Nabycie i ewaluacja kompetencji językowych dorosłych imigrantów w krajach przyjmujących odgrywa kluczową rolę w zaadresowaniu wyzwań stwarzanych przez migrację i integrację migrantów w krajach goszczących.

W kontekście miejsca pracy, bez znajomości lokalnego (lub używanego w danym miejscu) języka sytuacja zawodowa migrantów ulega pogorszeniu - w większości przypadków mogą oni pracować poniżej swoich kompetencji. Uzyskują niższe dochody, są narażeni na mniej korzystne warunki pracy, często w sektorze pracy nierejestrowanej. Doświadczają także trudności w relacjach z administracją publiczną. Nieznajomość lokalnego języka utrudnia poszukiwanie pracy z uwagi na brak relacji interpersonalnych w lokalnej

Kompetencje językowe i kształtowanie tożsamości

Rekonstrukcja tożsamości migranta w nowym społeczeństwie jest ważna; nowa tożsamość jest wzbogacona przez pogłębione rozumienie historii społeczeństwa przyjmującego, zwyczajów, kultury, systemu prawnego i politycznego. Opanowanie języka jest w sposób nierozwalny związane z dostępem do praw obywatelskich i zrozumieniem kultury oraz społeczeństwa. Nie jest uzasadnionym przekonanie, że sam przyrost wiedzy o kraju przyjmującym ułatwi integrację. Takie podejście pomija fakt, że osoby mówiące językiem innym niż dominujący są postrzegane jako obcy, nienależący do społeczności. Niemniej dostępne są tylko nieliczne badania pokazujące, że integracja jest możliwa wyłącznie przy znajomości języka kraju przyjmującego.

Porozumiewanie się w językach obcych można charakteryzować przez takie same składowe jak komunikację w języku ojczystym: rozumienie, wyrażanie i interpretację idei, myśli, uczuć i opinii, zarówno w mowie jak i piśmie (rozumienie tekstu pisanego i słyszanego, wytwarzanie tekstu) w sytuacjach edukacyjnych, zawodowych, życiu rodzinnym i w trakcie odpoczynku – zgodnie z potrzebami jednostki. Znajomość języka obcego wymaga ponadto umiejętności takich jak mediacja i rozumienie innych kultur. Kompetencje językowe jednostki mogą się różnić w czterech wymiarach: rozumienie języka mówionego, umiejętność wyrażania w języku obcym, umiejętność czytania i pisanie, w zależności od specyfiki danego języka, społeczno-kulturowego zaplecza jednostki, charakterystyki środowiska i potrzeb.

Komunikacja w języku obcym wymaga znajomości słownictwa i gramatyki, jak również form interakcji werbalnej. Ważne, aby być świadomym tradycji, kulturowych aspektów i różnorodności języków. Kompetencje w posługiwaniu się językiem obcym obejmują rozumienie komunikatów mówionych, inicjowanie, utrzymywanie i podsumowanie rozmowy, jak również czytanie, rozumienie i tworzenie tekstów pisanych zgodnie z potrzebami jednostki. Ponadto osoba musi być w stanie we właściwy sposób używać materiałów edukacyjnych i posługiwać się językiem w kontekście nieformalnym. Pozytywna postawa obejmuje szacunek dla kulturowej różnorodności oraz zainteresowanie komunikacją pomiędzy kulturami.²⁵

Wartości obywatelskie i znajomość języka

Bez wątpienia istnieje napięcie pomiędzy wspieraniem różnorodności i jedności. Jednak obwinianie tolerancji i doceniania różnorodności za brak spójności wspólnotowej równa się zaprzeczeniu z jednej strony transnarodowości i zróżnicowania, a z drugiej – istnienia ponadnarodowych tożsamości jak np. obywatela UE. Wiąże się także z ignorowaniem dyskryminacji i strukturalnych nierówności.²⁶

Znajomość języka kraju przyjmującego jest jednym z kluczowych aspektów umożliwiających skuteczną integrację. Brak tej kompetencji prowadzi do ograniczenia dostępu do edukacji i rynku pracy, może grozić

²⁵ http://janus.ttk.ptt.hu/tamop/tananyagok/kompetencia_dbm/2_idegen_nyelvi_kommunikaci.html

²⁶ <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/adult-esol-citizenship-education-uk-language-competence-and-cultural-identity>

dyskryminacją w różnych sferach lub ograniczeniem kontaktów społecznych. Bez znajomości języka większości współpraca międzykulturowa i zaangażowanie w życie publiczne nie będą miały miejsca.²⁷

Badania nad konfliktami międzykulturowymi i inkluzją społeczną pokazują, że osoby o niższych kompetencjach językowych mają mniejsze dochody i są bardziej zagrożone bezrobociem.²⁸ W wejściu na rynek pracy dużą rolę odgrywa kapitał społeczny, zaś imigranci pozbawieni znajomości języka kraju przyjmującego mają skromną sieć kontaktów społecznych w porównaniu z osobami o wysokich kompetencjach językowych.

Kompetencje obywatelskie

Jakkolwiek naszym celem jest analiza integracyjnego aspektu kompetencji obywatelskich, musimy przyrzeć się im z jednostkowego punktu widzenia, gdyż bez rozwoju tych kompetencji integracja wspólnoty jest mało prawdopodobna – bez kompetencji jednostkowych nie ma możliwości nabycia kompetencji wspólnotowych.

Kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się (kluczowa kompetencja 5)²⁹

“ Kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się to zdolność do autorefleksji, skutecznego zarządzania czasem i informacjami, konstruktywnej pracy z innymi osobami, zachowania odporności oraz zarządzania własnym uczeniem się i karierą zawodową. Obejmują one zdolność radzenia sobie z niepewnością i złożonością, umiejętność uczenia się, wspierania swojego dobrostanu fizycznego i emocjonalnego, utrzymania zdrowia fizycznego i psychicznego oraz zdolność do prowadzenia prozdrowotnego i zorientowanego na przyszłość trybu życia, odczuwania empatii i zarządzania konfliktami we włączającym i wspierającym kontekście.”

²⁷ Várhalmi Zoltán: A magyar nyelvtudás integrációs vonatkozásai (In: Bevándorlás és integráció – magyarországi adatok, európai indikátorok/Immigration and integration - Hungarian data, European indicators - <http://mek.oszk.hu/19200/19239/19239.pdf>)

²⁸ Esser 2006

²⁹ Definicje i opisy składowych za: ZALECENIE RADY EUROPY z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Tekst mający znaczenie dla EOG) (2018/C 189/01).

Wiedza	Umiejętności	Postawy
„Dla udanych relacji międzyludzkich i uczestnictwa w życiu społecznym niezbędne jest rozumienie zasad postępowania i porozumiewania się, ogólnie przyjętych w różnych społeczeństwach i środowiskach. Kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się wymagają również znajomości elementów zdrowia psychicznego i fizycznego oraz zdrowego stylu życia. Obejmują one znajomość własnych preferowanych strategii uczenia się, swoich potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji oraz różnych sposobów rozwijania kompetencji i szukania możliwości kształcenia, szkolenia i rozwoju kariery zawodowej czy dostępnego poradnictwa i wsparcia.”	„Umiejętności obejmują zdolność określania swoich możliwości, koncentracji, radzenia sobie ze złożonością, krytycznej refleksji i podejmowania decyzji. Mieszczą się w tym zdolność uczenia się i pracy w grupie i indywidualnie, a także organizacji swojej nauki, wytrwałości w nauce, jej oceny i dzielenia się nią, poszukiwania wsparcia, o ile to potrzebne, oraz skutecznego zarządzania własną karierą zawodową i interakcjami społecznymi. Niezbędna jest odporność oraz umiejętność radzenia sobie z niepewnością i stresem. Konieczna jest zdolność do konstruktywnego porozumiewania się w różnych środowiskach, do pracy zespołowej i negocjowania. Obejmuje to okazywanie tolerancji, wyrażanie i rozumienie różnych punktów widzenia, a także zdolność tworzenia poczucia pewności i odczuwania empatii.”	„Kompetencje te opierają się na pozytywnej postawie wobec własnego dobrostanu osobistego, społecznego i fizycznego oraz uczenia się przez całe życie. Opierają się na współpracy, asertywności i prawości. Obejmują one poszanowanie różnorodności innych osób i ich potrzeb oraz gotowość do pokonywania uprzedzeń i osiągania kompromisu. Niezbędna jest zdolność do określania i wyznaczania celów, motywowania się oraz rozwijania odporności i pewności, by dążyć do osiągania sukcesów w uczeniu się przez całe życie. Nastawienie na rozwiązywanie problemów sprzyja zarówno procesowi uczenia się, jak i zdolności do pokonywania przeszkód i do radzenia sobie ze zmianami. Obejmuje to chęć wykorzystywania wcześniejszych doświadczeń w uczeniu się i doświadczeń życiowych, a także ciekawość w poszukiwaniu możliwości uczenia się i rozwijania w różnorodnych sytuacjach życiowych.”

Miejsce pracy jest tą przestrzenią, w której imigranci przebywają długo w warunkach współzależności z członkami społeczeństwa przyjmującego, a komunikacja interpersonalna i współpraca są nieodzowne. Już podczas poszukiwania pracy, pierwszych kontaktów z pracodawcą, jak i dla utrzymania miejsca pracy, nabycie wymienionych powyżej umiejętności ma ogromne znaczenie. Wzajemna satysfakcja ze współpracy jest nie do pomyślenia bez znajomości zasad komunikacji i zachowania, przestrzegania wymogów higienicznych, tolerancji, osobistej odpowiedzialności, bez budowania wzajemnego zaufania, konstruktywnego wyrażania niezadowolenia, szanowania drugiej osoby, uczciwości – kluczowe jest zatem podnoszenie świadomości tych aspektów.

Kompetencje obywatelskie – kluczowa kompetencja 6³⁰

Kompetencje obywatelskie³¹ są bardziej złożone niż kompetencje osobiste, gdyż funkcjonują na poziomie społecznym. „Kompetencje obywatelskie to zdolność działania jako odpowiedzialni obywatele oraz pełnego uczestnictwa w życiu obywatelskim i społecznym, w oparciu o rozumienie pojęć i struktur społecznych, gospodarczych, prawnych i politycznych, a także wydarzeń globalnych i zrównoważonego rozwoju.”

Wiedza	Umiejętności	Postawy
„Kompetencje obywatelskie opierają się na znajomości podstawowych pojęć i zjawisk dotyczących osób, grup, organizacji zawodowych, społeczeństwa, gospodarki i kultury. Obejmuje to rozumienie wspólnych europejskich wartości, wyrażonych w art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej oraz w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej. Kompetencje te obejmują również znajomość spraw współczesnych, jak i krytyczne rozumienie głównych wydarzeń w historii narodowej, europejskiej i światowej. Ponadto mieszczą w sobie świadomość celów, wartości i polityk, jakimi kierują się ruchy społeczne i polityczne, a także zrównoważonych systemów, w szczególności świadomość zmian klimatu i zmian demograficznych w wymiarze globalnym i ich przyczyn. Niezbędna jest znajomość integracji europejskiej, jak również świadomość różnorodności i tożsamości kulturowych w Europie i na świecie. Obejmuje to rozumienie wielokulturowych i społeczno-ekonomicznych wymiarów społeczeństw europejskich, a także wkładu narodowej tożsamości kulturowej w tożsamość europejską.”	„Umiejętności składające się na kompetencje obywatelskie odnoszą się do zdolności skutecznego angażowania się, wraz z innymi ludźmi, na rzecz wspólnego lub publicznego interesu, w tym na rzecz zrównoważonego rozwoju społeczeństwa. Obejmuje to krytyczne myślenie i całościowe rozwiązywanie problemów, a także umiejętność formułowania argumentów oraz konstruktywnego uczestnictwa w działaniach społeczności i w procesach podejmowania decyzji na wszystkich szczeblach, od lokalnego i krajowego, po europejski i międzynarodowy. Obejmuje to również zdolność do dostępu do tradycyjnych i nowych form mediów, do ich krytycznego rozumienia i interakcji z nimi, a także znajomość roli i funkcji mediów w demokratycznych społeczeństwach.”	„Fundamentem odpowiedzialnej i konstruktywnej postawy jest poszanowanie praw człowieka jako podstawy demokracji. Konstruktywne uczestnictwo obejmuje gotowość do udziału w demokratycznym procesie decyzyjnym na wszystkich szczeblach oraz w działalności obywatelskiej. Obejmuje ono popieranie różnorodności społecznej i kulturowej, równouprawnienia płci oraz spójności społecznej, zrównoważonego stylu życia, promowanie kultury pokoju i braku przemocy, gotowość do poszanowania prywatności innych osób oraz przyjmowania odpowiedzialności za środowisko. Zainteresowanie wydarzeniami politycznymi i społeczno-gospodarczymi, naukami humanistycznymi i komunikacją międzykulturową są niezbędne w celu przygotowania się do tego, by przewyższyć uprzedzenia i osiągać kompromisy tam, gdzie to potrzebne, oraz zapewnić sprawiedliwość społeczną i uczciwość.”

³⁰ Definicje i opisy składowych za: ZALECENIE RADY EUROPY z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Tekst mający znaczenie dla EOG) (2018/C 189/01).

³¹ <http://www.kaposijozsef.hu/wp-content/uploads/2011/09/europai-kompetenciak.pdf>

Migranci pochodzą z krajów i społeczeństw często różnych od europejskich, stąd poniższe czynniki są kluczowe:

- Zrozumienie, akceptacji i praktykowanie wartości demokratycznych i europejskich.
- Znajomość systemu politycznego i instytucjonalnego.
- Korzystanie z instytucji publicznych.
- Poszanowanie praw człowieka i równouprawnienia, w tym równouprawnienia kobiet.
- Znajomość sytuacji mniejszości, akceptacja różnorodności i wolności wyznania.
- Partycypacja w życiu politycznym, solidarność w kwestiach dotyczących szerszej wspólnoty.
- Poczucie przynależności do wspólnoty.

W miejscu pracy imigranci mają kontakt z członkami społeczeństwa przyjmującego, z ich wartościami i wzorami. W procesie szukania i rozpoczynania pracy przybysz musi wyjść poza swoje wąskie, znajome środowisko i jest zmuszony do aktywnej i efektywnej współpracy ze społeczeństwem przyjmującym i jego instytucjami.

Nieformalne i poza-formalne uczenie się migrantów w oparciu o działania wolontariackie

Co to jest?

Uczestnicy będą łączyć uczenie formalne (kompetencje językowe) z nieformalnym i poza-formalnym (kompetencje nabyte w oparciu o doświadczenie wolontariackie) na pięciu poziomach kompetencji. W kolejnym kroku będą musieli zaplanować swoje działania tak, aby osiągnąć kompetencje umożliwiające wejście na rynek pracy w miejscu adekwatnym do swoich doświadczeń (ścieżka migracyjna i wcześniejsze doświadczenia zawodowe) i kompetencji.

Uczenie formalne, nieformalne i poza-formalne rozumiemy w następujący sposób (CEDEFOP(2002))

- 1- **Uczenie formalne** – uczenie zazwyczaj zapewniane przez instytucje edukacyjne lub szkoleniowe, charakteryzujące się ustrukturyzowaniem (określone cele, czas i wsparcie) i kończące się jakąś formą certyfikacji. Z perspektywy osoby uczącej się jest to działanie zamierzone.
- 2- **Uczenie nieformalne** – proces uczenia się zachodzi podczas codziennych aktywności związanych z pracą, rodziną lub odpoczynkiem. Nie jest ustrukturyzowany i nie prowadzi do uzyskania certyfikatu. Uczenie nieformalne może być intencjonalne lub nie.
- 3- **Uczenie poza-formalne** – proces, w którym uczenie się jest wpisane w działania, które jako całość nie są traktowane jako proces edukacyjny, ale muszą zawierać komponent związany z nauką. Jest intencjonalne z perspektywy uczącego się i nie prowadzi do certyfikacji.

Jak to może przebiegać?

Wcześniejsze projekty finansowane z UE – VAEB (2003-2006), SCHOLA (2016-2018) oraz JUCIVOL (2016-2018) pozwoliły na przygotowanie specyficznych narzędzi i strategii, umożliwiających profesjonalistom

- 1- Opis doświadczenia wolontariackiego
- 2- Urefleksyjnienie doświadczenia wolontariackiego w wymiarze kompetencji
- 3- Zaprojektowanie planu działań – czy to związanego z wejściem na rynek pracy, czy dalszego doskonalenia w celu uzyskania niezbędnego certyfikatu lub dyplomu.

W pierwszym kroku (opisie doświadczenia wolontariackiego), należy mieć na uwadze:

- 1- **Definicję działań wolontariackich**, która zawiera trzy składowe:

- a. Wolontariat to aktywność, którą ludzie podejmują ze swojej woli.
- b. Wolontariusz nie otrzymuje wynagrodzenia
- c. Działania wolontariackie świadczy się na rzecz osób (lub społeczności) innych niż bliscy (rodzina, przyjaciele) wolontariusza.

Są to aktywności dostępne dla wszystkich, niezależnie od wieku, płci, rasy, wykształcenia czy kondycji finansowej. Zwykle prowadzone są przez organizacje non-profit z trzeciego sektora (Irv & allii , 2006)

2- Środowisko, w którym ma miejsce wolontariat i dostępna infrastruktura (JuCiVol, 2016-2018).

Infrastruktura wolontariatu to połączenie struktury organizacyjnej i mechanizmów wsparcia, które wspólnie dostarczają środowiska potrzebnego do zachęcenia i odpowiedniego wspierania wolontariusza dla dobra społeczeństwa jako całości. W skład struktury organizacyjnej wchodzi podmioty organizujące (NGO, instytucje publiczne, podmioty prywatne) oraz wspierające wolontariat (sieci, organizacje parasolowe) na wszystkich poziomach (międzynarodowym, europejskim, narodowym, regionalnym, lokalnym). Infrastruktura wolontariatu spełnia kilka kluczowych ról, co czyni ją fundamentalnym czynnikiem dla rozwoju wolontariatu w Europie: zapewnianie możliwości działań wolontariackich lub pośredniczenie w dostępie do nich, wsparcie dla wolontariuszy (szkolenia, doradztwo, ewaluacja itd.), łączenie wolontariuszy z potrzebującymi ich wsparcia, budowanie zdolności i wymiana dobrych praktyk pomiędzy organizacjami pracującymi z wolontariuszami, usuwanie barier, podnoszenie świadomości o wartości wolontariatu tak dla jednostek, jak i dla całego społeczeństwa, wpływanie na decyzje polityczne (Europejskie Centrum Wolontariatu, 2017).

3- Przeszkody i bariery dla wolontariatu (JuCiVol , 2016-2018)

- **Edukacyjne** – brak wykształcenia, odbytych szkoleń lub doświadczeń zawodowych niezbędnych w kraju przyjmującym.
- **Spółeczne** – przykładowo związane z pochodzeniem (zamieszkiwanie w tzw. trudnych dzielnicach), brak stałej pracy.
- **Ekonomiczne** – brak środków na koszty związane z włączeniem się w działania (np. dojazdy, wyżywienie).
- **Kulturowe** – przede wszystkim bariera językowa, lecz także brak wiedzy na temat kraju przyjmującego i tradycji związanych z wolontariatem.

W drugim kroku należy połączyć doświadczenia i kompetencje. Wartość dodana DiverPass leży w koncentracji na dwóch kompetencjach – wielojęzyczności (KC2) i kompetencjach obywatelskich (KC6), stąd konieczność połączenia ich w odpowiednio dobranych aktywnościach.

- 1- **KC2** - odpowiednia będzie każda działalność obejmująca współpracę z ludźmi pod warunkiem, że osoba wspierająca migrantów, posiadająca odpowiednią znajomość lokalnego języka będzie zaangażowana w pomoc migrantowi w opanowaniu języka. Nie są tu potrzebne wysokie kwalifikacje, lecz zwykła umiejętność pokazania podstawowych błędów.

- 2- **KC6** - wolontariat sam w sobie wspiera rozwój kompetencji obywatelskich, a także funkcjonowania w zespole, współpracy, wspierania osób spoza swojego najbliższego otoczenia społecznego.
- 3- Poziom kompetencji powinien być oceniany zgodnie z pięcioma poziomami określonymi w ramach kwalifikacji.

Poziom 0 - brak kompetencji

Poziom 1 - kompetencja wymagająca wsparcia – tutor jest konieczny do wdrożenia działania

Poziom 2 - kompetencja zbiorowa – działanie jest możliwe we współpracy z innymi

Poziom 3 - kompetencja autonomiczna – osoba jest w stanie podjąć działanie samodzielnie

Poziom 4 - kompetencja ekspercka – osoba jest w stanie wyjaśnić sposób procedowania innym

Poziom 5 - kompetencja kreatywna – osoba potrafi wymyśleć nowe działania lub strategie dla pomocy innym.

W trzecim kroku przygotowanie planu ma na celu określenie, jakie działania, adekwatne do profilu, doświadczenia i swoich oczekiwań ma podjąć migrant-wolontariusz.

1. Dostęp do rynku pracy. Jeśli migrant posiada adekwatne doświadczenia z kraju pochodzenia, które dodatkowo może wzmocnić doświadczeniami z kraju przyjmującego, może aplikować o pracę.
2. Szkolenie. Jeśli doświadczenie migranta jest adekwatne ale potencjalny pracodawca oczekuje potwierdzonych kwalifikacji, rozwiązaniem będzie odpowiednie szkolenie, kończące się certyfikacją nabytych kompetencji.
3. Edukacja zawodowa. Jeśli doświadczenie jest adekwatne, ale pracodawca wymaga oficjalnych kwalifikacji lub dyplomu, migrant może rozpocząć naukę zawodu zakończoną państwowymi egzaminami.
4. Na końcu procesu osoba wspierająca migranta będzie w stanie zidentyfikować:
 - 1- Najbardziej korzystne rozwiązania dla uczących się
 - 2- Czas potrzebny na osiągnięcie celów
 - 3- Najważniejsze przeszkody

Podejście: ścieżki podnoszenia umiejętności, uczenie się poprzez wolontariat

W tym rozdziale przedstawiono ścieżki podnoszenia umiejętności, które mają pomóc dorosłym w zdobyciu minimalnego poziomu umiejętności czytania, liczenia i umiejętności cyfrowych oraz stawić czoła tym wyzwaniom poprzez określoną ścieżkę składającą się z różnych faz i działań, w tym uczenia się pozaformalnego poprzez działania wolontariackie.

Wprowadzenie do ścieżek podnoszenia umiejętności

Wprowadzenie do ścieżek podnoszenia umiejętności

Ścieżki podnoszenia umiejętności³² to zalecenie Rady Europejskiej przyjęte w 2016 r., Aby zachęcić państwa członkowskie do zapewnienia nisko wykwalifikowanym osobom dorosłym, które nie kwalifikują się do wsparcia w ramach gwarancji dla młodzieży, elastycznych możliwości poprawy ich umiejętności czytania, liczenia i kompetencji cyfrowych oraz do osiągnięcia wyższych Poziomy europejskich ram kwalifikacji (EQF) istotne dla rynku pracy i aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym³³

Zalecenie dotyczące ścieżek podnoszenia umiejętności ma na celu pomóc dorosłym w zdobyciu **minimalnego poziomu umiejętności czytania, liczenia i umiejętności cyfrowych** i / lub w zdobyciu **szerszego zestawu umiejętności** poprzez przejście do kwalifikacji na poziomie szkoły średniej II stopnia lub równoważnej (poziom 3 lub 4 w Europejskich Ramach Kwalifikacji (EQF)³⁴ w zależności w zależności od warunków krajowych). „Ścieżki podnoszenia umiejętności” są skierowane do osób dorosłych o niskim poziomie umiejętności, np. Osób bez wykształcenia średniego II stopnia, które nie kwalifikują się do wsparcia w ramach gwarancji dla młodzieży³⁵. Mogą być zatrudnieni lub bezrobotni, z **potrzebą wzmocnienia podstawowych umiejętności**. Państwa członkowskie mogą określić priorytetowe grupy docelowe dla tej inicjatywy w zależności od okoliczności krajowych.

Dlaczego jest to niezbędne dla migrantów?

³² <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224>

³³ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001

³⁴ https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f%5b0%5d=im_field_entity_type%3A97

³⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>

Główną troską osób odpowiedzialnych za wspieranie migrantów jest wyposażenie w celu uwzględnienia różnorodności profili migrantów oraz braku uznania ich umiejętności i kompetencji, szczególnie w przypadku migrantów o niskich kwalifikacjach. Głównym powodem wykluczenia migrantów z rynku pracy jest brak uznania ich doświadczenia, w tym wiedzy, kompetencji i umiejętności, co prowadzi do procesu biurokracji. Przez większość czasu trudno im uzasadnić odpowiednie doświadczenie zawodowe w kraju goszczącym, ponieważ pracują na „czarnym rynku” lub praca, którą wykonują, nie ma znaczenia dla ich kwalifikacji. W tym kontekście ograniczona znajomość języka gospodarza przyczynia się do wykluczenia społecznego i zawodowego.

Podejście „Ścieżek podnoszenia umiejętności” ma na celu sprostanie tym wyzwaniom poprzez zdefiniowaną ścieżkę składającą się z różnych faz i działań służących identyfikacji i kontroli kompetencji, opracowywaniu ofert uczenia się dostosowanych do indywidualnych potrzeb edukacyjnych, uznawaniu elastycznych sposobów uczenia się i walidacji umiejętności nabyte w ramach uczenia się nieformalnego i pozaformalnego w oparciu o sugerowane działania wolontariackie.

Jak wygląda proces?

Aby zwiększyć dostęp do wysokiej jakości możliwości uczenia się i je wykorzystać, dorośli o niskim poziomie umiejętności powinni mieć dostęp do ścieżek podnoszenia umiejętności w **trzech kluczowych krokach**³⁶.

- **Krok 1 – ocena umiejętności**

Ma to na celu umożliwienie dorosłym zidentyfikowania posiadanych umiejętności i potrzeb w zakresie podnoszenia umiejętności. Może przybierać formę „audytu umiejętności”: oświadczenia o umiejętnościach danej osoby, które mogą stanowić podstawę do planowania dostosowanej oferty uczenia się.

- **Krok 2 – Oferta edukacyjna**

Beneficjent otrzyma ofertę kształcenia i szkolenia odpowiadającą potrzebom określonym na podstawie oceny umiejętności. Wniosek powinien mieć na celu zwiększenie umiejętności czytania, liczenia lub umiejętności cyfrowych lub umożliwić postęp w kierunku wyższych kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy.

- **Krok 3 – Walidacja i uznanie**

Beneficjent będzie miał okazję zdobyć umiejętności, które nabył, zatwierdził i uznał w celu uzyskania dostępu do kwalifikacji zgodnie z krajowymi ramami kwalifikacji.

³⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224>

Realizacja opiera się na istniejących strukturach i różni się w poszczególnych państwach członkowskich. Wiele krajów oferuje już elementy „ścieżek podnoszenia umiejętności” i będzie je wykorzystywać, wdrażając tę inicjatywę we współpracy z partnerami społecznymi, organizatorami kształcenia i szkolenia oraz władzami lokalnymi i regionalnymi itp.

Realizacja ścieżek podnoszenia umiejętności powinna opierać się na następujących kluczowych zasadach:

- Koordynacja i partnerstwo na poziomie polityki i przepisów: chociaż koordynacja polityki jest niezbędna, jej wdrożenie może zakończyć się powodzeniem jedynie poprzez aktywne zaangażowanie szerokiego grona zainteresowanych stron, a partnerstwa są niezbędne do jej funkcjonowania;
- Działania informacyjne, wytyczne i środki wsparcia: należy zapewnić odpowiednio ukierunkowane strategie
 - 1) docierać i zachęcać ludzi do kontaktu z odpowiednimi służbami;
 - 2) wskazówki dotyczące udzielania porad i informacji na temat tego, co pociąga za sobą gwarancja umiejętności, do kogo się zwrócić i jak utrzymywać kurs na wszystkich etapach ścieżki podnoszenia umiejętności;
 - 3) szczególne środki wsparcia w celu usunięcia barier uczestnictwa;

Działania następne i ocena: powodzenie każdej inicjatywy politycznej zależy od zdolności monitorowania i oceny procesu³⁷.

Ścieżki podnoszenia umiejętności krok po kroku

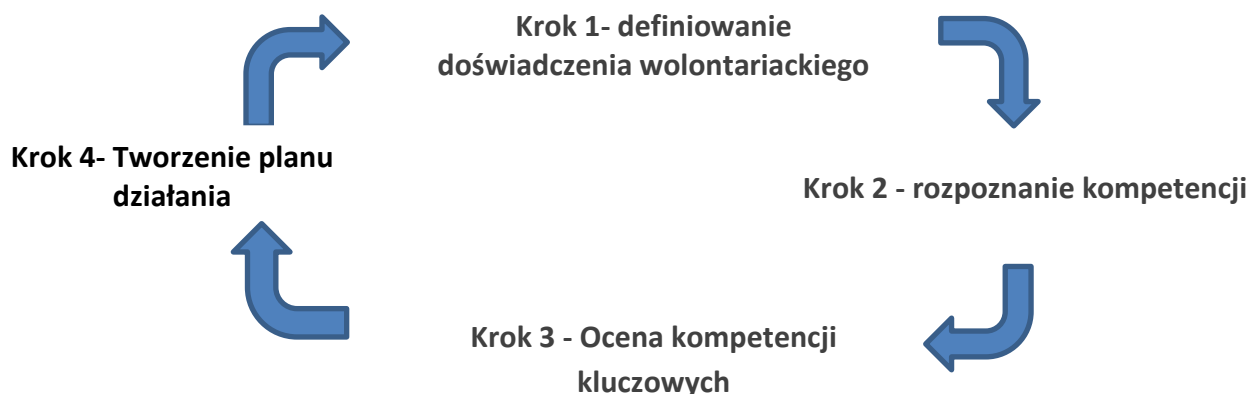
Pierwszym krokiem w ścieżkach podnoszenia umiejętności jest ocena umiejętności.

Ocena umiejętności pozwala specjalistom zidentyfikować istniejące umiejętności i potrzeby migrantów dotyczące podnoszenia umiejętności, koncentrując się na:

- 1- 1- Kompetencja kluczowa 2 - Kompetencja wielojęzyczna: ta kompetencja określa zdolność do odpowiedniego i skutecznego używania różnych języków do komunikacji;
- 2- 2- Kluczowa kompetencja 6 - Aktywne obywatelstwo: zdolność do działania jako odpowiedzialni obywatele i pełne uczestnictwo w życiu obywatelskim i społecznym, w oparciu o zrozumienie koncepcji i struktur społecznych, gospodarczych, prawnych i politycznych, a także globalnego rozwoju i zrównoważonego rozwoju.

³⁷ https://epale.ec.europa.eu/en/system/files/attachments/upskilling_pathways_key_ideas.pdf

Ocena umiejętności będzie oparta na 4-etapowym podejściu opracowanym przez JUCIVOL³⁸



KROK 1 – DEFINIOWANIE DOŚWIADCZENIA WOLONTARIACKIEGO

Każda osoba wspierająca migrantów musi zadawać imigrantom odpowiednie pytania, aby mówili o swoich doświadczeniach zarówno w sposób precyzyjny, jak i syntetyczny, z wyszczególnieniem wykonanych zadań.

Doświadczenia wolontariusza muszą:

1. być dokonywane z własnego, wolnego wyboru (idea wolności),
2. być bez wynagrodzenia (napiwek, brak zainteresowania),
3. być na korzyść osoby lub jej rodziny
4. odbywać się w zorganizowanych lub formalnych ramach (w organizacji non-profit)
5. być w ogólnym celu, a nie w interesie małej grupy ludzi (idea ogólnego dobra / ogólnego celu)³⁹

Na tym etapie każda osoba wspierająca migrantów omawia i identyfikuje główne trudności napotykane przez migrantów w dostępie do wolontariatu:

- **Bariery edukacyjne** – wyjaśnione wcześniej
- **Bariery społeczne** - wyjaśnione wcześniej
- **Bariery ekonomiczne** - wyjaśnione wcześniej
- **Bariery kulturowe** - wyjaśnione wcześniej

Na podstawie zidentyfikowanych barier każda osoba wspierająca migrantów jest w stanie opracować plan działania na późniejszym etapie procesu, biorąc pod uwagę:

- a) wolontariat jako sposób na kontynuowanie edukacji,
- b) wolontariat jako sposób na spotkanie ludzi z różnych środowisk i różnych profili

³⁸ Jucivol- an Erasmus+ project – 2016-2018 gathering the University of Burgos, leader (Spain) with iriv (France), initiator, together with Erifo (Italy) , INEK PEO (Cyprus) and ZRC SAZU (Slovenia)

³⁹ Halba B (2003), "Bénévolat & volontariat en France et dans le monde", Paris: LA Documentation française

- c) wolontariat jako sposób na zdobycie odpowiedniego doświadczenia zawodowego, a tym samym zwiększenie szans na zatrudnienie
- d) wolontariat jako sposób mówienia i komunikowania się w języku narodowym

KROK 2 – ROZPOZNANIE KOMPETENCJI OSIĄGNIĘTYCH POPRZEC DOŚWIADCZENIE WOŁONTARIACKIE

Każda osoba wspierająca migrantów identyfikuje KC2 i KC6 osiągnięte poprzez działania wolontariackie, biorąc pod uwagę, że:

4- **KC2 można osiągnąć poprzez** dowolne działanie wolontariackie wymagające relacji międzyludzkich, pod warunkiem, że opiekun z odpowiednim poziomem „języka narodowego” jest zaangażowany w działanie mające na celu korektę lub wsparcie wolontariuszy-migrantów w ich nauce języka; osoba wspierająca migrantów nie musi mieć wysokiego poziomu języka, ale musi być wystarczająco jasna, aby wyjaśnić potencjalne błędy i je poprawić

5- **KC6 można osiągnąć poprzez** dobrowolne działanie mające na celu zwiększenie kompetencji aktywnego obywatelstwa, ponieważ jest to główna definicja wolontariatu obejmująca altruizm i wspólny cel z aktywnym obywatelstwem. Głównymi stawkami, o które toczy się gra, jest duch zespołu, proces współpracy, wsparcie udzielane publiczności innej niż rodzina i przyjaciele, zapewniane za darmo.

KROK 3 - OCENA POZIOMU KOMPETENCJI NABITYCH PRZEC MIGRANTÓW

Przykłady pytań do oceny poziomu aktywnego obywatelstwa:

1) Czy jesteś uprawnionym obywatelem (zaznacz, jeśli dotyczy)

Gmina

Województwo/region/dystrykt.

..... (kraj)

Unia Europejska

..... (inna jednostka polityczna)

..... (inna jednostka polityczna)

2) Czy znasz swoje prawa w UE?

3) Czy kiedykolwiek uczestniczyłeś w jakimś ruchu, którego celem było przyniesienie zmian społecznych i wywarcie wpływu na twoją społeczność?

4) Czy jesteś członkiem grup politycznych, stowarzyszeń lub partii?

5) Jakie są główne wyzwania współczesnego świata pod względem ochrony środowiska?

6) Czy znasz środowisko polityczne w mieście / kraju, w którym mieszkasz?

7) Jakie są główne wyzwania, przed którymi stoi społeczność, w której mieszkasz?

8) Czy kiedykolwiek uczestniczyłeś w jakiegokolwiek inicjatywie mającej na celu sprostanie tym wyzwaniom?

Podstawową fazą tego kroku jest wykorzystanie specjalnych narzędzi do oceny kluczowych kompetencji. Każda osoba wspierająca migrantów może czerpać inspirację z dostępnych narzędzi opracowanych przez Komisję Europejską i inne zainteresowane strony w celu oceny kluczowych kompetencji. Poniżej znajduje się tylko kilka przykładów:

- 1- Narzędzie do tworzenia profili umiejętności UE dla obywateli państw trzecich <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>
- 2- Zestaw narzędzi do oceny integracji uchodźców: INTEGRASS <https://arive.projectlibrary.eu/tools-en/qs-wbl> opracowany w ramach projektu ERASMUS + KA2 ARIVE - Przyjęty, przesiedlony, zintegrowany, wyceniony i zatrudniony - Numer projektu 2017–1-SE01-KA204-03454

Testy oceniające znajomość języka w celu oceny poziomu kompetencji w języku kraju przyjmującego i każdym innym języku UE na podstawie CEFR <https://europass.cedefop.europa.eu/resources/european-language-levels-cefr>.

Poziomy kompetencji można zdefiniować w następujący sposób⁴⁰:

- Poziom 0 - jestem niekompetentny
- Poziom 1 - Jestem w stanie, jeśli otrzymam wsparcie - poziom kompetencji wspomaganych
- Poziom 2 - Jestem w stanie, jeśli współpracuję z innymi - poziom kompetencji zbiorowych
- Poziom 3 - Jestem w stanie sam - poziom autonomii
- Poziom 4 - Potrafię przekazać swoją wiedzę i doświadczenie - poziom wiedzy specjalistycznej
- Poziom 5 - Jestem w stanie stworzyć nowe działanie lub doświadczenie - poziom tworzenia

⁴⁰ This typology was suggested by the Revalue portfolio led by iriv (2017) , Revalue project is an Erasmus + project led by Erifo with Programma Integra (Italy) with iriv & FISPE (France), GSUB (Germany), Ashley Community & Rinova (UK), 2016-2019

KROK 4 – TWORZENIE PLANU DZIAŁANIA

Na podstawie oceny każda osoba wspierająca migrantów opracowuje plan działania, który może wiązać się z koniecznością podjęcia jednego z następujących kroków:

1- Rozpoczęcie doświadczenia wolontariatu - Znalezienie bardziej odpowiedniego wolontariatu w przypadku niewielkiego doświadczenia lub nieistotnego dla rozwoju KC2 i KC6

Dostępne doświadczenie	Rekomendowany plan działania
<i>Raz uczestniczył jako wolontariusz w sprzątnięciu miasta</i>	<i>Bardziej rozwinięte doświadczenie w wolontariacie w tym samym stowarzyszeniu w celu wzmocnienia KC2 i KC6</i>

2- Dostęp do rynku pracy - Ubieganie się o pracę na rynku pracy lub szkolenie w celu potwierdzenia kompetencji w przypadku odpowiedniego dobrowolnego doświadczenia (czasu i zadań) z wymiernymi rezultatami

Dostępne doświadczenie	Rekomendowany plan działania
<i>Przez sześć miesięcy regularnie zgłaszał się jako zbieracz odpadów w mieście</i>	<i>Rozpocznij kurs, aby uzyskać certyfikat</i>

3 - Uznanie wcześniejszej nauki - Uzyskanie dyplomu lub kwalifikacji w przypadku odpowiedniego doświadczenia wolontariusza (czasu, zadań, odpowiedzialności) z wymiernymi i cennymi wynikami.

Oferta edukacyjna: nauka poprzez podejście wolontariackie

Projekt DiverPass wprowadza naukę poprzez podejście oparte na efektywnym dobrowolnym doświadczeniu. Jeśli chodzi o naszą wiedzę specjalistyczną w dziedzinie edukacji, wolontariatu i wspierania migrantów, doszliśmy do wniosku, że kształcenie pozaformalne i nieformalne daje dorosłym migrantom doskonałą okazję do rozwijania potrzebnych im kompetencji w kraju przyjmującym.

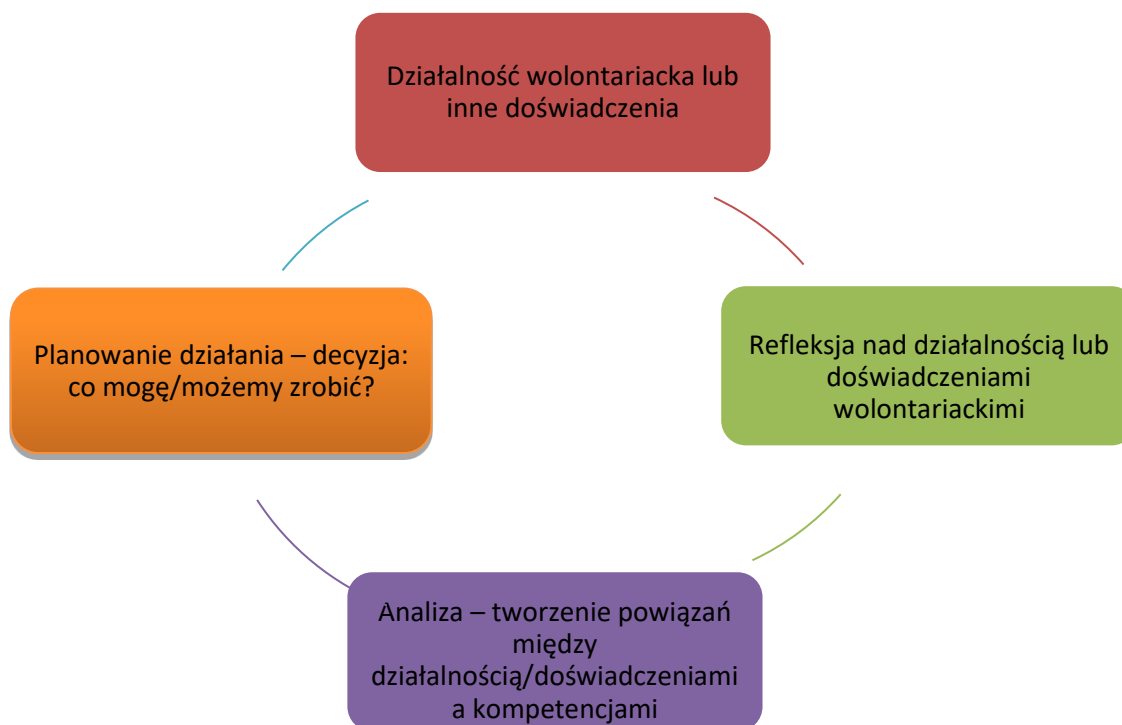


Podejście DiverPass zakłada, że wolontariat jest uczeniem się pozaformalnym i nieformalnym.

Uczenie się poprzez działanie zakłada, że uczenia się czegoś nie można oddzielić od robienia tego. Na przykład, jeśli chcesz mówić w obcym języku w praktycznych sytuacjach, musisz nauczyć się tego

języka w praktycznym kontekście. Wydaje się być bardzo racjonalny i intuicyjny, ale nie jest tak często wdrażany w edukacji formalnej.

Podejście DiverPass dostosowało krąg uczenia się Kolba (Kolb, 1984), aby zwiększyć korzyści związane z nauką z działalności wolontariackiej. Koło Kolba przedstawia strukturę tego, w jaki sposób można skutecznie przeprowadzić proces uczenia się. Składa się z doświadczenia, poddania się refleksji, analizy i zastosowania tego, czego nauczyli się uczestnicy. Zgodnie z podejściem DiverPass działalność wolontariacka jest tym samym, co aktywne eksperymenty (patrz wykres poniżej).



Rys. 1. Uczenie się poprzez model wolontariatu⁴¹.

Dlaczego jest to niezbędne dla migrantów?

Wolę pamiętać konkretne informacje i stosować je w praktyce.

- Dowiedz się bardziej efektywnie podczas rozwiązywania problemów w określonej dziedzinie i kiedy ich umiejętności mogą zostać wdrożone jak najszybciej w różnych rolach, sytuacjach i zadaniach.
- Dowiedz się, kiedy mają taką potrzebę i dowiedz się, co uważają za konieczne.
- Przywiązuj większą wagę do tego, czego doświadczają, niż do tego, co jest im przekazywane tylko werbalnie.

⁴¹ Inspired by StoryDec Model designed by Agnieszka Borek in the framework of Erasmus+ StoryDec project.

- Dowiedz się, kiedy wchodzi w interakcje ze środowiskiem, wykorzystując już istniejącą wiedzę w tym procesie.
- Potrzeba refleksji na temat swoich doświadczeń i budowania świadomości tego, czego się nauczyli / osiągnęli i czego chcą się nauczyć / zarchiwizować.

Powinniśmy również pamiętać, że migranci są uczniami o różnych profilach ze względu na ich pochodzenie etniczne, którzy potrzebują podejścia, które pomoże im uświadomić sobie swoje doświadczenie zawodowe i jednocześnie wzmocnić ich umiejętności językowe. Uczenie się poprzez podejście wolontariackie odpowiada na wszystkie te potrzeby i wyzwania, umożliwiając migrantom wnoszenie osobistych historii, doświadczeń i oczekiwań do ich działalności, która jest zarówno praktyczna, jak i gruntowna.

Jak może wyglądać ten proces?

Rolą edukatora jest umożliwienie uczestnikom-migrantom nauki poprzez wolontariat. Powinien wspierać migrantów w podnoszeniu świadomości na temat kompetencji, które już posiadają lub rozwinęli. Nauczyciel powinien pomagać w projektowaniu działań wolontariackich w sposób, który koncentruje się na korzyściach edukacyjnych dla wolontariuszy i odbiorców tych działań.

W praktyce można uruchomić krąg uczenia się przez działanie, wykonując wszystkie cztery etapy tego procesu:

1. Proces ten powinien rozpocząć się od działalności wolontariackiej. Działanie powinno być dostosowane do potrzeb i odpowiadać potrzebom migrantów. Dlatego nauczyciel powinien wskazać główne wyzwania, przed którymi stoją migranci w ich codziennym życiu, zanim zaproponuje działalność wolontariacką.
2. Drugi etap jest odzwierciedleniem doświadczenia wolontariatu. Celem refleksji jest uświadomienie migrantom ich uczuć i wiedzy na temat tego doświadczenia.
3. Trzeci etap koncentruje się na analizie kompetencji (umiejętności, wiedzy), które odnoszą się do wolontariatu migrantów. Ta analiza może wykraczać poza działalność wolontariacką, wykazując poprawność związaną z poprzednią (np. Przed migracją) działalnością / doświadczeniem.
4. Czwarty etap koncentruje się na zaprojektowaniu zastosowania tych kompetencji w innych działaniach, takich jak wolontariat lub rynek pracy. Obejmuje to również planowanie zmian, które migranci wprowadzą w ramach działalności wolontariackiej lub życia, aby wyprostować swoje kompetencje poprzez wykorzystanie ich w innym kontekście.

Podczas całego procesu należy umożliwić wolontariuszom migrującym wzięcie odpowiedzialności za ich wyniki i zaakceptowanie wszystkich dokonanych przez nich wyborów. Ważne jest, aby dać migrantom przestrzeń do dzielenia się swoimi uczuciami i wglądem w ich sukcesy i porażki. Możesz zadać następujące pytania:

Co się stało?

Jak pracowaliście, dyskutowaliście, itp.?
Jak czujesz się z tym, co już zrobiłeś?
Zo zaobserwowałeś?
Czy zaskoczyło cię to?
Co pomagało ci w pracy? Co ją utrudniało?



Rolą edukatora jest umożliwienie migrantom działania w charakterze wolontariuszy i korzystania z tego doświadczenia.

Krok 3– Weryfikacja i uznanie

Jak uruchomić proces?

Jako osoba wspierająca migrantów dochodzisz do końca procesu projektu DiverPass. Pozostań skupiony i bądź przygotowany!

Czas pomóc migrantom obserwować ich postępy w KC2 i KC6 od samego początku. Dzięki nim zastosujesz dwie metody:

1. **Weryfikacja i uznanie rozwijających się kompetencji 2:** zainspirowanych **Vintage European Project**⁴² i **wspólnym europejskim systemem opisu kształcenia językowego (CEFR)**: ponownie użyjesz tego samego narzędzia oceny poziomu językowego, którego użyłeś do oceny umiejętności: siatka oceny ze strony internetowej Europass⁴³. Następnie można przystąpić do oficjalnej oceny w akredytowanej organizacji.
2. **Weryfikacja i uznanie rozwijających się umiejętności 6:** w oparciu o **Europejski Projekt Jucivol**⁴⁴ użyjesz narzędzia języka ojczystego, aby pozwolić migrantom wyrazić, w jaki sposób zintegrowali swoje sąsiedztwo i życie społeczne.

Uważaj: migranci musieli w praktyce przejść dwa pierwsze etapy ścieżki podnoszenia umiejętności DiverPass: ocenę umiejętności i ofertę dobrowolnego doświadczenia, które musi prowadzić do uczenia się przez działanie.

⁴² <https://www.vintage-language.fr/>

⁴³ <https://europass.cedefop.europa.eu/fr/resources/european-language-levels-cefr>

⁴⁴ <https://www.jucivol.fr/>

Ćwiczenia i narzędzia

Ten rozdział zawiera zestaw narzędzi jako przykład wdrażania metod opisanych powyżej w praktyce. Każde narzędzie odpowiada na potrzeby edukacyjne dorosłych, którzy zmagają się z problemami o niskich kompetencjach, i odnosi się do kompetencji określonych jako kluczowe dla grupy docelowej. Wszystkie zostały opracowane na podstawie praktycznych doświadczeń i przetestowane przez grupę nauczycieli pracujących z osobami o niskich kompetencjach.

Wprowadzenie

TYTUŁ NARZĘDZIA	Ładna i dziwna galeria celna
WPROWADZONE PRZEZ	Agnieszka Borek/ Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych (STOP)
CELE	• Umiejętności komunikacyjne • Umiejętności społeczne (refleksja na temat różnic kulturowych i akceptacji kulturowej)
ZAMIERZONY WPŁYW NA POZIOMIE LOKALNYM I REGIONALNYM	To narzędzie zwiększa spójność społeczną w otoczeniu lokalnym i regionalnym, podnosząc poziom zrozumienia międzykulturowego.
METODY	Uczenie się od siebie
T Ł O	Uczenie się od siebie jest częścią edukacji nieformalnej opartej na aktywnej metodologii, w której proces uczenia się opiera się na uczeniu się poprzez działanie, eksperymentowanie w sytuacjach lub czynnościach mających na celu zachęcenie do refleksji indywidualnej i grupowej oraz refleksji indywidualnej w grupie / w grupie. W procesie wzrostu człowieka w kierunku rosnącej samoświadomości skuteczna metodologia pozwala uczestnikom poznać siebie.
GRUPA DOCELOWA	Migranci / uchodźcy w każdym wieku i o różnych umiejętnościach. Można go zastosować w dowolnym kontekście.
WIELKOŚĆ GRUPY	Do 20 osób
CZAS TRWANIA	60 minut

MATERIAŁY	Logistyka: przestrzeń, w której można się poruszać, siedzieć w kręgu i działać. Materiały (materiały informacyjne, filmy, plakaty) na temat nawyków kulturowych w krajach przyjmujących, które mogą wyglądać dziwnie z perspektywy migrantów (np. Całowanie rąk kobiety na powitanie przez mężczyznę, zdejmowanie butów podczas wizyty u rodziny lub przyjaciół w domu, polewanie ludzi wodą w Poniedziałek Wielkanocny). Telefony komórkowe uczestników, bezpłatne połączenie Wi-Fi.
DOKUMENTY, HANDOUTY DOTYCZĄCE NARZĘDZIA	-

Instrukcja krok po kroku

Działania lodołamaczy – do wyboru przez trenera

Przedstawiamy sesję: cele i porządek sesji (do 5 minut)

Przesłanie facylitatora do uczestników-wolontariuszy-migrantów: Zapraszamy do „Dziwnej galerii celnej”. Zastanawiam się, jak znaleźć zwyczaje przedstawione w galerii. Które z nich uważasz za najbardziej dziwne. Przejdź do galerii i baw się dobrze!

Etap doświadczenia: uczestnicy pracują w grupach 3-4 osobowych i poruszają się po przestrzeni spotkań, oglądając eksponaty.

Powinno być 5-6 „przedmiotów” z krótkim opisem. Przykłady pytania dla odwiedzających:

- Skąd pochodzi zwyczaj?
- W krócej części kraju ludzie kultywują ten zwyczaj?
- Dlaczego to robią?
- Czy znajdziesz jakieś podobieństwo, do zwyczajów ze swojego kraju?

Powinno być kilka wskazówek, w których mogą znaleźć przydatne informacje, aby odpowiedzieć na pytanie, na przykład adres strony internetowej lub kody QR (do 30 minut). Uczestnicy powinni zdecydować, o których sprawach chcą dyskutować. Mogą postępować zgodnie ze wskazówkami lub udostępniać informacje, które już znają.

Etap refleksji - rozmowa o doświadczeniu (do 15 min) The purpose of reflection is to make participants sharing their feelings and insights about the experience.

Dyskusja grupowa. Przydatne pytania:

- Jak podobała ci się galeria?
- Które zwyczaje ci się spodobały?
- Które zwyczaje wydały ci się dziwne? Dlaczego?

Etap analizy (do 20 minut) – Moderator powinien doprowadzić grupę do następujących wniosków:

- Rola zwyczajów w społeczeństwie .
- Znaczenie bycia aktywnym w próbie zrozumienia lokalnych zwyczajów.
- Różnice kulturowe (aspekty, które dla niektórych osób są dziwne, w innych kulturach są przyjmowane i są pozytywne).

Dyskusja grupowa. Przydatne pytania:

- Cemu rozmawiamy o narodowych/lokalnych zwyczajach?

Etap odniesienia – Dyskusja grupowa (do 20 minut)

Przydatne pytania:

- Jakie inne krajowe / lokalne zwyczaje uważasz za dziwne? Co jest szczególnie dziwne?
- Czy przyzwyczałeś się do jakichś zwyczajów, których wcześniej nie rozumiałeś ani nie akceptowałeś? Jak to zdobyłeś?
- Jak możesz w pełni wykorzystać swoją działalność wolontariacką pod względem lepszego zrozumienia i zachowania się ludzi?

Dyskusja grupowa. Moderator zbiera wnioski uczestników.

TYTUŁ NARZĘDZIA	Sieć mentorów
WPROWADZONE PRZEZ	
CELE	Łatwy transfer lokalnej wiedzy społecznej, kulturowej, obywatelskiej, budowania społeczności.
ZAMIERZONY WPŁYW NA POZIOMIE LOKALNYM I REGIONALNYM	Zwiększa lokalną wiedzę, relacje i kompetencje obywatelskie imigrantów, zwiększając tym samym ich szanse na integrację, zaufanie i zaangażowanie w społeczeństwo przyjmujące. Relacje osobiste rozwijają się i pomagają w rozwoju środowisk.
METODY	Zrekrutowaliśmy mentorów z Węgier i starszych imigrantów, aby przygotować ich do pomocy naszym nowo przybyłym klientom poszukującym pracy - imigrantom. Następnie szukaliśmy klientów, którzy mieli złe relacje z większością i byli ciekawi, aby dowiedzieć się więcej o społeczeństwie większości, kraju goszczącym i ich miejscu zamieszkania. Pary mentorowane organizowały wspólne programy mające na celu zapoznanie się z miastem, kulturą, zasadami, wartościami, a tym samym rozwinięciem ich kompetencji obywatelskich. Z czasem zadanie organizacji programów zostało przekazane mentorom. W ten sposób proces staje się uczeniem poprzez doświadczenie. Inną korzyścią tej inicjatywy jest budowanie społeczności, które osiągnęliśmy, organizując grupowe programy sportowe i kulturalne dla uczestników. W początkowej fazie organizowaliśmy te programy, ale z czasem zadania ponownie zostały przekazane członkom społeczności, którzy dzięki temu działaniu zdobyli doświadczenie w budowaniu społeczności w kontekście lokalnym.

TŁO	Imigranci często mają złe relacje ze społeczeństwem większościowym, zwłaszcza z członkami ich społeczności narodowych, co utrudnia integrację, zwiększa dystans społeczny między odbiorcami a nowoprzybyłymi, co jest również poważną wadą integracji rynku pracy. Jest to szczególnie prawdziwe w przypadku kobiet pochodzących z tradycyjnej rodziny. Nie mają praktycznie żadnych innych związków niż członkowie ich rodzin. Dobrą praktyką jest usuwanie ich z drogi, angażowanie ich w lekkie, zabawne programy, którym bardzo pomaga mentorka, która ma z nimi osobistą, ufną relację.
GRUPA DOCELOWA	Odpowiedni dla wszystkich grup imigrantów, używaliśmy go głównie z młodymi ludźmi i jest szczególnie skuteczny w przyciąganiu kobiet.
WIELKOŚĆ GRUPY	To nie ma znaczenia; jeden mentor nie powinien mieć więcej niż jednego lub dwóch podopiecznych; liczba programów społecznościowych wynosi 10-15.
CZAS TRWANIA	Jednak w wielu przypadkach relacje osobiste stają się głębszymi, długoterminowymi przyjaźniami.
MATERIAŁY	Otwarty, otwarty, ciekawy, przeszkolony międzykulturowo mentor z dobrym wyczuciem lokalnej kultury, zasad i rozrywki.
DOKUMENTY, HANDOUTY ZWIĄZANE Z NARZĘDZIEM	http://jovokerek.hu/skillsandjobs/

Instrukcja krok po kroku

1. Rekrutacja mentorów
2. Szkolenie mentorów
 - a. Przedstawienie projektu, dzielenie się informacjami administracyjnymi
 - b. Nawiązywanie kontaktów, budowanie osobistych relacji między Mentorami
 - c. Przekazywanie pomysłów / burza mózgów na temat możliwych programów / wydarzeń grupowych

- d. Wprowadzenie do delegowania zadań - jak pomagają swoim podopiecznym przygotować się do organizowania programów i wydarzeń grupowych
- 3. Rekrutacja nowo przybyłych migrantów poszukujących pracy
- 4. Dzień informacyjny dla mentorów - przedstawiający projekt, cele, zadania, mentorów itp.
- 5. Wdrażanie programów mentor-mentor i wydarzeń grupowych
 - a. Zorganizowane przez Mentorów w początkowej fazie
 - b. Organizowane przez Mentored uczestników w późniejszych fazach
- 6. Wydarzenie końcowe - przedstawienie osiągnięć, myślenie o zrównoważonym rozwoju

TYTUŁ NARZĘDZIA	Portfel identyfikujący i oceniający dobrowolne doświadczenie - portfel VAEB - (2006)
WPROWADZONE PRZEZ	Bénédicte Halba/ iriv conseil Narzędzie zaprojektowane przez europejski zespół zebrane na potrzeby projektu VAEB (projekt Leonardo da Vinci, 2003-2006).
CELE	• Zidentyfikuj i oceń dobrowolne doświadczenie • Wyrazić dobrowolne doświadczenie w zakresie kompetencji • Budowanie planu działania
ZAMIERZONY WPŁYW NA POZIOMIE LOKALNYM I REGIONALNYM	To narzędzie ma na celu przekształcenie dobrowolnego doświadczenia w prawdziwe doświadczenie zawodowe: • Zwiększenie szans na zatrudnienie wolontariuszy • Wzbogacić CV • Doceń nieformalne i nieformalne uczenie się
METODY	Portfolio (doświadczenie do kompetencji do planu działania)
TŁO	Portfolio jest narzędziem służącym do wyceny uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (Cedefop, 2002) Portfolio VAEB było pierwszym portfelem zaprojektowanym w celu wyrażenia dobrowolnego doświadczenia w zakresie kompetencji Został on przyznany w 2006 r. W Helsinkach jako przykład doskonałej praktyki w zajmowaniu się procesem kopenhaskim i zacieśnianiem współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego
GRUPA DOCELOWA	Wolontariusze. Głównie młodzież, rodzice, którzy przestali pracować nad wychowaniem dzieci (głównie kobiety) i osoby długotrwale bezrobotne
WIELKOŚĆ GRUPY	Do 8 -10 osób
CZAS TRWANIA	120 minut
MATERIAŁY	Tektura, papier i długopisy.
DOKUMENTY, HANDOUTY ZWIĄZANE Z NARZĘDZIEM	Portfolio dostępne online - https://www.iriv-publications.net/fichiers/2006-%20portfolio%20Vaeb.pdf

Instrukcja krok po kroku

Reflection stage - a conversation about the experience (up to 15 min)- how to fill a portfolio

Przedstawienie sesji: porządek obrad i cele sesji (do 5 minut)

Etap doświadczenia: uczestnicy pracują w grupach 2-3 osobowych.

Muszą uporządkować swoją pracę według 3 głównych punktów

- Myślenie o dobrowolnym doświadczeniu, które miałyby związek z ich oczekiwaniami zawodowymi
- Opisywanie tego dobrowolnego doświadczenia - po pierwsze ustnie, po drugie na piśmie
- Wyrażanie doświadczenia w kategoriach kompetencji

Powinno być kilka wskazówek, w których mogą znaleźć przydatne informacje, aby osiągnąć tę 3-stopniową burzę mózgów, na przykład adres strony internetowej lub kody QR (do 30 minut). Uczestnicy mają swobodę wyboru elementów, które chcą omówić. Mogą postępować zgodnie ze wskazówkami lub udostępniać informacje, które już znają.

Czas trwania: 15 minut na uczestnika - łącznie 45 minut

Etap refleksji - rozmowa o doświadczeniu (do 15 min) - jak wypełnić portfolio

Celem refleksji jest skłonienie uczestników do dzielenia się swoimi odczuciami i spostrzeżeniami na temat tego doświadczenia.

Dyskusja grupowa. Przydatne pytania:

- Jak podobało ci się to ćwiczenie?
- Co podczas niego odkryłeś?
- Co było dla ciebie trudne? Dlaczego?

Etap analizy (do 20 minut) – Moderator powinien doprowadzić grupę do następujących wniosków:

- Portfolio- jak go używać i jak je aktualizować
- Znaczenie śledzenia osiągniętych działań.
- Profesjonalne badania muszą być możliwie całościowe, uwzględniając wszystkie rodzaje doświadczeń

Etap odniesienia – Dyskusja grupowa (do 20 minut)

Przydatne pytania:

- Z jakim innym narzędziem lub strategią znasz się lepiej?
- Czy myślisz, że wykorzystasz proces portfela?

- Jak zamierzasz zarejestrować lub zarejestrować działania, które osiągnąłeś, aby wykorzystać je w profesjonalnej perspektywie?

Dyskusja grupowa. Jeden z uczestników jest odpowiedzialny za przedstawienie wniosków innym uczestnikom; moderator działa jako moderator.

TYTUŁ NARZĘDZIA	Portfel identyfikujący i oceniający doświadczenia migracyjne - portfel MigraPass - (2012)
WPROWADZONE PRZEZ	Bénédicte Halba/ iriv conseil zaprojektowane przez europejski zespół zebrany dla projektu Migrapass (projekt Leonardo da Vinci, 2010-2012).
CELE	• Zidentyfikuj i oceń migrację • Wyrazić doświadczenie migracyjne pod względem kompetencji • Budowanie planu działania
ZAMIERZONY WPŁYW NA POZIOMIE LOKALNYM I REGIONALNYM	To narzędzie ma na celu przekształcenie doświadczenia migracyjnego w prawdziwe doświadczenie zawodowe: • Zwiększenie szans na zatrudnienie migrantów lub obywateli posiadających ścieżkę migracyjną • Wzbogacić CV • Doceń doświadczenie migracyjne uważane za uczenie się pozaformalne i nieformalne
METODY	Portfolio (doświadczenie do kompetencji do planu działania)
TŁO	Portfolio jest narzędziem służącym do wyceny uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (Cedefop, 2002) Portfolio Migrapass było pierwszym portfolio zaprojektowanym w celu wyrażenia doświadczenia migracyjnego pod względem kompetencji W 2012 r. Zdobył pierwszą pozycję w końcowej ocenie agencji Erasmus France (9,5 / 10 punktów)
GRUPA DOCELOWA	Migranci i obywatele (obywatele UE) ze środowisk migracyjnych Wszystkie profile migrantów bez względu na ich wykształcenie, kraj pochodzenia lub doświadczenie zawodowe
WIELKOŚĆ GRUPY	Do 8 -10 osób
CZAS TRWANIA	120 minut
MATERIAŁY	Tektura, papier i długopisy.
DOKUMENTY, HANDOUTY ZWIĄZANE Z NARZĘDZIEM	Portfolio dostępne online https://www.iriv-publications.net/fichiers/portfolio%20%20Migrapass%20-%20%202012.pdf

Instrukcja krok po kroku

Przedstawienie sesji: porządek obrad i cele sesji (do 5 minut)

Etap doświadczenia: uczestnicy pracują w grupach 2-3 osobowych.

Muszą uporządkować swoją pracę według 3 głównych punktów

- Myślenie o doświadczeniu migracyjnym, które miałyby związek z ich oczekiwaniami zawodowymi
- Wyszczególnienie tego doświadczenia migracyjnego - po pierwsze ustnie, po drugie na piśmie
- Wyrażanie doświadczenia migracyjnego w kategoriach kompetencji

Powinno być kilka wskazówek, w których mogą znaleźć przydatne informacje, aby osiągnąć tę 3-stopniową burzę mózgów, na przykład adres strony internetowej lub kody QR (do 30 minut). Uczestnicy mają swobodę wyboru elementów, które chcą omówić. Mogą postępować zgodnie ze wskazówkami lub udostępniać informacje, które już znają.

Czas trwania: 15 minut na uczestnika - łącznie 45 minut

Etap refleksji - rozmowa o doświadczeniu (do 15 min) - jak wypełnić portfolio

Celem refleksji jest skłonienie uczestników do dzielenia się swoimi odczuciami i spostrzeżeniami na temat tego doświadczenia.

Dyskusja grupowa. Przydatne pytania:

- Jak podobało ci się to ćwiczenie?
- Co odkryłeś w trakcie ćwiczenie?
- Co było dla ciebie trudne? Dlaczego?

Etap analizy (do 20 minut) – Moderator powinien doprowadzić grupę do następujących wniosków:

- Portfolio - jak go używać i aktualizować.
- Ważne jest śledzenie wszystkich osiągniętych działań.
- Profesjonalne badania muszą być możliwie całościowe, uwzględniając wszystkie rodzaje doświadczeń

Etap odniesienia – Dyskusja grupowa (do 20 minut)

Przydatne pytania:

- Z jakim innym narzędziem lub strategią jesteś bardziej zaznajomiony?
- Czy uważasz, że wykorzystasz proces portfela?
- Jak zamierzasz rejestrować lub rejestrować działania, które osiągnąłeś, aby wykorzystać je w profesjonalnej perspektywie?

Dyskusja grupowa. Jeden z uczestników jest odpowiedzialny za przedstawienie wniosków innym uczestnikom; moderator działa jako moderator.

TYTUŁ NARZĘDZIA	Czym jest metoda wolontariacka wdrażana przez mentoring projektu Jucivol dla edukatorów ⁴⁵
WPROWADZONE PRZEZ	ERIFO
CELE	- ogólna wiedza na temat wolontariatu - być w stanie uczestniczyć w pracy zbiorowej i wyrażać swoje poglądy w grupie
ZAMIERZONY WPŁYW NA POZIOMIE LOKALNYM I REGIONALNYM	Ćwiczenie umożliwia migrantom dzielenie się negatywnymi i pozytywnymi przedstawieniami wolontariatu oraz otrzymywanie informacji zwrotnych od ich mentora. Dzięki aktywnemu uczestnictwu w tej dyskusji grupowej i burzy mózgów migranci poszerzą swoją wiedzę na temat wolontariatu i dowiedzą się więcej o ramach prawnych i głównych obszarach działalności. Udział w ćwiczeniu wzmocni również aktywne obywatelstwo WSKAŹNIKI - Lepsze zrozumienie wolontariatu - Zwiększona pewność siebie, aby uczestniczyć w pracy zbiorowej
METODY	Burza mózgów, praca w grupie
TŁO	Ćwiczenie to wzmocni ducha zespołu, proces współpracy i pewność siebie w zakresie uczestnictwa w pracy grupowej, co przyczyni się do rozwoju aktywnych kompetencji obywatelskich
GRUPA DOCELOWA	Ćwiczenie może być wykorzystane przez osoby pracujące z migrantami jako pierwszy krok w procesie oceny umiejętności
WIELKOŚĆ GRUPY	Zalecana liczba uczestników: do 12 osób. W miarę możliwości powinni im pomóc dwaj moderatorzy.
CZAS TRWANIA	Godziny, które należy przeznaczyć, są orientacyjne w zależności od wykształcenia lub oczekiwań związanych z pracą - Czas trwania: od 45 minut do 2-3 godzin

⁴⁵ Jucivol- an Erasmus+ project – 2016-2018 gathering the University of Burgos, leader (Spain) with iriv (France), initiator, together with Erifo (Italy) , INEK PEO (Cyprus) and ZRC SAZU (Slovenia)

MATERIAŁY	▪ Arkusz dla każdego członka grupy ▪ Prezentacja PP i lista pytań do prowadzenia działania
DOKUMENTY, HANDOUTY ZWIĄZANE Z NARZĘDZIEM	Prezentacja PP z procesem krok po kroku na temat wolontariatu w kraju: Ramy prawne; Główne pola działalności

Instrukcja krok po kroku

1. Ćwiczenie rozpocznie się od wprowadzenia do ćwiczenia, które zostanie przeprowadzone
2. Działania Icebreakers: uczestnicy są podzieleni na pary i proszeni są o przedstawienie się partnerowi
3. Sesja plenarna, podczas której każdy uczestnik mówi wszystkim, co pamięta o swoim partnerze
4. Uczestnicy są podzieleni na 6-osobowe grupy i proszeni są o omówienie „Czym jest dla Ciebie wolontariat?” i wymienić pozytywne i negatywne aspekty wolontariatu
 - a. **Pozytywne aspekty**, takie jak zaangażowanie, aktywne obywatelstwo...
 - b. **Negatywne aspekty**, takie jak coś za nic, bycie lubianym przez bardziej uprzywilejowane osoby o określonych profilach
5. Mentor rozpoczyna sesję plenarną i gromadzi opinie migrantów na flipcharcie
6. Mentor przekazuje informacje zwrotne na temat opinii migrantów
7. Mentor pyta migrantów:
 - a. **Jaki jest średni profil wolontariusza w moim kraju** - kobiety / mężczyzn? Młody stary ? na obszarach miejskich / wiejskich?
 - b. **Ilu wolontariuszy w moim kraju?** Zaangażowany w jaką dziedzinę działalności (usługi społeczne, środowisko, sport...)?
 - c. **Czy mogę wymienić co najmniej 2 lub 3 stowarzyszenia** w mojej okolicy? w moim kraju?
8. Mentor zbiera opinie wszystkich uczestników, a następnie dostarcza dane na temat wolontariatu w kraju, ramy prawne; liczba / płeć wolontariuszy; Główne pola działalności

TYTUŁ NARZĘDZIA	Kompetencje kluczowe dla wolontariatu - narzędzie zaprojektowane w ramach projektu JUCIVOI - szkolenie młodzieży ⁴⁶
WPROWADZONE PRZEZ	ERIFO
CELE	▪ Zrozumieć, czym są kluczowe kompetencje 2 i 6 ▪ Zrozum, w jaki sposób opanowanie tych kluczowych kompetencji jest podstawowym wymogiem dla wszystkich obywateli
ZAMIERZONY WPŁYW NA POZIOMIE LOKALNYM I REGIONALNYM	To narzędzie zaangażuje uczestników w dyskusję na temat KC2 i KC6 i pozwoli uczestnikom dowiedzieć się więcej o tych dwóch kluczowych kompetencjach, ich znaczeniu i sposobach ich rozwoju poprzez pracę wolontariacką WSKAŹNIKI ● Zwiększona wiedza na temat kluczowych kompetencji ● Zwiększona wiedza na temat działań mających na celu rozwój tych kluczowych kompetencji ● Zwiększone opanowanie KC2 ● Zwiększone opanowanie KC6
METODY	Dyskusja grupowa
TŁO	To narzędzie pozwala uczestnikom na zdobycie wiedzy na określone tematy, aby uświadomić sobie, jakie kroki należy podjąć w celu podniesienia umiejętności; poprzez uczestnictwo w dyskusjach grupowych i pracy grupowej oraz używanie języka do komunikowania się z innymi uczestnikami, którzy nie są ich językiem ojczystym, wzmocnią także KC2 i KC6
GRUPA DOCELOWA	To ćwiczenie może być wykorzystane przez doradców zawodowych podczas sesji grupowych
WIELKOŚĆ GRUPY	Zalecana liczba uczestników: do 12 osób. Powinien im pomóc jeden moderator
CZAS TRWANIA	60 minut

⁴⁶ Jucivol- an Erasmus+ project – 2016-2018 gathering the University of Burgos, leader (Spain) with iriv (France), initiator, together with Erifo (Italy) , INEK PEO (Cyprus) and ZRC SAZU (Slovenia)

MATERIAŁY	▪ Flipchart ▪ Pomieszczenie
DOKUMENTY, HANDOUTY ZWIĄZANE Z NARZĘDZIEM	Przykładowy arkusz składający się z dwóch kluczowych kompetencji wraz z przykładami dla każdej z kompetencji i opcją punktacji

Instrukcja krok po kroku

1. Trener krótko przedstawia cel ćwiczenia
2. Trener pyta uczestników, czy rozumieją, jakie są kluczowe kompetencje;
3. Trener podsumowuje, a następnie daje krótkie wprowadzenie do KC2 i KC6
4. Trener pyta uczestników, dlaczego są one istotne dla wszystkich;
5. Trener prosi uczestników o wskazanie, gdzie w życiu codziennym ludzie wykazują te kompetencje
6. Podziel się na małe grupy:
7. Trener prosi uczestników o omówienie, jak oceniają każdą z kompetencji
8. Trener pyta, w jaki sposób uczestnicy mogliby skorzystać z opanowania tych dwóch kompetencji
9. Trener zbiera wyniki grupy i omawia je wspólnie;
10. Trener kończy i wiąże wniosek z obowiązkami uczestników.

Krok 1 - Ocena umiejętności

TYTUŁ NARZĘDZIA	Opowiadanie z mojego poprzedniego życia
WPROWADZONE PRZEZ	Agnieszka Borek/ Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych (STOP) Zainspirowany narzędziem Adriany Gagliardi „Ci, którzy opowiadają historie rządzą światem”, zaprojektowany w ramach projektu Erasmus + Education by the Way.
CELE	• Umiejętności komunikacyjne • Umiejętności społeczne • Wrażliwość i tożsamość kulturowa • Kreatywność i nauka uczenia się
ZAMIERZONY WPŁYWA NA POZIOMIE LOKALNYM I REGIONALNYM	To narzędzie zapewnia migrantom możliwość dobrego mówienia w celu uzyskania dostępu do społeczeństwa. Imigrantów zachęca się do doświadczania języka poprzez słowa, dźwięki, intonację i rytm. Zdobywanie biegłości werbalnej może: • zwiększyć poziom uczestnictwa migrantów w lokalnej społeczności • tworzy więzi między członkami społeczności lokalnej • zwiększyć zrozumienie i szacunek.
METODY	Opowiadanie na temat działań poprzedzających wolontariat
TŁO	Opowiadanie historii jest odpowiednie do nabywania kluczowych kompetencji: języków obcych, kompetencji społecznych i obywatelskich. Wprowadzenie opowiadania historii w uczeniu się dorosłych poprawi dostęp do edukacji, zwłaszcza dla obywateli znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, migrantów, ponieważ opowiadanie historii jest integralną częścią ludzkiego doświadczenia, pozwalając nam zrozumieć nasz świat, komunikować się z innymi i wyrażać siebie. Narzędzie jest zakorzenione w fakcie, że ludzie są naturalnymi gawędziarzami.
GRUPA DOCELOWA	Migranci / uchodźcy w każdym wieku i o różnych umiejętnościach. Można go zastosować w dowolnym kontekście.
WIELKOŚĆ GRUPY	Do 8 -10 osób

CZAS TRWANIA	120 minut
MATERIAŁY	Opcjonalnie: zapalniczka i blask świecy, co może wzmocnić więzi w grupie.
DOKUMENTY, HANDOUTY ZWIĄZANE Z NARZĘDZIEM	Przydałoby się wiedzieć, jak uzyskać dostęp do narzędzia

Instrukcja krok po kroku

Cele sesji:

- przygotowanie migrantów do projektu / działania wolontariackiego poprzez opowiadanie historii o doświadczeniach uczestników, że można je powiązać z działaniem wolontariackim

Wprowadzenie:

- Działania lodołamaczy, takie jak uderzenia ciała, piosenki i gry, są nie tylko świetnym sposobem na rozpoczęcie sesji, ale pomagają uczestnikom poznać się nawzajem; tworzą także zaufanie i więź.
- Przedstawiamy cele sesji i metodę opowiadania historii.

Etap doświadczenia: Opowiadanie historii z poprzedniego życia (do 60 minut)

Grupa siedzi w kręgu przy świecach na środku (aby stworzyć odpowiednią atmosferę, która jest kluczowym krokiem w kontekście uczenia się dorosłych, ustawienie „rytuału” przypomina nam, że ludzie opowiadali historie przy ognisku, ponieważ mogli mówić).

Każdy opowiada historię ze swojego życia adekwatnie do planowanej działalności wolontariackiej. Przydatne pytania:

- Czy kiedykolwiek pracowałeś z grupą podobną do osób, którym pomożesz jako wolontariusz?
- Czy masz jakieś relacje rodzinne lub przyjacielskie z osobą podobną do osób, które będziesz wspierać jako wolontariusz?
- Jakie jest twoje pierwsze wrażenie, kiedy myślisz o naszych zadaniach wolontariackich? Czy potrafisz znaleźć jakieś podobieństwo do swojego wcześniejszego doświadczenia?

Etap refleksji: rozmowa o opowiadaniach (do 15 min)

Uczestnicy proszeni są o identyfikację elementów historii, takich jak postacie, ustawienia i konflikty, z którymi muszą się zmierzyć bohaterowie, rozwiązania problemów. Uczestnicy dzielą się doświadczeniami. Ponieważ uczestnicy łatwo identyfikują się z historiami, zachęca się ich do wyobrażenia sobie, jak zareagowaliby w podobnych okolicznościach.

Etap analizy odnosi się do historii uczestników i refleksji na temat kompetencji, które już posiadają i mogą wykorzystać w działalności wolontariackiej (do 15 minut). Przydatne pytania:

- Co pomogło ci w pracy? Co sprawiło, że było to trudne?

- Jakie umiejętności / wiedzę wykorzystałeś do realizacji zadań?

Moderator zbiera odpowiedzi uczestników na temat gówna A4 i buduje mapę myśli kompetencji wspomnianych przez uczestników. Może także pomóc nazwać te kompetencje i wyjaśnić, jak je rozumieć (co to znaczy, że ktoś ma wysokie kompetencje obywatelskie).

Etap odniesienia: projektowanie najbliższej przyszłości działalności wolontariackiej poprzez zadanie pytania: w jaki sposób mogę jak najlepiej wykorzystać moje działania wolontariackie pod względem rozwijania kompetencji językowych / obywatelskich?

Dyskusja grupowa. Moderator zbiera pomysły uczestników

Step 2 – Learning by doing (volunteering)

TYTUŁ NARZĘDZIA	Fungarian
WPROWADZONE PRZEZ	Molnár Miklós, Założyciel i właściciel Fungarian, emerytowany profesor college'u, językoznawca
CELE	Łatwy transfer węgierskich i lokalnych umiejętności społecznych, kulturalnych i obywatelskich, budowanie społeczności
ZAMIERZONY WPŁYW NA POZIOMIE LOKALNYM I REGIONALNYM	Promuje rozwój i praktyczne wykorzystywanie umiejętności języka węgierskiego w sposób zabawny, przekazując wiedzę na temat obywatelstwa i lokalnych wartości. W ten sposób migranci pogłębiają swoje umiejętności językowe, lokalną wiedzę i przywiązanie do społeczności lokalnej. Nawiązują nowych imigrantów i węgierskich znajomych.
METODY	Organizowany jest niewielki grupowy kurs języka obcego o tematyce turystycznej. Prowadzony jest przez dobrze przygotowanego i wykształconego nauczyciela języka, który wprowadza członków grupy w lokalne cechy społeczne, zabytki kultury, zwyczaje i historię podczas prowadzenia szkolenia języka węgierskiego. Większość zajęć prowadzona jest w języku mediacyjnym, ale poznanie lokalnej atrakcji jest dobrą okazją do nauki węgierskich terminów i pogłębienia wiedzy. Zaletą tej procedury jest to, że migrant może przetestować swój język w bezpiecznym, wspierającym środowisku. Na przykład migrant próbuje kupić coś w obecności mentora po węgiersku. W ramach tej metody nauczyciel / mentor może wspierać inicjatywy imigrantów w zakresie komunikacji i tworzenia sieci, a także może testować lub ćwiczyć umiejętności językowe i obywatelskie. Dlatego metoda ta jest szczególnie skuteczna, gdy uzupełnia tradycyjne szkolenie językowe. Oprócz umiejętności językowych, pomaga rozwijać kompetencje obywatelskie, ma także siłę budowania społeczności i pomaga lokalnej orientacji społeczno-kulturowej, łączności z lokalnym społeczeństwem i kulturą. Metoda ta pomaga wzmocnić praktyczne umiejętności językowe i nawiązać osobiste relacje z członkami większościowego społeczeństwa.

TŁO	Zwiedzanie, wycieczki tematyczne z przewodnikiem to popularne działania, takie jak rozwijanie kompetencji 2 i 6 w lekkim, zabawnym, spersonalizowanym formacie bogatym w doświadczenia. Zdobyta w ten sposób nowa wiedza lokalna jest osadzona w poziomie doświadczenia ucznia, związana z miejscem, emocjami i osobami, a zatem bardziej trwała niż wiedza uzyskana innymi metodami. Niewielki rozmiar grupy pozwala utrzymać stałe zainteresowanie, interaktywność, zaspokoić indywidualną ciekawość oraz poznać lokalne, osobiste, często ukryte wartości, funkcje i tajemnice.
GRUPA DOCELOWA	Ta łatwa w użyciu forma pasuje do wszystkich grup imigrantów i zapewnia motywację uczestników, a często sucha / nudna treść jest dostarczana w zabawny sposób.
WIELKOŚĆ GRUPY	Metoda działa dobrze w małej grupie, do 8 osób.
CZAS TRWANIA	1-2 godziny
MATERIAŁY	Wykształcony, przygotowany, kompetentny, dobrze komunikujący się, zabawny nauczyciel / przewodnik.
DOKUMENTY, HANDOUTY ZWIAZANE Z NARZĘDZIEM	

Instrukcja krok po kroku

- 1. Przygotowanie** - Sukces sesji zależy od przygotowania trenera,
 - a. on / ona musi mieć zróżnicowaną wiedzę na temat przedmiotu wycieczki, np. jeśli temat jest dziedzictwem architektonicznym części miasta, musi on być w tym temacie doświadczony
 - b. on / ona musi stworzyć zabawny sposób na przeprowadzenie szkolenia
 - c. należy również zastanowić się nad formą zaangażowania uczestników: z góry należy stworzyć ćwiczenia w sytuacjach rzeczywistych
- 2. Rekrutacja** - Warto podkreślić liczne korzyści płynące z sesji, fakt, że podczas zabawy zwiedzania uczestnicy mogą zdobyć kontakty i lokalną wiedzę oprócz umiejętności językowych poprzez ćwiczenie języka w rzeczywistych sytuacjach.
- 3. Szkolenie grupowe** - Sesja w małej grupie jest skuteczna, jeśli odbywa się z uczestnikami o prawie tym samym języku i kompetencjach społecznych, na ten aspekt warto zwrócić uwagę podczas gromadzenia grupy.
- 4. Wycieczka** - sesja grupowa jest wzorowana na wycieczkach krajoznawczych. Trwa dwie godziny i omawia określony temat. Przykładem może być secesyjna wycieczka po Budapeszcie, podczas

której uczestnicy mogą poznać budowane dziedzictwo danej części miasta, lokalne wartości i usługi kulturalne, sławnych mieszkańców regionu, jego historię, restauracje i walory gastronomiczne . W ten sposób mają okazję nawiązać kontakt z mieszkańcami, ćwiczyć umiejętności językowe i pogłębiać swoje kompetencje społeczne. Ważne jest, aby znaleźć możliwości jak największej liczby osobistych interakcji z miejscowymi, aby mogli ćwiczyć swoją wiedzę w typowych sytuacjach życiowych, takich jak zakupy, gościnność, proszenie o informacje.

5. **Zamknięcie:** Zaleca się, aby zapewnić grupie słowniczek, krótkie materiały informacyjne i zasoby, aby ułatwić rejestrowanie zdobytych doświadczeń i mieć możliwość zapoznania się z tematami poruszonymi podczas wycieczki.

Wycieczka, jako nieformalna nauka, zapewnia osobiste, pozytywne doświadczenia, w zabawny sposób przekazuje wiedzę językową i społeczną, zapewnia kontakty z mieszkańcami i innymi imigrantami oraz pomaga połączyć się z miejscem zamieszkania.

.

TYTUŁ NARZĘDZIA	Zamieszkajmy na nowej planecie!
WPROWADZONE PRZEZ	Agnieszka Borek/ Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych (STOP) Na podstawie narzędzia A. Borek „Escape room projektu StoryDec”, zaprojektowanego w ramach projektu Erasmus + StoryDec.
CELE	• Umiejętności komunikacyjne • Umiejętności społeczne
ZAMIERZONY WPŁYW NA POZIOMIE LOKALNYM I REGIONALNYM	To narzędzie wspiera migrantów w zwiększaniu: • Zrozumienie znaczenia wartości i zasad społecznych dla społeczności lokalnej. • Świadomość wartości i zasad społecznych nowych migrantów oraz nowego kraju. Ten proces edukacyjny zwiększa spójność społeczną na poziomie lokalnym i regionalnym.
METODY	Drama
TŁO	Dramat jest zarówno formą sztuki, jak i wysoce skuteczną metodologią edukacyjną, która okazała się skuteczna w formalnych i pozaformalnych warunkach edukacyjnych. Dramat pozwala dorosłym uczniom rozwinąć zdolności poznawcze, umiejętności komunikacyjne, pracę zespołową, dialog, negocjacje i doskonale nadaje się do socjalizacji. Techniki dramowe zachęcają ludzi do spróbowania czegoś nowego i podjęcia ryzyka. Ludzie pracujący przez ten proces uczą się, jak komunikować swoje myśli i formułować swoje decyzje.
GRUPA DOCELOWA	Migranci / uchodźcy w każdym wieku i o różnych umiejętnościach. Można go zastosować w dowolnym kontekście.
WIELKOŚĆ GRUPY	Do 20 osób
CZAS TRWANIA	120 minut
MATERIAŁY	Logistyka: przestrzeń, w której można się poruszać, siedzieć w kręgu i działać, ściany, na których przykleja się plakaty.

	Duży arkusz papieru do narysowania nazwy planety, znacznika, kawałków sznurka przywiązanych do znacznika (co najmniej jeden kawałek dla jednego uczestnika).
DOKUMENTY, HANDOUTY ZWIĄZANE Z NARZĘDZIEM	Więcej informacji: https://stowarzyszeniestop.pl/publikacje/

Instrukcja krok po kroku

Przedstawiamy sesję: cele i porządek sesji (10 min)

Przesłanie moderatora dla uczestników-wolontariuszy-migrantów: Będziemy pracować nad niektórymi kompetencjami, których potrzebujemy w różnych grupach i społeczeństwie. Zaczniemy od gry grupowej.

Etap doświadczenia: zamieszkiwanie na nowej planecie (do 60 minut)

Uczestnicy mogą pracować jako jedna grupa (jest to zalecane na wczesnym etapie procesu grupowego, gdy kluczowe jest wzmocnienie spójności i integracji grupy) lub można je podzielić na 4-5 grup. Muszą spełniać cztery zadania związane z konkretnymi umiejętnościami / wiedzą / postawami obywatelskimi.

Wprowadzenie do gry dla uczestników (przykład):

W dalekiej przyszłości w odległej galaktyce grupa kosmicznych podróżników ma specjalną misję znalezienia i osiedlenia nowej planety. Wspiera je sztuczna inteligencja statku kosmicznego o nazwie EVA. EVA jest zaprogramowana, aby je chronić i doprowadzić do pięknego nowego świata. Ma także pomóc im w stworzeniu harmonijnego społeczeństwa na planecie. Dlatego EVA nie może pozwolić podróżnikom kosmicznym wylądować na nowym świecie, zanim nie będzie pewny, czy kosmiczni są na to gotowi.

Zadania w grze (są umieszczane w pokoju konferencyjnym, aby zachęcić uczestnika do zmiany miejsca pracy):

Jesteście podróżnikami kosmicznymi na pokładzie statku kosmicznego prowadzonego przez sztuczną inteligencję EVA. Twoja misja jest prawie ukończona. Znalazłeś nową planetę. Ale przed lądowaniem musisz wykonać niektóre zadania przygotowane przez EVA. W przeciwnym razie EVA nie pozwoli ci postawić stopy na nowym świecie. Znajdź cztery zadania i zrealizuj je razem.

- 1) Zadanie 1: Nadaj planecie nazwę i zapisz ją razem. Musi to być praca polegająca na współpracy: każda osoba musi trzymać jeden kawałek sznurka, który jest przywiązany do markera. Nikt nie może trzymać znacznika ręcznie.
- 2) Zadanie 2: Jesteście pierwszymi mieszkańcami waszej pięknej planety. Wszystko zależy od ciebie, jakie społeczeństwo stworzysz dla siebie. Omów podstawowe wartości i zasady, których chcesz przestrzegać. Upewnij się, że wszyscy uczestniczą w ich tworzeniu i akceptują je.
- 3) Zadanie 3: Musisz ustalić nowy sposób powitania. Spróbuj znaleźć coś, co może pomóc w tworzeniu ciepłych wypełnień w grupie z poszanowaniem osobistych granic. Musisz wybrać /

stworzyć jeden sposób powitania konsekwentnie i mieć pewność, że wszystkim podobają się takie pozdrowienia.

- 4) Zadanie 4: skomponuj hymn społeczeństwa nowej planety, klaszcząc w dłonie. Każdy członek twojej społeczności musi to wykonać. Jeśli występ jest wystarczająco głośny, EVA otworzy drzwi i pozwoli ci zamieszkać planetę.

Facylitator może odegrać rolę EVA i poprosić o wyjaśnienie każdego zadania oraz w razie potrzeby udzielić dodatkowych informacji / wskazówek.

Etap refleksji - rozmowa o doświadczeniu (do 15 min)

Celem refleksji jest skłonienie uczestników do podzielenia się swoimi odczuciami i spostrzeżeniami na temat tego doświadczenia.

Przydatne pytania:

- Jak ci się podobało to doświadczenie?
- Czy osiągnąłeś wszystkie cele?

Etap analizy odnosi się do doświadczeń edukacyjnych uczestników i refleksji nad komunikacją i kompetencjami obywatelskimi (do 20 minut).

Przydatne pytania:

- Co pomagało ci w wykonywaniu zadań? Co je utrudniało?
- Jakiej wiedzy/umiejętności potrzebowałeś do wykonania zadań?
- Co pomogło ci we współpracy z innymi uczestnikami?

Moderator zbiera odpowiedzi uczestników na temat główna A4 i buduje mapę myśli wszystkich czynników / umiejętności / wiedzy / wartości wymienionych przez uczestników.

Etap odniesienia - wprowadzenie tego, czego uczestnicy nauczyli się na poprzednich etapach (do 30 minut)

Dyskusja w małych grupach podzielonych na dwie rundy:

- Pierwsza runda (10 min): W jakich innych sytuacjach potrzebujesz takiej wiedzy / umiejętności?
Zbieranie przykładów z małych grup.

- Druga runda (10 min): Które z twoich umiejętności i wiedzy mogą pomóc ci zostać obywatelem / mieszkańcem tego kraju?

Zbieranie przykładów z małych grup i dodawanie nowych umiejętności / wiedzy do mapy myśli.

Moderator zbiera przykłady z małych grup i dodaje nowe umiejętności / wiedzę do mapy myśli. Następnie pyta uczestników:

- Jak możesz w pełni wykorzystać swoje działania wolontariackie pod względem dobrego samopoczucia jako członek społeczności?

Dyskusja grupowa. Moderator zbiera wnioski uczestników.

Krok 3 - Walidacja i uznanie

TYTUŁ NARZĘDZIA	Sprawdzanie postępu językowego
WPROWADZONE PRZEZ	Secours Catholique – Cité Saint-Pierre
CELE	▪ Weryfikacja i uznanie rozwijania kluczowych kompetencji 2 (KC2) ▪ Zapewnienie narzędzia edukacyjnego dla nauczycieli na zakończenie misji wolontariusza-migranta ▪ Oceń podstawową znajomość języka dla migrantów
ZAMIERZONY WPŁYW NA POZIOMIE LOKALNYM I REGIONALNYM	Ćwiczenie umożliwia migrantom ocenę i uznanie ich nowego poziomu kompetencji językowych po wolontariacie. Otrzymują również informacje zwrotne od swojego mentora. WSKAŹNIKI • Zwiększona autonomia dzięki wolontariatowi • Lepsze zrozumienie sytuacji w pracy w kraju goszczącym
METODY	Autoewaluacja
TŁO	Istnieje pewność między każdą osobą wspierającą migrantów a migrantami. Migranci przeszli przez dwa etapy programu DiverPass. W rzeczywistości mieli znaczące doświadczenie wolontariackie i podnoszą poziom języka z rówieśnikami z kraju goszczącego. Migranci eksperymentowali z tym samym narzędziem na początku programu.
GRUPA DOCELOWA	Migranci / uchodźcy z doświadczeniem wolontariackim
WIELKOŚĆ GRUPY	Zalecana liczba uczestników: do 4 osób.
CZAS TRWANIA	Okolo 1 godzina 30 minut (20 minut na osobę)
MATERIAŁY	Tabela oceny oparta na CEFR ze strony internetowej Europass
DOKUMENTY, HANDOUTY ZWIĄZANE Z NARZĘDZIEM	- Do uzupełnienia

Instrukcja krok po krok

Wprowadzenie: Używasz aktywności Łamacza lodu. W zabawny sposób musisz stworzyć atmosferę pewności siebie. Pomoże to migrantom swobodnie rozmawiać. W tym międzykulturowym tle możesz użyć Icebreakers z **europejskiego projektu Grundvig: Timing**⁴⁷

Na tym etapie pozycjonowanie mentora jest bardzo ważne. Musi łączyć zarówno metodę samooceny, jak i analizy, która stawia osobę w roli aktora swojego rozwoju:

Wyjaśnijmy i oceń sam: Dostarczasz każdemu nową siatkę ze strony internetowej Europass, na podstawie CEFR. Wyjaśniasz grupie każdy poziom siatki (A1, A2, B1, B2, C1, C2) i każdą kompetencję siatki:

- Słuchanie
- Czytanie
- Instrukcje ustna
- Wypowiedź ustna
- Pisanie

Każdy pokoloruje poziom, który ma dla każdej kompetencji.

Następnie każdy może porównać z pierwszą oceną, którą przeprowadził na początku programu. Czas z mentorami będzie niezbędny do analizy postępów. Mentorzy mogą zapytać ludzi, w jaki sposób wolontariat pomógł im rozwinąć określone kompetencje?

Co dalej? Mentor nie, z migrantami, w siatce postępu każdego (przed / po) do notatki programu. I może pomóc im zaplanować kolejne etapy rozwoju języka.

⁴⁷ http://eurocircle.fr/wp-content/uploads/2017/05/timingtoolkit_en.pdf

TYTUŁ NARZĘDZIA	The first s Pierwszy krok poprzez autonomię w działaniach wolontariackich tep through autonomy in volunteering activities
WPROWADZONE PRZEZ	Secours Catholique – Cité Saint-Pierre
CELE	▪ Weryfikacja i uznanie rozwijania kluczowych kompetencji 6 (KC6) ▪ Zapewnienie narzędzia edukacyjnego dla nauczycieli na zakończenie misji wolontariusza-migranta ▪ Oceń podstawową znajomość języka na temat ogólnych sytuacji roboczych eksperymentowanych w okresie dobrowolnym ▪ Poprawa wsparcia dla odbiorców migrujących przez specjalistów (wolontariuszy lub pracowników, wykwalifikowanych lub niewykwalifikowanych) w rozwoju umiejętności społecznych i obywatelskich (KC6)
ZAMIERZONY WPŁYW NA POZIOMIE LOKALNYM I REGIONALNYM	Ćwiczenie pozwala migrantom ocenić i rozpoznać poziom interakcji w części mieszkalnej po dobrowolnej działalności. Otrzymują również informacje zwrotne od swojego mentora. WSKAŹNIKI • Zwiększona autonomia dzięki wolontariatowi • Lepsze zrozumienie sytuacji w pracy w kraju goszczącym
METODY	Język fotograficzny
TŁO	Ćwiczenie to promuje proces współpracy z wychowawcą i pewność siebie w zakresie uczestnictwa w wolontariacie, co przyczyni się do rozwoju umiejętności językowych.
GRUPA DOCELOWA	Ćwiczenie to może być wykorzystywane przez osoby pracujące z migrantami w ramach wolontariatu. Zaplanuj sesję w połowie działalności wolontariuszy i jedną na końcu, aby zwiększyć postęp.
WIELKOŚĆ GRUPY	Rekomendowana liczba uczestników: do 4 osób
CZAS TRWANIA	Około 1 godzina 30 mniut (20 minut na osobę)
MATERIAŁY	▪ Gra karciana, w której każda karta przedstawia obraz pracy i sytuacji życiowej napotkany podczas wolontariatu

	▪ Prezentacja PP i lista pytań do prowadzenia działania
DOKUMENTSY, HANDOUTY ZWIĄZANE Z NARZĘDZIEM	Prezentacja PPT z procesem krok po kroku

Instrukcja krok po kroku

1. Ćwiczenie rozpocznie się od wprowadzenia do działania, które zostanie przeprowadzone (cele, zasady)
2. Idea działalności Lodołamaczy: uczestnicy przynoszą przedmiot, który nas reprezentuje. Dzięki temu opisują się, opowiadając o swoich wartościach i swoim zaangażowaniu w środowisko, swoje miasta.
3. Sesja plenarna
 - a. Zdjęcia są ułożone na stole. Migranci zostaną przedstawieni, aby porozmawiać o swoim życiu w swojej społeczności, w swoim mieście, dzielnicy.
 - b. Każdy członek grupy indywidualnie wybierze zdjęcie, które „mówi” mu najbardziej, ujawniając mu, że jego życie jest w jego otoczeniu. Ten wybór dokonywany jest w ciszy i bez ograniczeń czasowych. Lider wybiera również zdjęcie (uczestnicy będą mieli wrażenie, że metoda ich nie zagraża)
 - c. Każdy uczestnik będzie teraz rozmawiać z grupą na temat swojego zdjęcia i tego, w jaki sposób odnosi się do jego zaangażowania, odkryć, trudności, nauki w swoim otoczeniu.
 - d. Mentor może zauważyć wspólny punkt i różnice, którymi dzielą się na końcu z grupą, i zachęcić wszystkich do dalszego zaangażowania w społeczność.

Wskazówki



Skoncentruj się na uczestnikach i zaangażuj ich!

- ✓ Podkreśl cele adekwatne do potrzeb migrantów.
- ✓ Jednym z najskuteczniejszych sposobów uczenia się dorosłych jest wykorzystanie posiadanej wiedzy.
- ✓ Pamiętaj o podstawowych zasadach andragogiki: ustrukturyzuj proces od łatwych treści do trudnych; od prostych do złożonych; od ogólnych do szczegółowych; od znanego do nieznanego.
- ✓ Pozwól uczestnikom znaleźć odpowiedzi na twoje pytania, nie dawaj rozwiązania, które już znasz.
- ✓ Daj im jak najwięcej miejsca; nie zmieniaj sytuacji w monolog. Daj sobie przynajmniej 5 sekund po pytaniu - uczestnicy muszą się zastanowić.
- ✓ Daj im poczucie bezpieczeństwa, dopuszczaj się błędów. Pokaż, że każda odpowiedź jest dobra / ważna, nawet jeśli nie każda jest poprawna.
- ✓ Bądź bezstronny, nie oceniaj, słuchaj opinii.
- ✓ Nie pomijaj wątpliwości i pytań.
- ✓ Nie faworyzuj ani nie zaniedbuj żadnego uczestnika.
- ✓ Staraj się utrzymać zaangażowanie uczestników; brak zaangażowania wskazuje, że treść lub metody powinny zostać zmienione.
- ✓ Zadawaj otwarte pytania, unikaj prostych odpowiedzi tak / nie, używaj parafrazowania.



Trzymaj się celów!

- ✓ Spróbuj ustawić sytuację edukacyjną skoncentrowaną na doświadczeniu. Realizuj abstrakcyjne pomysły za pomocą prawdziwych przykładów lub poproś uczestników o przyniesienie ich.
- ✓ Zwróć uwagę na ograniczenia czasowe. Należy pamiętać, że zarządzanie czasem jest specyficzne kulturowo, a niektóre zachowania akceptowane w kulturze przyjmującej mogą być obraźliwe dla imigrantów.
- ✓ Poprowadź dyskusję do wyznaczonego celu. Dygresje mogą być zaparkowane i omówione na późniejszym etapie.



Bądź wrażliwy na problemy językowe!

- ✓ Mów powoli i wyraźnie, starając się jak najlepiej używać języka kraju goszczącego. To ostrzeżenie jest wygodne również dla wolontariuszy, którzy uważają, że bardzo szybkie mówienie jest właściwe. Warto zauważyć to samo, gdy używany jest angielski.

- ✓ Zorganizuj grupy dyskusyjne na różne tematy zaproponowane przez samych wolontariuszy (można również zaproponować kwestie polityczne i społeczne związane z Europą i jej realiami narodowymi lub Europą na świecie, aby nadać kontekst europejski ich wolontariatowi). Nie zapomnij zaprosić wolontariuszy krajowych.
- ✓ Prezentuj sesje zawsze w języku gospodarza w możliwie najczystszy możliwy sposób i, jeśli to konieczne, tłumacz.
- ✓ W razie potrzeby uwzględnij szkolenia językowe w programie.
- ✓ Przygotuj działanie, w którym wolontariusze muszą wchodzić w interakcje z mieszkańcami lokalnego środowiska.
- ✓ Zapewnij wolontariuszom mniejsze wsparcie językowe od swoich kolegów, jeśli chodzi o zrozumienie i udział w zajęciach.
- ✓ Organizuj zajęcia grupowe, w których zagranicznemu wolontariuszowi z dobrą znajomością języka przyjmującego łatwo jest pomóc innym wolontariuszom, którzy mówią tym samym językiem ojczystym.
- ✓ Bardzo wskazane jest używanie języka angielskiego i / lub języka ojczystego w materiałach pisemnych przekazywanych wolontariuszom (w prezentacjach, tekstach na papierze lub nawet w tych samych flipchartach). Na przykład wielkimi literami w języku hosta i poniżej tłumaczenia na angielski.

BIBLIOGRAFIA I SYTEGRAFIA

- Airasian P.W., Gullickson A.R. (1997) *Teachers self-evaluation toolkit*. Corwin Press, SAGE Publ.: Thousand Oaks
- Barret T., Moore S. (2001) *New Approaches to Problem-based Learning. Revitalising your Practice in Higher Education*, Routledge: New York, London
- Borek A. Lipka-Szostak K. (red.) (2009), *STOProcent jakości, Szkolenia w sektorze pozarządowym* Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych STOP
- Breaux, A., Whitekare, T. (2006). *Seven Simple Secrets. What the Best Teachers Know and Do*. Eye on Education: Larchmont
- Gödri I.: Nemek közötti eltérések a külföldi állampolgárok munkaerő-piaci helyzetében Magyarországon (Gender differences in the labour market situation of foreign nationals in Hungary - TÁRKI, 2011 Report on the situation of men and women 2011)
- Hattie, John A. (2008). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement*. Routledge: Abingdon
- Halba B (2011) *Guide pratique du bénévolat, Paris: Larousse*
- Halba B (2006) *Gestion du bénévolat et du volontariat, Bruxelles: Editions De Boeck*
- Halba B (2003) *Bénévolat & volontariat en France et dans le monde, Paris: La Documentation française, 2003*
- Hmelo-Silver C.ER. Problem-Based Learning: What and How Do Students Learn? „Educational Psychology Review”, vol. 16, no. 3 pp. 235-266
- Kolb D.A., (1984) *Experiential Learning*, Prentice Hall, New Jersey
- Lipsey, M.W., Wilson, D.B. (1993) The efficacy of psychological, educational, and behavioral treatment. *American Psychologist*, 48(12), 1181-1209
- OECD (2010) *Educational Research and Innovation. The Nature of Learning: Using Research to Inspire Practice*, Organisation for Economic Co-operation and Development: Paris
- Savin-Baden M., Howell Major C. (2004) *Foundations of Problem-based Learning*. Open University Press: London
- Slavin, R.E. (2010). *Co-operative learning. What makes group-work work?* In: Dumont, H., Instance, D., Benavides F., (eds.) *The Nature of Learning: Using Research to Inspire Practice*, OECD.
- Taylor J.L., Walford R., *Simulation in the Classroom*, Penguin Books, Baltimore, 1972
- Tusting, K., Barton, D (2003). *Models of adult learning: a literature review*. NRDC Publication: London
- Várhalmi Z. A magyar nyelvtudás integrációs vonatkozásai (In: Bevándorlás és integráció – magyarországi adatok, európai indikátorok/Immigration and integration - Hungarian data, European indicators <http://mek.oszk.hu/19200/19239/19239.pdf>
- Veale J., Mporley R., Erickson C. (2002) *Practical Evaluation for Collaborative Services*. Corwin Press, SAGE Publ.: Thousand Oaks
- http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/kompetencia_dbm/2_idegen_nyelvi_kommunikaci.html
- <http://www.mipex.eu/labour-market-mobility>
- <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/adult-esol-citizenship-education-uk-language-competence-and-cultural-identity>
- [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)

<https://europass.cedefop.europa.eu/fr/resources/european-language-levels-cefr>

https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work-humanitarian-migrants_9789264251236-en#page7

<https://www.jucivol.fr/>

<https://www.unhcr.org/en-us/climate-change-and-disasters.html>

<https://www.vintage-language.fr/>

<http://www.mipex.eu/labour-market-mobility>

<http://www.kaposijozsef.hu/wp-content/uploads/2011/09/europai-kompetenciak.pdf>

<https://www.worldbank.org/en/news/infographic/2018/03/19/groundswell---preparing-for-internal-climate-migration>

<https://menedek.hu/sites/default/files/media/document/2019/06/20/The%20European%20benchmark%20for%20refugee%20integration.pdf>

<https://menedek.hu/sites/default/files/media/document/2019/06/20/The%20European%20benchmark%20for%20refugee%20integration.pdf>

<https://menedek.hu/sites/default/files/media/document/2019/06/20/The%20European%20benchmark%20for%20refugee%20integration.pdf>

