



n° 2019-1- FR01- KA204-
063076



Kézikönyv a bevándorlók és a bevándorlókat támogató személyek számára

Szerzők:

Agnieszka Borek (STOP), szerkesztő
Gonzague Amyot d'Inville (Cité Saint Pierre)
Benoit Arnaud (Cité Saint Pierre)
Gábor Zita (Jövőkerék)
Benedicte Halba (Iriv)
Lucia Colandre (ERIFO)
Mészáros Attila (Jövőkerék)
Bartłomiej Walczak (STOP)

Tartalom

Bevezetés	4
A DiverPass projekt	7
Partnerek	8
A menekültek és migránsok szükségletei	13
Társadalmi beilleszkedés	15
Legfrissebb társadalmi kutatások	15
Belépés a munkaerőpiacra.....	16
Kulcskompetencia	18
Többnyelvűségi kompetencia	18
Állampolgári kompetencia	21
Migránsok informális és nem formális tanulása önkéntes munkán keresztül	25
Miről lesz szó?.....	25
Betekintés a folyamatba	25
Megközelítés: kompetenciafejlesztési pályák, tanulás önkéntes munkavégzéssel	28
A kompetenciafejlesztési pályák bemutatása.....	28
Kompetenciafejlesztési pályák lépcsőről lépésre	30
Képzési ajánlat: az önkéntességen alapuló gyakorlati tanulás	34
3. lépés – Verifikáció és elismertetés.....	37
Gyakorlatok és eszközök	38
Bevezető.....	38
1 lépés – Készségfelmérés	52
2 lépés – “Learning by doing” gyakorlat általi tanulás (önkéntesség).....	55

Step 3 – Validation and recognition.....	61
Gyakorlati tanácsok	68

Bevezetés

Kedves Olvasó!

Ön talán egy olyan személy, aki segíti a bevándorlókat, menekülteket. Vagy talán olyan, aki új életet kezd egy adott országban. Ha bármelyik kérdésre „igen” a válasza, akkor ez a kézikönyv - amely oktatók, segítők, mentorok nemzetközi csoportjának tapasztalatán alapul - Önnek készült!

Kiadványunk egy olyan újszerű, kompetenciafejlesztő módszer leírását tartalmazza, amely az önkéntesség előnyeire összpontosít. Olyan embereknek szól, akik új életet kezdenek egy új országban.

A DiverPass projektben készült módszertan az önkéntesség tapasztalataira építő, gyakorlaton alapuló hatékony tanulási módszert mutat be. A képzés, az önkéntesség és a bevándorlók támogatása során szerzett tapasztalataink alapján elmondhatjuk, hogy a nem formális, és az informális tanulás kiváló lehetőséget biztosít a bevándorlóknak a kompetenciáik fejlesztésére. A kézikönyv az önkéntesség “tanulási folyamat” funkciójára helyezi a hangsúlyt.

A DiverPass a felnőttképzés új formáit támogatja azáltal, hogy az önkéntes gyakorlaton alapuló tanulást helyezi a fókuszba, amely:

- tudatosítja a bevándorlókkal és a menekültekkel a már meglévő, egy új országban is használható társadalmi és polgári kompetenciáikat
- elősegíti a társadalmi integrációjukat,
- hasznos lehet a munkaerőpiacra való belépéskor,
- a migránsok élethelyzetéből adódó igényeikre reagál és támogatja őket a különféle típusú készségek megszerzésében.
- A Kézikönyv az egyik legnagyobb kihívásra reagál: a migránsok munkaerő-piaci integrációjának előmozdítása téren releváns két kulcskompetenciára, nevezetesen a többnyelvűségi és az állampolgársági kompetencia fejlesztésére.

A Kézikönyv által javasolt módszer a bevándorlók, és az őket támogató személyek számára készült.

A „migránsokat támogató személy” kifejezés minden olyan embert magában foglal, aki segíti a migránsokat a transzverzális kulcskompetenciáik azonosításában és megszerzésében, elősegítve ezzel a munkaerőpiaci integrációjukat. Ők elérő profilúak lehetnek: városi vagy vidéki háttérrel rendelkezők, idősek vagy fiatalok, dolgozhatnak helyi, regionális vagy nemzeti szinten, lehetnek képzettek vagy képzetlenek, vagy eltérő származású, vallású és kultúrájú személyek. A részvétel formájától függetlenül (önkéntesség, vállalkozás, foglalkoztatás, stb.) bármilyen szervezetnél dolgozhatnak, például:

- állami, önkormányzati vagy városi,
- nemzetközi, kormányközi,
- civil,
- egyházi,
- nonprofit szervezeteknél vagy
- alulról jövő kezdeményezéseknél.

Egy szakma, vagy tevékenységi kör nem zárható ki. Lehetnek oktatók, trénerek, tanárok, szociális esetmunkások, tanácsadók, mentorok, szakértők, mecénások, fejlesztők, közösségi szociális munkások, pszichológusok, munkaerő-piaci tanácsadók, önkéntesek, nyelv tanárok, szakoktatók, HR szakemberek stb.

A kézikönyv a migránsok igényeinek kielégítését szolgálja, például:

- kommunikációt a fogadó ország nyelvén,
- azt a képességet, hogy felelős állampolgárként viselkedjenek, és teljes mértékben résztvegyenek a fogadó ország életében.

A kézikönyvben megtalálja az oktatási módszer leírását és a gyakorlati eszközeit, amelyek az önkéntesség során egyszerűen követhetők, és nem igényelnek különleges szaktudást.

De mielőtt elkezdenénk... A kézikönyv a migráns kifejezést olyan általános kifejezésként használja, amely magában foglalja a menekülteket¹, menedékkérőket, külföldi munkavállalókat, emberkereskedelem áldozatait, gazdasági bevándorlókat, és az ő családtagjaikat² is.

A menekülteket a nemzetközi jog olyan személyként határozza meg, aki üldözés vagy konfliktus elől menekül saját hazájából. Az üldözöttek jogosultak a menedéj jog védelmére, ideértve a kiutasítástól való védelmet olyan országokba ahol életük és szabadságuk veszélyben lenne. Az 1951. évi, a menekültek helyzetéről szóló egyezmény képezi a nemzetközi védelmi rendszer lényegét, amelyet olyan regionális szerződések és egyezmények egészítenek ki, amelyek a menekültek jogaival foglalkoznak. A menedéj jog összhangban van a nemzetközi emberi jogokkal, az 1948. évi Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatával és a nemzetközi humanitárius joggal. Az Amszterdami Szerződés a menekültügyi és bevándorlási politikát átruházta a közösség joghatóságára, a nemzeti törvények a migránsok jogi és védelmi kereteit határozzák meg.

A kézikönyvünk egy inklúzív megközelítést alkalmaz: a „migráns” kifejezést átfogó fogalomként használja, a vándorlás okának minden típusát lefedi³. Az alkalmazott megközelítés alapján a migráns meghatározása: „bármely olyan személy, aki életvitelszerűen azon államon kívül tartózkodik, amelynek állampolgára, vagy hontalan személy esetén születési vagy szokásos tartózkodási helye szerinti államán kívül⁴ tartózkodik”. A migráns tehát semleges kifejezésként leírja az emberek azon csoportját, akiknek általában nincs állampolgársága a fogadó országban. A kifejezés ebben a kézikönyvben való felhasználásának gyakorlati oka van, és nem érinti a nemzetközi jog szerint létező jogi kategóriákat, mint például menekültek, hontalan személyek, emberkereskedelem áldozatai, vagy migráns munkavállalók.⁵

¹ A refugee is strictly defined in international law as a person who is fleeing persecution or conflict in her or his country of origin. Refugees are entitled to the full protection of refugee law, including protection from expulsion or return to situations of persecution where their life and freedom are at risk. (<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>

Így erősödhet a holisztikus megközelítés a migránsok tapasztalatainak kompetenciaként történő meghatározásában, annak érdekében, hogy javuljanak a munkaerő-piaci lehetőségeik.

A kézikönyvben alkalmazott terminológia nehézkesnek tűnhet az egész életen át tartó tanulás megközelítését nem ismerők számára. A megközelítést mégis alkalmaznunk kell, hiszen a DiverPass projektünk az Erasmus+ program, és bizonyos követelményeknek meg kell felelnie. A kézikönyv utal az Európai Szakképzés Fejlesztési Központ (CEDEFOP) által kiadott szójegyzékre, és két folyamatot követ. Az első a bolognai folyamat, amely a „formális tanulásra” összpontosít, az iskolai, felsőoktatási vagy bármely hivatalos szakképzési szervezetben folyó klasszikus tanulásra. A második a koppenhágai folyamat, amely az informális és nem formális tanulásra irányul, ami az iskolán, vagy a „klasszikus tanuláson” kívüli, a munkahelyen, hétköznapi életben, vagy bármi más módon megszerzett tanulást értjük. Ez a „formális, nem formális és informális tanulás” hármas jól tükrözi az egész életen át tartó tanulás megközelítést, amelyet a bevándorlókot segítő szakembereknek is fel kell ismerniük, hiszen már személyesen is megtapasztalták ezeket a tanulási formákat. A fenti tanulási formákkal lehetővé válik egy holisztikus megközelítés a kompetenciákkal kapcsolatos tapasztalatokról, annak érdekében, hogy mások munkaerőpiaci integrációját hatékonyan segíteni tudják.

Felhívjuk a figyelmét, hogy nem kell elolvasnia a teljes kézikönyvet (de ajánljuk!). Vessen egy pillantást a tartalomjegyzékre, és válassza ki az Ön igényeinek leginkább megfelelő részeket.

Inspirálódjanak!

A fejlesztési folyamat

A DiverPass projekt

Európában a migránsok beilleszkedése, munkaerőpiaci integrációja egyre több EU-tagállamban a politikai viták és a szociálpolitikai kezdeményezések egyik fő területévé vált. A különféle profilú segítőknek nehézséget jelent megfelelő módon segíteni a hasonlóan változatos profilú migránsokat (kor, nem, státusz, származási országok, nyelvtudás) a munkaerőpiaci belépéskor felmerülő nehézségek leküzdésében. A szakemberek a migránsok által támasztott igényekkel szembesülnek, mint a nyelvi, társadalmi, szakmai támogatás, de mindenekelőtt a transzverzális kompetenciák.

A migránsok beilleszkedésének legfőbb akadálya a munkaerőpiaci tapasztalataik elismerésének a hiánya. Ez csökkenti a motivációjukat és a meglévő képességeik is visszafejlődhetnek. Gyakran okoz nehézséget a fogadó országban végzett munka igazolása, mivel sokszor a fekete vagy szürke gazdaságban dolgoznak, vagy az általuk végzett munka nem releváns a valódi képesítésük szempontjából. A fogadó ország nyelv- ismeretének a hiánya további nehézséget jelent, korábbi tudásuk, kompetenciájuk elismerése nélkül nehezebben találnak munkát. Az ördögi kör bezárul: a folyamat szakmai és társadalmi kirekesztődéshez vezethet.

Ahogy a bevezetőben is írtuk, a DiverPass projekt egyfelől olyan különféle profilú szakembereknek szól, akik segítik a migránsokat a transzverzális kulcskompetenciáik azonosításában és megszerzésében, és ezzel elősegítik a munkaerőpiacra való belépésüket. Ők lehetnek városi vagy vidéki háttérrel rendelkezők, idősek vagy fiatalok, dolgozhatnak helyi, regionális vagy nemzeti szinten, lehetnek képzettek vagy képzetlenek, vagy eltérő származású, vallású és kultúrájú emberek, másfelől a migránsok széles körét célozza (legyenek alul- vagy magasan képzettek, férfiak / nők, fiatalok / idősebbek, eltérő státuszúak, menedékkérők, gazdasági bevándorlók). Segítséget kíván nyújtani a migránsok – hazájukban és a fogadó országban szerzett szakmai tapasztalataira és képességeire épülő – VPL (Valuing of Prior Learning) folyamatához.

A DiverPass projekt segítséget kíván nyújtani a migránsokat támogató személyeknek a következő problémakörök kezelésében:

- a migránsok képesítésének és szakmai kompetenciáinak elismerésének hiánya (referencia: kulcskompetencia-keretrendszer, EK, 2006 és 2018);
- a migránsok státuszának nagyfokú diverzitása (adminisztratív sokféleség), oktatás (oktatási szint), a migráció okai (gazdasági, politikai, családgyesítési, tanulmányi, stb.);
- a migránsokat támogató személyek számára szükséges készségek és kompetenciák sokfélesége, különös tekintettel arra, hogy státuszuk (önkéntesek / fizetett alkalmazottak) és képesítéseik (szociális munka, oktatás és képzés, migrációs kérdések stb.) szempontjából is változatosak;
- valamint a megfelelő képzés és a módszertan hiánya a formális tanulás egy nem formális és informális tanúlással történő kombinálásához (önkéntes tapasztalatok alapján) például egy nyelvi szint értékelése terén (közös európai referenciakeret, CEFR, 1991 óta).

A célok elérése érdekében a DiverPass projekt az alábbi tevékenységeket valósítja meg: trénerek mentorálása a kézikönyvben bemutatott módszer szerint, a különféle profilú szakemberek körében történő alkalmazása érdekében, hogy a képzettek reagálni tudjanak a speciális problémákra és a szerteágazó profilú ügyfelek elvárásaira. Valamint útmutatást ad a migránsokkal foglalkozó személyek számára a kulcskompetencia fejlesztéséről, különös tekintettel a sokféleségre és a mobilitásra, a formális, a nem formális és az informális tanulás ötvözésével (bolognai folyamat és kopenhágai folyamat).

A DiverPass fő innovációja a releváns kompetenciák fejlesztése mind az oktatók, mind a bevándorlói háttérrel rendelkező személyek körében. Kombinálva a formális / nem formális / informális tanulást az önkéntességen alapuló tanulással, főként többnyelvűségi és az állampolgársági kompetenciák terén.

Partnerek

A Kézikönyvet nemzetközi szakértői csoport dolgozta ki az Erasmus + által támogatott „DiverPass” projekt keretében.



A Cité Saint-Pierre, a Caritas France egyesület alapítója, közhasznú szervezet. Az 1955-ben alapított Cité Saint-Pierre évről-évre nemzetközi találkozóhely lett a szegény emberek fogadására, a szegénység és a társadalmi kirekesztés témájának megismerésére. Mintegy 75 000 ember látogatja évente. A szervezet hangot ad azoknak, akiket igazságtalanság és kirekesztés ér. A Cité Saint-Pierre-ben évente 24 000 támogatásra és reményre szoruló embernek ad szállást. A Cité Saint-Pierre-t 30 fizetett alkalmazott működteti, 100 állandó önkéntes segítségével. Ez lehetővé teszi a sérülékeny helyzetben élő emberek számára az önkéntes tevékenységek gyakorlását a társadalmi felelősségvállalást és a megújulásra törekvést. A szakemberek támogatásának köszönhetően az önkéntesek olyan készségeket szereznek, amelyeket tovább fejleszhetnek a munkaerőpiacon. További információ: <https://www.secours-catholique.org/>, <http://www.citesaintpierre.net/>

Kulcsszakértők

Gonzague AMYOT d'INVILLE A Cité Saint Pierre vezetője a Pau Szociális Munka Intézetében diplomázott társadalmi segítségnyújtás szakon. 2013 januárja óta a Lourdes-i Cité Saint-Pierre igazgatója. Az egészségügyi szektorban tanított tíz évig a nantesi felsőoktatásban, mielőtt 2012-ben csatlakozott a Caritas France-hoz. Ő egy olyan rendszert irányít, amely több mint 20 000 rászorulóknak biztosít otthont a világ minden tájáról. A 30 alkalmazottból álló szakmai csapat segíti az 1300 önkéntest a szállásadó és animációs tevékenységekben. Partnerséget alakított ki bevándorlói szövetségekkel annak érdekében, hogy befogadja őket, és lehetőséget adjon az önkéntes tevékenységükre. 2017-ben részt vett egy Erasmus projektben (JuCiVol) a NEET profilú fiatalok képzésének tesztelésében, valamint a szakemberek mentorálásában, amelynek célja volt azonosítani az önkéntes tapasztalatokat, valamint az azokból eredő kompetenciákat. Ezze segítve őket a munkaerőpiacra való bekerülésben.

Benoit ARNAUD, a Cité Saint-Pierre-ben az önkéntes animátor részlegéért felelős. Szociális munkásként nemzetközi együttműködési tapasztalatot szerzett egy New York bronxi körzetében tevékenykedő szervezetben (Abraham House). Különböző integrációs programokban dolgozott, beleértve az iskola utáni programokat és spanyol nyelvű migránsoknak szervezett családsegítő programokat. Ő vezette az „alternatíva a fogvatartásért” programot. 2008-ban helyi és nemzetközi szociális programfejlesztési mesterdiplomát szerzett, és csatlakozott az értelmi fogyatékosokkal élő személyek egyesületéhez (Arche), amely személyre szabott projekteket koordinált. 2016-ban csatlakozott a Cité Saint-Pierre menedzsment csapatához.



Az **ERIFO** egy nonprofit szervezet, amely foglalkoztatást, pályaorientációt és támogatást nyújt vállalkozásalapításhoz; emellett a Lazio Régióban akkreditált szakképzési szolgáltató is. Az ERIFO több mint 15 éves tapasztalattal rendelkezik az egész életen át tartó tanulás területén Olaszországban és Európában. 2001 óta az ERIFO több mint 30 európai projektet és közel 200 mobilitási projektet valósított meg Európa-szerte. Az ERIFO küldetése, hogy hozzájáruljon a szakképzési rendszer megerősítéséhez helyi, nemzeti és európai szinten az emberi tőke fejlődésének biztosítása és a munkaerőpiac egyre növekvő igényeinek való megfelelés érdekében. Az ERIFO tagja az Európai Szakképzési Szövetség (EVTA) hálózatának is. A szervezet támogatja az alacsony képzettségű felnőtteket és fiatalokat az új munkalehetőségek megtalálásában, személyre szabott oktatási utakat, karrier-tanácsadást és coachingot biztosítva számukra.

Kulcsszakértők

Giovanna D'Alessandro az ERIFO elnöke és 2000 óta projektmenedzser. Több mint 20 éves tapasztalattal rendelkezik az egész életen át tartó tanulás ágazatában Olaszországban és Európában, valamint más területeken is valósított meg projekteket. Az elmúlt öt évben a szervezet kutatási, képzési és irányítási tevékenységeinek tudományos irányítását vezeti. Felelős több mint 30, regionális, nemzeti és európai finanszírozással megvalósított projekt átfogó irányításáért és pénzügyeiért. Az ERIFO-ban vezetői és pedagógiai kérdésekben.

Andrea Ranelletti a római Sapienza Egyetemen szerzett politikai tanulmányok területén PhD fokozatot a regionális gazdasági és politikai integráció nemzetközi folyamatainak kutatásával. Tapasztalatokkal rendelkezik az iskolai oktatás, a felnőttképzés és a szakképzés különböző formáihoz kapcsolódó európai projektek koordinálásában. Sajátos tanulmányi területei a „Növekedési közgazdaságtan” és a „Közgazdaságtan és az innováció menedzsmentje”. Andrea Ranelletti különböző oktatói tevékenységeket folytat a „Nemzetközi politikai gazdaságtan”, a „Növekedési közgazdaságtan” és a „Közgazdaságtan és innovációmenedzsment” területén, a Roma „Sapienza” és a „Unitelma Sapienza” Egyetemen.

Lucia Colandrea arab és iszlám szakon végzett a Nápolyi L'Orientale Egyetemen, emellett emberi jogi és konfliktuskezelési mesterképzéssel rendelkezik a pisai Scuola Superiore Sant'Anna-nál. Gyakorlatként terepkutatóként dolgozott az IOM libanoni és szíriai menekültek pszichoszociális támogatási programjában. Jelentős szakmai tapasztalatot szerzett tolmácsként, L2 olasz nyelvtanárként és kulturális

közvetítőként az olasz sürgősségi befogadó (CAS) és SPRAR központokban, önkéntesként és fizetett alkalmazottként egyaránt.



Az **Institute for Research and Information on Volunteering** (Önkéntesség Kutatási és Információs Intézete) egy független, nonprofit magánintézmény, amely az egész életen át tartó tanulás területén fejleszti az elméletet és a gyakorlatot. 1997 és 2003 között az önkéntességre összpontosított, 2003-tól a migrációval témakörével, 2013-tól pedig a sokszínűség kérdéskörével gazdagította kutatási területét. Az iriv elsősorban az egész életen át tartó tanulásra fókuszálva több mint 50 európai projektben (Erasmus + projekt) vett vezetőként vagy partnerként részt. A projektek egyrészt a nem formális és az informális tanulásra (az önkéntességet tekintve a kompetenciák megszerzésének fő forrásának), másrészt a migrációra (hogyan kell értékelni a migrációs tapasztalatokat a kompetencia szempontjából) és harmadszor a sokféleségre (hogyan lehet stratégiát felépíteni a sokszínűség szemléletének fejlesztésére) fókuszáltak. Az Iriv releváns hálózatokat épített ki Franciaországban, hogy tesztelje projektjeinek eredményeit a többségi társadalom körében, és javítsa fenntarthatóságukat. Az Iriv uniós projektjeinek és konferenciákon való részvételének köszönhetően számos szakmai hálózat tagja, mint például az EAPRIL, amely kutatókat, tanárokat és oktatókat gyűjtött össze Európában és világszerte az oktatás területén - [http:// www.iriv.net](http://www.iriv.net)

Kulcsszakértők

Bénédicte HALBA, a közgazdaságtudományok doktora (Párizsi Egyetem, Pantheon Sorbonne), az Önkéntesség Kutatási és Információs Intézetének (iriv) alapító elnöke, 2000 óta az iriv Conseil igazgatója. Az Ifjúsági és Sportminisztériumnál dolgozott (1991–1994) a sport 12 európai országban gyakorolt gazdasági hatásának vizsgálatának koordinátoraként. Az Európa Tanács szakértője volt a "Sport gazdasági hatása" és az "Önkéntesség" műhelyekben (1992-1994). 1997-ben megalapította az IRIV-et a non-profit szektor tudásának gyarapítása és gyakorlatának fejlesztése érdekében. Az Iriv Conseil-en belül felelős a tanulmányok elkészítéséért, a képzési programokért, a weboldalak tervezéséért és a kiadványok szerkesztéséért. 2000 óta európai egyetemeken tart előadásokat (Franciaország, Ausztria, Egyesült Királyság). A Cicos (2007-2011) és az Assfam (2011-2014) adminisztrátora volt. 2015 óta a svájci ECAP alapítvány tudományos bizottságának, valamint a könyvelőket tömörítő regionális testület szövetségnek tagja (Ile de France-ban). Számos könyvet és számos cikket írt az Önkéntesség, a Sportgazdaság és az egész életen át tartó tanulás témakörében.

Camilla BISTRUSSU „Szervezeti pszichológiai tudományok: emberi erőforrások, marketing és kommunikáció” szakon szerzett diplomát a milánói Università Cattolica del Sacro Cuore (Olaszország), az olasz Coesia cég esettanulmányával foglalkozó diplomamunkájával, amely a jól strukturált indukciós folyamatok fontosságát hangsúlyozza a változások, a sokszínűség és az interkulturális tevékenységek területén. 2017-ben pszichológiai tudományokból szerzett diplomát a milánói Università Cattolica del Sacro Cuore-ban (Olaszország). Az Iriv Conseil munkatársaként különböző európai projektekben vesz részt, a sokszínűség (tanulás, tanulók és környezetük) kérdésével foglalkoznak. A DiverPass projektben részt vesz a migránsokat támogató szakemberek számára készített útmutató tesztelésében a Cité des Métiers-ben.

Béatrice Gérard Duprey pszichológus és pszichoterapeuta (ARS képzés az Ecole Pratique des Hautes Etudes en Psychopathologies-tól, 2018), a Nemzeti Művészeti és Kézműves Konzervatóriumban (CNAM, 2017) szerzett diplomát. Részt vett gyakorlati esetekkel foglalkozó munkacsoportokban a Sainte Anne (Párizs) Pszichoanalitikus Iskolában és a Henri EY Kórházban (2017-2018). Pszichoterapeutaként dolgozik a Medico-Pszichológiai Központban (Rabelais, Asnières / Seine, 2018-2019); egyéni pszichoterápiás támogatást nyújtott, és a csoportos foglalkozások során segítette a betegek ellátását egy multidiszciplináris csoporttal (pszichiáterek, referens ápolók, szociális munkás) együttműködve. Egy kórházban workshopokat vezetett ahol a kézművességet alkalmazták mediációként (Asnières / Seine). Munkahelyi pszichológusként dolgozott a Humánerőforrás Osztályon és a Cochin Csoport orvosi egészségügyi szolgálatában (Site Tarnier, Párizs, 2018-2019). Szerteágazó tevékenységének kiegészítéseként 2020 januárja óta kapcsolódik a DiVerPass projekthez, ideértve a Cité des Métiers klubjait is.

Jövőkerék

A **Jövőkerék** 2005-ben jött létre, hogy segítsen megerősíteni az európai értékeket Magyarországon az EU-csatlakozás után. A Jövőkerék fő célkitűzései a társadalom kulturális és gazdasági polarizációjának csökkentése, a hátrányos helyzetű csoportok támogatása, a fenntarthatóság segítése és a nonprofit szektor szervezeteinek együttműködésének javítása. A fő tevékenységi területek a hátrányos helyzetű csoportok, különösen a migránsok és a roma emberek támogatása, valamint a környezeti kérdések. Céljai elérése érdekében a Jövőkerék uniós, norvég és magyar alapokhoz folyamodott, és megpróbált magánszponzorokat szerezni projektjeinek finanszírozására. Az elmúlt években számos projektet támogattak különféle alapok.

Kulcsszakértők

Attila MESZAROS szociális végzettséggel rendelkezik, több mint 25 éves tapasztalata van a migránsokkal folytatott munkában. Maga is migráns, az 1990-es évek balkáni háborúinak idején Szerbiából költözött Magyarországra, szakmai vezetőként programokat hajtott végre a civil és egyházi szervezetekben és az önkormányzati vállalatokban: szociális munka, tanácsadás, integrációs szolgáltatások, munkaerő-piaci programok, mentorálás, képzés, ismeretterjesztő programok, események és kampányok, közösségi filmek, válságkezelés: lakhatás, élelmiszer és gyógyszer, hálózatépítés, kutatás és szakpolitikai javaslatok. A legtöbb projektet az AMIF (Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alap) támogatta, de voltak uniós projektek is Brüsszel által finanszírozott nemzetközi együttműködésben, norvég, holland és svájci támogatások, német egyházi szponzorok, szerb-magyar határon átnyúló együttműködési programok, az UNHCR által támogatott akciók és olyan magánvállalat támogatók, mint a Novartis. A határőrökről, migrációról, menekültkérdésekről tartott előadásokat a határőröknek, civil szervezeteknek, egyetemi hallgatóknak, szociális munkásoknak, diakónusoknak, lelkeseknek. Attila tapasztalattal rendelkezik a nyilvános beszédben, az EU és a hazai projektek megírásában és koordinálásában, a szociális szolgáltatások tervezésében és irányításában, a társadalmi kampányok lebonyolításában és az adománygyűjtésben. Kiváló együttműködési-, kommunikációs és problémamegoldó képességgel rendelkezik.

GABOR Zita hosszú távú szakmai tapasztalattal rendelkezik a transznacionális partnerségekben, az EU által finanszírozott projektek kidolgozásában és irányításában, ideértve a feladatok és a munkacsomag megosztását, az értekezletek vezetését, az átcsoportosítási tevékenységek irányítását és a költségvetés ellenőrzését. Több mint 20 éves tapasztalattal rendelkezik, dolgozott profitorientált szervezeteknek, helyi önkormányzatnak, civil szervezeteknek. Fejlesztett, végrehajtott (EIA-AMIF, Erasmus +, Svájci és Norvég Alap, JUST) és értékelt (Erasmus +, Svájci Alap) uniós projekteket. 2009 óta vesz részt migráns projekteken a munkaerőpiac és a társadalmi integráció, a vállalkozói készségek fejlesztése és a figyelemfelkeltés területén.

A STOP tréner szövetség (Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych)



200 tagjával a nem formális oktatás folyamatának minőségi fejlesztésén munkálkodik. A legfontosabb tevékenységi területe az új oktatók képzése, a szakemberek képesítésének fejlesztése, valamint új trendek és „egyéb” tanulási módszerek bevezetése. A STOP Trainers 'School válasz a civil szervezetek számos aktivistájának, vállalkozóknak és köztisztviselőknek kifejezett igényére, hogy „Oktatók képzése” (ToT) elnevezésű lengyel képzést hozzanak létre. Olyan embereket szólít meg, akik aktívan részt kívánnak venni a civil társadalom fejlesztésében, és magas színvonalú munkát folytatnak a tanítás terén. A STOP számos tevékenységet folytat az ifjúsági és felnőttképzés területén, különösen az oktatók, trénerek és segítők képzésében. További információ: <https://stowarzyszeniestop.pl/about-us>

Kulcsszakértők

Agnieszka BOREK szociológus, értékelő és tréner, jelentős kutatási és képzési tapasztalattal. Kutatási területe a tanítás és a tanulás, az értékelés és az önértékelés folyamatának minőségére, a pedagógusok szakmai fejlődésére irányul. Képzett oktató és tréner, felnőttekkel és fiatalokkal dolgozik. Hat éven át (2010-2015) igazgatója volt 28 000 lengyel tanár és igazgató oktatási projektjének, amelynek középpontjában az oktatás teljes fejlesztése állt, mely az iskola önértékelésének, az autentikus oktatási és tanulási folyamatoknak és az adatokon alapuló döntéshozatal kérdéseinek a feltárását szolgálta. Tagja volt a szakértői csoportnak, amely támogatta az oktatási és értékelési szabványok kialakítását a szaúdi arábiai közoktatási rendszerben. Számos Erasmus + projektben vett részt, amelyek az önkéntességgel, az iskolai lemorzsolódás, az sérülékeny felnőttek csoportos oktatásával és az ESL megakadályozásával foglalkoztak.

Bartłomiej WALCZAK, a szociológia doktora és kulturális antropológus, több mint 15 éves tapasztalattal rendelkezik a társadalomkutatásban és a felnőttképzésben. Különösen érdekli az oktatás értékelése, a migráció és az oktatás közötti összefüggések, a szülők részvétele az oktatásban, a hallgatók biztonsága, az oktatás változása. Önállóan két, társszerzőként négy könyvet írt, és több mint 60 tudományos publikációt jelentetett meg, mind lengyel, mind nemzetközi folyóiratokban. Több mint 70 kutatási és értékelési projektben vett részt. Szakértőként dolgozott számos lengyel és nemzetközi intézményben, többek között: OECD, EBESZ, Közoktatási Értékelő Bizottság (Szaúd-Arábia), a lengyel oktatási minisztérium és ügynökségeinél, helyi hatóságoknál. 2009-2015 között a Jagellói Egyetem szakértője volt, részt vett a lengyelországi pedagógiai felügyeleti rendszer reformját és az új tanulási folyamatok iskolákkal szemben támasztott követelményeinek bevezetésében. Számos Erasmus+ projekt szakértője volt, amelyek az önkéntességgel és az iskolaelhagyás megakadályozásával foglalkoztak.

A menekültek és migránsok szükségletei

Bár a vándorlás, mint társadalmi jelenség egyidős az emberiséggel, mégis a következő évtizedek legnagyobb kihívását fogják jelenteni azok az új, tömeges népvándorlási folyamatok, melyek a klímaváltozás következményeként indulnak meg. Ezt a tényt megerősíti a Világbank és az UNHCR tavalyi jelentése is: „a klíma, a környezeti károk és a természeti katasztrófák növekvő mértékben járulnak hozzá a menekültek mozgásához”⁶. Civilizációnk számára ezidáig ismeretlen mértékű migráció volumenét nehéz megbecsülni, de a szakirodalom abban egyetért, hogy több száz millió ember kényszerülhet elhagyni szülőföldjét 2050-ig. A 2015-ös menekülthullám, és annak a fogadó ország társadalmát formáló hatása is jól jelzi, hogy különösen fontos olyan társadalmi mechanizmusokat, szociálpolitikai kereteket kialakítani, amik a fogadó ország lakosságának, és az újonnan érkezetteknek is a javát, a békés és hatékony együttélést szolgálják.

Az elöregedő, a munkaerőpiacon egyre inkább inaktívá váló európai népességnek nagy szüksége van olyan aktív korú bevándorlóakra, akiknek lehetősége van a teljeskörű társadalmi tagságra, azaz képesek beilleszkedni, aktív részévé válni a fogadó társadalomnak. Ezért az akkulturáció során törekedni kell az integráció sikerére, amiért nem csak a fogadó társadalomnak kell erőfeszítéseket tennie, hanem az újonnan érkezőknek is.

1. táblázat – A bevándorlás háttere

	Franciaország	Olaszország	Magyarország	Lengyelország
Migrációs tradíció	A gyarmati birodalom óta (XIX. század)	Migráció: XIX. század óta Bevándorlás: '70-es évek óta	A XX. század elejétől	Hagyományosan emigrációs ország, világszerte nagy diaszpórával. Körülbelül kétmillió lengyel állampolgár és külföldön.
A migráció hatása a népességnövekedésre	↔	↔	↑	↔
Legutóbbi jelentős migrációt érintő jogszabályalkotás	2007-1631 számú törvény (2007. November 20.)	94/2009-es számú törvény "A közbiztonság érdekében hozott szabályok."	Bejelentették, hogy a "tömeges bevándorlás okozta válsághelyzet" kormányrendelet meghosszabbításra kerül (2020.05.05.)	„Migrációs politika” - 2011-ben jelent meg. Az új rendelet tervezete 2019-ben került a média elé, de a súlyos kritikák után felfüggesztésre került.

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>

2. táblázat – Migráns populáció

	Franciaország	Olaszország	MAgyarország	Lengyelország
Terület	551.500 km ²	301.338 km ²	93.036 km ²	313.000 km ²
Populáció	63,960 ⁷ millió	60.360.000 (2019.01.08-as adat ⁸)	9.772.756	38.386.476 (30-06- 2019), Forrás: GUS (Lengyelországi statisztika)
Migráns populáció	5.300.000 bevándorló 4.500.000 külföldi ⁹	5.255.503 (2019.1.01.) ¹⁰	180.773	421.530 2019-ben kiadott engedélyek ¹¹
Migránsok százalékos aránya a teljes populációhoz viszonyítva	8% bevándorlók 7 % külföldiek ¹²	8% ¹³	2%	A lakosság 1,55% ¹⁴ nem lengyel állampolgárságú.
A migránsok főb származási országai	713,000 algériai 654,000 marokkói 581,000 portugál	1.206.938 román 441.027 albán 422.980 marokkói 299.823 kínai ¹⁵	Románia 21 000, Ukrajna: 24 000, Kína: 18 000. Németország: 16 000	Ukrajna (241.707 2019-ben), Fehéroroszország (25.034), Németország (21.311), Oroszország (12366), Vietnám (11.854) ¹⁶
Főbb régiók, ahol a migránsok letelepednek	Ile de France Corse Provence–Alpes- Côte d’Azur	Lombardia, Lazio, Emilia-Romagna ¹⁷	Budapest	Mazovia voivodeship

⁷ 6,700,000 fő, ha számításba vesszük a migránsok Franciaországban született leszármazottait, INSEE, Paris, 2012

⁸ Olasz Nemzeti Statisztikai Intézet (ISTAT): <http://dati.istat.it/>

⁹ A teljes lakosság 11%-a, ha számításba vesszük a migránsok Franciaországban született leszármazottait, INSEE, Paris, 2012

¹⁰ <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2019/>

¹¹ Office for Foreigners, A megadott szám 57,5%-a ideiglenes engedéllyel rendelkező személy.

¹² 2008; INSEE, Paris, 2012

¹³ <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2019/>

¹⁴ Nemzeti népszámlálás, 2011, A megadott szám nem tartalmazza az ideiglenes engedéllyel rendelkezőket.

¹⁵ <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2019/>

¹⁶ Office for Foreigners. Felhívjuk figyelmét, hogy ezeknek a statisztikáknak az értéke vitatható lehet: például a Lengyelországban élő vietnámi valós létszám becslések szerint körülbelül 30–40 ezer, attól függően, hogy a régebbi bevándorlási hullámokat beleszámítják vagy sem.

¹⁷ <https://www.tuttitalia.it/statistiche/cittadini-stranieri-2019/>

Társadalmi beilleszkedés

Az OECD ajánlása¹⁸ szerint a beilleszkedés támogatását közvetlenül az érkezés után, személyre szabottan, könnyen hozzáférhetően kell segíteni, figyelembe véve a helyi társadalmi-gazdasági adottságokat, valamint azt, hogy a beilleszkedés hosszú ideig tarthat, különösen a képzetleneknél. Szakszerűen kezelni kell a testi-lelki problémákat, és biztosítani a civil társadalom széleskörű bevonását. Valamint könnyű, akadálymentes hozzáférést kell biztosítani a munkaerő piachoz, értékelní kell az újonnan érkezők hozott készségeit, képességeit és tapasztalatait.

Az Európai-únió tagállamaiban jelentősen más a migráció megítélése, más történelmi hagyományok élnek, jelentős eltérés van az ott élő bevándorló közösségek nagysága, szerkezete, társadalmi helyzete, beágyazottsága, lehetősége és története között. Így jelentősen eltér a többségi társadalom migránsokkal kapcsolatos percepciója is. Ennek megfelelően számottevő eltérések vannak a fogadó országok bevándorlókat érintő szakpolitikájában, integrációs gyakorlatában. Az alábbi kutatások azonban rámutatnak azokra a beilleszkedést nehezítő általános hiányosságokra, amik bár eltérő mértékben, de jelen vannak a legtöbb úniós tagországban.

Legfrissebb társadalmi kutatások

A "The European benchmark for refugee integration: A comparative analysis of the National Integration Evaluation Mechanism in 14 EU countries"¹⁹ aktuális jelentése szerint:

- Nagy az eltérés a tagállamok között az integrációs politikáikat tekintve.
- Nagyon ritka, hogy a menekültek teljes mértékben kedvező feltételekkel találkoznak a társadalmi integrációjuk során, az élet bármely területén.
- Az egészségügy és az oktatás az a terület, ahol a tagállamok a legnagyobb erőfeszítéseket tesznek a rászorultak segítése érdekében, míg a lakhatás és a munkavállalás, (szak)képzés területén bőven van még tennivaló.
- A tagállamok általánosságban jobban teljesítenek a jogok biztosítása, jogegyenlőség, mint az esélyegyenlőség, az integráció aktív elősegítése terén.
- Sok az adminisztratív akadály, különösen a menekültek lakhatásának elősegítése terén
- A legtöbb kormányzat nem működik együtt a civil társadalommal vagy a helyi önkormányzatokkal annak érdekében, hogy partnerségben alakítsák ki és fejlesszék integrációs szakpolitikáikat

A szintén az integrációt – bár annak inkább a szabályozását, és nem a gyakorlati megvalósulását - értékelő MIPEX²⁰ munkaerő-piaci beilleszkedést jelző mutatója szerint az európai országok nagy részében nehézséget jelent a munkaerő piacra való belépés, de az ahhoz segítő szolgáltatásokhoz való szabad hozzáférés is, így alacsony a bevándorlók foglalkoztatási mutatója.

¹⁸ https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/making-integration-work-humanitarian-migrants_9789264251236-en#page7

¹⁹

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

²⁰ <http://www.mipex.eu/labour-market-mobility>

Belépés a munkaerőpiacra

A beilleszkedés színterei (oktatás, eü., jog, lakhatás, kapcsolatok, nyelv, politikai részvétel, hátrányos megkülönböztetés, kapcsolatok) közül kiemelt szerepe van a munkaerőpiacnak, mivel az önálló életvitel kialakításában, a szuverenitás megőrzésében és az emberi méltóság megtartásában kulcsszerepe van a rendszeres jövedelemnek. A munkavállalásnak egyéb járulékos hasznai is vannak, mint például a társas kapcsolatok, a nyelvtanulás és társadalmi, gazdasági, jogi és kulturális ismeretek, így a beilleszkedés egyik leghatékonyabb eszköze is egyben a munkavégzés.

A sikeres munkavállalást nehezítő tényezők a következők:

- jogegyenlőség - a menekült státusza tegye lehetővé a szabad munkavállalást
- személyes kapcsolatok, támogató környezet hiánya, és az ebből adódó információ hiány
- iskolai és egyéb végzettséget, tapasztalatokat igazoló dokumentumok hiánya
- eltérő kulturális kompetenciák, jártasságok
- munkaerő-piaci elvárásoknak megfelelő konvertálható tudás, készség, tapasztalat hiánya
- fogadó ország és világnyelv tudás hiánya
- PTSD, trauma, gyász, szétszakadt családok
- többségi társadalm elutasítása – diszkrimináció
- megfizethető lakhatás, szociális biztonság

A felsoroltak közül különösen fontos két tényező, az egyik a nyelvtudás, a másik pedig a társadalmi orientáció, ezért bővebben ezzel a két szemponttal foglalkozunk a továbbiakban. A fogadó ország nyelvének az ismerete nélkül elképzelhetetlen a sikeres beilleszkedés, de még a legalapvetőbb kommunikáció, részvétel a közösség életében is jelentősen korlátozott. A társadalmi orientációt, amit a szociális és állampolgársági kompetenciaként is értelmezhetünk, mindaz a tudás, ami számunkra természetesen adott, de egy miénktől jelentősen más kulturából, eltérő vallási és kommunikációs környezetből, másmilyen társadalmi, politikai, jogi és gazdasági berendezkedésű országból érkező számára teljesen ismeretlen és sokszor idegen.

Mivel a beilleszkedés nélkülözhetetlen aktora a többségi társadalom is, ezért fontos a két kérdéses kompetencia meglétének vizsgálata az ő szemszögükből is. Társadalmi bizalom, nyitottság és befogadási készség sokkal könnyebben alakul ki olyan idegenekkel kapcsolatban, akik valamilyen szinten ismerik a többség nyelvét, értik és igyekeznek beszélni azt, és nyitottak az új társadalmi, kulturális környezet megismerésére, befogadására és gyakorlására. Így a két csoport közötti társadalmi távolság csökkentésének egyik alapvető feltétele a két vizsgált kompetencia megléte.



Bevándorlók esetében a munkaerő-piaci integráció sikeressége vagy kudarca kihat a folyamat egyéb dimenzióira is: a társadalmi beilleszkedésre, a kulturális adaptációra, az otthonosságérzet és az identitás alakulására.²¹

²¹ Gödri Gender differences in the labour market situation of foreign nationals in Hungary - TÁRKI, 2011 Report on the situation of men and women 2011)

Kulcskompetencia

Többszínűségi kompetencia

Írás-olvasási kompetencia - 1-es kulcskompetencia

Az írás-olvasás kulcskompetencia a többszínűségi kompetencia alapja.

“Az írás-olvasási kompetencia azt jelenti, hogy valaki képes koncepciókat, érzéseket, tényeket és véleményeket szóban és írásban is – vizuális, hang-/audio- és digitális anyagok segítségével – tudományágakon átívelően és összefüggéseken keresztül azonosítani, megérteni, kifejezni, létrehozni és értelmezni. Magában foglalja a másokkal megfelelő és kreatív módon történő hatékony kommunikálás és kapcsolatteremtés képességét is.

Az írás-olvasási kompetencia elsajátítása az alapja a további tanuláshoz és a további nyelvi interakcióknak. A környezet függvényében az írás-olvasási kompetencia kifejleszthető az anyanyelven, valamint az iskoláztatás és/vagy valamely ország vagy régió hivatalos nyelvén is.”²²

Ismeretek	Készségek	Attitűdök
E kompetenciának része az olvasás és az írás ismerete, valamint az írásbeli információk megbízható értelmezésére való képesség, így tehát e kompetencia megköveteli az egyéntől, hogy rendelkezzen a szókinccs, a funkcionális nyelvtan és a nyelvi funkciók ismeretével. Ez magában foglalja a verbális kapcsolattartás fő típusainak, irodalmi és nem irodalmi szövegek széles körének, valamint a különféle nyelvi stílusok és regiszterek fő sajátosságainak ismeretét.	Az egyénnek rendelkeznie kell azzal a képességgel, hogy mind szóban, mind írásban kommunikálni tudjon különféle helyzetekben, valamint hogy figyelemmel kísérje és a helyzet követelményeihez igazítsa kommunikációját. Ez a kompetencia magában foglalja továbbá azt, hogy az egyén meg tudja különböztetni különféle típusú forrásokat és használni is tudja azokat, információt tud keresni, gyűjteni és feldolgozni, segédeszközöket tud alkalmazni, valamint szóbeli és írásbeli érveit a helyzetnek megfelelő módon, meggyőzően tudja megfogalmazni és kifejezni. Magában foglalja a kritikus gondolkodást, valamint az információk értékelésének és célirányos felhasználásának a képességét is.	Az írás-olvasási kompetenciához tartozó pozitív attitűd része a kritikus és építő jellegű párbeszédre való hajlam, az esztétikai minőség tisztelete, valamint a másokkal folytatott kommunikáció iránti érdeklődés. Ehhez szükséges a nyelv másokra gyakorolt hatásának tudatosítása és a nyelv pozitív és társadalmilag felelős módon való értéke és használata.

²² COUNCIL RECOMMENDATION of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018/C 189/01) - [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)

Töbnyelvűségi kompetencia – 2-es kulcskompetencia

“Ez a kompetencia a különböző nyelvek kommunikációs célra történő megfelelő és hatékony használatára való képességet határozza meg. Túlnyomó részben tartalmazza az írás-olvasási kompetencia fő dimenzióit: a koncepciók, gondolatok, érzések, tények és vélemények megértésének, kifejezésének és értelmezésének szóban és írásban történő képességén alapul (hallott szöveg értése, beszédkészség, olvasott szöveg értése és íráskészség) a társadalmi és kulturális tevékenységek megfelelő keretein belül az egyén kívánalmainak és szükségleteinek megfelelően. A töbnyelvűségi kompetencia magában foglalja a történelmi dimenziót és az interkulturális kompetenciákat is. A közös európai referenciakeretben foglaltaknak megfelelően a különböző nyelvek és médiumok közötti közvetítés képességén alapul. Adott esetben ideértendő az anyanyelvi kompetenciák fenntartása és továbbfejlesztése, valamint az adott ország hivatalos nyelvének/nyelveinek elsajátítása is.”²³

Ismeretek	Készségek	Attitűdök
E kompetenciának része az olvasás és az írás ismerete, valamint az írásbeli információk megbízható értelmezésére való képesség, így tehát e kompetencia megköveteli az egyéntől, hogy rendelkezzen a szókinccs, a funkcionális nyelvtan és a nyelvi funkciók ismeretével. Ez magában foglalja a verbális kapcsolattartás fő típusainak, irodalmi és nem irodalmi szövegek széles körének, valamint a különféle nyelvi stílusok és regiszterek fő sajátosságainak ismeretét.	Az egyénnek rendelkeznie kell azzal a készséggel, hogy mind szóban, mind írásban kommunikálni tudjon különféle helyzetekben, valamint hogy figyelemmel kísérje és a helyzet követelményeihez igazítsa kommunikációját. Ez a kompetencia magában foglalja továbbá azt, hogy az egyén meg tud különböztetni különféle típusú forrásokat és használni is tudja azokat, információt tud keresni, gyűjteni és feldolgozni, segédeszközöket tud alkalmazni, valamint szóbeli és írásbeli érveit a helyzetnek megfelelő módon, meggyőzően tudja megfogalmazni és kifejezni. Magában foglalja a kritikus gondolkodást, valamint az információk értékelésének és célirányos felhasználásának a képességét is.	Az írás-olvasási kompetenciához tartozó pozitív attitűd része a kritikus és építő jellegű párbeszédre való hajlam, az esztétikai minőség tisztelete, valamint a másokkal folytatott kommunikáció iránti érdeklődés. Ehhez szükséges a nyelv másokra gyakorolt hatásának tudatosítása és a nyelv pozitív és társadalmilag felelős módon való értése és használata.

Amint azt a felmérések is mutatják, a migránsok integrációja és hogy a befogadó ország nyelvének ismerete mennyire befolyásolja ezt a folyamatot egyre több EU tagállamban a politikai vita és politikai kezdeményezések középpontjában áll. Az Európai Kulturális Egyezmény 2. cikkének szellemében és a

²³ COUNCIL RECOMMENDATION of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018/C 189/01) - [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)

tagállamok változó szükségleteire és prioritásaira reagálva az Európa Tanács tevékenységeket fejlesztett ki a nyelvtanulási politika területén. A tevékenységek nemcsak a nyelvtanulás előmozdítását célozzák, hanem a nyelvi jogok biztosítását és megerősítését, a kölcsönös megértés elmélyítését, a demokratikus állampolgárság megszilárdítását és a társadalmi kohézióhoz való hozzájárulást is. A felnőtt bevándorlók kommunikációs kompetenciájának megszerzése és értékelése a fogadó ország nyelvén / nyelvein alapvető szerepet játszik a migráció és a bevándorlók befogadó közösségbe történő beilleszkedése által felvetett kihívások megoldásában.

A munkahelyet illetően, a helyi vagy a közös kommunikációs nyelv ismerete nélkül a munkát kereső migránsok helyzete jelentősen rosszabb, képzésükhöz mérten általában sokkal alacsonyabb szintű munkát kénytelenek végezni. Alacsonyabb jövedelmet kapnak, rosszabb szerződési feltételekkel szembesülnek, gyakran csak fekete/szürke gazdaságban találnak munkát, így kiszolgáltatottabbá válnak. Nyelvtudás nélkül adminisztratív nehézségekkel is szembesülnek.

A munkakeresés még nehezebbé válik, mivel nem alakítanak ki személyes kapcsolatokat a helyi közösségben, ami nagy segítséget jelenthet a munka megtalálásában, nem érik el és nem értik az álláshirdetési felületeket.

Identitás formálás, nyelvi kompetencia

A migránsok identitásának újjáépítése a fogadó társadalomban fontos dolog. A rekonstruált identitást gazdagítja a befogadó nemzet történelmének, szokásainak, kultúrájának, valamint a jogi és politikai rendszereknek a mélyebb megértése. Egy ország nyelvének megtanulása elválaszthatatlanul kapcsolódik a polgári szabadsághoz, valamint az ország kultúrájának és társadalmának megértéséhez. Következésképpen a fogadó ország jobb megismerése megkönnyíti a társadalmi integrációt és a befogadást. Ez a diskurzus, amelynek célja az inkluzivitás és a társadalmi integráció előmozdítása, azon a feltételezésen alapul, hogy az uralkodó nemzeti nyelvet nem beszélőket kívülállónak tekintik és nem a nemzethez tartozónak. Mindezek ellenére kevés bizonyíték van arra, hogy a társadalmi tagság és a sikeres beilleszkedés csak a fogadó ország nyelvének ismeretével lehetséges.

Az idegen nyelvű kommunikációt az anyanyelvű kommunikáció elemei jellemzik: a fogalmak, gondolatok, érzések, tények és vélemények megértése, kifejezése és értelmezése, mind verbálisan, mind írásban (az írott és hallott szöveg megértése, szövegek készítése). Az idegen nyelvi kommunikáció olyan készségeket is igényel, mint a mediáció és más kultúrák megértése. Az egyén nyelvtudásának szintje a négy dimenzió (hallgatási megértés, beszéd-készség, olvasási megértés és írástudás), az egyes nyelvek, valamint az egyén társadalmi-kulturális háttere, környezete és szükségletei/érdekei szerint változhat.

Az idegen nyelvű kommunikáció megköveteli a szókincs és a funkcionális nyelvtan és a nyelvi regiszterek, valamint a verbális interakció fő típusainak ismeretét. Fontos a társadalmi hagyományok, a kulturális szempontok és a nyelvek sokféleségének ismerete. Az idegen nyelvi kommunikációs készségek magukban foglalják a beszélt üzenetek megértését, a beszélgetések megkezdését, folytatását és befejezését, valamint a szöveg olvasását, megértését és írását az egyéni igényeknek megfelelően. Ezen túlmenően az egyénnek képesnek kell lennie arra, hogy az oktatási anyagokat megfelelő módon használja és megtanulja a nyelvet nem formális összefüggésekben értelmezni az egész életen át tartó tanulás részeként. A pozitív hozzáállás magában foglalja a kulturális sokféleség tiszteletét, valamint a nyelvek és kultúrák közötti

kommunikáció iránti érdeklődést és kíváncsiságot.²⁴

Közösségi értékek és a nyelvi kompetencia fontossága

Kétségtelen feszültség van a sokféleség és az egység szorgalmazása között. Ugyanakkor a multikulturális toleranciát és a sokszínűség ünneplését hibáztatni a közösségi kohézió hiányáért felér a transznacionalizmus és a szuperdiverzitás létezésének tagadásával. Nem szabad figyelmen kívül hagyni a diszkriminációt és a strukturális egyenlőtlenségeket sem, amelyek megakadályozzák a migránsok és etnikai kisebbségek beilleszkedését, kivéve, ha korábban teljes mértékben feladták korábbi kulturális / nemzeti hovatartozásukat.²⁵

Az integrációs diskurzus egyik fókuszpontja a befogadó ország nyelvének ismerete. A migránsok beilleszkedésének előfeltétele a nyelvtudás elsajátítása. A többségi társadalom nyelvének ismerete számos funkcióval bír, amelyek hiánya elsősorban korlátozhatja az oktatási rendszerhez és a munkaerőpiacra való belépést, de sok területen megkülönböztetéshez vezethet, vagy társadalmi kapcsolatok kialakulását akadályozhatja meg, akár a mindennapi interakcióban, akár a hivatalos adminisztrációban. A többségi társadalom nyelvének ismerete nélkül nem működhet az interkulturális együttműködés vagy a közéletbe való bevonódás.²⁶

Az interkulturális konfliktusokkal és a társadalmi integrációval kapcsolatos kutatások azt sugallják, hogy a kevésbé biztonságos nyelvtudással rendelkezők jelentősen alacsonyabb jövedelemmel és sokkal magasabb munkanélküliségi rátával rendelkeznek.²⁷ A társadalmi tőke kulcsszerepet játszik a munkaerőpiacra való belépésben, így a bevándorlók, akik nyelvi ismeretek hiánya miatt szerényebb kapcsolati hálóval rendelkeznek, közvetett hátrányt jelentenek társaik számára, akik nyelvi ismereteik miatt gazdagabb kapcsolati hálóval rendelkeznek.

Állampolgári kompetencia

Bár az állampolgársági kompetenciák integrációs aspektusainak vizsgálata a célunk, meg kell említeni a személyes kompetenciákat, mert ezek nélkül a közösségbeli integráció elképzelhetetlen - a személyes kompetenciák megléte előfeltétele az állampolgári kompetenciák megszerzésének.

A személyes, a szociális és a tanulás elsajátítására vonatkozó kompetencia²⁸

“A személyes, a szociális és a tanulás elsajátítására vonatkozó kompetencia az önreflexióra, a hatékony időgazdálkodásra és információkezelésre, a másokkal konstruktív módon történő együttműködésre, az

²⁴ [ttp://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/kompetencia_dbm/2_idegen_nyelvi_kommunikci.html](http://janus.ttk.pte.hu/tamop/tananyagok/kompetencia_dbm/2_idegen_nyelvi_kommunikci.html)

²⁵ <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/adult-esol-citizenship-education-uk-language-competence-and-cultural-identity>

²⁶ 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>)

²⁷ Esser 2006

²⁸ <http://www.kaposijozsef.hu/wp-content/uploads/2011/09/europai-kompetenciak.pdf>

ellenállóképesség fenntartására, valamint a tanulás és a karrier kézben tartására való képességet jelenti. Magában foglalja a bizonytalan és bonyolult helyzetek kezelésére, a tanulás elsajátítására, a személyes fizikai és érzelmi jóllétről való gondoskodásra, a fizikai és mentális egészség megőrzésére, az egészségtudatos, jövőorientált életvezetésre, valamint a másokkal való együttérzésre, továbbá a konfliktusok inkluzív és támogató módon történő kezelésére való képességet is.”²⁹

Ismeretek	Készségek	Attitűdök
<p>A sikeres interperszonális kapcsolatok és társadalmi részvétel érdekében elengedhetetlen a különféle társadalmakban és környezetben általánosan elfogadott viselkedési és kommunikációs szabályok ismerete. A személyes, a szociális és a tanulás elsajátítására vonatkozó kompetencia szükségessé teszi az egészséges elme, test és életmód mibenlétének ismeretét is. Idetartozik az is, hogy ismerjük a számunkra bevált tanulási stratégiákat, azt, hogy milyen kompetenciákat kell fejlesztenünk, és milyen módjai vannak a kompetenciafejlesztésnek, továbbá az oktatási, képzési és karrierlehetőségek, valamint a rendelkezésre álló útmutatás és támogatás megtalálásának.</p>	<p>A készségek között szerepel a saját képességek meghatározására, az összpontosításra, a bonyolult helyzetek kezelésére, a kritikus gondolkodásra és a döntéshozatalra való képesség. Idetartozik a másokkal együttműködésben és az önállóan történő tanulásra és munkavégzésre, a tanulási folyamat megszervezésére és az abban való kitartásra, a tanulás értékelésére és megosztására, szükség esetén segítség kérésére, valamint a karrier és a társas interakciók hatékony kezelésére való képesség. Az egyéneknek ellenállóképesnek kell lenniük, és ismerniük kell a bizonytalanság és a stressz kezelésének módját. Képesnek kell lenniük továbbá konstruktív módon kommunikálni a különböző környezetekben, csapatban dolgozni és tárgyalni. Idetartozik a toleráns magatartás, a különböző nézőpontok kifejezése és megértése, valamint a bizalom megteremtésére és az együttérzésre való képesség is.</p>	<p>A kompetencia azon alapul, hogy az egyén képes-e pozitívan hozzáállni a személyes, szociális és fizikai jóllétéhez, valamint az egész életen át tartó tanuláshoz. A kompetencia alapját az együttműködés, a magabiztosság és az integritás attitűdje képezi. Ez magában foglalja mások sokféleségének és szükségleteinek tiszteletben tartását, valamint azt, hogy készen álljunk mind az előítéletek leküzdésére, mind pedig a kompromisszumkötésre. Az egyéneknek képesnek kell lenniük célokat azonosítani és meghatározni, motiválni önmagukat, valamint fejleszteni ellenállóképességüket és önbizalmukat annak érdekében, hogy egész életük során képesek legyenek eredményesen tanulni. A problémamegoldó attitűd egyaránt támogatja a tanulást és az egyén azon képességét, hogy felszámolja az előtte álló akadályokat és kezelje a változásokat. Ennek része egyrészt az a szándék, hogy az előzetesen tanultakat és az élettapasztalatainkat alkalmazzuk, másrészt pedig az a kíváncsiság, amely az élet különböző területein való tanulás és fejlődés lehetőségeinek keresésére irányul.</p>

²⁹ COUNCIL RECOMMENDATION of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018/C 189/01) - [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)

A munkahely az egyik leggyakoribb hely, ahol a bevándorlók hosszú ideig tartózkodnak és kölcsönösen függnek a többségi társadalom tagjaitól, ahol az interperszonális kommunikáció és az együttműködés elkerülhetetlen. Már a munkakeresés, a munkaadóval megszervezett első találkozó alkalmával a fenti kompetenciák meglehetősen kiemelkedő jelentőséggel bír, és később kulcsfontosságú szerepet játszanak a munka megtartásában is. A kölcsönös elégedettség elérése érdekében elképzelhetetlen a viselkedési és kommunikációs szabályok, a higiéniai elvárások, a tolerancia és az egyéni felelősség ismerete, a kölcsönös bizalom kiépítése, az elégedetlenség és az egyén véleményének konstruktív kifejezése, a személyes és a szakmai megkülönböztetés, a másik személy tiszteletben tartása, az őszinteség, azaz elengedhetetlen a fenti területekhez kapcsolódó tudatosság növelése.

Állampolgári kompetencia – 6-os kulcskompetencia

Az állampolgári kompetencia³⁰ az egyén azon képessége, hogy felelős polgárként cselekedjen és teljes mértékben részt vegyen a polgári és társadalmi életben, és ehhez ismerje a társadalmi, gazdasági, jogi és politikai koncepciókat és struktúrákat, valamint a globális fejleményeket és a fenntarthatósággal kapcsolatos kérdéseket.³¹

Ismeretek	Készségek	Attitűdök
<p>Az állampolgári kompetencia az egyénnel, a csoportokkal, a munkaügyi szervezetekkel, a társadalommal, a gazdasággal és a kultúrával kapcsolatos alapvető koncepciók és jelenségek ismeretén alapul. Idetartozik az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke és az Európai Unió Alapjogi Chartája szerinti közös európai értékek ismerete. Magában foglalja az aktuális események ismeretét, valamint a nemzeti, az európai és a világtörténelem fő fejleményeinek kritikus értelmezését. Magában foglalja továbbá a társadalmi és politikai mozgalmak céljainak, értékeinek és irányelveinek, valamint a fenntartható rendszereknek, különösen a globális szintű éghajlat- és demográfiai változásnak, valamint az ezek</p>	<p>Az állampolgári kompetenciához kapcsolódó készségek a másokkal közös érdekből vagy közérdekből – például a társadalom fenntartható fejlesztése érdekében – történő hatékony együttműködésre való képességre vonatkoznak. Ez magában foglalja a kritikus gondolkodást és az integrált problémamegoldást lehetővé tevő készségeket, az érvek megfogalmazásának készségét, továbbá a közösségi tevékenységekben és a valamennyi – helyi, nemzeti, európai és nemzetközi – szinten történő döntéshozatalban való konstruktív részvételt is. Magában foglalja továbbá a média hagyományos és új formáihoz való hozzáférésre, azok kritikus hozzáállással történő megközelítésére és használatára,</p>	<p>Az emberi jogok tiszteletben tartása – mint a demokrácia alapja – jelenti a felelős és konstruktív attitűd alapjait. A konstruktív részvétel magában foglalja az állampolgári tevékenységekben és a demokratikus döntéshozatal valamennyi szintjén való részvétel iránti hajlandóságot. Magában foglalja a társadalmi és kulturális sokféleség, a nemek közötti egyenlőség és a társadalmi kohézió elősegítését, a fenntartható életmódot és a béke és erőszakmentesség kultúrájának népszerűsítését, továbbá a mások magánéletének tiszteletben tartására, valamint a környezet iránti felelősségvállalásra való készséget. A politikai és társadalmi-gazdasági fejleményekkel, a humán tudományokkal, valamint az</p>

³⁰ <http://www.kaposijozsef.hu/wp-content/uploads/2011/09/europai-kompetenciak.pdf>

³¹ TANÁCS AJÁNLÁS 2018/05/22 élethosszig tartó tanuláshoz kapcsolódó kulcskompetenciák (2018/C 189/01) - [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)

<p>hátterében álló okoknak az ismeretét. Emellett elengedhetetlen az európai integráció, valamint az Európában és a világban létező sokféleség és kulturális identitások ismerete. Idetartozik az európai társadalmak multikulturális és társadalmi-gazdasági dimenzióinak, valamint annak megértése, ahogyan a nemzeti kulturális identitás hozzájárul az európai identitáshoz.</p>	<p>valamint a média demokratikus társadalmakban betöltött szerepének és feladatának megértésére vonatkozó képességet.</p>	<p>interkulturális kommunikációval kapcsolatos érdeklődés szükséges ahhoz, hogy készen álljunk az előítéletek leküzdésére és szükség esetén a kompromisszumkötésre, valamint hogy biztosítsuk a társadalmi igazságosságot és méltányosságot.</p>
--	---	--

A migránsok legtöbbször olyan országokból érkeznek, melyek kultúrája jelentősen eltér az európaítól, így az alábbi szempontok rendkívüli fontossággal bírnak:

- a demokratikus és európai értékek elismerése, elfogadása és gyakorlása,
- a politikai és intézményi rendszer ismerete és használata,
- állami intézmények aktív használata,
- az emberi jogok és az egyenlőség tiszteletben tartása, a nők egyenlőségének elfogadása,
- a kisebbségek helyzetének ismerete, a sokféleség elfogadása és a vallás szabadsága,
- politikai részvétel, szolidaritás a szélesebb közösséget érintő ügyekben,
- és a közösséghez való tartozás érzése.

A munkahely az a terület, ahol a bevándorlók a leginkább érintkeznek a társadalom többségi tagjaival, annak intézményi és értékrendszerével, valamint szabályaival. Álláskereső és munkavállalás során az újonnan belépő személy kimozdul a szűkebb, ismerős környezetéből, és aktívan és eredményesen kell együttműködni a fogadó társadalommal és annak intézményeivel.

Ebben a helyzetben fel kell ismerniük, el kell fogadniuk és integrálniuk kell a következő ötleteket / attitűdöket saját tevékenységeikbe: foglalkoztatási és jogi előírások, jogorvoslatok és érdekvédelem, aktív részvétel a munkaközösségben, a közösség elkötelezettsége, tolerancia és szolidaritás az alkalmazottak körében, problémák megoldása, más értékek elfogadása és a férfiak és nők egyenlősége.

Migránsok informális és nem formális tanulása önkéntesség által

Miről lesz szó?

Az érdeklődők kipróbálhatják a formális tanulás és az informális / nem formális tanulás (az önkéntes tapasztalat révén megszerzett kompetencia) kombinációját. Ehhez a kompetenciák öt szintjét használják. Majd cselekvési tervet készítenek a kompetenciáik felmérésére az egyéb tapasztalataik (migrációs út és korábbi szakmai tapasztalatok) kompetenciáik kiegészítéseként, hogy elősegítsék a munkaerőpiacra való belépésüket.

A formális, informális és nem formális tanulás definícióját a CEDEFOP (2002) határozta meg.

- 1- **Formális tanulás** - tanulás, amelyet általában egy oktatási vagy képzési intézmény nyújt, strukturált (a tanulási célok, a tanulási idő vagy a tanulási támogatás szempontjából), és tanúsításhoz vezet. A formális tanulás a tanuló szempontjából szándékos.
- 2- **Informális tanulás** - tanulás, amely a munka, családi élet vagy a mindennapokból származik. Nem strukturált (a tanulási célok, a tanulási idő vagy a tanulás támogatása szempontjából), és nem eredményez tanúsítást. Az informális tanulás lehet szándékos vagy nem szándékos (véletlenszerű).
- 3- **Nem formális tanulás** - tanulás, amelyet beépítenek a tervezett tevékenységekbe, amelyeket nem határoztak meg kifejezetten tanulásnak, de amelyek tartalmaznak egy alapvető tanulási elemet (egyfajta félig strukturált tanulás). A tanuló szempontjából szándékos, de nem célja a tanúsítás.

Betekintés a folyamatba

Korábbi európai projektek - VAEB (2003-2006), SCHOLA (2016-2018) vagy JUCIVOL (2016-2018) eszközöket és stratégiákat dolgoztak ki a szakemberek számára, hogy képesek legyenek

- 1- első lépésben az önkéntes tapasztalatok azonosítására,
- 2- második lépésben az önkéntes tapasztalatok által szerzett kompetenciák beazonosítására,
- 3- és végül, a harmadik lépésben egy cselekvési terv kidolgozására, mely szólhat munkakeresésről, képzésről, oklevél / képesítés megszerzéséről, ami lehetővé teszi a munkavállalást.

Az első lépésnél (az önkéntes tapasztalat beazonosítása), fontos szem előtt tartani:

1- **Az önkéntesség definiálása:** három dologgal jellemezhető:

1. az önkéntesség olyan tevékenység, amelyet az emberek a szabad akaratuk szerint választanak;
2. - az önkéntes nem részesül díjazásban;
3. - az önkéntes munkával emberek vagy a közösség javát szolgálják, akik nem tartoznak az önkéntes családjához vagy barátai közé. Bárki számára elérhető, függetlenül az életkorától, nemétől, származásától, iskolai végzettségétől vagy pénzügyi helyzetétől. Általában nonprofit szervezeteknél történik. (Irv és allii, 2006).

2- **Az önkéntesség környezete és az infrastruktúra (Tréning fiataloknak – JuCiVol, 2016-2018)**

Az önkéntest támogató infrastruktúra a szervezeti struktúrák és a támogatási mechanizmusok kombinációja, amelyek – az egész társadalom érdekében – együttesen biztosítják a szükséges környezetet az önkéntesek részvételének ösztönzéséhez és megfelelő támogatásához. Az önkéntesség infrastruktúráját alkotó szervezeti struktúrák magukban foglalják az önkénteseket bevonó szervezeteket (például önkéntes szervezetek, állami és magán, nonprofit és profit orientál szervezetek) és minden szinten (nemzetközi, európai, nemzeti, regionális és helyi) támogatják a a többszintű kormányzati megközelítést alkalmazó szervezeteket (például önkéntes központok, önkéntes fejlesztő ügynökségek, ernyő szervezetek és hálózatok). Az önkéntesség infrastruktúrája számos kulcsfontosságú szerepet tölt be, amelyek megteremtik az alapot az önkéntesség további fejlődéséhez Európában, többek között: minőségi önkéntes lehetőségek biztosítása és / vagy megkönnyítése; támogatás az önkéntesek számára (például képzés, tanácsadás, értékelés stb.); az önkéntesség kínálatának és keresletének összehangolása; kapacitásépítés és a bevált gyakorlatok cseréje az önkénteseket bevonó szervezetek között; az önkéntesség akadályainak megszüntetése; figyelemfelkeltés az önkéntesség egyéni és társadalmi értékeire; a politikai környezet befolyásolása azokon a területeken, ahol az önkéntesség zajlik, egy olyan környezet kialakítása érdekében, amelyben az önkéntesség fejlődhet (Európai Önkéntes Központ, 2017)

3- **Az önkéntesség gátjai és akadályai (oktatók mentorálása JuCiVol , 2016-2018)**

- **Képzési akadályok** - például a megfelelő oktatási, foglalkoztatási vagy képzési tapasztalattal nem rendelkező emberek számára, figyelembe véve a fogadó ország elvárásait
- **Társadalmi akadályok** - például a családi, vallási, kulturális hagyományok, vagy akár a munkanélküliség nagy akadály lehet
- **Gazdasági akadályok** - főbb pénzügyi kérdések, amelyek megakadályozzák az önkéntességet - nincs pénz a felmerülő költségek megfizetésére
- **Kulturális akadályok** - a nyelvi akadály kulcsfontosságú, de hiányozhat a fogadó ország és az önkéntesség hagyományainak ismerete is

Második lépésben össze kell kapcsolni a tapasztalatokat és a kompetenciákat, a DiverPass két kulcskompetenciára – többnyelvűségi kompetenciák (KC2) és állampolgársági kompetenciák (KC6) – fókuszál, ezért a szakembereket arra kérjük, hogy ezen kompetenciák elsajátítására, fejlesztésére alkalmas feladatokat, gyakorlatokat határozzanak meg az ügyfelek számára:

- 1- A **KC2** esetében bármilyen emberi kapcsolatot igénylő önkéntes cselekvés alkalmazható azzal a feltétellel, hogy a migránsokat a fogadó ország nyelvét megfelelő szinten beszélő támogató személy vegyen részt a migráns önkéntesek nyelvtanulásának támogatásában. Nem szükséges, hogy az oktatók magas szintű nyelvtudással rendelkezzenek, csak tudniuk kell érthetően elmagyarázni a felmerülő hibákat és azok kijavításának módját.
- 2- A **KC6** esetében az önkéntes cselekvés önmagában az állampolgársági kompetencia javítását szolgálja, mivel ez az önkéntesség fő meghatározása, amely magában foglalja az önzetlenséget és az aktív állampolgársággal járó közös célt. A fő összetevők a csapatszellem, az együttműködési készség, a családtól és barátaitól eltérő közösségnk önkéntesen nyújtott szolgáltatás.
- 3- A kompetenciák szintjét az európai tipológia által javasolt öt fő szint figyelembevételével kell értékelni
 - 0. szint** - képtelen - egyáltalán nincs tapasztalat
 - 1. szint** - támogatott kompetencia - egy oktató támogatására van szükség a megvalósításhoz
 - 2. szint** - kollektív kompetencia - képes tevékenységet végezni másokkal együtt
 - 3. szint** - autonóm kompetencia- képes önálló cselekvésre
 - 4. szint** - szakértői kompetencia - képes elmagyarázni másoknak, hogyan tovább
 - 5. szint** - kreatív kompetencia - képes új tevékenységet vagy stratégiát létrehozni mások megsegítésére

A **harmadik lépésben** egy cselekvési tervet készítünk, melynek célja, hogy releváns feladatokat javasoljon a migráns önkéntesek számára profiljuk, tapasztalataik és elvárásaik alapján.

1 - Belépés a munkaerőpiacra - Ha a migráns az önkéntes és a származási országában szerzett tapasztalatainak kombinációja releváns, és a fogadó országban szerzett tapasztalatok frissíthetik ezt a releváns tapasztalatot akkor munkát kereshet.

2- Képzési kurzus megkezdése - Ha a tapasztalat releváns, de ha a várható foglalkoztatás elismert képesítést igényel a szakemberként történő munkavégzéshez, akkor az önkéntes tapasztalat alapján tanfolyamot kereshet, hogy hivatalosan értékeljék a kompetenciáit.

3- A VPL-folyamat megkezdése - Ha a tapasztalat releváns, de a munkáltató hivatalos képesítést vagy diplomát vár el, a származási országban megszerzett tapasztalatok és az önkéntességnek köszönhetően megszerzett tapasztalatok alapján a migráns önkéntesek megkezdhetik a VPL folyamatot. Az egyetlen feltétel az, hogy megfelelő számú órában (alapvetően 300 óra) foglalkozzanak az adott szakma tevékenységével.

A DiverPass által javasolt háromlépcsős folyamat végén a migránsokat segítő szakemberek világosan azonosítani tudják

- 1- A tanulók számára a legrelevánsabb tevékenységet
- 2- Néhány fő cél eléréséhez szükséges időt
- 3- A belső és külső akadályok leküzdésére szolgáló főbb eszközöket

Megközelítés: kompetenciafejlesztési pályák, tanulás önkéntes munkavégzéssel

Ez a fejezet bemutatja a fejlesztési tevékenységet, amelynek célja, hogy segítse az ügyfeleket az írástudás, a számolás és a digitális készségek minimális szintjének elsajátításában. Segít abban, hogy ezeket a kihívásokat különféle fázisokból és tevékenységekből álló, meghatározott tevékenységekkel lehessen kezelni, ideértve az önkéntes tevékenységek általi nem formális tanulást is.

A kompetenciafejlesztési pálya bemutatása

A kompetenciafejlesztési pályák bemutatása

Az Kompetenciafejlesztési pályák³² az Európai Tanács 2016-ban elfogadott ajánlása, amelyben felkéri a tagállamokat, hogy biztosítsák az olyan alacsony képzettségű felnőttek számára, akik nem jogosultak az Ifjúsági Garancia (Youth Guarantee³³) keretében nyújtott támogatásra, hogy írás-olvasási, matematikai és a digitális kompetenciáikat fejleszteni tudják és az európai képesítési keretrendszer (EQF) munkaerőpiaci és társadalmi integráció szempontjából releváns területein előreléphessenek³⁴.

Az „Kompetenciafejlesztési pályák” ajánlás célja, hogy elősegítse a felnőtteknek az írástudás, a számolás és a digitális készségek minimális szintjének elsajátítását és / vagy a készségek szélesebb körének megszerzését a középiskolai végzettség vagy azzal egyenértékű képzettség felé történő elmozdulás útján (az Európai Képesítési Keretrendszer (EQF) 3. vagy 4. szintje) nemzeti körülmények között). A „Kompetenciafejlesztési pályák” alacsony szintű készségekkel rendelkező felnőttekre irányul, például azokra, akik nem rendelkeznek középiskolai végzettséggel és akik nem jogosultak az ifjúsági garancia támogatására. Lehet, hogy foglalkoztatottak vagy munkanélküliek, és meg kell erősíteni az alapkészségeket. A tagállamok a nemzeti körülményektől függően prioritási célcsoportokat határozhatnak meg.

Miért elengedhetetlen a migránsok számára?

A migránsok támogatásáért felelős személyek legfőbb gondja az, hogy felkészüljenek a migránsok profiljának sokféleségére, valamint készségeik és kompetenciáik elismerésének hiányára, különösen az alacsony képzettségű migránsok esetében. A migránsok munkaerő-piaci nehézségeinek fő oka az, hogy

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

³³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224>

³⁴ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001

nem ismerik el tapasztalataikat, ideértve az ismereteket, a kompetenciákat és a készségeket, ami végső soron kirekesztődéshez vezet. Legtöbbször nehezen tudják igazolni a befogadó ország releváns munkatapasztalatát, mivel a „feketepiacon” dolgoznak, vagy az általuk végzett munka irreleváns a végzettségük szempontjából. Ebben az összefüggésben a befogadó nyelv korlátozott ismerete hozzájárul a társadalmi és szakmai kirekesztéshez.

Az „Kompetenciafejlesztési pályák” megközelítés célja e kihívások kezelése egy meghatározott útvonalon keresztül, amely különböző szakaszokból és tevékenységekből áll: kompetenciák azonosítása és szűrése, az egyéni tanulási igényekhez igazodó tanulási tevékenységek kidolgozása, a rugalmas tanulási módok elismerése és a javasolt önkéntes tevékenységeken alapuló informális és nem formális tanulás révén elsajátított készségek validálása.

Hogyan épül fel a folyamat?

A minőségi tanulási lehetőségekhez való hozzáférés és azok elsajátításának elősegítése érdekében az alacsony szintű készségekkel rendelkező felnőtteknek három kulcsfontosságú lépésben kell hozzáférniük az “Kompetenciafejlesztési pályák-hoz”³⁵.

- **1. lépés – Készségek felmérése**

Ez lehetővé teszi a felnőttek számára, hogy azonosítsák meglévő készségeiket és az esetleges továbbképzési igényeket. Ez "készségellenőrzés" formájában valósulhat meg: az egyén képességeinek meghatározása, amely alapul szolgálhat a személyre szabott tanulási folyamat tervezéséhez.

- **2. lépés – Képzési javaslat**

A kedvezményezett kap egy oktatási és képzési ajánlatot, amely megfelel a készségértékelés során meghatározott igényeknek. A javaslatnak az írástudás, a számolási készség vagy a digitális készségek erősítésére kell törekednie, vagy lehetővé kell tennie a munkaerő-piaci igényekhez igazodó magasabb szintű képesítések felé történő haladást.

- **3. lépés – Validálás és elismertetés**

A kedvezményezettnek lehetősége lesz megszerezni, érvényesíteni és elismert készségeket megszerezni a nemzeti képesítési keretrendszer szerinti képesítés megszerzéséhez.

A megvalósítás a meglévő struktúrákra épül, ami tagállamonként eltérő lehet. Sok országban már hozzáférhetőek a „Kompetenciafejlesztési pályák” egyes elemei, a kezdeményezést a szociális

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

szolgáltatókkal, partnerekkel, az oktatási és képzési szervezetekkel, valamint a helyi és regionális hatóságokkal stb. együttműködve valósítják meg.

Az Kompetenciafejlesztési pályákat a következő alapelvekre építve kell megvalósítani.

- Koordináció és partnerség a szakpolitikai és az ellátás szintjén: bár a politikai koordináció elengedhetetlen, a végrehajtás csak az érdekeltek széles körének aktív részvételével lehet sikeres, és működéséhez partnerségek szükségesek;
- Tájékoztatási, irányítási és támogatási intézkedések: gondosan célzott stratégiákra van szükség az alábbi 3 területen.
 - 1) Az emberek elérése és ösztönzése a megfelelő szolgálatokkal való kapcsolatfelvétel érdekében;
 - 2) Tanácsadás és információ nyújtása: mit jelent a készség garancia, kihez lehet fordulni a kezdetekben, és hogyan kell a véghezvinni a kompetenciafejlesztési pálya minden szakaszát
 - 3) Speciális támogatási intézkedések a részvétel akadályainak felszámolására;

Nyomon követés és értékelés: bármely szakpolitikai kezdeményezés sikere a folyamat nyomon követésének és értékelésének képességén alapszik³⁶.

Kompetenciafejlesztési pályák lépésről lépésre

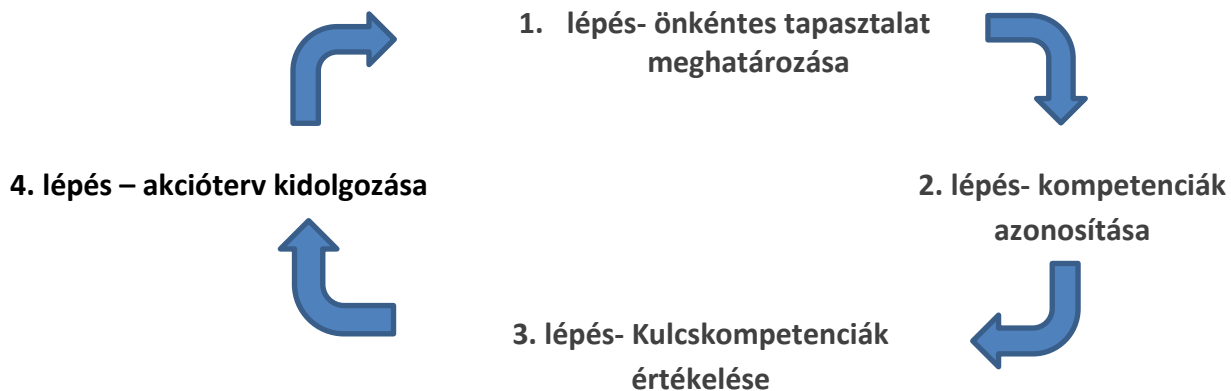
A kompetenciafejlesztési pályák első lépése a készség felmérés.

A készségfelmérés megteremti a szakemberek számára az alapot ahhoz, hogy beazonosítsák a migránsok meglévő készségeit és szükségleteit a kompetenciafejlesztés területén, miközben az alábbi két kulcskompetenciára fókuszálnak:

- 1- Többnyelvűségi kompetencia – 2-es kulcskompetencia: ez a kompetencia a különböző nyelvek hatékony használatának készségét határozza meg;
- 2- Állampolgári kompetencia – 6-os kulcskompetencia: a társadalmi, gazdasági, jogi és politikai koncepciók és struktúrák, valamint a globális fejlemények és fenntarthatóság megértésén alapuló felelősségteljes polgárként való fellépés és a civil és társadalmi életben való teljes részvétel képessége.

³⁶ https://epale.ec.europa.eu/en/system/files/attachments/upskilling_pathways_key_ideas.pdf

A készségfelmérés egy a JUCIVOL³⁷ projekt keretében kidolgozott néglépcsős folyamat.



1. LÉPÉS – ÖNKÉNTES TAPASZTALAT MEGHATÁROZÁSA

A segítőknek úgy kell kérdezniük a migránsoktól, hogy pontos és szintetikus képet kapjanak az önkéntes tapasztalataikról, elvégzett tevékenységeikről.

Az önkéntes munkát:

1. saját szabad döntése alapján kell végrehajtania,
2. javadalmazás nélkül,
3. az egyén vagy a közösség javát szolgálja,
4. szervezett vagy formális keretek között zajlanak,
5. közérdeket szolgálja³⁸

Ebben a szakaszban a segítők meghatározzák a migránsok főbb nehézségeit az önkéntességhez való hozzáférésben:

- **Képzési akadályok** – korábban kifejtve
- **Társadalmi akadályok** – korábban kifejtve
- **Gazdasági akadályok** – korábban kifejtve
- **Kulturális akadályok** – korábban kifejtve

A migránsokat segítő szakemberek a beazonosított akadályok alapján akciótervet dolgoznak ki:

- a) önkéntesség, mint az oktatás folytatásának módja,
- b) önkéntesség, mint találkozás különböző háttérrel rendelkező és különböző profilú emberekkel
- c) az önkéntesség, mint a releváns szakmai tapasztalat megszerzésének és ezáltal a foglalkoztathatóság növelésének módja
- d) önkéntesség, mint a nemzeti nyelven való kommunikáció fejlesztése

³⁷ 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)

³⁸ Halba B (2003), "Bénévolat & volontariat en France et dans le monde", Paris: LA Documentation française

2. LÉPÉS – ÖNKÉNTES MUNKA SORÁN SZERZETT KOMPETENCIÁK AZONOSÍTÁSA

A migránsokat támogató személyek az alábbiak figyelembevételével azonosíthatják az önkéntes tevékenységek révén elért KC2 és KC6 kompetenciákat.

1- A **2-es számú kulcskompetencia** fejlesztését bármilyen olyan önkéntes munkával, amely emberi kapcsolatokra épül el lehet érni azzal a feltétellel, hogy az oktató, megfelelő szintű nyelvismerettel vegyen részt a migráns önkéntes nyelvi fejlesztésében; nem szükséges, hogy a migránsokat segítő személy magas szintű nyelvtudással rendelkezzen, de elég világosnak kell lennie a lehetséges hibák felismeréséhez és kijavításához.

2- A **6-os számú kulcskompetencia** önkéntes munkával fejleszthető, amelynek célja az aktív állampolgári kompetencia fejlesztése. Az önkéntesség magában foglalja az önzetlenséget és az aktív állampolgárságot. A fő összetevők a csapatszellem, az együttműködés, a családtól és barátoktól eltérő közösségnek szabad akaratból nyújtott támogatás.

3. LÉPÉS – A MIGRÁNSOK ÁLTAL MEGSZERZETT KOMPETENCIÁK SZINTJÉNEK MÉRÉSE

Példák az aktív állampolgárság szintjének mérésére:

Ön jogosult állampolgára (jelölje be, ha van ilyen)

..... önkormányzat

..... kerület/region/megye

..... (ország)

Európai Unió

..... (egyéb politikai entitás)

..... (egyéb politikai entitás)

2) Tisztában van az uniós jogaival?

3) Részt vett-e valaha olyan mozgalomban, amelynek célja a társadalmi változások és a közösségre gyakorolt hatás elérése volt?

4) Ön politikai csoportok, egyesületek vagy pártok tagja?

5) Melyek a mai világ legfőbb környezeti kihívásai?

6) Ismeri a politikai környezetet abban a városban / országban, ahol él?

7) Melyek a lakókörnyezetében élő közösség legfontosabb kihívásai?

8) Vett már részt a kihívások kezelését célzó kezdeményezésben?

Ennek a lépésnek egy alapvető fázisa a kulcskompetenciák értékeléséhez speciális eszközök használata. A migránsokat támogató személyek ihletet meríthetnek az Európai Bizottság és más érdekelt felek által kifejlesztett, a kulcskompetenciák értékelésére rendelkezésre álló eszközökből. Az alábbiakban csak néhány példa található:

- 1- Harmadik országok állampolgárainak EU-s készség profilját mérő eszköz (EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals) <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>
- 2- Menekült integráció mérő eszköz (Refugees Integration Assessment Toolkit): Az INTEGRASS-t <https://arive.projectlibrary.eu/tools-en/qs-wbl> az ARVIVE (Accepted, Resettled, Integrated, Valued and Employed), ERASMUS+ KA2 projekt keretében dolgozták ki – Projektszám: 2017–1-SE01-KA204-03454

Nyelvismereti szintfelmérő tesztek a CEFR alapján a fogadó ország nyelvének és bármely más uniós nyelv kompetencia szintjének értékelésére <https://europass.cedefop.europa.eu/resources/european-language-levels-cefr>.

A kompetenci szinteket az alábbiak alapján lehet definiálni ³⁹:

- 0. szint – Inkompetens vagyok
- 1-es szint- Képes vagyok támogatással – támogatott kompetencia szint
- 2-es szint – Képes vagyok, ha együtt dolgozom másokkal – kollektív kompetencia szint
- 3-as szint – Önállóan képes vagyok – autonómia szintje
- 4-es szint – Képes vagyok átadni a tudásomat, tapasztalatomat – szakértői szint
- 5-ös szint – Képes vagyok egy új cselekvés tapasztalat létrehozására – fejlesztői szint

4. LÉPÉS – AKCIÓTERV KIDOLGOZÁSA

Az értékelés alapján a migránsokat támogató személyek kidolgoznak egy cselekvési tervet, amely magában foglalhatja a következő lépések egyikének megtételét:

1- Önkéntes tapasztalatszerzés megkezdése – Önkéntes tapasztalat hiányában vagy a 2-es és 6-os kulcskompetenciákat kevésbé fejlesztő önkéntes munka esetén egy hatékonyabb önkéntes munka keresése.

³⁹ Ezt a tiplógiát az Irv vezetésevel kidolgozott Revalue portfólio vezette be (2017) , A Revalue projekt egy Erasmus + projekt melyet az Erifo a Programma Integra (Italy), az Irv & FISPE (France), GSUB (Germany), Ashley Community & Rinova (UK), 2016-2019

Megszerzett tapasztalat	Javasolt akcióterv
<i>Egyszer részt vet önkéntesként a város takarításában</i>	<i>More developed experience in Volunteering in the same association to strengthen KC2 and KC6</i>

2- Belépés a munkaerőpiacra – Munkavállalás közvetlenül a munkaerőpiacon vagy egy képzés elvégzése az önkéntes munka során megszerzett kompetencia validálás érdekében

Megszerzett tapasztalat	Javasolt akcióterv
<i>Rendszeres önkéntes segítségnyújtás a városi szemétyűjtésben 6 hónapon keresztül</i>	<i>Képzés elvégzése, a képesítés megszerzése érdekében</i>

3- Korábbi tanulás (Prior Learning) elismerése - Diploma vagy képesítés megszerzése releváns önkéntes tapasztalatok (idő, feladatok, felelősség) esetén kézzelfogható és értékes eredményekkel.

Képzési ajánlat: az önkéntességen alapuló gyakorlati tanulás

A DiverPass projekt a hatékony önkéntes tapasztalaton alapuló szemléletmódot mutatja be. Az oktatás, az önkéntesség és a migránsok támogatása terén szerzett tapasztalatainkkal kapcsolatban arra a következtetésre jutottunk, hogy a nem formális és informális tanulás kiváló lehetőséget ad a felnőtt migránsoknak a fogadó országban szükséges kompetenciák fejlesztésére.

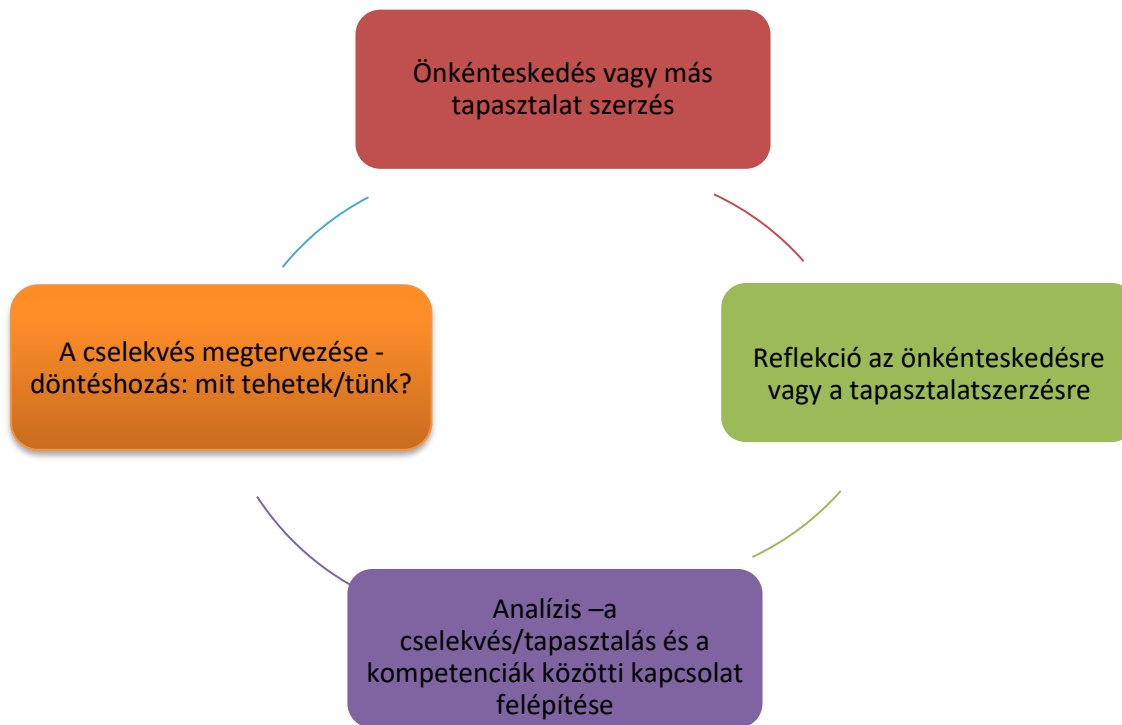


A DiverPass megközelítés feltételezi, hogy az önkéntesség nem formális és informális tanulás.

A cselekvésalapú tanulás megközelítés azt feltételezi, hogy a tanulás nem választható el a cselekvéstől. Például, ha gyakorlati helyzetekben szeretne idegen nyelvet beszélni, akkor ezt a nyelvet gyakorlati kontextusban kell megtanulnia. Úgy tűnik, hogy nagyon racionális és intuitív, de a formális oktatásban nem olyan gyakran alkalmazzák.

A DiverPass megközelítés adaptálta a Kolb tanulási körét (Kolb, 1984), hogy növelje az önkéntes tevékenység tanulási előnyeit. A Kolb köre struktúrát ad arról, hogy a tanulás közbeni folyamat hogyan lehet hatékonyan lebonyolítani. Ez a tapasztalatból, a reflektálásnak való alávetésből, a résztvevők által

tanultak elemzéséből és alkalmazásából áll. A DiverPass megközelítés szerint az önkéntes tevékenység ugyanaz, mint az aktív kísérletezés (lásd az alábbi grafikont).



1. tábla - Önkéntességen alapuló tanulási model⁴⁰.

Miért fontos ez a migránsok számára?

A felnőtt migránsok oktatási folyamatának megtervezésekor látnunk kell a felnőtt embert a migráns / menekült tapasztalat alatt. Ez azt jelenti, hogy figyelembe kell vennünk mindazt, amit tudunk a felnőttképzésről. Tudjuk, hogy a felnőttek cselekvés útján tanulnak hatékonyan, az alábbi okok miatt.

- Inkább emlékeznek a konkrét információkra, és alkalmazzák azokat a gyakorlatban.
- Hatékonyabban tanulnak, miközben egy yadott területen problémát oldanak meg, és amikor készségeiket alkalmazni kell különböző szerepekben, helyzetekben és feladatokban.
- Akkor tanulnak, amikor erre az igény felmerül, és azt tanulják meg, amit szükségesnek tartanak.
- Nagyobb jelentőséget tulajdonítanak annak, amit tapasztalnak, mint annak, amit csak szóban közölnek velük.
- Akkor tanulnak, amikor interakcióba lépnek a környezetükkel és már meglévő ismereteiket felhasználják az adott folyamatban.
- El kell gondolkodniuk tapasztalataikon, és tudatosítaniuk kell, mit tanultak / értek el, és mit akarnak megtanulni / archiválni.

⁴⁰ Az Erasmus+ által támogatott StoryDec projekt keretében Agnieska Borek által kidolgozott StoryDec model inspirálta

Emlékeznünk kell arra is, hogy a migránsok etnikai származásuk miatt eltérő profilú tanulók, akiknek olyan megközelítésre van szükségük, amely egyszerre segíti őket szakmai tapasztalatuk megismerésében és nyelvtudásuk erősítésében. Az önkéntes megközelítés révén történő tanulás mindezekre az igényekre és kihívásokra válaszol, lehetővé téve a migránsok számára, hogy személyes történeteiket, tapasztalataikat és elvárásaikat beépítsék a gyakorlatba, a tanulás folyamatába.

Hogy néz ki a folyamat?

Az oktató szerepe, hogy önkéntes munkával lehetőséget biztosítson a migráns résztvevők számára a tanulásra. Támogatnia kell a migránsokat abban, hogy felismerjék a már meglévő vagy fejlesztett kompetenciáikat. Az oktatónak segítenie kell az önkéntes tevékenységek megtervezését oly módon, hogy az önkéntesek és e tevékenységek kedvezményezettjeinek oktatási előnyeire összpontosítson.

A gyakorlatban a folyamat mind a négy szakaszát meg kell valósítani:

1. A folyamatnak az önkéntes tevékenységtől kell kezdődnie. A tevékenységet személyre szabottan kell kialakítani, és válaszolni kell a migránsok igényeire. Ezért az oktatónak meg kell jelölnie azokat a fő kihívásokat, amelyekkel a migránsok szembesülnek mindennapjaikban, mielőtt az önkéntes tevékenységet javasolja.
2. A második szakasz az önkéntesség tapasztalatait tükrözi. Az elmélkedés célja, hogy a migránsok tudatosítsák érzéseiket és meglátásaikat a tapasztalatokról.
3. A harmadik szakasz a migránsok önkéntes tevékenységére utaló kompetenciák (készségek, ismeretek) elemzésére összpontosít. Ez az elemzés túlléphet egy önkéntes tevékenységen, megmutatva a korábbi (pl. migráció előtti) tevékenységgel / tapasztalattal kapcsolatos tevékenységek hasznát.
4. A negyedik szakasz ezen kompetenciák alkalmazásának megtervezésére összpontosít más tevékenységekben, mint az önkéntesség vagy a munkaerőpiac. Ez magában foglalja a változások megtervezését is, amelyeket a migránsok önkéntes tevékenységeikben vagy életük során bevezetnek kompetenciáik egyértelműsítése érdekében, más kontextusban történő felhasználásukkal.

Az egész folyamat során lehetővé kell tennie a migráns önkéntesek számára, hogy felelősséget vállaljanak teljesítményükért, és elfogadják az összes választásukat. Döntő fontosságú, hogy teret engedjünk a migránsoknak, hogy megosszák érzéseiket és meglátásaikat sikereikkel és kudarcaikkal kapcsolatban. A következő kérdéseket lehet feltenni:

- Mi történt?
- Hogyan dolgozott, beszélte meg stb.
- Mi az érzése azzal kapcsolatban, amit már megtett?
- Mit figyelt meg?
- Mi lepte meg?
- Mi segített a munkában? Mi nehezítette?



Az oktató szerepe az, hogy lehetőséget adjon a migránsoknak arra, hogy önkéntesként léphessenek fel, és kihasználhassák ezt a tapasztalatot.

3. lépés – Verifikáció és elismertetés

Hogyan valósítsuk meg a folyamatot?

A migránsokat támogató személyként a DiverPass Project folyamatának végére ér. Maradjon a hangsúly és készüljön fel!

Itt az ideje, hogy segítsük a migránsokat, hogy figyeljék a 2-es és 6-os kulcskompetenciáik fejlődését. Két módszert fog használni:

1. **A kompetenciák fejlődésének ellenőrzése és felismerése - 2-es kulcskompetencia : a Vintage European Project és így a Közös Európai Nyelvi Referenciakeret (CEFR) ihlette:** ugyanazt a nyelvi szintű értékelési eszközt fogja újra felhasználni, amelyet a készségek értékeléséhez használt: értékelő rács az Europass⁴¹ weboldaláról. Ezt követően akkreditált szervezetnél folytatható hivatalos értékelés.
2. **A fejlődő kompetenciák ellenőrzése és elismerése 6-os kulcskompetencia: A Jucivol⁴² európai projekt alapján egy protonyelv eszközt használ,** hogy a migránsok kifejezhessék, milyen mértékben integrálódtak a helyi közösségbe és a társadalomba.

Legyen óvatos: a migránsoknak a gyakorlatban túl kell lenniük a DiverPass Upskilling Pathway két első lépésén, a készségek felmérésén és az önkéntes tapasztalatok felajánlásán, amelyeknek a gyakorlati tanuláson kell alapulniuk.

⁴¹ <https://europass.cedefop.europa.eu/fr/resources/european-language-levels-cefr>

⁴² <https://www.jucivol.fr/>

Gyakorlatok és eszközök

Ez a fejez a fenti módszertan gyakorlati alkalmazása során használható eszközöket mutat be. Minden eszköz megfelel az alacsony szintű kompetenciák miatt problémákkal küzdő felnőttek igényeinek és olyan kompetenciák fejlesztését célozza amely a célcsoportba tartozók számára kulcsfontosságúak. Mindegyiket gyakorlati tapasztalatok alapján, alacsony kompetenciájú személyekkel dolgozó oktatók csoportja dolgozta ki.

Bevezető

AZ ESZKÖZ NEVE	Szép és furcsa vámgaléria
ÖSSZEFOGLALÓT KÉSZÍTETTE	Agnieszka Borek/ NGO Trainers' Associations
CÉLOK	<ul style="list-style-type: none">• Kommunikációs készségek• Szociális készségek (a kultúrális különbözőségekre és elfogadásra reflektál).
VÁRHATÓ HELYI ÉS REGIONÁLIS HATÁS	Ez az eszköz növelve az interkulturális megértés szintjének fokozásával növeli a társadalmi kohéziót a helyi és regionális környezetben.
MÓDSZEREK	Tanulás hasonló helyzetűektől (peer learning)
HÁTTÉR INFORMÁCIÓ	A hasonló helyzetűektől történő tanulás az aktív módszertanon alapuló nem formális oktatás része, ahol a tanulási folyamat cselekvéssel történő tanuláson, szituációk vagy tevékenységek kísérletezésén alapul, amelyek célja az egyéni és csoportos reflexió ösztönzése, valamint az egyén reflektálása a csoportban / a csoporton belül. Az egyre növekvő öntudat felé vezető emberi növekedés folyamatában a hatékony módszertan lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy megismerjék önmagukat.
CÉLCSOPORT	Migránsok, menekültek életkortól képességektől függetlenül Bármilyen kontextusban alkalmazható.
CSOPORT NAGYSÁG	max. 20 fő
IDŐTARTAM	60 perc

<p style="text-align: center;">SZÜKSÉGES ANYAGOK, ESZKÖZÖK</p>	<p>Logisztika: tér, ahol lehet mozogni, körbe ülni és cselekedni. Anyagok (kiadványok, videók, poszterek) a befogadó országok kulturális szokásairól, amelyek a migránsok szempontjából furcsának tűnhetnek (pl. kézcsók köszönéskor, cipő levétele, családtag vagy barát házában, locsolkodás húsvét hétfőn).</p> <p>A résztvevők mobiljai, ingyenes Wi-Fi kapcsolat.</p>
<p style="text-align: center;">AZ ESEMÉNY SORÁN HASZNÁLHATÓ DOKUMENTUMOK</p>	<p style="text-align: center;">-</p>

Milyen lépésekben valósítsuk meg?

Bemelegítő gyakorlatok, feszültségoldó – tréner ötletei alapján

A szekció bemutatása: célok és a tevékenységek bemutatása (max. 5 perc)

A facilitátor üzenete a migráns résztvevőknek-önkénteseknek: Szeretettel meghívjuk Önt a „Furcsa szokások galériájába”. Kíváncsi vagyok, milyennek találja a galériában bemutatott szokásokat. Melyiket találja a legkülönösebbnek. Menj a galériába és érezd jól magad!

Tapasztalatszerzés fázisa: A résztvevők 3-4 fős csoportokban körbejárnak a termet és a megismerik a kiállítást.

5-6 “darab”-ot állítasanak ki és mindegyikhez rövid leírást mellékeljenek. Példák a látogatóknak feltett kérdésekre:

- Honnan származik az adott szokás?
- Az ország melyik részében élnek ezek a szokások?
- Miért csinálják az emberek?
- Tud mondani egyet hasonlót a saját országának szokásai közül?

Legyen néhány tipp, ahol hasznos információkat találhatnak a kérdés megválaszolásához, például a webhely cím vagy QR-kód (legfeljebb 30 perc). A résztvevőknek el kell dönteniük, hogy mely tárgyakat akarják megvitatni. Kövessék a tippeket, vagy megoszthatják a már ismert információkat.

Visszajelzés fázisa – beszélgetés a tapasztalatról (max. 15 perc)

A visszajelzés célja, hogy a résztvevők megosszák érzéseiket és meglátásaikat a tapasztalattal kapcsolatban.

Csoportos beszélgetés. Hasznos kérdések:

- HOgy tetszett a galéria?
- Mely szokások tetszettek?
- Mely szokásokat találták a legfurcsábbaknak? Miért?

Elemzési fázis (max. 20 perc) – A csoportnak a facilitátor vezetésével a következő témákban kell konklúziót levonnia.

- A szokások szerepe a társadalomban.
- A helyi szokások megértésének fontossága.
- Kulturális különbségek (egyek emberek számára furcsa, más kultúrákban feltételezett és pozitív szempontok).

Csoportos beszélgetés. Hasznos kérdések:

- Miért beszélgetünk nemzeti/helyi szokásokról?

Alkalmazási fázis – Csoportos beszélgetés (max. 20 perc)

Hasznos kérdések:

- Milyen más nemzeti / helyi szokásokat tart furcsának? Mi különösen furcsa?
- Megszokott már olyan szokásokat, amiket korábban nem értett vagy nem tudott elfogadni? Hogyan?
- Hogyan hozhatja ki a legtöbbet önkéntes tevékenységéből annak érdekében, hogy jobban megismerje és megértse az emberek viselkedését?

Csoport beszélgetés. A facilitátor összegyűjti a résztvevők következtetéseit.

AZ ESZKÖZ NEVE	Mentor hálózat
ÖSSZEFOGLALÓT KÉSZÍTETTE	Mészáros Attila, Gábor Zita, Jövőkerék Közhasznú Alapítvány
CÉLOK	A helyi szociális, kulturális, állampolgársági ismeretek, közösségépítés egyszerű átadása.
VÁRHATÓ HELYI ÉS REGIONÁLIS HATÁS	Növeli a bevándorlók helyi ismereteit, kapcsolatait és állampolgári kompetenciáit, ezáltal növelve beilleszkedési esélyeiket, a befogadó társadalom iránti bizalmat és elkötelezettséget. A személyes kapcsolatok fejlődnek, és elősegítik a környezetek terjeszkedését.
MÓDSZEREK	<p>Magyar és régebben bevándorolt mentorokat vontunk be, hogy felkészítsük őket újonnan érkezett, álláskereső bevándorló ügyfeleink megsegítésére. Ezután olyan ügyfeleket kerestünk, akiknek rossz volt a kapcsolata a többségi társadalom tagjaival, és szertté volna jobban megismerni őket, a befogadó országot és a lakóhelyüket.</p> <p>A mentor-mentorált párok közös programokat szerveztek, hogy megismerjék a várost, a kultúrát, a szabályokat, az értékeket és ezáltal fejlesszék állampolgári kompetenciáikat. Idővel a programok szervezésének feladata a mentoráltakhoz került. Így a folyamat tapasztalatszerzésen keresztül történő tanulássá vált.</p> <p>A kezdeményezés másik előnye a közösségépítés, amelyet csoportos sport- és kulturális programok szervezésével értünk el. A kezdeti szakaszban megszerveztük ezeket a programokat, de az idő múlásával a feladatokat ismét a közösség tagjaira bíztuk, akik e tevékenység révén helyi kontextusban szereztek közösségépítő tapasztalatokat.</p>

HÁTTÉR INFORMÁCIÓ	A bevándorlók gyakran rosszul viszonyulnak a többségi társadalom tagjaihoz, különösen a nemzeti közösségek tagjaihoz, ami megnehezíti az integrációt, növeli a befogadók és az újonnan érkezők közötti társadalmi távolságot, ami jelentős hátrányt jelent a munkaerő-piaci integráció szempontjából. Ez különösen igaz a hagyományos családi háttérből érkező nőkre. Gyakorlatilag a családtagjaikon kívül nincs más kapcsolatuk. Jó gyakorlat eltávolítani őket az útból, bevonni őket könnyű, szórakoztató programokba, amelyeken sokat segít egy női mentor, akivel személyes, bizalmi kapcsolatot alakítanak ki.
CÉLCSOPORT	A bevándorlók minden csoportjának megfelelő, elsősorban fiatalokkal használtak, és különösen hatékonyan a nők esetében.
CSOPORT NAGYSÁG	Ez lényegtelen; egy mentornak legfeljebb egy vagy két mentoráltja lehet; a közösségi programok száma 10-15.
IDŐTARTAM	Sok esetben a személyes kapcsolatok mélyebbé, hosszú távú barátságokká válnak.
SZÜKSÉGES ANYAGOK, ESZKÖZÖK	Nyitott gondolkodású, befogadó, kíváncsi, interkulturálisan képzett mentor, aki jól ismeri a helyi kultúrát, szabályokat és szabadidős tevékenységeket.
AZ ESEMÉNY SORÁN HASZNÁLHATÓ DOKUMENTUMOK	http://jovokerek.hu/skillsandjobs/

Milyen lépésekben valósítsuk meg?

1. Mentorok toborzása
2. Mentorok felkészítése (tréning)
 - a. A projekt bemutatása, adminisztratív információk megosztása
 - b. Személyes kapcsolatok kiépítése a mentorok között
 - c. Ötletek adása / ötletelés a lehetséges programokról / csoportos eseményekről
 - d. Bevezetés a feladatok delegálásába - hogyan segítik mentoráltjaikat felkészülni a programok és csoportos rendezvények szervezésére

3. Újonnan érkezett álláskereső migránsok toborzása
4. Információs nap a mentoráltak számára - a projekt bemutatása, célok, feladatok, mentorok stb.
5. Mentor-mentorált programok és csoportos rendezvények megvalósítása
 - a. mentorok szervezik a kezdeti szakaszban
 - b. mentorált résztvevők szervezik a későbbi szakaszokban
6. Záró esemény - az eredmények bemutatása, gondolkodás a fenntarthatóságra

AZ ESZKÖZ NEVE	Az önkéntes tapasztalatok azonosításának és értékelésének portfóliója - VAEB portfolio – (2006)
ÖSSZEFOGLALÓT KÉSZÍTETTE	Bénédicte Halba/ iriv conseil VAEB projektet megvalósító európai konzorcium tagjai fejlesztették (Leonardo da Vinci projekt, 2003-2006).
CÉLOK	<ul style="list-style-type: none"> ● Az önkéntes tapasztalat meghatározása és értékelése ● Önkéntes tapasztalat kifejezése a kompetenciák terén ● Akcióterv készítése
VÁRHATÓ HELYI ÉS REGIONÁLIS HATÁS	Ennek az eszköznek az célja az önkéntes tapasztalatok valódi szakmai tapasztalatokká alakítása: <ul style="list-style-type: none"> ● Növelje az önkéntesek foglalkoztathatóságát ● Gazdagítsa az önéletrajzot ● Értékelje a nem formális és informális tanulást
MÓDSZEREK	Portfólió (tapasztalás – kompetencia - akcióterv)
HÁTTÉR INFORMÁCIÓ	A portfólió egy a nem formális és informális tanulás értékelésére használt eszköz (Cedefop, 2002) A VAEB portfólió volt az első portfólió, amelyet arra terveztek, hogy kifejezze az önkéntes tapasztalatokat a kompetenciák terén 2006-ban, Helsinkiben tüntették ki a koppenhágai folyamatot támogató, a szakképzés terén folytatott európai együttműködés fokozását eredményező kiváló gyakorlat példájaként
CÉLCSOPORT	Önkéntesek Főként fiatalok, gyermekeik nevelése miatt állásukat feladó szülők (főként nők), és régóta munkanélküli emberek
CSOPORT NAGYSÁG	max. 8-10 fő
IDŐTARTAM	120 perc
SZÜKSÉGES ANYAGOK, ESZKÖZÖK	Tábla, papír, tol.
AZ ESEMÉNY SORÁN HASZNÁLHATÓ DOKUMENTUMOK	Online elérhető: - https://www.iriv-publications.net/fichiers/2006-%20portfolio%20Vaeb.pdf

Milyen lépésekben valósítsuk meg?

A szekció megnyitása: napirend & célok (max. 5 perc)

Gyakorlati rész: A résztvevők 2-3 fős csoportokban dolgoznak.

3 fő pont szerint kell megszervezniük munkájukat

- Olyan önkéntes tapasztalatokat kell felidézni, amelyek összekapcsolódnának szakmai elvárásaikkal
- Ennek az önkéntes tapasztalatnak a részletezése - egyrészt szóbeli, másrészt írásbeli módon
- A tapasztalatok kompetenciákká alakítása

Ötleteket kell adni arra, hogy hol találnak hasznos információkat a háromlépéses ötleteléshez, például weboldal címe vagy QR-kódja (legfeljebb 30 perc). A résztvevők szabadon választhatják ki a megvitatni kívánt témákat. Kövessék az ötleteket, vagy megoszthatják a már általuk ismert információkat.

IDŐTARTAM: 15 perc résztvevőnként - összesen 45 perc

Visszajelzés szakasza - beszélgetés a tapasztalatokról (legfeljebb 15 perc) - hogyan lehet portfóliót kitölteni

A visszajelzés célja, hogy a résztvevők megosszák érzéseiket és meglátásaikat a tapasztalattal kapcsolatban.

Csoport beszélgetés. Hasznos kérdések:

- Hogy tetszett a portfólió gyakorlása?
- Mit fedezett fel?
- Mit talált nehéznek és miért?

Elemzési szakasz (legfeljebb 20 perc) - A vezetőnek a következőket eredményekhez kell a csoportot elvezetnie:

- Portfólió - hogyan kell használni és frissíteni.
- Az elért tevékenységek nyomon követésének fontos eleme.
- A szakmai kutatásnak a lehető legteljesebbnek kell lennie, beleértve mindenféle tapasztalatot

Alkalmazás szakasza - Csoportos beszélgetés (legfeljebb 20 perc)

Hasznos kérdések:

- Milyen más eszközt vagy stratégiát ismer jobban?
- Gondolja, hogy használni fogja a portfólió módszert?
- Hogyan akarja nyilvántartani vagy regisztrálni azokat a tevékenységeket, amelyeket elért, hogy szakmai szempontból felhasználja őket?

Csoport beszélgetés. Az egyik résztvevő felelős azért, hogy a következtetéseket bemutassa a többi résztvevőnek; a segítő moderátorként működik.

AZ ESZKÖZ NEVE	A migráns tapasztalatok azonosításár és értékelésére használt portfólió - MigraPass portfólió – (2012)
ÖSSZEFOGLALÓT KÉSZÍTETTE	Bénédicte Halba/ iriv conseil A MigraPass projekt keretében egy európai partnerség fejlesztette (Leonardo da Vinci project, 2010-2012).
CÉLOK	<ul style="list-style-type: none"> ● Azonosítsa és értékelje a migrációs tapasztalatot ● A migrációs tapasztalat kompetenciákká alakítása ● Akcióterv készítése
VÁRHATÓ HELYI ÉS REGIONÁLIS HATÁS	Ennek az eszköznek a célja a migrációs élmény valódi szakmai tapasztalatként történő átalakítása: <ul style="list-style-type: none"> ● Növeli a migránsok vagy a migrációs útvonalon tartózkodó állampolgárok foglalkoztathatóságát ● Gazdagítja az önéletrajzot ● Értékeli a nem formális és informális tanuláshoz tekintett migrációs tapasztalatokat
MÓDSZEREK	Portfólió (tapasztalat-kompetencia-akcióterv)
HÁTTÉR INFORMÁCIÓ	A portfólió egy a nem formális és informális tanulás értékelésére használt eszköz (Cedefop, 2002) A MigraPass portfólió volt az első portfólió, amit arra terveztek, hogy a migrálás során szerzett tapasztalatokat kompetenciák formájában fejezze ki. 2012-ben az első helyezést ért el az Erasmus France ügynökség végső értékelésében (9,5 / 10 pontszám)
CÉLCSOPORT	Migránsok és migrációs háttérű állampolgárok (EU-állampolgárok) Bármilyen profilon migráns, függetlenül iskolai végzettségétől, származási országától vagy szakmai tapasztalattól
CSOPORT NAGYSÁG	max. 8-10 fő
IDŐTARTAM	120 perc
SZÜKSÉGES ANYAGOK, ESZKÖZÖK	Tábla, papír, toll.
AZ ESEMÉNY SORÁN HASZNÁLHATÓ DOKUMENTUMOK	https://www.iriv-publications.net/fichiers/portfolio%20%20Migrapass%20-%20%202012.pdf

Milyen lépésekben valósítsuk meg?

Introducing the session: agenda & aims of the session (up to 5 min)

Experience stage: Participants work in 2-3 person groups.

They have to organise their work according to 3 main points

- Thinking of a migratory experience that would have a link with their professional expectations
- Detailing this migratory experience – firstly in an oral way ;secondly in a written way
- Expressing the migratory experience in terms of competence

Ötleteket kell adni arra, hogy hol találnak hasznos információkat a háromlépéses ötleteléshez, például weboldal címe vagy QR-kódja (legfeljebb 30 perc). A résztvevők szabadon választhatják ki a megvitatni kívánt témákat. Kövessék az ötleteket, vagy megoszthatják a már általuk ismert információkat.

IDŐTARTAM: 15 perc résztvevőnként - összesen 45 perc

Visszajelzés szakasza - beszélgetés a tapasztalatokról (legfeljebb 15 perc) - hogyan lehet portfóliót kitölteni

A visszajelzés célja, hogy a résztvevők megosszák érzéseiket és meglátásaikat a tapasztalattal kapcsolatban.

Csoport beszélgetés. Hasznos kérdések:

- Hogy tetszett a portfólió gyakorlása?
- Mit fedezett fel?
- Mit talált nehéznek és miért?

Elemzési szakasz (legfeljebb 20 perc) - A vezetőnek a következőket eredményekhez kell a csoportot elvezetnie:

- Portfólió - hogyan kell használni és frissíteni.
- Az elért tevékenységek nyomon követésének fontos eleme.
- A szakmai kutatásnak a lehető legteljesebbnek kell lennie, beleértve mindenféle tapasztalatot

Alkalmazás szakasza - Csoportos beszélgetés (legfeljebb 20 perc)

Hasznos kérdések:

- Milyen más eszközt vagy stratégiát ismer jobban?
- Gondolja, hogy használni fogja a portfólió módszert?
- Hogyan akarja nyilvántartani vagy regisztrálni azokat a tevékenységeket, amelyeket elért, hogy szakmai szempontból felhasználja őket?

Csoport beszélgetés. Az egyik résztvevő felelős azért, hogy a következtetéseket bemutassa a többi résztvevőnek; a segítő moderátorként működik.

AZ ESZKÖZ NEVE	Mi a JuciVol projektben alkalmazott önkéntes módszertan – képzők mentorálása ⁴³
ÖSSZEFOGLALÓT KÉSZÍTETTE	ERIFO
CÉLOK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ önkéntesség általános bemutatása ▪ részesei lehessenek a kollektív munkának és kifejezhessék véleményüket egy csoportban
VÁRHATÓ HELYI ÉS REGIONÁLIS HATÁS	<p>A gyakorlat lehetővé teszi a migránsok számára, hogy megosszák az önkéntesség negatív és pozitív megjelenítését, és visszajelzéseket kapjanak mentoraiktól. A csoportos beszélgetésekben és ötletbörzéken való aktív részvételük eredményeként a migránsok bővítik ismereteiket az önkéntességről, jobban megismerik a jogi kereteit és a fő tevékenységi területeit. A gyakorlaton való részvétel erősíti az aktív állampolgárságot is.</p> <p>INDIKÁTOROK</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Az önkéntesség mélyebb megértése ● Fokozott önbizalom a kollektív munkában való részvételhez
MÓDSZEREK	Ötletelés, csoportmunka
HÁTTÉR INFORMÁCIÓ	Ez a gyakorlat erősíti a csapatszellemet, az együttműködési folyamatot és az önbizalmat a csoportmunkában való részvételhez, ezáltal hozzájárul az aktív állampolgári kompetencia fejlesztéséhez.
CÉLCSOPORT	Ezt a gyakorlatot a migránsokkal dolgozó emberek használhatják a készségértékelési folyamat első lépéseként.
CSOPORT NAGYSÁG	Max. 12 fő. Lehetőleg 2 facilitátor vegyen részt
IDŐTARTAM	A kijelölt órák tájékoztató jellegűek, az iskolai végzettségtől vagy a munkaorientáció elvárásaitól függően - IDŐTARTAM: 45 perc és 2-3 óra között
SZÜKSÉGES ANYAGOK, ESZKÖZÖK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Munkalapok a csoport minden tagjának ▪ Előadás diák és kérdéslista a tevékenység

⁴³ 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)

**AZ ESEMÉNY SORÁN
HASZNÁLHATÓ
DOKUMENTUMOK**

Előadás diák lépcsőről lépésre az önkéntességről az országban: Jogi keret; Fő tevékenységi területek

Lépcsőről lépésre

1. A gyakorlat a végrehajtandó tevékenység bemutatásával kezdődik
2. Bemelegítő gyakorlatok: a résztvevőket párokra osztják, és felkérjük őket, hogy mutassák be magukat párjuknak
3. Plenáris ülés, amelynek során minden résztvevő elmondja mindenkinek, mire emlékszik a partneréről
4. A résztvevőket 6 fős csoportokra osztják, és felkérjük őket, hogy beszéljék meg: „Mi az önkéntesség az ön számára?” és sorolja fel az önkéntesség pozitív és negatív aspektusait
 - a. Pozitív tapasztalatok, például részvétel, aktív állampolgárság....
 - b. Negatív tapasztalatok, például valami a semmiért, előnyben részesítik a kiváltságosabb, bizonyos profilú emberek
5. A mentor megkezdi a plenáris ülést, és flipcharton gyűjti a migránsok véleményét
6. A mentor visszajelzést ad a migránsok véleményéről
7. A mentor megkérdezi a migránsokat:
 - **Milyen profile általában egy önkéntes az országomban - nő / férfi? Fialat öreg ? városi / vidéki területeken?**
 - **Hány önkéntes van hazámban? Mely tevékenységi területeken vesznek részt (szociális szolgáltatások, környezetvédelem, sport...)?**
 - **Meg tudnék-e nevezni legalább 2 vagy 3 egyesületet a környéken? az én országomban?**
8. A mentor összegyűjti az összes résztvevő véleményét, majd adatokat szolgáltat az ország önkéntességéről, jogi kereteiről; az önkéntesek száma / neme; Fő tevékenységi területek

AZ ESZKÖZ NEVE	Kulcskompetenciák az önkéntes munkához – a JUCIVOI projekt keretében fejlesztettek ki - fiataloknak szóló képzés ⁴⁴
ÖSSZEFOGLALÓT KÉSZÍTETTE	ERIFO
CÉLOK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ a 2-es és 6-os kulcskompetencia megértése ▪ Megértetni, hogy e kulcskompetenciák elsajátítása alapvető követelmény minden polgár számára
VÁRHATÓ HELYI ÉS REGIONÁLIS HATÁS	<p>Ez az eszköz a résztvevőket a KC2 és KC6 témájú megbeszélésekbe vonja be, és lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy többet tudjanak meg erről a két kulcskompetenciáról, azok fontosságáról és arról, hogyan tudják azokat fejleszteni önkéntes munkával</p> <p>MUTATÓK</p> <ul style="list-style-type: none"> ● A kulcskompetenciák ismeretének bővítése ● A kulcskompetenciák fejlesztésére irányuló tevékenységek bővebb ismerete ● A KC2 fokozottabb elsajátítása ● A KC6 fokozott elsajátítása
MÓDSZEREK	Csoportos beszélgetés
HÁTTÉR INFORMÁCIÓ	Ez az eszköz lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy ismereteket szerezzenek bizonyos témákról, hogy rájöjjenek a továbbképzésük következő lépéseire; a csoportos megbeszélések, a csoportmunkában való részvétel révén, valamint az adott nyelv (nem az anyanyelvük) használatával, erősíteni fogják a 2-es és 6-os kulcskompetenciáikat is
CÉLCSOPORT	Ezt a gyakorlatot karrier-tanácsadók használhatják a csoportos foglalkozások során
CSOPORT NAGYSÁG	Max. 12 fő. 1 facilitátor
IDŐTARTAM	60 perc
SZÜKSÉGES ANYAGOK, ESZKÖZÖK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flipchart ▪ terem

⁴⁴ Jucivol- Erasmus+ projekt – 2016-2018 University of Burgos, vezető partner (Spain), iriv (Franciaország), ötletgazda, Erifo (Olaszország) , INEK PEO (Ciprus) és ZRC SAZU (Szlovénia)

AZ ESEMÉNY SORÁN HASZNÁLHATÓ DOKUMENTUMOK	Példa lap, amely mindkét kulcskompetenciára vonatkozó példákat és egy pontozási lehetőséget tartalmaz
--	---

Lépésről lépésre

1. A tréner röviden bemutatja a gyakorlat célját
2. A tréner megkérdezi a résztvevőket, hogy ismerik-e a kulcskompetenciák jelentését;
3. A tréner összefoglalja, majd rövid bevezetőt ad a KC2 és KC6 témákról
4. A tréner megkérdezi a résztvevőket, hogy ezek miért relevánsak mindenki számára;
5. A tréner arra kéri a résztvevőket, hogy sorolják fel, a mindennapi életbenhol jellenek meg ezek a kompetenciák
6. A tréner kis csoportokba osztja a résztvevőket:
 - a. A tréner arra kéri a résztvevőket, hogy beszéljék meg, hogyan értékelik az egyes kompetenciákat
 - b. A tréner megkérdezi, hogy a résztvevők hogyan profitálhatnak e két kompetencia elsajátításából
 - c. A tréner összegyűjti a csoport eredményeit és ezeket közösen megvitatják;
 - d. A tréner összefoglalja a lényegét és összekapcsolja a következtetést a résztvevők felelősségével.

Step 1 – Készségfelmérés

AZ ESZKÖZ NEVE	Történetek az előző életemből
ÖSSZEFOGLALÓT KÉSZÍTETTE	Agnieszka Borek/ NGO Trainers' Associations Adriana Gagliardi eszköze ihlette: „Azok, akik mesélnek, uralják a világot”. Az Erasmus + Education by the Way projekt keretében készült.
CÉLOK	<ul style="list-style-type: none"> ● Kommunikációs készségek ● Kreativitás és a tanulás tanulása ● Kultúrális érzékenyítés és identitás ● Szociális készségek
VÁRHATÓ HELYI ÉS REGIONÁLIS HATÁS	<p>Ez az eszköz lehetőséget nyújt a migránsoknak arra, hogy nyelvtudásuk fejlesztésével növeljék Integrációs esélyeiket. A migránsokat arra ösztönzik, hogy megtapasztalják a nyelvet szavak, hangok, intonáció és ritmus segítségével. A befogadó ország nyelvének magasabb szintű ismerete:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● növelheti a migránsok részvételének szintjét a helyi közösségben ● kötelékeket teremthet a helyi közösség tagjai között ● növelheti a megértést és a tiszteletet.
MÓDSZEREK	Történetek mesélése az önkéntes munkavégzést megelőzően
HÁTTÉR INFORMÁCIÓ	<p>A történetek elmesélése alkalmas a kulcskompetenciák elsajátítására: idegen nyelvek, társadalmi és polgári kompetenciák.</p> <p>A történetek elmesélésének bevezetése a felnőttkori tanulásban javítani fogja az oktatáshoz való hozzáférést, különösen a hátrányos helyzetű polgárok és a migránsok számára, mert a mesemondás az emberi tapasztalat szerves része, amely lehetővé teszi számunkra, hogy megértsük világunkat, kommunikáljunk másokkal és kifejezzük magunkat. Az eszköz abban gyökerezik, hogy az emberek természetes mesemondók.</p>
CÉLCSOPORT	Migránsok/menekültek kortól képességektől függetlenül. Bármilyen kontextusban alkalmazható

CSOPORT NAGYSÁG	Max. 8-10 fő
IDŐTARTAM	120 perc
SZÜKSÉGES ANYAGOK, ESZKÖZÖK	OPcionális: hangulatvilágítás/gyertyafény, erősíti a csoportban a kötődéseket.
AZ ESEMÉNY SORÁN HASZNÁLHATÓ DOKUMENTUMOK	Hasznos lenne tudni, hogyan lehet hozzáférni az eszközökhöz

Lépésről lépésre

A szekció célja:

- a migránsok felkészítése egy önkéntes projektre / tevékenységre azáltal, hogy mesélnek a tapasztalataikról, amelyek összekapcsolhatók egy önkéntes tevékenységgel

Bevezetés:

- Bemelegítő gyakorlatok, például a test ütőhangszereként történő használata, a dalok és játékok nemcsak szórakoztató módja a foglalkozás megkezdésének, hanem segítik a résztvevőket egymás nevének megismerésében; bizalmat és kapcsolatot teremtenek.
- A munkamenet céljainak és a mesemondás módszerének bemutatása. Icebreakers' activities such as body percussions, songs, and games are not only a fun way to start the session but help participants to get to know each other's names; they also create confidence and connection.

Tapasztalatszerzés fázisa: Történetek az előző életemből (Max. 60 perc)

A csoport gyertyafény körül, körben ül (a megfelelő légkör megteremtése érdekében, amely a felnőttkori tanulás szempontjából kulcsfontosságú lépés, a „rituális” beállítás emlékeztet bennünket arra, hogy az emberek meséltek a táborúz körül, mióta csak beszélni tudnak).

Mindenki elmondja az életéből a történetet, amely megfelel a tervezett önkéntes tevékenységnek. Hasznos kérdések:

- Dolgozott már hasonló csoporttal olyan személyekkel, akiknek önkéntesként segít?
- Van-e családi vagy baráti kapcsolata azzal a személlyel, aki valahogy hasonlít az önkéntesként támogatni kívánt személyekhez?
- Mi az első benyomása, amikor az önkéntes feladataira gondol? Talál-e hasonlóságot a korábbi tapasztalataival?

Visszajelzés fázisa – beszélgetés a történetekről (max. 15 perc)

A résztvevőket felkérjük, hogy azonosítsák a sztori elemeit, például a karaktereket, a díszleteket és a konfliktusokat, amelyekkel a karaktereknek szembe kell nézniük, a problémák megoldására. A résztvevők

megosztják tapasztalataikat egymás között. Mivel a résztvevők könnyen azonosulnak a történetekkel, arra ösztönzik őket, hogy képzeljék el, hogyan reagáltak volna hasonló körülmények között.

Az **elemzési szakasz** a résztvevők történeteiben megjelenő olyan kompetenciákhoz nyúl vissza, amelyek már megvannak és felhasználhatók önkéntes tevékenység végzésekor (legfeljebb 15 perc). Hasznos kérdések:

- Mi segített a munkában? Mi nehezítette meg?
- Milyen készségeket / tudást használt fel a feladatok teljesítéséhez?

A facilitátor összegyűjti a résztvevők válaszait az A4-es lapokra, és elkészíti a résztvevők által említett kompetenciák gondolattérképét. Ezenkívül segíthet megnevezni ezeket a kompetenciákat és elmagyarázni, hogyan lehet megérteni őket (mit jelent az, hogy valaki magas állampolgári kompetenciákkal rendelkezik).

Alkalmazás fázisa - a közeljövő önkéntes tevékenységének megtervezése a következő kérdés feltevésével: Hogyan tudom a lehető legtöbbet kihozni az önkéntességből a nyelvi / civil kompetenciák fejlesztése szempontjából?

Csoport beszélgetés. A segítő gyűjti a résztvevők ötleteit.

Step 2 – Learning by doing (volunteering)

AZ ESZKÖZ NEVE	Fungarian
ÖSSZEFOGLALÓT KÉSZÍTETTE	Fungarian.hu – Molnár Miklós
CÉLOK	Magyarnyelvi és helyi társadalmi, kulturális, állampolgársági ismeretek könnyed átadása, közösség építés.
VÁRHATÓ HELYI ÉS REGIONÁLIS HATÁS	A magyar nyelvi készségek fejlesztését, gyakorlati felhasználását segíti játékos formában, miközben állampolgársági ismereteket, helyi értékeket közvetít. Így elmélyül a nyelvtudásuk, helyi ismereteik, kötődésük a helyi társadalomhoz. Új bevándorló és magyar ismerősöket szereznek.
MÓDSZEREK	Kiscsoportos, tematikus városnézéssel egybekötött nyelvi képzés egy felkészült és művelt, helyi ügyekben tájékozott nyelvi tanár vezeti, aki a seta során megismerteti a csoport tagjait a helyi társadalmi sajátosságokkal, kulturális nevezetességekkel, szokásokkal, történelemmel, miközben magyar nyelvi képzést tart. A foglalkozó nagyobb része közvetítő nyelven zajlik, azonban egy-egy helyi nevezettség megismerése jó alkalom Magyar kifejezések megtanulására, tudás anyag elmélyítésére. Ezért a módszer különösen hatékony, ha hagyományos nyelvi képzést egészíti ki. A nyelvtudás mellett segíti az állampolgári kompetenciák fejlesztését, azon kívül közösségteremtő ereje is van, segíti a helyi társadalmi-kulturális orientációt, a kapcsolódást a helyi társadalomhoz, kulturához. A nyelvtudás gyakorlatorientált használatát, a személyes kapcsolatok kialakítását a többségi társadalom tagjaival.
HÁTTÉR INFORMÁCIÓ	A városnézés, a vezetett tematikus túrák közkedvelt tevékenységek, így a 2-es és 6-os kompetenciák fejlesztése könnyed, játékos, személyre szabott, élménygazdag formában valósulhat meg. Az ilyen módon megszerzett helyi, új ismeretek élményszinten épülnek be a hallgatóba, helyhez, érzelmekhez és személyekhez kötődnek, így maradandóbb, mint más módszerekkel megszerezhető tudás. A kiscsoport lehetővé teszi a folyamatos érdeklődés fenntartását, az interaktivitást, az egyéni kíváncsiság kielégítését, a helyi, személyes, sokszor rejtett értékek, sajátosságok, titkok megismerését.

CÉLCSOPORT	Bevándorlók minden csoportjára jól alkalmazható, könnyed formája biztosítja a motivációjuk fenntartását, a sokszor száraz/unalmas tartalmak könnyed, szórakoztató átadását.
CSOPORT NAGYSÁG	A módszer kis csoportban működik jól, max. létszám 8 fő.
IDŐTARTAM	1 – 2 óra alkalmanként.
SZÜKSÉGES ESZKÖZÖK	ANYAGOK, Művelt, felkészült, helyi ismeretekkel rendelkező, jól kommunikáló, vicces tanár - túra vezető.
AZ ESEMÉNY HASZNÁLHATÓ DOKUMENTUMOK SORÁN	-

Milyen lépésekben valósítsuk meg?

1. Preparation - The success of the session depends on the trainer's preparation,
 - a. he/she must have diverse knowledge of the topic covered by the tour, e.g. if the topic is the architectural heritage of a part of the city, he/she has to be experienced in that topic
 - b. he/she must create a funny way to implement the training
 - c. the form of the involvement of participants must be thought over as well: real life situation exercises must be created in advance
2. Recruitment - It is worth highlighting the multiple benefits of the session, the fact that during the fun sightseeing, the participants can gain contacts and local knowledge in addition to language skills through practising the language in real life situations.
3. Group training - A small group session is effective if it takes place with participants with almost the same language and social competencies, this aspect is worth paying attention to when assembling the group.
4. Tour - The group session is modelled on sightseeing tours. It lasts for two hours and goes around a particular topic. An example is the Art Nouveau tour of Budapest, during which the participants can get to know the built heritage of a given part of the city, the local cultural values and services, the famous inhabitants of the area, its history, restaurants and gastronomic values. In doing so, they have the opportunity to connect with locals, practice their language skills, and deepen their social competencies. It is important to find opportunities for as many personal interactions with locals as possible so that they can practice their knowledge in common life situations such as shopping, hospitality, requesting information.
5. Closing: It is advisable to provide the group with a glossary, short information material and resources to make it easier to record what has been learned and to have the opportunity to read about the topics covered during the tour.

The tour, as an informal learning, provides a personal, positive experience, conveys linguistic and social knowledge in a playful way, provides connections with locals and other immigrants, and helps to connect with the place of residence.

AZ ESZKÖZ NEVE	Let's inhabit the new planet!
ÖSSZEFOGLALÓT KÉSZÍTETTE	Agnieszka Borek/ NGO Trainers' Associations Based on A. Borek's tool, "StoryDec project's escape room", designed in the framework of the Erasmus + StoryDec project .
CÉLOK	<ul style="list-style-type: none"> • Communication Skills • Social skills
VÁRHATÓ HELYI ÉS REGIONÁLIS HATÁS	<p>This tool supports migrants in increasing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Understanding of the importance of the social values and rules to the local society. • Awareness of both migrants' and the new country's values and social rules. <p>That educational process boosts the social cohesion in the local and regional level.</p>
MÓDSZEREK	Drama
HÁTTÉR INFORMÁCIÓ	<p>Drama is both an art form and also a highly effective educational methodology, which has been shown to operate successfully in formal and non-formal educational settings. Drama allows adult learners to develop their cognitive abilities, communication skills, teamwork, dialogue, negotiation, and it is great for socialization.</p> <p>Drama techniques encourage people to try something new and take risks. People working through this process learn how to communicate their thoughts and formulate their decisions.</p>
CÉLCSOPORT	Migrants/ refugees of all ages and with different abilities. It can be applied to any context.
CSOPORT NAGYSÁG	Up to 20 persons
IDŐTARTAM	120 minutes
SZÜKSÉGES ANYAGOK, ESZKÖZÖK	<p>Logistic: space where it is possible to move and sit in a circle and act, walls where to stick posters.</p> <p>A big sheet of paper for drawing the planet's name, marker, pieces of string tied to the marker (at least one piece for one participant).</p>

Milyen lépésekben valósítsuk meg?

Introducing the session: aims and the session's agenda (10 min)

Facilitator's message to the migrant participants-volunteers: We are going to work on some competencies we need in a variety of groups and society. We will begin with a group game.

Experience stage: Inhabiting the new planet (up to 60 min.)

Participants can work as one group (it is recommended at an early stage of group process when it is crucial to strengthen group cohesion and integration) or can be divided into 4-5 groups. They have to fulfil four tasks connected with particular civil skills/ knowledge/ attitudes.

Game Introduction for participants (an example):

In the far future in a galaxy far, far away, a group of space travellers has a special mission to find and settle a new planet. They are supported by the space ship's artificial intelligence called EVA. EVA is programmed to protect them and lead to a beautiful new world. It is also to help them in establishing a harmonious society on the planet. This is why EVA is not allowed to let the space travellers land on the new world before it is not sure that space travellers are ready for it.

Game Tasks (they are placed in a meeting room to encourage participant for changing a working place):

You are the space travellers boarded on the space ship run by the EVA artificial intelligence. Your mission is almost completed. You have found the new planet. But before landing, you have to fulfil some tasks prepared by EVA. Otherwise, EVA is not allowed to let you set foot on the new world. Find the four tasks and accomplish them together.

- 1) Task 1: Give the planet a name and write it down together. It has to be a collaborative work: every person needs to keep one piece of string that is tied to the marker. Nobody is allowed to keep the marker by hand.
- 2) Task 2: You are the first inhabitants of your beautiful planet. It all depends on you what society you will create for yourself. Discuss the essential values and rules you want to follow. Make sure that everybody participates in creating them and accepts them.
- 3) Task 3: You need to establish a new way of greeting. Try to find something that can help to create warm fillings in the group with the respect of personal boundaries. You need to choose/ create one way of greeting consensually and be sure that everybody likes this kind of greetings.
- 4) Task 4: Compose the anthem of your new planet society by clapping your hands. Every member of your community has to perform it. If the performance is loud enough, EVA will open doors and let you inhabit the planet.

The facilitator can play the role of EVA and ask clear every task and give some additional information/ tips if needed.

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

The purpose of reflection is to make participants share their feelings and insights about the experience.

Useful questions:

- How did you like this experience?
- Did you achieve all the goals?

The analysis stage refers to the participants' learning experience and reflection on communication and civil competences (up to 20 min).

Useful questions:

- What did help you to work? What did make it difficult?
- What skills/ knowledge did you need to fulfill the tasks?
- What did help you to cooperate with other participants?

The facilitator collects participants' answers on the A4 sheets and builds the mind-map of all factors/ skills/ knowledge/ values mentioned by participants.

Application stage - introducing what participants have learned at the previous steps (up to 30 min)

Discussion in small groups divided into two rounds:

- 1st round (10 min): What other situations do you need this kind of knowledge/skills?

Collecting examples from small groups.

- 2nd round (10 min): Which of your skills and knowledge may help you to be a citizen/ habitant in this country?

Collecting the examples from the small groups and adding new skills/ knowledge to the mind-map.

The facilitator collects the examples from the small groups and adds new skills/ knowledge to the mind-map.

Then he/she asks participants:

- How can you make the most out of your volunteering activities in terms of feeling well as a member of the community?

Group discussion. The facilitator collects participants' conclusions.

Step 3 – Validation and recognition

AZ ESZKÖZ NEVE	Language progress checked
ÖSSZEFOGLALÓT KÉSZÍTETTE	Secours Catholique – Cité Saint-Pierre
CÉLOK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verification and recognition of developing key competence 2 (KC2) ▪ Provide an evaluation tool for educators at the end of the mission of a migrant volunteer ▪ Evaluate basic language knowledge for the migrants
VÁRHATÓ HELYI ÉS REGIONÁLIS HATÁS	<p>The exercise allows migrants to evaluate and recognize their new level of language competence after a voluntary activity. They also receive feedback from their mentor.</p> <p>INDICATORS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Increased autonomy by volunteering • Increased understanding in host country work situation
MÓDSZEREK	Self-evaluation
HÁTTÉR INFORMÁCIÓ	There is confidence between any person supporting migrants and migrants. The migrants passed by the two steps of the DiverPass program. In fact, they had a significant volunteer experience and they improve their level of language with peers from the host country. Migrants experimented with the same tool at the start of the program.
CÉLCSOPORT	Migrant/refugees with a volunteering experience
CSOPORT NAGYSÁG	The recommended number of participants: up to 4 people.
IDŐTARTAM	Around one and a half hour (20 minutes per person)
SZÜKSÉGES ANYAGOK, ESZKÖZÖK	Evaluation grid based on CEFR from the website of Europass
AZ ESEMÉNY SORÁN HASZNÁLHATÓ DOKUMENTUMOK	-it has to be completed

Lépésről lépésre

Introduction: You use an Ice breaker activity. You must create a confident atmosphere in a funny way. This will help migrants to talk freely. For this intercultural background, you can use Icebreakers from the **Grundvig European project: Timing**⁴⁵

In this stage, the positioning of the mentor is very important. It must combine both a method of self-evaluation and analysis which puts the person in the position of an actor of his development:

Let's explain and evaluate by yourself: You provide to each one a new grid from the website of Europass, based on the CEFR. You explain to the group each level of the grid (A1, A2, B1, B2, C1, C2) and each competence of the grid:

- Listening
- Reading
- Spoken interaction
- Spoken production
- writing

Each one will color the level he has for each competence.

After that, each one can compare from the first assessment he/she did at the start of the program. The time with the mentors will be necessary to analyze the progress. The mentors may ask people how what volunteering activity helped them to develop particular competences?

And Next? The mentor not, with migrants, in a grid the progress of each one (before/after) for the note of the program. And he can help them to plan the next steps of their language development.

⁴⁵ http://eurocircle.fr/wp-content/uploads/2017/05/timingtoolkit_en.pdf

AZ ESZKÖZ NEVE	The first step through autonomy in volunteering activities
ÖSSZEFOGLALÓT KÉSZÍTETTE	Secours Catholique – Cité Saint-Pierre
CÉLOK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verification and recognition of developing key competence 6 (KC6) ▪ Provide an evaluation tool for educators at the end of the mission of a migrant volunteer ▪ Evaluate basic language knowledge on general working situations experimented during the voluntary period ▪ Improve support for migrant audiences by professionals (volunteers or employees, qualified or unskilled) in the development of social and civic skills (KC6)
VÁRHATÓ HELYI ÉS REGIONÁLIS HATÁS	<p>The exercise allows migrants to evaluate and recognize their level of interaction in the living area after a voluntary activity. They also receive feedback from their mentor.</p> <p>INDICATORS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Increased autonomy by volunteering • Increased understanding in host country work situation
MÓDSZEREK	Photo language
HÁTTÉR INFORMÁCIÓ	This exercise will promote the process of collaboration with the educator and self-confidence to participate in voluntary activities, which will contribute to the development of the skill of language
CÉLCSOPORT	<p>This exercise can be used by people working with migrants into voluntary activities</p> <p>Plan a session halfway through the volunteer activity and one at the end to enhance progress</p>
CSOPORT NAGYSÁG	The recommended number of participants: up to 4 people.
IDŐTARTAM	Around one and a half hour (20 minutes per person)
SZÜKSÉGES ANYAGOK, ESZKÖZÖK	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Card game in which each card represents a work and life situation picture encountered during volunteering ▪ PP presentation and list of questions to guide the activity

AZ ESEMÉNY SORÁN HASZNÁLHATÓ DOKUMENTUMOK	PPT presentation with step by step process
--	--

Lépésről lépésre

1. The exercise will start with an introduction to the activity that will be carried out (aims, rules)
2. The idea of Icebreakers' activity: participants bring an object that represents us. With this, they describe themselves by telling about their values and their engagement in their environment, their cities.
3. Plenary session
 - a. The photos are arranged on a table. Migrants will be introduced to talk to their life in their community, in their city, neighborhood.
 - b. Each member of the group will individually choose a photo, the one that "speaks" to him the most, that reveals to him his life is in his environment. This choice is made in silence and without a time limit. The leader also chooses a photo (participants will thus have the perception that the method does not endanger them)
 - c. Each participant will now speak to the group about their photo and how it relates them to their commitment, discoveries, difficulties, learning in their environment.
 - d. The mentor may note the common point and the differences to share at the end with the group and encourage all of them to continue their commitment to the community.

Cultural diversity

TITLE OF THE TOOL	The Calendar
INTRODUCED BY	Agnieszka Borek, Bartłomiej Walczak/ NGO Trainers' Associations
OBJECTIVES	<ul style="list-style-type: none"> • Social skills (reflection upon cultural differences and cultural acceptance).
EXPECTED IMPACT ON LOCAL AND REGIONAL LEVEL	This tool boosts awareness of cultural diversity and increases the level of intercultural understanding.
METHODS	Peer learning, discussion
THE BACKGROUND	Peer learning is part of non-formal education based on active methodology. The learning process is based on learning by doing, experimenting with situations or activities meant to encourage individual and group reflection, and reflect the individual in/within the group. In human growth towards the increasing self-awareness, the effective methodology allows the participants to learn about themselves.
TARGET GROUP	A mixed group of newcomers (migrants, refugees) and locals.
GROUP SIZE	Up to 20 persons
DURATION	90 minutes
MATERIALS	<p>Logistic: space where it is possible to move and work in small groups and discuss in a large group. Materials (posters, pencils).</p> <p>A blueprint for the calendar (one sheet of paper with 12 months marked) may speed the thing up.</p>
DOCUMENTS, HANDOUTS RELATED TO THE TOOL	-

Step by step instruction

Icebreakers' activities – up to the trainer

Introducing the session: aims and the session's agenda (up to 5 min)

The facilitator emphasizes that one of the key aspects of integration is an awareness of cultural diversity. It may be obtained through better communication and learning about different cultures. Today's meeting is intended to give a floor for all the participants interested in increasing their knowledge about other cultures and sharing knowledge about their own culture.

Experience stage:

Step 1. Participants start working individually (10 minutes). Their goal is to prepare one year calendar (using the blueprint or simply writing on a paper sheet). They should mark the most important event in their cultures on it.

Step 2. Participants work in 3-4 person groups (20 minutes). The trainer should try to make these groups as multicultural as possible using random sampling or any adequate technique. Each participant is supposed to show and describe his/her calendar.

Reflection stage - a conversation (still in the same groups) about the experience (up to 10 min)

The purpose of reflection is to let the participants talk about cultural diversity and similarity openly, without bias and stereotypes.

Setup questions:

- What are the similarities between the calendars and events described there?
- What are the differences?

The trainer should work with the groups closely and take care of a climate of safety.

Analysis stage (up to 15 min)

Questions to be discussed:

- What are the main similarities found during group work?
- What are the differences?
- How to manage the differences to be able to live together in one society?

The trainer collects statements on a poster.

Application stage – work in groups of 3-4 persons + discussion (15 minutes)

Participants are asked to use bigger posters to draw one calendar, including events important for the representatives of different cultures.

Group presentations

The trainer asks:

If the calendars they created on the last stage were the metaphors of a multicultural society, what recommendation would they bring? Is the co-existence of the representatives of different cultures manageable? How to increase mutual awareness and respect?

Summary (15 minutes)

Round: each participant who wants to share describe his/her feeling at the end of the session

Gyakorlati tanácsok



Koncentráljon a résztvevőkre, és érje el, hogy elköteleződjenek!

- ✓ Hangsúlyozza a migránsok igényeinek megfelelő célokat.
- ✓ A felnőttek tanulásának egyik leghatékonyabb módja a már meglévő ismeretek felhasználása.
- ✓ Ne feledje az andragógia alapvető szabályait: strukturálja a folyamatot az egyszerű tartalomtól a bonyolultig; az egyszerűtől az összetettig; az általánostól a részletesig; az ismerttől az ismeretlenig.
- ✓ Hagyja, hogy a résztvevők megtalálják a választ a kérdéseire, ne előre kész megoldásokat kínáljon nekik.
- ✓ Adjon nekik annyi teret, amennyit csak tud; ne fordítsa a helyzetet egyszemélyes monológgá. Adjon magának legalább 5 másodpercet a kérdés után - a résztvevőknek gondolkodniuk kell.
- ✓ Érje el, hogy a biztonságban érezzék magukat, engedje, hogy hibázzanak. Mutassa meg, hogy minden válasz jó / fontos, még akkor is, ha nem mindegyik helyes.
- ✓ Legyen pártatlan, ne ítélkezzen, hallgassa meg a véleményeket.
- ✓ Ne térjen ki a kétségek felvetése és a kérdések elől.
- ✓ Egyik résztvevőt se facorizálja vagy szorítsa háttérbe.
- ✓ Próbáld megtartani az elkötelezett résztvevőket; az elköteleződés hiánya azt jelzi, hogy a tartalmat vagy a módszereket meg kell változtatni.
- ✓ Tegyen fel nyitott kérdéseket, kerülje az egyszerű igen / nem válaszokat, fogalmazza újra a kérdéseket ha szükséges.



Maradjon célorientált!

- ✓ Próbáljon meg élményközpontú tanulási helyzetet kialakítani. Az elvont ötleteket gyakorlati példákkal illusztrálja, vagy kérje meg a résztvevőket, hogy mutassanak be példákat.
- ✓ Ügyeljen az időbeli korlátokra. Felhívjuk figyelmét, hogy az időgazdálkodás kulturális szempontból specifikus, és a befogadó kultúrában elfogadható magatartásmódok sértőek lehetnek a bevándorlók számára.
- ✓ Vezesse a vitát a kijelölt cél felé. Egyes témákat ki lehet hagyni és egy későbbi időpontban vissza lehet rá térni.



Legyen érzékeny a nyelvi kérdésekre

- ✓ Lassan és tisztán beszéljen, a lehető legjobban használja a fogadó ország nyelvét. Figyelemztesse azokat az önkénteseket is, akik úgy gondolják, hogy jó dolog a nagyon gyors beszéd. Érdemes ugyanazt észrevételezni az angol nyelv használata esetén is.
- ✓ Szervezzen beszélgetőcsoportokat az önkéntesek által javasolt különféle témákról (európai politika és társadalom, nemzeti realitások, illetve Európa és az Európán kívüli világgal kapcsolatos politikai és társadalmi kérdések). Ne felejtse el hazai önkénteseket is meghívni.
- ✓ A foglalkozásokat mindig a fogadó ország nyelvén szervezze, a nyelvhasználat a lehető legérthetőbb legyen, ha szükséges vonjon be tolmácsokat.
- ✓ Ha szükséges, szervezzen nyelvi képzést a program keretében.
- ✓ Szervezzen olyan tevékenységet, amelynek során az önkénteseknek kapcsolatba kell lépniük a helyi emberekkel.
- ✓ Az eseményeken való részvétel esetében kevesebb nyelvi támogatást nyújtsanak a önkéntesek munkatársai.
- ✓ Szervezzen olyan csoportos tevékenységeket, amelyekben a befogadó ország nyelvét jobban ismerő külföldi önkéntesek az azonos nyelvterületről érkező társaikat segíteni tudják nyelvi területen.
- ✓ Nagyon ajánlatos az angolt és / vagy az anyanyelvet használni az önkénteseknek adott írásos SZÜKSÉGES ANYAGOK, ESZKÖZÖKben (előadásokban, papíron vagy akár ugyanazon a flipchart-on). Például nagybetűkkel a fogadó nyelven és az angol nyelvű fordítás alatt.

SZAKIRODALOM

- 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.E.R. 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/tan/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>