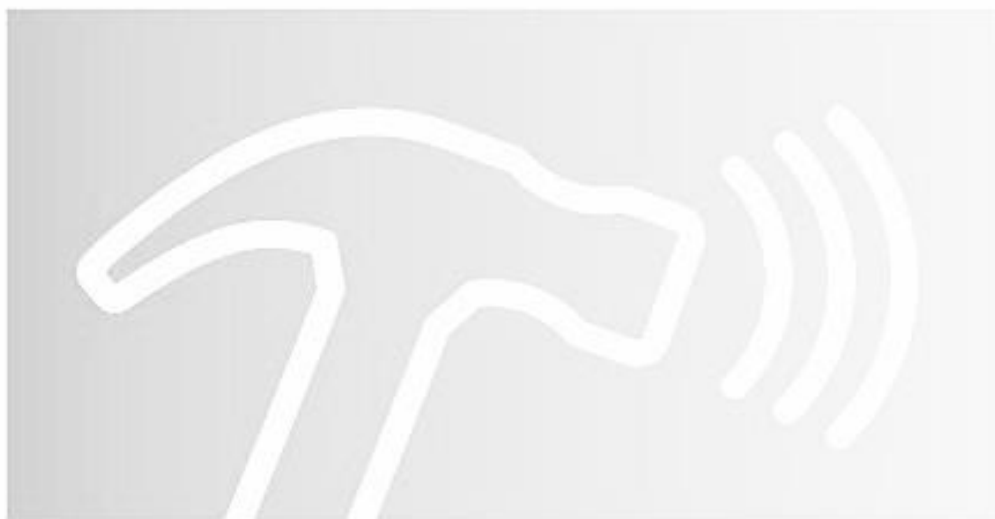




Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



NAMED

Program nauczania w ramach szkolenia NAMED

2020

Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko jej autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jej zawartość merytoryczną.

Publikacja w ramach:

Projektu Programu Erasmus+ Partnerstwa strategiczne w edukacji dorosłych: „Narratives of Working Migration as Tools for the Assessment of Education Demands NAMED” (Opowieści migrantów zarobkowych jako narzędzie do zdiagnozowania wyzwań edukacyjnych), nr umowy 2018-1-DE02-KA204-005092

Autorzy:

Moduł 1 – Dominik Hammer

Moduł 2 – Adél Kiss

Moduł 3 – Anna Cwynar, dr Iwona Nowak

Moduł 4 – Gabriella Fazakas

Koordynator projektu:



c/o Katholische Erwachsenenbildung im Lande Niedersachsen e. V.

Gerberstraße 26, 30169 Hannover, Niemcy

www.namededucation.net, www.keb-nds.de

Partnerzy:



Fundacja na Rzecz Studiów Europejskich

Żmudzka 23/8, 51-354 Wrocław, Polska

www.feps.pl



Asociația Institutio Pro Educationem Transilvaniensis

Str. Szék nr. 147, Miercurea Ciuc, jud. Harghita, Rumunia

www.proeducatione.ro

Kontakt:

Dominik Hammer, KEB NDS, Hannover, hammer@keb-nds.de



Wprowadzenie do programu nauczania w ramach szkolenia NAMED

*Głównymi wyzwaniami, z którymi zmagają się migranci w dostępie do wysokiej jakości szkoleń i godnych miejsc pracy, są: niedostateczne wykorzystanie umiejętności, brak zatrudnienia lub możliwości szkoleniowych, brak informacji oraz wykorzystywanie pracowników o niskich kwalifikacjach.*¹

Program nauczania został opracowany w ramach projektu Erasmus+ NAMED (*Narratives of Working Migration as Tools for the Assessment of Education Demands - Opowieści migrantów zarobkowych jako narzędzie do zdiagnozowania wyzwań edukacyjnych*). *Curriculum* to ma w zamierzeniu być podstawą do przeprowadzania szkoleń edukacyjnych skierowanych do migrantów zarobkowych w UE. Zostało ono zaprojektowane tak, aby można je było w łatwy sposób dostosować do potrzeb uczestników kursów i edukatorów w całej Unii Europejskiej. Program nauczania jest oparty na raporcie z badań NAMED, obszernym badaniu bazującym na wywiadach przeprowadzonych z migrantami zarobkowymi w Niemczech, Polsce i Rumunii. Czerpiąc z wywiadów biograficzno-narracyjnych, zidentyfikowaliśmy główne potrzeby edukacyjne migrantów zarobkowych, zarówno w odniesieniu do treści edukacyjnych, jak i kształtu szkolenia. Wyniki raportu z badań NAMED mają przełożenie na treść i formę tego programu nauczania i jego poszczególnych działów, tzw. modułów. Głównym celem programu nauczania jest umożliwienie migrantom zarobkowym uczestnictwa w życiu społecznym kraju docelowego oraz wsparcie ich w radzeniu sobie w życiu zawodowym i w relacjach. Program nauczania został zaplanowany tak, aby można go było łatwo dostosować do lokalnych potrzeb uczestników. Zalecenia dotyczące treści i metod opierają się na naszych badaniach, w tym na perspektywach migrantów zarobkowych, a także pracy innych badaczy i informacjach zwrotnych od doświadczonych edukatorów. W zależności od lokalnej sytuacji edukatorów i uczestników, wskazana może być zmiana metod i treści w celu położenia nacisku na palące problemy lub pracę w ustalonych ramach czasowych. Nasze *curriculum* zapewnia naukowe, dobrze ugruntowane i rozwinięte ramy, a nie uniwersalne rozwiązania sprawdzające się we wszystkich przypadkach.

¹ "The main challenges migrants face in accessing quality training and decent jobs include the under-utilization of skills, a lack of employment or training opportunities, lack of information, and exploitation of low-skilled workers", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_651238.pdf

Grupa docelowa

Ten program nauczania jest skierowany do osób dorosłych i operatorów kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej, którzy oferują szkolenia dla migrantów zarobkowych. Treść szkolenia została opracowana w taki sposób, aby sprostać wymaganiom edukacyjnym migrantów zarobkowych. Te potrzeby edukacyjne zostały przeanalizowane w raporcie z badań NAMED. Aby właściwie na nie odpowiedzieć, nie wystarczy nauczanie konkretnych treści, ważne jest również znalezienie form i sposobów nauczania dostosowanych do potrzeb migrantów zarobkowych. Żyją oni bowiem w warunkach odmiennych od innych grup osób uczących się, nawet od innych migrantów, co ma wpływ na ich potrzeby edukacyjne.

Po pierwsze, migranci zarobkowi często dostosowują swoje życie do różnych harmonogramów zależnych od ich pracy. Opiekunowie mieszkający w domach podopiecznych i osoby często pracujące w godzinach nadliczbowych mogą mieć czas tylko poza regularnymi godzinami pracy. Może to iść w parze ze specjalnymi wymaganiami dotyczącymi opieki nad dziećmi podczas sesji w ramach szkolenia. Osoby przygotowujące się do pracy za granicą również mogą mieć ograniczony czas, w zależności od okresu planowania i przygotowania, na jaki mogą sobie pozwolić. Dodatkowo, czas jakim dysponują uczący się migranci zarobkowi zależy od długości ich pobytu w kraju docelowym. Ich praca i ramy czasowe podczas okresu pobytu za granicą stanowią istotne czynniki oddziałujące na harmonogram ich nauki.

Ponadto migranci zarobkowi często stają w obliczu kompromisu pomiędzy edukacją a pracą. Dla tych z nich, dla których pozwolenie na pobyt jest możliwe wyłącznie po nawiązaniu stosunku pracy w kraju docelowym, poszukiwanie i ubieganie się o wyższe wykształcenie może być trudne. Nawet kursy dokształcające mogą stać w sprzeczności z dominującym celem, jakim jest praca i zarabianie pieniędzy za granicą.

Podobnie jak w przypadku innych uczących się osób pracujących, migranci zarobkowi mogą mieć mniej energii na przygotowanie się do lekcji w ramach szkolenia, biorąc pod uwagę czas i energię, które spędzają w pracy.

Te warunki i ich konsekwencje są jednym z aspektów nauczania migrantów zarobkowych jako grupy dorosłych osób uczących się. Innym aspektem są konkretne tematy, którymi należy się zająć w ramach szkolenia dla migrantów zarobkowych. Jak większość migrantów, migranci zarobkowi mogą odnieść duże korzyści z nauki języka kraju docelowego. Biorąc pod uwagę, że kursy językowe są dobrze ugruntowane w systemie kształcenia dorosłych w UE i że istnieje szeroki wachlarz programów nauczania języków, zdecydowaliśmy się nie opracowywać kolejnego szczegółowego programu do nauki języka. Zalecamy jednak włączenie lekcji językowych i odniesień do programów nauki języków obcych do szkoleń edukacyjnych dla migrantów zarobkowych. W tym *curriculum*

podkreśliliśmy możliwość nauki języków obcych i przeprowadzenia animacji językowych w ramach poszczególnych ćwiczeń opisanych w modułach naszego programu nauczania.

Poszczególne tematy poruszane w tym programie nauczania wynikają z oceny potrzeb edukacyjnych dokonanej w raporcie z badań NAMED.

Praca nad programem

Proces tworzenia tego programu nauczania przebiegał w kilku krokach. Podczas warsztatu omówiliśmy, które bloki tematyczne będą odpowiadały potrzebom edukacyjnym zidentyfikowanym w naszym badaniu i włączyliśmy je do odrębnych modułów. Następnie podzieliliśmy moduły między członków zespołu badawczego i rozpoczęliśmy pracę nad planami poszczególnych lekcji. W każdym z modułów podkreśliliśmy powiązania i korelacje z innymi modułami *curriculum*. Może to pomóc edukatorom w stworzeniu synergii pomiędzy treściami edukacyjnymi i w planowaniu lekcji. Kompleksowe nauczanie treści edukacyjnych zawartych w tych modułach wpłynie na pogłębienie wiedzy, wykształcenie odpowiedniej postawy i pewności siebie, które sprawią, że migranci zarobkowi będą rozwijać się za granicą. Oprócz opisu niezbędnych treści edukacyjnych, w programie nauczania zawarliśmy również ćwiczenia, karty pracy i arkusze informacyjne. W przypadku, gdy arkusze robocze, narzędzia, zbiory użytecznych informacji, literatura lub materiały szkoleniowe na dany temat zostały już opracowane przez innych autorów i są łatwo dostępne, zdecydowaliśmy się na dodanie linków do źródeł, aby zapewnić edukatorom i trenerom szybki i łatwy ich przegląd.

Proponowane metody nauczania

Do poszczególnych modułów dopasowane zostały sugerowane metody nauczania. Sugestie odpowiadają potrzebom migrantów zarobkowych jako osób uczących się oraz treści modułów. Choć treść modułów określa w pewnym stopniu metody nauczania, zachęcamy edukatorów do dostosowania tych metod do lokalnych warunków i potrzeb uczestników szkolenia. Sugerujemy, by jak najwcześniej zasięgnąć opinii uczestników i poświęcić niektóre lekcje na udzielenie odpowiedzi na pytania, które mogą dotyczyć ich indywidualnych doświadczeń w kraju docelowym, np. w odniesieniu do miejsca pracy lub kontaktu z określonym urzędem.

Wierzymy, że ten program nauczania pomoże edukatorom w całej Europie w tworzeniu szkoleń, które wesprą migrantów zarobkowych w ich doświadczeniu migracji. Mamy nadzieję, że ty, drogi czytelniku, odnajdziesz w *curriculum* wiele inspiracji i przydatnych informacji.

Zespół opracowujący program nauczania NAMED, listopad 2020 r.

Spis treści

1. MODUŁ: PRAWO I POLITYKA SPOŁECZNA	7
1.1 LEGALIZACJA POBYTU (BLOK TEMATYCZNY 1).....	9
1.2 PRAWO PRACY (BLOK TEMATYCZNY 2)	13
1.3 PRAWO NAJMU W KRAJU DOCELOWYM (BLOK TEMATYCZNY 3)	18
1.4 SYSTEM OPIEKI ZDROWOTNEJ W KRAJU DOCELOWYM (BLOK TEMATYCZNY 4).....	21
1.5 UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE W KRAJU DOCELOWYM (BLOK TEMATYCZNY 5).....	25
1.6 SYSTEM PODATKOWY W KRAJU DOCELOWYM (BLOK TEMATYCZNY 6)	29
1.7 SYSTEM EDUKACYJNY W KRAJU DOCELOWYM (BLOK TEMATYCZNY 7).....	33
1.8 ZESTAWIENIE NAJWAŻNIEJSZYCH INFORMACJI – PROGRAM NAUCZANIA NAMED	37
1.9 ZESTAWIENIE NAJWAŻNIEJSZYCH INFORMACJI – CURRICULUM NAMED (SZABLON)	43
1.10 PIERWSZE KROKI W KRAJU DOCELOWYM.....	44
1.11 OPROGRAMOWANIE I NARZĘDZIA DO NAUKI ONLINE, UZUPEŁNIAJĄCE KURSY JĘZYKOWE I WSPIERAJĄCE NAUKĘ JĘZYKÓW OBCYCH.....	46
2. MODUŁ: KOMPETENCJE ZWIĄZANE Z PRACĄ, KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE	49
2.1 KOMPETENCJE KLUCZOWE I UMIEJĘTNOŚCI PODSTAWOWE (BLOK TEMATYCZNY 1).....	51
2.2 TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA I ŚCIEŻKA KARIERY (BLOK TEMATYCZNY 2)	56
2.3 DALSZE KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE (BLOK TEMATYCZNY 3).....	60
2.4 WYPALENIE ZAWODOWE I DOBRE SAMOPOCZUCIE (BLOK TEMATYCZNY 4).....	64
3. MODUŁ: EDUKACJA MIĘDZYKULTUROWA	67
3.1 ŻYCIE CODZIENNE W KRAJU DOCELOWYM (BLOK TEMATYCZNY 1)	70
3.2 PROCES ADAPTACJI KULTUROWEJ (BLOK TEMATYCZNY 2)	78
3.3 STEREOTYPY, UPRZEDZENIA, DYSKRYMINACJA (BLOK TEMATYCZNY 3)	83
3.4 KOMUNIKACJA MIĘDZYKULTUROWA (BLOK TEMATYCZNY 4)	90
4. MODUŁ: KOMPETENCJE OSOBISTE I INTERPERSONALNE	99
4.1 SAMOŚWIADOMOŚĆ (BLOK TEMATYCZNY 1).....	103
4.1.1. Poczucie tożsamości.....	105
4.1.2. Samopoznanie.....	109
4.1.3. Autorefleksja	115
4.1.4. Wartości osobiste	119
4.1.5. Emocjonalny proces uczenia się.....	126
4.2. KOMPETENCJE INTERPERSONALNE (BLOK TEMATYCZNY 2)	129
4.2.1. Świadomość/ wrażliwość społeczna	131
4.2.1. Stosunki społeczne – komunikacja.....	138
4.3. ZARZĄDZANIE KONFLIKTAMI (BLOK TEMATYCZNY 3).....	144
4.4 MATERIAŁY DOTYCZĄCE KOMPETENCJI OSOBISTYCH I INTERPERSONALNYCH	151

1. Moduł: Prawo i polityka społeczna

Brak wiedzy na temat praw migrantów zarobkowych w miejscu pracy jest jednym ze źródeł ich podatności na naruszenia prawne. Ze względu na to, że zakwaterowanie jest często zapewniane przez pracodawców lub podmioty z nimi powiązane, kwestie dotyczące zamieszkania również wchodzą w zakres praw do egzekwowania w miejscu pracy. Do ważnych zagadnień dot. praw pracownika zaliczyć należy również wiedzę na temat uprawnień do świadczeń socjalnych. Wniosek ten jest oparty nie tylko na raporcie z badania NAMED, ale również innych badaniach. Dodatkowo, brak wiedzy na temat systemu świadczeń społecznych może prowadzić migrantów zarobkowych do kosztownych zaległości, na przykład, jeśli nie zarejestrują się oni w zakładzie ubezpieczeń zdrowotnych lub nie złożą prawidłowo deklaracji podatkowych.

Głównym wkładem instytucji edukacyjnych w poprawę sytuacji migrantów zarobkowych jest dostarczanie tej wiedzy. Moduł *Prawo i polityka społeczna* przygotowuje migrantów zarobkowych do radzenia sobie z instytucjami i podmiotami w ich kraju docelowym. Celem modułu jest informowanie migrantów zarobkowych o ich prawach w miejscu pracy, jak również o ich prawach i obowiązkach społecznych w kraju docelowym. Po ukończeniu tego modułu, uczestnicy powinni umieć skutecznie współpracować z instytucjami i podmiotami publicznymi, z którymi mają do czynienia na co dzień. W szczególności, powinni być w stanie ubiegać się o swoje prawa, stawiać czoła nadużyciom i wyzyskowi oraz wiedzieć jak szukać pomocy w rozwiązywaniu swoich problemów poprzez kontakt z odpowiednimi służbami. Powinni potrafić uzyskać pomoc medyczną dla siebie i członków swojej rodziny oraz wypełniać formularze podatkowe lub ubiegać się o świadczenia socjalne. Ponadto uczestnicy szkolenia powinni nauczyć się współpracy z instytucjami edukacyjnymi, zarówno będąc w roli rodziców uczniów, jak i osób uczących się. Kończąc szkolenie z tego modułu, uczestnicy powinni posiadać wiedzę o procesach nostryfikacji odbytych szkoleń zawodowych lub stopni naukowych w kraju docelowym.

Zawartość modułu

Moduł ten składa się z następujących bloków tematycznych:

1. Legalizacja pobytu
2. Prawo pracy
3. Prawo najmu w kraju docelowym
4. System opieki zdrowotnej w kraju docelowym
5. Ubezpieczenie społeczne w kraju docelowym
6. System podatkowy w kraju docelowym

7. System edukacyjny w kraju docelowym

Odniesienia do innych modułów:

Moduł ten odnosi się do innych modułów, a mianowicie:

- do modułu *Edukacja międzykulturowa*, a konkretnie do bloku tematycznego „Życie codzienne w kraju docelowym”, biorąc pod uwagę, że wiele tematów w tym bloku dotyczy również aspektów i zadań z życia codziennego
- do modułu *Kompetencje związane z pracą. Kształcenie i szkolenie zawodowe* ze względu na to, że dalsza edukacja i uczenie się przez całe życie (*lifelong learning*) są ściśle powiązane z funkcjonowaniem systemu edukacyjnego w kraju docelowym, a plany zawodowe zależą od możliwości skutecznego egzekwowania swoich praw w miejscu pracy.

Warto aby trenerzy skorzystali z synergii wynikającej z uzupełniania się modułów.

1.1 Legalizacja pobytu (blok tematyczny 1)

Pobyt stały może być źródłem problemów dla migrantów zarobkowych z państw trzecich, jak również z innych państw UE. Przykładowo w części dotyczącej Polski raportu z badania NAMED rozmówcy z państw trzecich podkreślali trudności i wysokie koszty legalizacji pobytu². Proces ten może być kosztowny i czasochłonny, szczególnie dla tych osób, które same nie w pełni rozumieją dokumentację niezbędną do jego realizacji i poszczególne kroki do wykonania. Wiedza na temat prawa pobytu przynosi korzyści również obywatelom UE. Dotyczy to na przykład sytuacji, gdy stracą oni pracę, planują dalsze kształcenie w kraju docelowym lub przeprowadzają się do kraju, w którym rejestracja pobytu jest wymagana. Ponadto status pobytu może być źródłem podatności na wyzysk w pracy, zarówno w przypadku pracowników o nieuregulowanym statusie, jak i tych, których pobyt jest zależny od pracodawcy³. Z tych właśnie powodów, prawo pobytu zostało włączone do niniejszego programu nauczania.

Cel: Wyjaśnienie ram prawnych dotyczących legalizacji pobytu i prawa do ubezpieczenia społecznego

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- znać prawo pobytu kraju docelowego
- radzić sobie z instytucjami regulującymi sprawy związane z pobytem
- umieć wykonywać niezbędne zadania związane z zasadami i przepisami prawa pobytu

Kluczowe pojęcia: pobyt stały, wiza, obywatelstwo, rejestracja pobytu, migracja legalna i nielegalna

Metody pracy: nauczanie frontalne, odpowiadanie na pytania uczestników szkolenia, praca na przykładach i tabelach, wizyty w urzędzie, praca na arkuszach z ćwiczeniami i streszczeniach

Główne pytania: Jakie są moje prawa do pobytu? W jaki sposób moje prawa pobytu są związane z moją sytuacją w pracy? Jakie są moje obowiązki jako migranta zarobkowego w kraju docelowym? Z jakimi instytucjami będę miał do czynienia? Jakie są powszechne procedury i jak je realizować? Jakie prawa przysługują mi w przypadku nieudokumentowanego pobytu? Do kogo mogę się zwrócić w przypadku trudności związanych z moim pobytem?

² Zob. raport z badania NAMED, s. 97-99.

³ FRA 2019: s. 67-69, 72.

Materiały: materiały informacyjne dotyczące pobytu, karty pracy związane z rejestracją pobytu, kopie formularzy potrzebnych do umówienia się na spotkanie w urzędzie

Ramy czasowe: trzy do pięciu lekcji (w zależności od możliwości wizyty w urzędzie) - jedna lekcja poświęcona podstawom, jedna lekcja poszerzająca informacje, jedna lekcja praktyczna wraz z pytaniami od uczestników.

Tematyka

1.1 Prawo pobytu: Unijne i krajowe ramy prawne

➔ *W tym między innymi: Swoboda przemieszczania się w UE; prawo pobytu w kraju docelowym; różne tytuły pobytowe i ich konsekwencje (np. wiza, niebieska karta UE, karta ICT – przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa, itp.).*

1.2 Ramy prawne: Obywatele UE i obywatele państw trzecich

➔ *W tym między innymi: Możliwe tytuły pobytowe dla obywateli UE i państw trzecich; przepisy prawne regulujące pobyt w obu przypadkach; konsekwencje dla pobytów osobistych; obowiązki w zakresie kontaktów z instytucjami, itp.*

1.3 Ramy prawne: Prawa nieudokumentowanych migrantów w kraju docelowym

➔ *W tym między innymi: Prawa nielegalnych migrantów w ogóle; prawa w miejscu pracy; jak wykryć i pomóc ofiarom handlu ludźmi*

1.4 Instytucje i procedury: Wymogi związane z prawem pobytu

➔ *W tym między innymi: Kiedy i gdzie zarejestrować pobyt; rejestracja pobytu w urzędzie; pozyskanie karty pobytu; sprawdzenie, czy jest się zarejestrowanym w niezbędnych instytucjach; jak zebrać niezbędną dokumentację;*

1.5 Instytucje i procedury: Powszechne problemy związane z procesem rejestracji pobytu

1.6 Instytucje i procedury: instytucje rządowe i doradcze

➔ *W tym między innymi: Urząd ds. Cudzoziemców; MBE (Poradnictwo dla dorosłych migrantów w Niemczech) lub podobne instytucje; rady migrantów i organizacje pozarządowe; przykościelne organizacje świadczące usługi doradcze; w miarę możliwości odwiedzanie instytucji „na miejscu”.*

Ćwiczenia (blok tematyczny 1):

➔ Rejestracja pobytu (odgrywanie ról w grupie w celu zwrócenia uwagi na problemy, które mogą się pojawić); wypełnianie formularzy niezbędnych do rejestracji

(zadanie domowe); w zależności od miejsca: wizyta w urzędzie ds. cudzoziemców/urzędzie wojewódzkim.

Literatura, źródła:

Na tej oficjalnej stronie internetowej Unii Europejskiej można odnaleźć przegląd wymogów dotyczących pobytu dla obywateli UE, którzy przeprowadzają się do innych krajów UE w celu podjęcia pracy:

https://europa.eu/youreurope/citizens/residence/residence-rights/workers/index_en.htm

Strona internetowa Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (DG EMPL) informuje o prawach do pobytu dla rodzin migrantów w UE:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=463&langId=en>

Ta sama strona internetowa informuje również o „Pracy w innym państwie UE” i zawiera szczegółowe informacje dla migrantów z państw UE i spoza UE, a także dla pracowników delegowanych:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en>

Niemieckie Biuro ds. Równego Traktowania Pracowników z UE (*Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer*), które prowadzone jest przez Pełnomocniczkę Rządu Federalnego ds. Migracji, Uchodźców i Integracji, wyjaśnia podstawy prawne pobytu obywateli UE w Niemczech oraz konsekwencje dla pracowników UE w Niemczech:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre/first-steps-in-germany/residence>

Na stronie internetowej Komisji Europejskiej EURES (Sieci Europejskich Ofert Pracy) znajdują się opisy dotyczące życia i pracy w poszczególnych krajach UE. W zakładce „Moving to another member state” („Przeprowadzka do innego państwa członkowskiego”) można znaleźć artykuł pt. „Registration procedures and residence permits” („Procedury dot. rejestracji i zezwolenia na pobyt”). Tutaj znajduje się link do artykułu dotyczącego Niemiec (można wybrać również inne kraje):

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8105&acro=living&lang=en&parentId=7745&countryId=DE&living=>

Strona internetowa Niemieckiego Rządu Federalnego *Make it in Germany* zawiera informacje dla specjalistów z innych krajów o życiu i pracy w Niemczech. Na stronie internetowej znajduje się również zakładka dotycząca wiz:

<https://www.make-it-in-germany.com/en/visa/who-needs-a-visa/>

Strona internetowa *Handbook Germany*, która zawiera krótkie teksty objaśniające i filmy skierowane do migrantów, a w szczególności do uchodźców, posiada podstronę z różnymi tytułami pobytowymi do konkretnych celów:

<https://handbookgermany.de/de/rights-laws/immigration.html>

Niemieckie Federalne Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Budownictwa i Ojczyzny posiada stronę w języku angielskim na temat niemieckiej ustawy o prawie pobytu:

<https://www.bmi.bund.de/EN/topics/migration/law-on-foreigners/law-on-foreigners-node.html>

Na stronie Ministerstwa znajduje się również lista często zadawanych pytań (FAQ) dotyczących pobytu (link do niemieckiej wersji językowej):

<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/aufenthaltsrecht/aufenthaltsrecht-liste.html>

Angielską wersję niemieckiej Ustawy o pobycie, działalności gospodarczej i integracji cudzoziemców na terytorium federalnym (*Residence Act*) można znaleźć tutaj:

https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_aufenthg/englisch_aufenthg.html

Na stronie internetowej *Infomigrants* publikowane są informacje i nowości dla migrantów. Strona prowadzona jest przez komentatorów z Francji, Niemiec i Włoch, i jest współfinansowana przez Unię Europejską. Znajduje się na niej artykuł szczegółowo omawiający niemieckie prawo imigracyjne:

<https://www.infomigrants.net/en/post/22558/germany-what-s-the-new-skilled-immigration-law>

1.2 Prawo pracy (blok tematyczny 2)

Znajomość prawa pracy kraju docelowego jest dla migrantów zarobkowych kluczowa. Tylko dzięki znajomości swoich praw mogą oni skutecznie się ich domagać. Jest to widoczne w sprawozdaniach rozmówców w raporcie z badania NAMED. Niektórzy rozmówcy otwarcie przyznali, że brak wiedzy o swoich prawach w miejscu pracy naraził ich lub ich kolegów z pracy na związane z tym nadużycia lub wyzysk⁴. Relacje z podobnych problemów pojawiły się również podczas nieoficjalnych rozmów w ramach przygotowywania badania. Ponadto „Brak wiedzy na temat przepisów prawnych i praw pracowniczych”⁵ został wymieniony w badaniu przeprowadzonym przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA) w 2019 r. jako czynnik ryzyka dla poważnego wyzysku w pracy. Nawet jeśli praca nie jest oparta na wyzysku pracowników, znajomość przepisów prawa pracy jest ważna, ponieważ różnice między przepisami w kraju pochodzenia i kraju docelowym mogą powodować dezorientację. Przykładowo, większe zabezpieczenie przed zwolnieniem w kraju pochodzenia jest czasami zakładane przez pracujących migrantów jako istniejące również w ich kraju docelowym. Ze względu na powyższe powody w niniejszym module uwzględniono przepisy prawa pracy.

Cele: Przegląd przepisów prawa pracy oraz przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy. Wyjaśnienie powszechnych nadużyć prawa pracy, wskazanie jak one działają, jak je zauważyć, i jak się przed nimi bronić. Omówienie, jak powinna wyglądać umowa z pracodawcą. Wskazanie uczestnikom, z kim powinni się skontaktować w przypadku naruszenia ich praw.

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- znać swoje prawa w miejscu pracy
- być w stanie określić, czy i w jaki sposób prawa te zostały naruszone
- być w stanie dochodzić swoich praw
- wiedzieć jak szukać pomocy w przypadku naruszenia ich praw

Kluczowe pojęcia: prawo pracy, BHP, prawa pracownicze, kradzież płac, umowy o pracę

Metody pracy: przegląd odpowiednich przepisów prawnych poprzez nauczanie frontalne, krótkie odgrywanie ról w typowych sytuacjach, podawanie przykładów, wkład ze strony uczestników szkolenia, odpowiadanie na pytania uczestników, praca z modelowymi formularzami i umowami, praca na arkuszach z ćwiczeniami i streszczeniach

⁴ Zob. raport z badania NAMED, s. 37-38.

⁵ FRA 2019, s. 70-72.

Główne pytania: Jakie są moje prawa w miejscu pracy? W szczególności: Jakie wynagrodzenie mi się należy? Co powinienem zrobić, jeśli muszę pracować po godzinach? Jakie są moje prawa do zwolnienia lekarskiego i podczas zwolnienia? Co zrobić, jeśli zostałem niesłusznie zwolniony? Co zrobić, jeśli nie otrzymuję (pełnego) wynagrodzenia? Jakie są różne formy zatrudnienia? Jak powinna wyglądać moja umowa o pracę? Jakie są oznaki wyzysku w pracy? Co mogę zrobić, gdy dochodzi do naruszenia tych praw?

Materiały: wzory umów, materiały z modelowymi przypadkami, broszury dotyczące praw jednostki w miejscu pracy, broszury z przeglądem instytucji pomocowych, przykładowe umowy o pracę, przetłumaczone teksty prawne

Ramy czasowe: od pięciu do sześciu lekcji: trzy lekcje o charakterze informacyjnym na przybliżenie treści zawartych w module, jedna lekcja praktyczna, dwie lekcje dedykowane pytaniom uczestników

Tematyka:

2.1 Prawo pracy i prawa pracowników

→ W tym między innymi: przykładowy dzień i tydzień roboczy; nadgodziny; sposób mierzenia czasu pracy w miejscu pracy; zwolnienie z pracy; proces i powody zwolnienia; termin wypowiedzenia; zwolnienie chorobowe; wynagrodzenie; płaca minimalna; rozdział wynagrodzenia i czynszu; urlop płatny; zwolnienie lekarskie w trakcie ciąży i urlop macierzyński; ochrona matek w miejscu pracy; premie na koniec roku i inne premie; okresy wypoczynku; obowiązki pracodawców w zakresie ubezpieczenia zdrowotnego i emerytalnego; rady pracowników; związki zawodowe; przepisy i klauzule dotyczące ochrony pracy (w tym przepisy BHP).

2.2 Formy zatrudnienia

→ W tym między innymi: praca w roli pracownika delegowanego; praca sezonowa; zatrudnienie tymczasowe; zatrudnienie stałe; umowy o pracę w pełnym i niepełnym wymiarze godzin; umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa o pracę; nielegalne zatrudnienie (w tym pozorne samozatrudnienie – Scheinselbständigkeit).

2.3 Typowe naruszenia prawa pracy w kraju docelowym

→ W tym między innymi: kradzież płac; niepłacenie za nadgodziny; niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy; łamanie przepisów dotyczących płacy minimalnej; nieopłacanie urlopu; mobbing; łączenie opłat za wynagrodzenie i czynsz; nadużywanie pracowników; fizyczne/psychologiczne/seksualne znęcanie się w miejscu pracy; praca przymusowa; ignorowanie czasu odpoczynku.

2.4 Jak rozpoznać umowy i zachowania oparte na wyzysku

➔ W tym między innymi: nielegalne i nieważne postanowienia zawarte w umowach o pracę; niezgodne z prawem zachowania przełożonych i pracodawców; postępowanie w przypadku nielegalnych i nieważnych umów; zwalczanie wyzysku i nielegalnych praktyk; procesy dochodzenia swoich praw wobec pracodawcy; instytucje doradcze; odpowiednie instytucje rządowe; pomoc prawna (Prozesskostenhilfe).

2.5 Zdrowie i praca

➔ W tym między innymi: zwolnienie lekarskie; co robić w przypadku choroby; uzyskanie zaświadczenia o niezdolności do pracy od lekarza; prawa w okresie zwolnienia lekarskiego; prawa pracodawcy w okresie zwolnienia lekarskiego; obowiązki pracodawcy w zakresie ubezpieczenia zdrowotnego; upewnienie się, że pracodawca wywiązuje się ze swoich obowiązków; niezdolność do pracy; ubezpieczenie od niezdolności do pracy.

2.6 Pytania od uczestników

2.7 Szkolenie: wspólne przeglądanie wzorów umów

➔ Wzory umów, np. na pracę tymczasową można łatwo znaleźć w internecie. Wzory umów z danej dziedziny mogą być porównywane z umowami uczestników, jeśli czują się oni na tyle komfortowo, żeby przynieść je na zajęcia. Uczestnicy mogą też zadawać pytania dotyczące swoich umów po przedstawieniu i omówieniu wybranych przez trenera wzorów umów.

2.8 Szkolenie: omówienie wybranych przypadków

➔ Przedstawienie wybranych przypadków i omówienie z uczestnikami czy dana praktyka jest przykładem zachowania opartego na nadużyciu/ wyzysku, a jeśli tak, to jak wyglądałoby właściwe zachowanie; omówienie, co należy zrobić w przypadku nadużyć i wyzysku.

2.9 Pytania od uczestników

Ćwiczenia (blok tematyczny 2):

➔ Przeglądanie umów, odpowiadanie na pytania dotyczące modelowych przypadków, sesja pytań i odpowiedzi z uczestnikami.

Literatura, źródła:

Katalog NATLEX Międzynarodowej Organizacji Pracy (baza obejmująca przepisy z zakresu pracy, zabezpieczenia społecznego oraz praw człowieka) zawiera przepisy prawa pracy i związane z nimi ustawodawstwo na całym świecie. Katalog można przeglądać według krajów lub kategorii:

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.byCountry?p_lang=en

Na stronie internetowej związku zawodowego *Fair arbeiten* znajduje się wiele materiałów informacyjnych dotyczących prawa pracy i praw pracowniczych. Strona internetowa i materiały są dostępne w wielu językach:

<https://www.fair-arbeiten.eu/>

Zalecane materiały informacyjne są również dostępne dzięki projektowi *Faire Mobilität* niemieckiego związku zawodowego. Materiały te są dostępne w wielu językach po kliknięciu na poszczególne ulotki:

<https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/flyer>

<https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/publikationen>

<https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/infoblaetter>

Niemiecki związek zawodowy o charakterze organizacji patronackiej *DGB* jest również zaangażowany w międzynarodową inicjatywę dot. informowania i wspierania delegowanych pracowników. Inicjatywa ta oferuje informacje w wielu językach:

<https://www.fair-labour-mobility.eu/resources>

Niemieckie Biuro ds. Równego Traktowania Pracowników z UE (*Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer*), które prowadzone jest przez Pełnomocniczkę Rządu Federalnego ds. Migracji, Uchodźców i Integracji, również publikuje materiały związane z pracą w Niemczech. Warto zapoznać się z materiałami dostarczonymi przez Biuro:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/frequently-asked-questions/working-in-germany>

Na stronie Biura ds. Równego Traktowania Pracowników z UE znajduje się również podrozdział dotyczący sposobu egzekwowania swoich praw:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/frequently-asked-questions/working-in-germany/enforcing-your-rights>

Strona internetowa Komisji Europejskiej EURES (Sieci Europejskich Ofert Pracy) poświęcona informowaniu o pracy i życiu w poszczególnych krajach UE posiada zakładki, które informują o warunkach pracy i innych istotnych kwestiach. Na stronie należy wybrać interesujące zagadnienie za pomocą rozwijanego menu. Warto skorzystać z różnych rozwijanych menu dla poszczególnych krajów. Tutaj znajduje się link do strony „Kinds of employment” („Rodzaje zatrudnienia”) w Niemczech (można wybrać również inne kraje):

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8237&acro=living&lang=en&parentId=7778&countryId=DE&living=>

Servicestelle gegen Zwangsarbeit, organizacja przeciwdziałająca pracy przymusowej, finansowana przez niemieckie Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych, publikuje materiały na swojej stronie internetowej:

<https://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/arbeitshilfen/>

Dyrekcja Generalna Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego (DG-EMPL) informuje na swojej stronie internetowej o prawach w pracy w UE:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=en>

Na stronie Dyrekcji znajdują się również odniesienia do odpowiedniego prawodawstwa i polityki na szczeblu UE:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en>

Na tej stronie znajdują się publikacje Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych:

<https://www.etui.org/listing/publication>

Organizacja pozarządowa *La Strada* ma na celu przeciwdziałanie handlu ludźmi. Na stronie internetowej organizacji znajdują się materiały dotyczące handlu ludźmi i poważnego wyzysku w pracy:

<http://lastradainternational.org/>

Na stronie internetowej *Infomigrants* publikowane są informacje i nowości dla migrantów. Strona prowadzona jest przez komentatorów z Francji, Niemiec i Włoch, i jest współfinansowana przez Unię Europejską. Ten artykuł opublikowany przez *Infomigrants* wyjaśnia ryzyko związane z nielegalną pracą w Niemczech:

<https://www.infomigrants.net/en/post/19311/the-risks-of-working-illegally-in-germany>

Niemiecka Federalna Agencja Pracy (*Arbeitsamt*) prowadzi stronę internetową w języku angielskim dla osób z innych krajów poszukujących pracy w Niemczech:

<https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome>

Arbeitsamt wydała również broszurę omawiającą pytania, jakie mogą mieć pracownicy i pracodawcy:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_bao14306.pdf

Inicjatywa międzynarodowa *Prague Process*, publikuje na swojej stronie internetowej literaturę na temat handlu ludźmi:

<https://www.pragueprocess.eu/en/migration-observatory/publications/document?id=192>

<https://www.pragueprocess.eu/en/migration-observatory/publications/document?id=156>

Na stronie internetowej *Handbook Germany*, która zawiera krótkie teksty objaśniające i filmy skierowane do migrantów, a w szczególności do uchodźców, znajduje się podstrona wyjaśniająca kwestie dot. pomocy prawnej oraz pomocy finansowej na pokrycie kosztów zastępstwa prawnego, które mogą być konieczne przy postępowaniu sądowym w sprawie naruszenia prawa pracy:

<https://handbookgermany.de/en/rights-laws/legal-aid.html>

Ponadto, *Handbook Germany* informuje na temat samozatrudnienia:

<https://handbookgermany.de/en/work/self-employment.html>

Izba Przemysłowo-Handlowa w Regensburgu (*IHK Regensburg*) posiada szczegółową stronę informacyjną skierowaną do pracodawców wyjaśniającą kwestie związane z pracą tymczasową. Niemieckojęzyczna strona internetowa oferuje przegląd różnych aspektów pracy tymczasowej:

<https://www.ihk-regensburg.de/hauptnavigation/fachthemen/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag-und-beschaeftigungsverhaeltnisse/arbeitnehmerueberlassung-709058>

1.3 Prawo najmu w kraju docelowym (blok tematyczny 3)

Posiadanie miejsca zamieszkania to podstawowa ludzka potrzeba. Dla migrantów zarobkowych, znajomość ich praw dotyczących najmu i wiedza o tym, jak znaleźć mieszkanie, stają się jeszcze ważniejsze z wielu powodów. Po pierwsze, posiadanie adresu zamieszkania jest ważne przy rejestracji i do legalnego pobytu w kraju docelowym. Jeden z rozmówców w części raportu z badań NAMED dotyczącej Niemiec otwarcie podkreślił ten aspekt. Dodatkowo, kwestie dot. zakwaterowania są jednym z aspektów, który może być używany do wykorzystywania i kontrolowania migrantów zarobkowych. Często w takich sytuacjach migranci zarobkowi są kwaterowani w niehigienicznych, przepełnionych lokalach. Podmioty te mogą wykorzystywać fakt, że migranci są zależni od mieszkania i nadużywać swojej władzy. Nawet dla migrantów zarobkowych, którzy nie są wyzyskiwani w miejscu pracy, znalezienie mieszkania i kontakt z jego właścicielem może być trudne. Z tego powodu, prawa i obowiązki najemcy są kluczowymi wymogami edukacyjnymi, które zostały zawarte w tym module.

Cel: Nauczenie prawa najmu i obowiązków wynajmującego w kraju docelowym

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- znać swoje prawa jako najemców
- umieć dochodzić tych praw
- być w stanie zidentyfikować błędy i niespójności w umowie najmu
- być w stanie zidentyfikować ważne i nieważne umowy i klauzule najmu

Kluczowe pojęcia: najem, umowa najmu, mieszkanie

Metody pracy: nakreślenie ogólnego zarysu i przykładów poprzez nauczanie frontalne, prośba o wkład ze strony uczestników, szkolenie z wykorzystaniem wzorów umów najmu, praca na arkuszach z ćwiczeniami i streszczeniach, omawianie przykładowych ofert najmu z platform internetowych lub z gazet

Główne pytania: Jakie prawa przysługują lokatorom w kraju docelowym? Jakie prawa przysługują wynajmującym? Jak powinna wyglądać umowa najmu? Jak rozpoznać i uniknąć sytuacji związanych z wykorzystywaniem kwestii dot. najmu? Z kim należy się skontaktować, jeśli wynajmujący łamie prawo lub nie przestrzega swoich obowiązków?

Materiały: informacje o odpowiednich przepisach i postanowieniach dotyczących najmu, przegląd praw i obowiązków najemców i wynajmujących, przegląd przepisów w przypadku gdy wynajmujący jest powiązany z pracodawcą/ jest pracodawcą, lista instytucji, które mogą pomóc w przeciwdziałaniu właścicielom, którzy nadużywają swoich praw, wzory

umów najmu do sprawdzenia: jedna właściwa, jedna z błędami/ fałszywymi postanowieniami.

Ramy czasowe: trzy lekcje

Tematyka:

3.1 Prawa lokatorów i instytucje udzielające pomocy

→ W tym między innymi: użytkowanie mieszkania; naprawy dokonywane przez wynajmującego; zakłócenia i usterki; goście; przeróbki i przebudowy; szkody w mieszkaniu; odpowiedzialność w przypadku szkód; odpowiednie i wygórowane czynsze; dochodzenie swoich praw jako najemcy; związki wynajmujących; związki najemców i inne instytucje pomagające migrantom zarobkowym, gdy mają oni problemy z właścicielami swoich mieszkań.

3.2 Powszechne problemy związane z mieszkaniami i wynajmem

→ W tym między innymi: czynsz i wprowadzanie w życie podwyżek czynszu (ile jest legalne?); wejście do lokalu i związane z tym kwestie; łączenie czynszu z wynagrodzeniem; radzenie sobie z sytuacjami, w których szef jest właścicielem; radzenie sobie z sytuacjami, w których właściciel jest znajomym szefa.

3.3 Jak znaleźć mieszkanie?

→ W tym między innymi: sytuacja na rynku najmu w kraju docelowym; czynniki wpływające na lokalną sytuację najmu w kraju docelowym; adresy (internetowe) do wyszukiwania mieszkań; sposoby wynajmu; pierwsze znaki alarmowe; jakich mieszkań należy unikać.

3.4 Jak powinna wyglądać umowa najmu?

→ Przegląd wzoru umowy krok po kroku, omówienie odpowiednich punktów i nawiązanie do/powtórzenie zagadnień przedstawionych w ramach tego bloku tematycznego.

3.5 Pytania od uczestników

Ćwiczenia (blok tematyczny 3):

→ Analiza wzoru umowy najmu, poszukiwanie problematycznych postanowień i części

Literatura, źródła:

Broszura „Moje prawa jako najemcy w Europie” („My Rights as a Tenant in Europe”) została stworzona w ramach projektu TENLAW. Głównym tematem tego projektu było „Prawo najmu i polityka mieszkaniowa w wielopoziomowej Europie” („Tenancy Law and Housing Policy in Multi-level Europe”). Projekt koordynowany przez Centrum Prawa Europejskiego i Polityki (*Center for European Law and Politics*) na Uniwersytecie w Bremie był realizowany w latach 2012-2015 i został sfinansowany przez UE. Broszura, do której link znajduje się tutaj, została zredagowana przez Christopha U. Schmida i Jasona A. Dinse:

https://static.unigraz.at/fileadmin/rewiinstitute/Zivilrecht/Dokumente/Lurger/TENLAW_2014_My_Rights_as_Tenant_in_Europe.pdf

Tutaj znajduje się link do strony z raportami TENLAW:

<https://www.uni-bremen.de/jura/tenlaw-tenancy-law-and-housing-policy-in-multi-level-europe/reports/reports>

TENLAW zawiera również „informacje dla obywateli” („citizens info”) wraz z raportem krajowym:

<https://www.uni-bremen.de/jura/tenlaw-tenancy-law-and-housing-policy-in-multi-level-europe/citizens-info>

Na stronie internetowej *Handbook Germany*, która zawiera krótkie teksty objaśniające i filmy skierowane do migrantów, a w szczególności do uchodźców, znajduje się podstrona poświęcona znalezieniu zakwaterowania:

<https://handbookgermany.de/de/live/search-a-flat.html>

Niemieckie Biuro ds. równego traktowania pracowników UE (*Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer*), które jest prowadzone przez Pełnomocniczkę Rządu Federalnego ds. Migracji, Uchodźców i Integracji, posiada stronę internetową poświęconą kwestii zamieszkania:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre/first-steps-in-germany/housing>

Wzór umowy najmu na szkolenie (dla Niemiec, w języku niemieckim):

<https://www.eugleichbehandlungsstelle.de/resource/blob/192932/339560/2e219307076a61c3d3d8d18be14af979/muster-wohnungsmietvertrag-data.pdf?download=1>

Niemiecka firma ubezpieczeniowa *Ergo* udostępnia listę kontrolną dot. umów najmu (dla Niemiec, w języku niemieckim):

<https://www.ergo.de/de/rechtsportal/mietrecht/mietvertrag/checkliste>

Strona internetowa Komisji Europejskiej EURES (Sieci Europejskich Ofert Pracy) poświęcona informowaniu o pracy i życiu w poszczególnych krajach UE posiada zakładki, które informują o różnych aspektach życia w innych krajach UE. Na stronie należy wybrać interesujące zagadnienie za pomocą rozwijanego menu. Warto skorzystać z różnych rozwijanych menu dla poszczególnych krajów. Tutaj znajduje się link do strony „Finding Accommodation” („Znalezienie zakwaterowania”) w Niemczech (można wybrać również inne kraje):

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8006&acro=living&lang=en&parentId=7745&countryId=DE&living=>

1.4 System opieki zdrowotnej w kraju docelowym (blok tematyczny 4)

Wiedza o tym, jak i gdzie można otrzymać pomoc w przypadku problemów zdrowotnych, przydaje się każdemu. Dla migrantów zarobkowych może to być dużym wyzwaniem, biorąc pod uwagę, że systemy opieki zdrowotnej w poszczególnych krajach UE znacznie się od siebie różnią. Ponadto, również zrozumienie odmiennych podejść do ubezpieczenia zdrowotnego może wiązać się z trudnościami. Istotnymi aspektami w miejscu pracy są kwestie dotyczące ochrony przed zwolnieniem z pracy podczas zwolnienia lekarskiego. Niektórzy rozmówcy w raporcie z badania NAMED relacjonowali, że brak odpowiedniej rejestracji lub brak możliwości wypisania się z ubezpieczenia zdrowotnego doprowadziły ich do konieczności poniesienia kosztownych kar. Inne osoby zgłaszały, że ich pracodawcy wprowadzili ich w błąd nie rejestrując ich właściwie, przez co zostali oni bez ubezpieczenia. Aby uniknąć problemów prawnych i być pewnym, że są ubezpieczeni, migranci zarobkowi powinni znać system opieki zdrowotnej i ubezpieczeń w kraju docelowym.

Cel: Udzielenie informacji niezbędnych do tego, aby migranci zarobkowi mogli z powodzeniem korzystać z systemu opieki zdrowotnej kraju docelowego.

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- znać podstawy systemu opieki zdrowotnej kraju docelowego
- rozumieć system ubezpieczeń zdrowotnych kraju docelowego
- być w stanie znaleźć pomoc medyczną, gdy jej potrzebują

Kluczowe pojęcia: opieka zdrowotna, nagłe wypadki, lekarze, ubezpieczenie zdrowotne

Metody pracy: nakreślenie ogólnego zarysu poprzez nauczanie frontalne, zadawanie pytań o doświadczenia uczestników, odpowiadanie na pytania uczestników, zapytanie uczestników o zapotrzebowanie na szkolenie z wykorzystaniem wzorcowych formularzy (np. formularz wywiadu lekarskiego, formularz zgłoszeniowy dla samozatrudnionych pracowników-migrantów, itp.)

Główne pytania: Jak można uzyskać pomoc medyczną? Jaka jest zorganizowany system medyczny w kraju docelowym? Na co należy zwracać uwagę w przypadku ubezpieczenia zdrowotnego? Jakie prawa przysługują migrantom zarobkowym w przypadku choroby?

Materiały: materiały zawierające wyjaśnienia dot. danych kwestii

Ramy czasowe: trzy do czterech lekcji

Tematyka:

4.1 Jak otrzymać opiekę medyczną i jaką opiekę wybrać?

→ W tym między innymi: Co robić w nagłych wypadkach?; Do kogo dzwonić w nagłych przypadkach i jak przeprowadzić rozmowę?; pogotowie ratunkowe; inne ważne usługi medyczne; Kiedy pójść do lekarza?; Kiedy pojechać do szpitala?; Gdzie się udać?; Jak pokonać bariery językowe?; Jak otrzymać pomoc medyczną, gdy nie jest się ubezpieczonym?; Jak otrzymać pomoc medyczną, gdy nie jest się udokumentowanym?; Co robić, gdy potrzebuje się opieki?; Co robić, gdy jest się przewlekle chorym?; zdrowie fizyczne i psychiczne; pomoc w przypadku problemów psychologicznych; rejestracja i komunikacja w szpitalach.

4.2 Podstawy systemu opieki zdrowotnej w kraju docelowym

→ W tym między innymi: struktura systemu opieki zdrowotnej; rola publicznych i prywatnych ubezpieczycieli zdrowotnych w systemie zdrowotnym kraju docelowego; dostęp do opieki zdrowotnej i jego warunki wstępne; różni lekarze, szpitale i kliniki, które istnieją w kraju docelowym; średni czas oczekiwania na procedury; wymagania dotyczące przyjmowania leków (np. leki na receptę).

4.3 Ubezpieczenie zdrowotne

→ W tym między innymi: rodzaje ubezpieczeń zdrowotnych; usługi świadczone przez ubezpieczycieli zdrowotnych; obowiązki ubezpieczonego; obowiązki pracodawców; Jak uzyskać ubezpieczenie dla rodziny?; Co ubezpieczyciel zdrowotny opłaca, a czego nie?; ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków; ubezpieczenie pielęgnacyjne; proces organizowania opieki pielęgniarstwa (wniosek, odpowiednie instytucje itd.).

4.4 Pytania od uczestników

Literatura, źródła:

Strona internetowa Komisji Europejskiej EURES (Sieci Europejskich Ofert Pracy) poświęcona informowaniu o pracy i życiu w poszczególnych krajach UE posiada zakładki, które informują o różnych aspektach życia w innych krajach UE. Na stronie należy wybrać interesujące zagadnienie za pomocą rozwijanego menu. Warto skorzystać z różnych rozwijanych menu dla poszczególnych krajów. Tutaj znajduje się link do strony "The health system" („System opieki zdrowotnej”) w Niemczech (można wybrać również inne kraje):

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8765&acro=living&lang=en&parentId=7811&countryId=DE&living=>

Ta oficjalna strona internetowa Unii Europejskiej zawiera informacje nt. opieki zdrowotnej dla obywateli UE mieszkających za granicą:

https://europa.eu/youreurope/citizens/health/index_en.htm

Niemieckie Biuro ds. równego traktowania pracowników UE (*Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer*), które jest prowadzone przez Pełnomocniczkę Rządu Federalnego ds. Migracji, Uchodźców i Integracji, posiada stronę internetową poświęconą zdrowiu i ubezpieczeniu zdrowotnemu w Niemczech:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre/social-security/health-health-insurance>

Biuro ds. równego traktowania pracowników UE było również zaangażowane w przygotowanie publikacji zbiorowej "Zugang zum Gesundheitssystem für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger, Angehörige des EWR und der Schweiz" („Dostęp do systemu opieki zdrowotnej dla obywateli Unii Europejskiej, EOG i Szwajcarii”, wersja niemiecka):

<https://www.eugleichbehandlungsstelle.de/resource/blob/193074/1787660/606d8cd45ec00cb3bac522d76a3cofe3/broschuere-zugang-zum-gesundheitssystem-data.pdf?download=1#download=1>

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (*OECD*) publikuje profile zdrowotne poszczególnych krajów, w których analizuje i porównuje poszczególne systemy opieki zdrowotnej. Poniżej znajdują się profile opieki zdrowotnej dla UE:

<http://www.oecd.org/health/health-systems/country-health-profiles-EU.htm>

OECD regularnie publikuje również raport "Health at a Glance: Europe" („Zdrowie na pierwszy rzut oka: Europa”), który analizuje i porównuje systemy opieki zdrowotnej w UE oraz stan zdrowia obywateli UE. W raporcie znajduje się również analiza m.in. dostępności i efektywności systemów opieki zdrowotnej:

https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glanceeurope2018_health_glance_eur-2018-en

Mighealthcare to projekt realizowany w latach 2017-2020, którego celem było wspieranie integracji migrantów znajdujących się w trudnej sytuacji i zmniejszanie nierówności zdrowotnych. Narzędzia i inne zasoby opracowane w ramach projektu finansowanego przez UE można znaleźć na stronie internetowej:

<https://www.mighealthcare.eu/>

Monitoring Systemów i Polityki Zdrowotnej (*The Health Systems and Policy Monitor*) pozwala odwiedzającym na uzyskanie informacji i porównanie systemów opieki zdrowotnej większości krajów UE. Zawiera informacje ogólne, jak również informacje o charakterze bardziej szczegółowym:

<https://www.hspm.org/searchandcompare.aspx>

Na stronie internetowej *Handbook Germany*, która zawiera krótkie teksty objaśniające i filmy skierowane do migrantów, a w szczególności do uchodźców, znajduje się podstrona poświęcona ubezpieczeniu zdrowotnemu w Niemczech:

<https://handbookgermany.de/de/live/health-insurance.html>

Na stronie internetowej *Infomigrants* zawierającej informacje i nowości dla migrantów, opublikowano filmik dotyczący „Opieki medycznej dla migrantów bez dokumentów” ("Medical care for Migrants without documents"):

<https://www.infomigrants.net/en/post/22661/fact-check-medical-care-for-migrants-without-documents>

Na tej samej stronie internetowej znajduje się również artykuł o tym, co należy robić w przypadku choroby, gdy nie posiada się dokumentów (w Niemczech):

<https://www.infomigrants.net/en/post/20743/germany-sick-without-papers>

Na tej stronie internetowej znajdują się również inne ważne informacje, jak również linki do instytucji *Medinetz* lub *Medibüro*, które oferują opiekę zdrowotną migrantom bez dokumentów w Niemczech:

<http://gesundheit-gefluechtete.info/ueber-uns/>

Strona internetowa *Expatica* zbiera informacje o ważnych numerach alarmowych w Niemczech:

<https://www.expatica.com/de/healthcare/healthcare-basics/emergency-numbers-in-germany-761525/>

Kassenärztliche Vereinigung Nordrhein, stowarzyszenie lekarzy, oferuje kwestionariusze do wywiadu lekarskiego z pacjentami w różnych językach. Kwestionariusze te dobrze nadają się do szkolenia, ponieważ pozwalają na porównanie pojęć w różnych językach:

<https://www.kvno.de/praxis/praxismanagement/fluechtlingsbehandlung/anamnese>

Innym dokumentem szkoleniowym do wywiadu lekarskiego jest kwestionariusz WHO-5, który skupia się na zdrowiu psychicznym, a w szczególności na depresji. Również ten kwestionariusz jest dostępny w wielu językach:

<https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/who-5-questionnaires/Pages/default.aspx>

1.5 Ubezpieczenie społeczne w kraju docelowym (blok tematyczny 5)

Znajomość systemu ubezpieczeń społecznych kraju docelowego jest ważna dla migrantów zarobkowych. To, czy są oni uprawnieni do uzyskania wsparcia finansowego i czy mogą ubiegać się o takie wsparcie, może mieć duży wpływ na ich doświadczenia migracyjne. Możliwość ubiegania się o zasiłek dla bezrobotnych lub świadczeń dla rodziny może przyczynić się do stabilności finansowej lub umożliwić migrantom zarobkowym rezygnację z pracy np. w przypadku wyczerpania. Może to być również konieczność w niepewnych sytuacjach, które pojawiają się spontanicznie. Dla jednego z rozmówców w raporcie z badania NAMED, znajomość systemu społecznego kraju docelowego stała się niezbędna, kiedy ich małżonek został zwolniony, a biuro pomocy rodzinie niesłusznie założyło, że wyjechał z kraju rok wcześniej⁶. W takich przypadkach znajomość praw, a także różnych procesów staje się kluczowa. Aby poradzić sobie z takimi sytuacjami, migranci zarobkowi powinni znać system ubezpieczeń społecznych kraju docelowego. Z tego powodu poniższy blok tematyczny został ujęty w tym module.

Cel: Przedstawienie ogólnego zarysu systemu ubezpieczeń społecznych w kraju docelowym.

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- wiedzieć, do jakich świadczeń są uprawnieni
- umieć wystąpić o te świadczenia do odpowiednich instytucji

Kluczowe pojęcia: zasiłki, świadczenia na dzieci, bezrobocie, opieka społeczna

Metody pracy: nakreślenie ogólnego zarysu poprzez nauczanie frontalne, szkolenie z wykorzystaniem przykładowych formularzy (np. zasiłków rodzinnych), odgrywanie ról w kontakcie z instytucjami (urząd pracy, kasa świadczeń rodzinnych – *Familienkasse*), odpowiadanie na pytania uczestników

Główne pytania: W jakich przypadkach migranci zarobkowi są uprawnieni do świadczeń socjalnych? Do jakich świadczeń są oni uprawnieni? Jak zorganizowany jest system świadczeń socjalnych? W jaki sposób można ubiegać się o świadczenia? Jakie obowiązki i zobowiązania mają wnioskodawcy? Jaki jest czas trwania świadczeń?

Materiały: arkusze informacyjne nt. praw, instytucji, form świadczeń, itp., przykładowe formularze do ćwiczeń

⁶ Zob. raport z badania NAMED, s. 60.

Ramy czasowe: cztery lekcje

Tematyka:

5.1 System ubezpieczenia społecznego w kraju docelowym

→ *W tym między innymi: podstawowe idee; ramy prawne; struktura; funkcja.*

5.2 Odpowiednie instytucje

→ *W tym między innymi: urząd pracy; biuro pomocy społecznej; biuro rejestracji cudzoziemców; biuro świadczeń rodzinnych; organizacje pozarządowe specjalizujące się w pomocy w sprawach socjalnych.*

5.3 Rodzaje świadczeń

→ *W tym między innymi: zasiłki dla bezrobotnych; świadczenia na dzieci⁷; renty inwalidzkie.*

5.4 Jak ubiegać się o świadczenia?

→ *W tym między innymi: warunki składania wniosków; właściwa instytucja dla danego świadczenia; proces ubiegania się o świadczenia; odpowiednie dokumenty i formularze; organizacje pozarządowe, z którymi można się kontaktować w razie potrzeby pomocy; założenie konta bankowego w kraju docelowym.*

5.5 Szkolenie z wykorzystaniem formularzy testowych

→ *Np. formularz do ubiegania się o zasiłek dla bezrobotnych, formularz do ubiegania się o świadczenia na dziecko.*

5.6 Pytania od uczestników

Ćwiczenia (blok tematyczny 5):

→ Wypełnianie formularzy testowych o świadczenia

Literatura, źródła:

⁷ Struktura i warunki wstępne dotyczące świadczeń na dzieci są bardzo zróżnicowane w poszczególnych krajach UE. Na przykład w Niemczech zasiłki na dziecko są wypłacane w celu zapewnienia, że podstawowe środki utrzymania dziecka nie są opodatkowane, jak wymaga tego konstytucja. W tym przypadku korzystne byłoby powiązanie z wnioskami dotyczącymi opodatkowania.

Strona internetowa Komisji Europejskiej EURES (Sieci Europejskich Ofert Pracy) poświęcona informowaniu o pracy i życiu w poszczególnych krajach UE posiada zakładki, które informują o różnych aspektach życia w innych krajach UE. Na dole strony "living and working conditions" („warunki życia i pracy”) dla poszczególnych krajów znajduje się link do strony omawiającej "social security and insurance" („zabezpieczenie społeczne i ubezpieczenie”). Na dole tej podstrony znajduje się również plik w formacie PDF "Your social security rights in [country]" do pobrania. Poniżej znajdują się linki do stron dot. kwestii zabezpieczeń społecznych i ubezpieczenia odpowiednio dla Niemiec i Francji (można wybrać również inne kraje):

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&langId=en>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en>

Prawa obywateli UE dot. zabezpieczenia społecznego w poszczególnych krajach UE można również znaleźć na poniższej oficjalnej stronie internetowej UE. Na stronie tej kraje należy wybierać za pomocą rozwijanego menu. Różne wersje językowe są dostępne do pobrania w formacie PDF:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en>

Ta oficjalna strona internetowa Unii Europejskiej zawiera ogólne informacje na temat przepisów UE oddziałujących na to, jaki system społeczny jest odpowiedni dla osób mieszkających za granicą. Warto przeczytać poszczególnych stron witryny:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/index_en.htm

Na stronie znajduje się również słowniczek często zadawanych pytań dotyczący używanych pojęć:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=857&langId=en&intPagId=984>

Na jednej z powiązanych stron można również znaleźć często zadawane pytania dotyczące systemów zabezpieczenia społecznego w UE:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/social-security/faq/index_en.htm

Na stronie internetowej znajduje się również podstrona poświęcona świadczeniom rodzinnym:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/family-benefits/index_en.htm

Ta podstrona również zawiera część z często zadawanymi pytaniami:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/unemployment-and-benefits/family-benefits/faq/index_en.htm

Niemieckie Biuro ds. równego traktowania pracowników UE (*Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer*), które jest prowadzone przez Pełnomocniczkę Rządu Federalnego ds. Migracji, Uchodźców i Integracji, posiada stronę internetową poświęconą ubezpieczeniom społecznym w Niemczech. Warto zapoznać się z tą stroną internetową i wszystkimi jej podstronami:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre/social-security>

Biuro ds. równego traktowania pracowników UE informuje również o różnych formach ubezpieczeń:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information/first-steps-in-germany/insurances/insurances-339396#Social%20insurance>

Niemiecka Federalna Agencja Pracy (*Arbeitsamt*) informuje o świadczeniach i procesie ubiegania się o nie w języku angielskim na następujących stronach internetowych:

<https://www.arbeitsagentur.de/en/social-insurance>

<https://www.arbeitsagentur.de/en/financial-support>

Przykładowe formularze do ćwiczeń w ramach szkolenia oraz wytyczne znajdują się również na stronie internetowej:

<https://www.arbeitsagentur.de/en/en/download-center>

Na stronie internetowej *Informationsverbund Asyl und Migration e. V.* znajdują się pomocne publikacje dla doradców i praktyków pracujących z migrantami. Organizacja charytatywna została założona przez organizacje pomocy społecznej i organizacje pozarządowe. Jej strona internetowa zawiera informacje na temat kwestii związanych z azylem i migracją, a także publikacje na temat wewnątrzunijnej migracji i zabezpieczenia społecznego dla obywateli UE w Niemczech:

<https://www.asyl.net/publikationen/>

1.6 System podatkowy w kraju docelowym (blok tematyczny 6)

System podatkowy różni się w zależności od kraju Unii Europejskiej, miejsca pracy i formy zatrudnienia. Przepisy podatkowe kraju docelowego, które czasami są trudne do zrozumienia, mogą być pułapką dla migrantów zarobkowych. Czasami migranci zarobkowi zwabiani są do pracy w Niemczech poprzez ogłoszenia podające zarobki przed opodatkowaniem. Dopiero po otrzymaniu pierwszego odcinka wypłaty migranci uświadamiają sobie, że zostali wprowadzeni w błąd, czasami myśląc, że firma, do której zostali oddelegowani, skrzywdziła ich. W innych przypadkach obiecuje się im wynagrodzenie po opodatkowaniu, które może być osiągnięte tylko poprzez korzystniejszy przedział podatkowy⁸. Zdarza się również, że podejrzane agencje próbują przekonać migrantów zarobkowych do zatrudnienia się w charakterze „freelancerów”, obiecując wyższe stawki godzinowe, ale pomijając fakt, że wiąże się to z samodzielnym dbaniem o ubezpieczenie i sprawy podatkowe⁹. Takie praktyki zgłaszali rozmówcy w badaniu NAMED. Nawet jeśli migranci zarobkowi nie mają do czynienia ze nieuczciwymi pracodawcami, znajomość systemu podatkowego kraju docelowego jest ważna. Dla jednego z rozmówców w niemieckim badaniu NAMED, wiedza o systemie podatkowym kraju docelowego była pomocna w planowaniu finansowym, biorąc pod uwagę, że pozwoliła mu oszacować przyszłe dochody jego współmałżonka. Dodatkowo, jak podkreślił jeden z rozmówców z niemieckiej części badania, wiedza o tym, jak rozliczać podatki, pozwala zaoszczędzić pieniądze. Biorąc pod uwagę znaczenie systemu podatkowego dla indywidualnych pensji migrantów zarobkowych i dla zwalczania zjawiska nadużyć w miejscu pracy, niniejszy moduł zawiera wiedzę na temat systemu podatkowego kraju docelowego.

Cel: Przekazanie podstaw przepisów podatkowych kraju docelowego.

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- rozumieć podstawy systemu podatkowego kraju docelowego
- znać swoje obowiązki związane z prawem podatkowym
- rozpoznawać, czy doszło do oszustwa podatkowego
- złożyć deklarację podatkową

Kluczowe terminy: kod podatkowy, opodatkowanie

Metody pracy: przegląd materiału poprzez nauczanie frontalne, szkolenie z wykorzystaniem wzorów formularzy (dostarczenie wzoru deklaracji podatkowej do domu,

⁸ Zob. raport z badania NAMED, s. 41.

⁹ Zob. raport z badania NAMED, s. 74.

podanie przykładu do wypełnienia przed, omówienie wzoru deklaracji podatkowej wypełnionego przez uczestników po zakończeniu szkolenia), odpowiadanie na pytania uczestników.

Główne pytania: Jak działa system podatkowy kraju docelowego? Jakie podatki opłacane są w systemie podatkowym kraju docelowego? W jaki sposób podatki w kraju docelowym są rozliczane z tytułu mojej formy zatrudnienia? W jaki sposób płacę podatki w kraju docelowym i jakie podatki płacę? Jak wysokie podatki będę musiał zapłacić w kraju docelowym? W jaki sposób mogę złożyć zeznanie podatkowe? Jakie wydatki można odliczyć od podatku?

Materiały: informacje o systemie podatkowym kraju docelowego, arkusze pracy, wzory formularzy, zestawienie tabelaryczne

Ramy czasowe: trzy lekcje – jedna lekcja podstawowa, jedna lekcja dotycząca konkretnych aspektów, jedna lekcja praktyczna (przeglądanie razem formularza zeznania podatkowego z ćwiczeniami do domu) i pytania od uczestników

Tematyka:

6.1 Kod podatkowy kraju docelowego

➔ *W tym między innymi: klamry podatkowe; stawki opodatkowania; identyfikatory podatkowe; zeznania podatkowe; terminy składania podatków.*

6.2 Istotne zagadnienia podatkowe z punktu widzenia migrantów zarobkowych

➔ *W tym między innymi: podatki od wynagrodzeń; opodatkowanie osób wykonujących wolne zawody; zasiłki na dzieci; koszty uzyskania przychodu.*

6.3 Szkolenie: wypełnianie wzoru formularza deklaracji podatkowej

➔ *Wyjaśnianie procesu krok po kroku, wykorzystywanie szkoleń do powtarzania treści nauczania; przeglądanie formularzy szkoleniowych uczestników kursów; wyjaśnianie procesu składania wniosków w różnych przypadkach (osoby samotne, pozostające w związku małżeńskim z dziećmi, podatek od wynagrodzeń, freelancer, itp.)*

6.4 Pytania od uczestników

Ćwiczenia (blok tematyczny 6)

➔ *Wypełnianie formularzy zeznań podatkowych dla poszczególnych przypadków do celów podatkowych (w tym składanie regularnych zeznań podatkowych, składanie*

zeznań podatkowych o szczególnych cechach, składanie zeznań podatkowych jako freelancer).

Literatura, źródła:

Strona internetowa *Gesetze im Internet*, prowadzona przez niemieckie Federalne Ministerstwo Sprawiedliwości, oferuje tłumaczenie na język angielski niemieckiego kodeksu podatkowego. Tłumaczenie można znaleźć tutaj:

https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_ao/

Strony internetowe EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia) poświęcone pracy i życiu w poszczególnych krajach UE posiadają rozdziały, które informują o różnych aspektach życia w innych krajach UE. Można się po nich poruszać za pomocą rozwijanego menu. Zaleca się korzystanie z rozwijanych menu dla poszczególnych krajów. Tutaj znajduje się link do strony „Dochody i podatki” w Niemczech (można wybrać również inne kraje):

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8666&acro=living&lang=en&parentId=7811&countryId=DE&living=>

Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer, prowadzona przez Pełnomocniczkę Rządu Federalnego ds. Migracji, Uchodźców i Integracji, posiada stronę internetową poświęconą „Pierwszym krokom w Niemczech”. Na stronie tej znajduje się podrozdział dotyczący podatków:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre/first-steps-in-germany/taxes>

Strona internetowa niemieckiego rządu federalnego *Make it in Germany* powstała w celu informowania specjalistów z innych krajów o życiu i pracy w Niemczech. Na stronie internetowej znajduje się sekcja dotycząca podatków, którą można znaleźć tutaj:

<https://www.make-it-in-germany.com/en/jobs/taxes/income/>

Niemieckie Federalne Ministerstwo Finansów wydało broszurę „Steuern von A bis Z” („Podatki od A do Z”), którą można pobrać tutaj (wersja niemiecka):

https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/2018-03-26-steuern-von-a-z.html

Strona internetowa Unii Europejskiej *Twoja Europa* oferuje informacje na temat „Podatków dochodowych za granicą”:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/index_en.htm

Strona ta zawiera również część dot. najczęściej zadawanych pytań (FAQ):

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/income-taxes-abroad/faq/index_en.htm

Na stronie internetowej znajdują się także ogólne informacje na temat podatków:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/taxes/index_en.htm

Komisja Europejska oferuje tabele danych porównujących systemy opodatkowania. Dane można pobierać według krajów lub form opodatkowania. Dane te mogą być przydatne dla nauczycieli i edukatorów:

https://ec.europa.eu/taxation_customs/business/economic-analysis-taxation/data-taxation_en

Na stronie internetowej *Handbook Germany*, która zawiera krótkie teksty objaśniające i filmy wideo skierowane do migrantów, a zwłaszcza uchodźców, znajduje się strona poświęcona niemieckiemu systemowi podatkowemu:

<https://handbookgermany.de/en/work/german-tax-system.html>

Handbook Germany posiada również stronę dotyczącą składania deklaracji podatkowych:

<https://handbookgermany.de/en/work/tax-declaration.html>

Tematyczna strona *Steuern.de* oferuje do pobrania dokumenty i formularze do deklarowania podatków w formacie PDF. Tutaj trenerzy mogą znaleźć materiały szkoleniowe lub wzory formularzy do omówienia w trakcie kursu:

<https://www.steuern.de/steuerformulare.html#c8645>

1.7 System edukacyjny w kraju docelowym (blok tematyczny 7)

Szczególnie dla tych migrantów zarobkowych, którzy planują dłuższy lub nawet stały pobyt w kraju docelowym, pomocna jest znajomość jego systemu edukacyjnego. Odnosi się to nie tylko do rodzin, w przypadku których pomoc w zakresie możliwości edukacyjnych dzieci wymaga znajomości systemu edukacji. Dotyczy to również migrantów zarobkowych, których planowanie kariery zawodowej wiąże się z poszukiwaniem dalszego kształcenia za granicą. Dodatkowo, znajomość systemu edukacyjnego kraju docelowego jest istotna dla tych migrantów, którzy planują uzyskać stopień naukowy i/ lub rozpocząć szkolenie zawodowe uznane w kraju docelowym. Z tego powodu poniższy blok tematyczny został ujęty w tym module.

Cel: Przegląd systemu edukacyjnego kraju docelowego.

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- wiedzieć, czy i jak można nostryfikować ich stopnie naukowe i odbyte szkolenia
- być w stanie zorganizować edukację swoim dzieciom, być w stanie zaangażować się w edukację swoich dzieci
- być w stanie spełnić wymogi administracyjne niezbędne do uzyskania (dalszej) edukacji w kraju docelowym

Kluczowe pojęcia: szkoła, edukacja, dalsze kształcenie, uznawanie umiejętności, uznawanie stopni naukowych

Metody pracy: przedstawienie ogólnego zarysu i przykładów w trakcie nauczania frontального, zapytanie uczestników o to, czy szkolenie oparte na pracy na formularzach (np. wnioski o przyjęcie do szkoły lub uniwersytetu, dokumenty z przedszkola/ szkoły, dokumenty dotyczące uznania stopnia naukowego) jest potrzebne, udzielenie odpowiedzi na pytania uczestników

Główne pytania: Jak wygląda system edukacyjny kraju docelowego? Jakie (dalsze/ wyższe) wykształcenie mogą otrzymać migranci zarobkowi? Jakie są warunki konieczne? Jak to się odnosi do ich statusu? Jak można nostryfikować dyplomy/ szkolenia? Do jakich szkół mogą/ muszą uczęszczać dzieci? Jak jest zorganizowany system edukacji dla dzieci? Jak znaleźć i ubiegać się o miejsce w przedszkolu?

Materiały: broszury i konspekty dotyczące systemu szkolnego, praw i obowiązków rodziców itp., opis systemu edukacji

Ramy czasowe: trzy lekcje

Tematyka:

7.1 System edukacyjny w kraju docelowym

➔ *W tym między innymi: przedszkola, szkoły i dalsze kształcenie; kryteria decydujące o przyjęciu do szkoły; studia i szkolenia zawodowe; kształcenie dorosłych i dalsze kształcenie.*

7.2 Edukacja dzieci

➔ *W tym między innymi: znalezienie miejsca w przedszkolu; wybór szkoły; kontakty z urzędnikami szkolnymi; wspieranie i pomoc dzieciom w szkole; zapobieganie zjawisku rodzicielstwa u dzieci; komitety rodzicielskie.*

7.3 Dalsze kształcenie i kształcenie dorosłych

➔ *W tym między innymi: szkolenia zawodowe; studia; warunki przyjęcia.*

7.4 Uznawanie stopni naukowych i szkoleń

➔ *W tym między innymi: uznawanie szkoleń zawodowych w kraju docelowym; uznawanie stopni naukowych; procesy uznawania; instytucje pomagające w uznawaniu stopni naukowych.*

7.5 Pytania od uczestników

Literatura, źródła:

Strony internetowe EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia) poświęcone pracy i życiu w poszczególnych krajach UE posiadają rozdziały, które informują o różnych aspektach życia w innych krajach UE. Można się po nich poruszać za pomocą rozwijanego menu. Zaleca się korzystanie z rozwijanych menu dla poszczególnych krajów. Tutaj znajduje się link do strony „System edukacji” w Niemczech (można wybrać również inne kraje):

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8798&acro=living&lang=en&parentId=7811&countryId=DE&living=>

Agencja Wykonawcza ds. Edukacji, Kultury i Sektora Audiowizualnego Unii Europejskiej oferuje analizy porównawcze systemów edukacyjnych w państwach członkowskich UE. Analizy te obejmują raporty, które na podstawie wykresów pokazują strukturę systemów edukacyjnych. Raporty te są dostępne w wielu językach i mogą być użyteczne jako narzędzia w nauczaniu podczas kursu NAMED:

https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/topics/structure-education-systems_en

Komisja Europejska na swojej stronie oferuje „Zasoby i narzędzia” dotyczące edukacji:

https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/about_en

Wśród zasobów i narzędzi znajduje się „Education and Training Monitor EU analysis” (tom1, 2019), czyli szczegółowe sprawozdanie oceniające system kształcenia i szkolenia w Europie:

https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/education-and-training-monitor-eu-analysis-volume-1-2019_en

Na stronie internetowej *Handbook Germany*, która zawiera krótkie teksty objaśniające i filmy wideo skierowane do migrantów, a zwłaszcza uchodźców, znajduje się strona poświęcona niemieckiemu systemowi studiów wyższych:

<https://handbookgermany.de/de/learn/university-system.html>

Komisja Europejska opublikowała „Przewodnik użytkownika” dotyczący dyrektywy 2005/36/WE, zatytułowany: „Wszystko, co musisz wiedzieć o uznawaniu kwalifikacji zawodowych”. Przewodnik ten można znaleźć tutaj:

<https://www.education.ie/en/The-Education-System/Qualifications-Recognition/EU-Directive-2005-36-EC-User-Guide.pdf>

Na stronie internetowej *Informationsverbund Asyl und Migration e. V.* znajdują się pomocne publikacje dla doradców i praktyków pracujących z migrantami. Ta organizacja charytatywna została założona przez organizacje społeczne i pozarządowe i dostarcza informacji na temat kwestii związanych z azylem i migracją. Publikuje ona również publikacje na temat kwestii związanych z edukacją w Niemczech:

<https://www.asyl.net/publikationen/arbeitshilfen-zu-arbeit-bildung/>

Materiały, ze strony *Informationsverbund Asyl und Migration*, obejmują na przykład broszury na temat uprawnień do świadczeń socjalnych dla niepełnosprawnych studentów międzynarodowych:

<https://www.asyl.net/view/detail/News/arbeitshilfe-studierende-mit-behinderungen/>

Informationsverbund zawiera również broszury na temat finansowania szkoleń zawodowych dla uchodźców i obywateli UE:

https://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/publikationen/Broschuere_Ausbildungsfoerderung_Fluechtlinge_Unionsbuerger-2017_web.pdf

IQ Network jest organizacją pomagającą migrantom w Niemczech w kwestiach związanych z uznawaniem kwalifikacji zawodowych. Angielską wersję strony internetowej IQ Network można znaleźć tutaj:

<https://www.netzwerk-iq.de/en/>

Niemieckie izby przemysłowo-handlowe (IHK) oferują doradztwo w zakresie uznawania zagranicznych kwalifikacji. Ich strona internetowa znajduje się tutaj:

<https://www.ihk-fosa.de/en/for-applicants/counselling/>

Strona internetowa *Anerkennung in Deutschland* jest portalem informacyjnym rządu federalnego Niemiec na temat uznawania zagranicznych kwalifikacji zawodowych. Portal jest administrowany przez Federalny Instytut Kształcenia Zawodowego i jest dostępny w wielu językach. Tutaj znajduje się link do stron internetowych w angielskiej wersji językowej:

<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php>

Komisja Europejska opublikowała dokument „Wszystko, co trzeba wiedzieć o uznawaniu kwalifikacji zawodowych”, który odpowiada na pytania związane z uznawaniem kwalifikacji. Można go znaleźć tutaj:

<http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/15032/attachments/1/translations/en/renditions/pdf>

1.8 Zestawienie najważniejszych informacji – program nauczania NAMED

Moduł: Prawo i polityka społeczna

Blok tematyczny: Prawo pracy

Kraj docelowy: Niemcy

Temat	Prawo w kraju docelowym
Dzień roboczy	Osiem godzin. Wydłużenie czasu pracy do 10 godzin jest możliwe na krótki okres czasu, ale maksymalnie przez okres sześciu miesięcy, średnia dzienna nie może być wyższa niż 8 godzin. Jeżeli ktoś przez kilka tygodni pracował przez dziesięć godzin, to w kolejnych tygodniach należy odpowiednio zmniejszyć jego czas pracy.
Płaca minimalna	Obecnie wynosi 9,35 euro na godzinę (przed opodatkowaniem).
Obowiązkowe przestrzeganie czasu pracy	W przypadku Minijobs i Jobs wymienionych w § 2a - SchwarzArbG*.
Przerwy w pracy	Trzydzieści minut w przypadku czasu pracy powyżej sześciu godzin, 45 minut w przypadku czasu pracy powyżej 9 godzin.
Czas odpoczynku	Co najmniej 11 godzin pomiędzy zakończeniem a rozpoczęciem pracy.

Zwolnienie lekarskie	➔ W przypadku zatrudnienia dłuższego niż cztery tygodnie, pracodawca jest zobowiązany do opłacenia zwolnienia lekarskiego na okres do sześciu tygodni. ➔ Niezdolność do pracy musi być potwierdzona przez lekarza. ➔ Pracodawca musi zostać niezwłocznie poinformowany o zwolnieniu. ➔ Uwaga! Można zostać zwolnionym z pracy w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim. Brak szczególnej ochrony prawnej na wypadek zwolnienia z pracy.
W przypadku zwolnienia z pracy	➔ Zwolnienie z pracy musi być dostarczone w formie pisemnej. ➔ Nigdy niczego nie podpisuj! ➔ Sprawdź, czy zwolnienie jest ważne. ➔ Skontaktuj się z doradcą lub przedstawicielem związku zawodowego.
Warunki wypowiedzenia umowy o pracę	Pracownik: dwa tygodnie w okresie próbnym, cztery tygodnie po okresie próbnym. Wyjątek stanowi <i>Arbeitsaufhebungsvertrag</i> (=umowa o rozwiązanie stosunku pracy). Należy zachować ostrożność NIGDY NIE PODPISUJ umowy o rozwiązaniu stosunku pracy, chyba że masz nową pracę, którą chcesz natychmiast rozpocząć, a umowa o rozwiązanie stosunku pracy jest Twoim pomysłem. Pracodawca: zwolnienie bez wypowiedzenia (w przypadku wyjątkowych okoliczności).
Powody zwolnienia z pracy	➔ Zwolnienie z pracy w związku z działaniami biznesowymi przedsiębiorcy. ➔ Zwolnienie z pracy z powodu zachowania. ➔ Zwolnienie z pracy z przyczyn osobistych. ➔ Nadzwyczajne zwolnienie. ➔ W zależności od tego, czy ma zastosowanie ustawa o ochronie przed

	niesprawiedliwym zwolnieniem z pracy (<i>Kündigungsschutzgesetz</i>), obowiązują różne przepisy dotyczące zwolnień z pracy.
Nieprawidłowe zwolnienia z pracy	Zwolnienia z pracy mogą być nieważne ze względu na aspekty formalne lub z powodu ich treści. Na przykład, gdy → okres zwolnienia jest nieprawidłowy, → zwolnienie nie zostało dostarczone w formie pisemnej, → nie ma żadnego powodu uzasadniającego zwolnienie. → W przypadku zwolnienia z pracy zawsze należy niezwłocznie skontaktować się z doradcami, prawnikami lub przedstawicielami związków zawodowych.
Ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę	Podstawa prawna: ochrona przed nieuczciwym zwolnieniem z pracy.
Co zrobić, jeśli chcę pozwać mojego byłego pracodawcę	Należy: → przedstawić dowody → złożyć pozew w terminie, → przygotować się na dłuższy proces sądowy, → zasięgnąć informacji o możliwości skorzystania z <i>Prozesskostenhilfe</i> (pomoc prawna) lub → skontaktować się ze związkiem zawodowym. → Pomoc prawna może być również udzielana w przypadku sporów transgranicznych w UE**.
	→ Niepłacenie w ogóle. → Niepłacenie nadgodzin. → Potrącanie wydatków z wynagrodzenia (np. na czyszczenie odzieży roboczej, sprzętu).

Przykłady kradzieży zarobków	→ Odejmowanie czasu przeznaczonego na przebranie od czasu pracy, nawet jeśli wymagana jest specjalna odzież. → Odejmowanie czasu załadunku lub rozładunku od czasu pracy. → Nieprzyznawanie lub niepłacenie za dni urlopowe.
Kroki, które należy podjąć w przypadku kradzieży zarobków	→ Pracownicy, którzy nie dostaną zapłaty, powinni żądać potwierdzenia zapłaty w formie pisemnej i niezwłocznie skontaktować się z doradcami i związkami zawodowymi. → O zaległe zarobki można wystąpić w sądzie pracy. W celu skutecznego wniesienia pozwu o zapłatę ważne jest, aby pracownicy posiadali dowody potwierdzające wykonaną pracę i czas jej wykonywania (np. poprzez podpisane karty czasu pracy). → Roszczenia o wynagrodzenie należy składać w terminie określonym w umowie o pracę.
Inne formy wykorzystywania pracowników	→ Nierejestrowanie pracowników w systemie ubezpieczeń emerytalnych. → Fikcyjne samozatrudnienie.
Ochrona prawna pracujących matek	→ Rozszerzona ochrona przed zwolnieniem z pracy w czasie ciąży. → Zabronione jest zatrudnianie pracownic w ciąży na sześć tygodni przed terminem porodu, do ośmiu tygodni po terminie.

Praca tymczasowa	→ Niektóre miejsca pracy są oferowane na zasadzie pracy tymczasowej. → Prace te kończą się po upływie okresu określonego w umowie. → Umowy o pracę tymczasową bez obiektywnego powodu mogą być przedłużane maksymalnie trzy razy, nie dłużej jednak niż dwa lata.
Ubezpieczenie zdrowotne	→ Ogólnie rzecz biorąc, to pracownicy mają prawo do wyboru firmy ubezpieczeniowej, w której chcą być zarejestrowani. → Obowiązkiem pracodawcy jest rejestracja pracowników w zakładzie ubezpieczeń zdrowotnych. → Obowiązkiem pracodawcy jest poinformowanie swoich pracowników, w którym towarzystwie ubezpieczeń zdrowotnych zostali zarejestrowani. → Pracownik ma obowiązek dostarczyć pracodawcy niezbędne dane dotyczące ubezpieczenia: nazwę, adres, numer ubezpieczenia, obywatelstwo. → Pracodawca jest zobowiązany do przekazania pracownikowi kopii informacji przesłanych do zakładu ubezpieczeń. → Brak rejestracji jest sankcjonowany przez prawo. → W przypadku zatrudnienia w niektórych sektorach, rejestracja pracowników jest wymagana jeszcze przed rozpoczęciem zatrudnienia: dotyczy to branży budowlanej, gastronomicznej i hotelarskiej, spedycji, logistyki, sprzątania przemysłowego i przemysłu mięsnego***. → Osoby zarejestrowane w towarzystwie ubezpieczeniowym otrzymują numer ubezpieczenia i kartę ubezpieczeniową.

* https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_schwarzarbg/englisch_schwarzarbg.html#poo6o

** https://e-justice.europa.eu/content_legal_aid_forms-157-en.do

***zobacz: https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre/first-stepsingermany/insurances?id=Wie_wird_die_Einhaltung_der_Meldepflicht_bzw_Mitwirkungspflicht_im_deutschen_Sozialversicherungsrecht_kontrolliert

Polecane materiały informacyjne projektu *Faire Mobilität* („Sprawiedliwa mobilność”) niemieckiego związku zawodowego, dostępne są w wielu językach po kliknięciu na poszczególne ulotki:

<https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/flyer>

<https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/publikationen>

<https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/infoblaetter>

Ciekawy jest także materiał opracowany przez *Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer*:

<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre>

1.9 Zestawienie najważniejszych informacji – curriculum NAMED (szablon)

Moduł: Prawo i polityka społeczna

Blok tematyczny: Prawo pracy

Kraj docelowy:

Temat	Prawo kraju docelowego
Dzień roboczy	
Płaca minimalna	
Obowiązkowe przestrzeganie czasu pracy	
Przerwy w pracy	
Czas odpoczynku	
Zwolnienie lekarskie	
W przypadku zwolnienia z pracy	
Warunki wypowiedzenia umowy o pracę	
Powody zwolnienia z pracy	
Nieprawidłowe zwolnienia z pracy	
Ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę	
Co zrobić, jeśli chcę pozwać mojego byłego pracodawcę	
Przykłady kradzieży zarobków	
Kroki, które należy podjąć w przypadku kradzieży zarobków	
Inne formy wykorzystywania pracowników	
Ochrona prawna pracujących matek	
Praca tymczasowa	
Ubezpieczenie zdrowotne	

1.10 Pierwsze kroki w kraju docelowym

W wielu krajach UE instytucje państwowe, jak również organizacje pozarządowe opracowały strony internetowe i broszury mające na celu pomoc migrantom w orientacji po przyjeździe do ich krajów. Mimo, że wiele z tych informacji skierowanych jest przede wszystkim do uchodźców, mogą być one cenne również dla migrantów zarobkowych. W dalszej części *curriculum*, zebrane zostały niektóre strony internetowe, głównie niemieckie, adresowane do migrantów.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO)

Międzynarodowa Organizacja Pracy (*The International Labour Organisation - ILO*), wyspecjalizowana agencja ONZ, dostarcza materiały i publikacje dotyczące wielu aspektów migracji zarobkowej. Są wśród nich broszury informacyjne przed wyjazdem dla migrantów planujących pracę za granicą. Skupiają się one głównie na filipińskich i indyjskich pracownikach służby zdrowia i zostały stworzone w ramach programu „Promowanie godnej pracy za granicą: Projekt dla pracowników medycznych i wykwalifikowanych pracowników ze środowisk migranckich”, który został sfinansowany przez UE. Broszury dotyczące życia i pracy w państwach członkowskich UE - Danii, Niemczech, Finlandii i państwie członkowskim EFTA - Norwegii - można znaleźć tutaj:

https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_367565/lang--en/index.htm

https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_367564/lang--en/index.htm

https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_367563/lang--en/index.htm

https://www.ilo.org/manila/publications/WCMS_367566/lang--en/index.htm

Strona programu znajduje się tutaj:

https://www.ilo.org/manila/projects/WCMS_173607/lang--en/index.htm

Twoja Europa

Na stronie internetowej Unii Europejskiej *Twoja Europa* można znaleźć informacje na temat pracy, pobytu, edukacji, opieki zdrowotnej i kwestii związanych z rodziną. Poniższy link wyjaśnia na przykład prawo do posiadania konta bankowego w UE:

https://europa.eu/youreurope/citizens/consumers/financial-products-and-services/bank-accounts-eu/index_en.htm

EURES

Na stronie internetowej sieci EURES (Europejskich Służb Zatrudnienia) Komisji Europejskiej znajdują się opisy dotyczące życia i pracy w poszczególnych krajach UE. Pod poniższym linkiem można wybrać informacje dotyczące „Życia i pracy” dla poszczególnych krajów:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=en&catId=490&parentId=o&lang=en&app=4.5.1-build-o>

Ankommen App

Aplikacja *Ankommen App* dostarcza informacje dla migrantów, którzy właśnie przybyli do Niemiec. Zawiera kategorie: „Mieszkanie w Niemczech”, „Azył, praktyki zawodowe, praca” i „Nauka języka niemieckiego”. Aplikacja została opracowana przez Niemiecką Federalną Agencję Zatrudnienia (*Arbeitsamt* - koordynowany

na szczeblu federalnym Urząd Pracy), Instytut Goethego, Federalny Urząd ds. Migracji i Uchodźców oraz niemiecki publiczny urząd radiofonii i telewizji *ARD Alpha*. Stronę internetową aplikacji można znaleźć tutaj:

<http://ankommenapp.de/APP/EN/Startseite/startseite-node.html>

Strona Instytutu Goethego *Mein Weg nach Deutschland*

Instytut Goethego, stowarzyszenie kulturalne, którego celem jest promowanie znajomości języka i kultury niemieckiej, stworzyło stronę tematyczną *Mein Weg nach Deutschland* („Moja droga do Niemiec”). Strona ta, która jest dostępna w wielu językach, zawiera adresy instytucji doradczych, a także podstrony dotyczące tematów takich jak: „Pierwsze kroki w Niemczech”, „Praca”, „Szkoła i Edukacja” i inne. Stronę tę można znaleźć tutaj:

<https://www.goethe.de/prj/mwd/en/index.html>

Instytut Goethego oferuje również aplikację *Mein Weg nach Deutschland*:

<https://www.goethe.de/prj/mwd/en/deu/deu/app.html>

Strona internetowa *Open Your Heart Deutsche Welle (DW)*

Niemiecka telewizja publiczna *Deutsche Welle (DW)* stworzyła stronę internetową *Open Your Heart*, która jest skierowana przede wszystkim do uchodźców i jest dostępna w języku angielskim i arabskim. Strona oferuje filmy informacyjne i inne materiały pomocne w stawianiu pierwszych kroków w Niemczech:

<https://www.dw.com/en/learn-german/open-your-heart/s-32879>

Na stronie znajduje się również sekcja przeznaczona dla osób wspierających migrantów i trenerów:

<https://www.dw.com/de/deutsch-lernen/mach-dein-herz-auf/s-32876>

Migra Info

Strona *Migra Info* zawiera szereg pytań dotyczących kariery i dalszego kształcenia. Stronę tę można znaleźć tutaj:

<http://www.migra-info.de/startseite.html?L=1>

Handbook Germany

Strona internetowa *Handbook Germany* jest skierowana do migrantów, a w szczególności do uchodźców. Zawiera ona krótkie teksty objaśniające i filmy wideo dotyczące codziennego życia w Niemczech:

<https://handbookgermany.de/en.html>

Make it in Germany

Niemiecka rządowa strona *Make it in Germany* jest skierowana do wykwalifikowanych pracowników z zagranicy i firm, które chciałyby ich zatrudnić. Na stronie internetowej znajduje się szeroki przegląd różnych tematów, o których powinni wiedzieć pracownicy w Niemczech:

<https://www.make-it-in-germany.com/en/>

Strona internetowa Niemieckiej Federalnej Agencji Pracy

Niemiecka Federalna Agencja Pracy (*Arbeitsamt* czyli koordynowany przez rząd, federalny urząd pracy) prowadzi w języku angielskim stronę internetową dla osób z innych krajów poszukujących pracy w Niemczech:

<https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome>

1.11 Oprogramowanie i narzędzia do nauki online, uzupełniające kursy językowe i wspierające naukę języków obcych

Wymienione poniżej narzędzia i kursy są w zamierzeniu uzupełnieniem nauki języka kraju docelowego, a nie pełnowartościową metodą nauczania. Zdaniem zespołu badawczego NAMED, uczestnictwo w kursach językowych z innymi uczniami i pod nadzorem nauczyciela nie powinno być zastąpione aplikacjami lub innymi narzędziami online. Jednakże, jako uzupełnienie lub w przypadku braku takich kursów, narzędzia takie jak poniższe mogą zapewnić pewną pomoc i wsparcie w nauce języka kraju docelowego. Biorąc pod uwagę, że język jest jedną z głównych kompetencji pomocnych w orientacji w kraju docelowym, zalecamy szybkie zapisanie się na kurs językowy i przyswojenie języka kraju docelowego, niezależnie od planowanego czasu pobytu. Niektóre z aplikacji wymienionych w rubryce „aplikacje do nauki języka niemieckiego” oferują również możliwość nauki innych języków.

Język niemiecki

Kursy

Kursy niemieckiego *Deutsche Welle*

Niemiecki publiczny kanał telewizyjny *Deutsche Welle* (DW) oferuje bezpłatne kursy języka niemieckiego online:

<https://www.dw.com/de/deutsch-lernen/deutschkurse/s-2068>

VHS-Lernportal

Centra kształcenia dorosłych *VHS* oferują narzędzia do nauki hybrydowej języka niemieckiego:

<https://deutsch.vhslernportal.de/www/9.php#/www/deutsch.php?sid=852598909033866775603182418246405187fd1e5>

Instytut Goethego

Instytut Goethego, stowarzyszenie kulturalne, którego celem jest promowanie znajomości języka i kultury niemieckiej, oferuje ćwiczenia językowe online z języka niemieckiego w kontekście zawodowym:

<https://www.goethe.de/de/spr/ueb/daa.html>

Dla trenerów Instytut Goethego oferuje narzędzie z grami do nauki języków obcych na poziomie podstawowym:

https://www.goethe.de/resources/files/pdf83/Handreichungen_Spielsammlung.pdf

Instytut Goethego dostarcza również arkusze robocze i ćwiczenia, które są częścią niemieckiego testu dla migrantów, który został opracowany przez Instytut:

<http://www.goethe.de/lhr/prj/daz/uen/dfz/de4282432.htm>

Niemieckie aplikacje do nauki języka niemieckiego

Na stronie *Deutschland.de* prowadzonej na zlecenie niemieckiego Ministerstwa Spraw Zagranicznych, znajduje się zbiór bezpłatnych aplikacji, które można wykorzystać do nauki języka niemieckiego. Szczególnie polecamy

aplikacje: Anki, Memrise, WordPic, Babbel, DeutschAkademie, MindSnack's Learn German, Busuu, Duolingo oraz linki do darmowych kursów i filmów wideo:

<https://www.deutschland.de/de/topic/knowledge/eight-free-apps-to-teach-you-german>

Instytut Goethego

Instytut Goethego, stowarzyszenie kulturalne, którego celem jest promowanie znajomości języka i kultury niemieckiej, opracowało aplikację do nauki języka niemieckiego. Aplikację tę można pobrać tutaj:

<https://www.goethe.de/de/spr/ueb/dt1.html>

Instytut Goethego oferuje również grę językową, którą można pobrać tutaj:

<https://www.goethe.de/de/spr/ueb/led.html>

Projekt Compass

Projekt *Compass*, realizowany w ramach programu Erasmus+, ma na celu udostępnienie wielojęzycznego narzędzia tłumaczeniowego dla kluczowych terminów używanych w codziennej komunikacji. Narzędzie to jest dostępne tutaj:

<https://project-compass.eu/>

Ankommen App

Aplikacja *Ankommen App* dostarcza informacje dla migrantów, którzy właśnie przybyli do Niemiec. Zawiera kategorie: „Mieszkanie w Niemczech”, „Azyl, praktyki zawodowe, praca” i „Nauka języka niemieckiego”. Aplikacja została opracowana przez Niemiecką Federalną Agencję Zatrudnienia (*Arbeitsamt* - koordynowany na szczeblu federalnym Urząd Pracy), Instytut Goethego, Federalny Urząd ds. Migracji i Uchodźców oraz niemiecki publiczny urząd radiofonii i telewizji *ARD Alpha*. Stronę internetową aplikacji można znaleźć tutaj:

<http://ankommenapp.de/APP/EN/Startseite/startseite-node.html>

Nauka języków obcych na Youtube

Na platformie *Youtube* migranci mogą znaleźć nie tylko treści dostarczane przez takie organizacje jak *Infomigrants* czy *Handbook Germany*. Znajdują się na niej również filmy do nauki języków obcych, na przykład kanał *Deutsch verstehen*:

<https://www.youtube.com/c/Deutschverstehen/videos>

Materiały do nauki

Zum Unterrichten

Strona główna *Zum Unterrichten* oferuje zbiór przydatnych materiałów i linków do nauki języka niemieckiego jako języka obcego. Strona, zaprojektowana w formie Wiki, jest przeznaczona przede wszystkim dla trenerów i nauczycieli. Jest ona dostępna tutaj:

https://unterrichten.zum.de/wiki/Deutsch_lernen

Jak być dobrym trenerem

The Prague Process, międzynarodowa inicjatywa polityczna, opublikowała podręcznik skierowany do trenerów pracujących z migrantami. Można go pobrać z ich strony internetowej:

<https://www.pragueprocess.eu/en/migration-observatory/publications/document?id=97>

Język polski

Materiały dydaktyczne do nauki języka polskiego dla dorosłych wydane przez Urząd do Spraw Cudzoziemców:

<https://udsc.gov.pl/uchodzczy-z/pomoc-socjalna/materiały-dydaktyczne-do-nauki-jezyka-polskiego/materiały-dydaktyczne-go-nauki-jezyka-polskiego/>

Strona zawierająca linki do wielu zasobów internetowych (w tym podcastów, lekcji wideo, kursów języka polskiego online, aplikacji językowych, zasobów dla zaawansowanych) do darmowej nauki języka polskiego:
<https://www.fluentin3months.com/learn-polish-free/>

Artykuł zawierający linki do wielu zasobów internetowych dla osób uczących się języka polskiego, pragnących rozwinąć umiejętności z zakresu słownictwa, gramatyki, czytania i słuchania:
<https://www.careersinpoland.com/article/education/the-best-free-online-resources-for-polish-language-learners>

Artykuł zawierający linki do wielu zasobów internetowych dla osób uczących się języka polskiego:
<https://www.clozemaster.com/blog/best-resources-for-learning-polish/>

2. Moduł: Kompetencje związane z pracą, kształcenie i szkolenie zawodowe

Moduł *Kompetencje związane z pracą, kształcenie i szkolenie zawodowe* przygotowuje migrantów zarobkowych do samodzielnej refleksji nad własnymi kompetencjami kluczowymi, które już posiadają, i które mogą udokumentować. Ponadto, moduł umożliwia refleksję nad kompetencjami kluczowymi i podstawowymi umiejętnościami, które są oczekiwane na poziomie UE i pozwala na sprawdzenie tych umiejętności, które mogą być potrzebne na rynkach pracy w krajach docelowych. W tym module prosimy uczestników o indywidualne sformułowanie swojej tożsamości zawodowej, zapraszamy do podjęcia próby przewidzenia i zintegrowania swoich doświadczeń na międzynarodowym rynku pracy z osobistą ścieżką kariery oraz zachęcamy do skoncentrowania się na długoterminowym planowaniu kariery. Planowanie to powinno obejmować kwestię powrotu do kraju pochodzenia migrantów oraz wykorzystanie ich wiedzy i doświadczeń zdobytych za granicą.

Dodatkowo, w tym module zwracamy uwagę migrantów zarobkowych na możliwości, jakie daje dalsza edukacja i szkolenia. Staramy się wspierać zarówno pogłębienie świadomości samorozwoju, jak i umiejętność rozpoznawania sytuacji, w których warto szukać pomocy związanej z różnymi aspektami rynku pracy. W ramach przeprowadzanej w ostatnim bloku tematycznym analizy kwestii wypalenia zawodowego i dobrego samopoczucia, zapraszamy migrantów zarobkowych do samooceny, zidentyfikowania własnych źródeł poczucia dobrostanu i przejęcia kontroli nad swoim samopoczuciem. Poprzez ten moduł chcemy wzmocnić pozycję migrantów zarobkowych, sprawić, że przyjmą oni proaktywną postawę na rynku pracy. Dzięki temu zmniejszy się ich podatność na zagrożenia na rynku pracy. Pragniemy zminimalizować ryzyko wyzysku, zwiększyć korzyści z migracji zarobkowej i przygotować migrantów do zyskowego doświadczenia zawodowego za granicą.

Zawartość modułu

Moduł składa się z następujących bloków tematycznych:

1. Kompetencje kluczowe i umiejętności podstawowe
2. Tożsamość zawodowa i ścieżka kariery
3. Dalsze kształcenie i szkolenie zawodowe
4. Wypalenie i dobre samopoczucie

Moduł wykorzystuje metodologię szkolenia uczestniczącego. Zawiera różne ćwiczenia, testy, ewaluacje, dyskusje, planowanie, studia przypadków, odgrywanie ról, itp. w celu zaangażowania osób uczących się i ułatwienia transferu nowej wiedzy, rozwoju umiejętności i kompetencji, jak również kształtowania postaw.

Odniesienia do innych modułów

Moduł ten odnosi się do innych modułów, a mianowicie:

- do modułu *Prawo i polityka społeczna* w aspektach dot. szans na rynku pracy oraz praw przysługujących migrantom zarobkowym;
- do modułu *Edukacja międzykulturowa* w tematyce kultury pracy, pracy w środowiskach wielokulturowych;
- do modułu *Kompetencje osobiste i interpersonalne* poprzez omówienie osobistej zdolności do dobrostanu i działań na rzecz przeciwdziałania wypaleniu.

Ponadto, moduł wraz z przytoczonymi ćwiczeniami daje możliwość nauki języków obcych, poprzez wykorzystanie animacji językowych tam, gdzie to możliwe.

2.1 Kompetencje kluczowe i umiejętności podstawowe (blok tematyczny 1)

Jak wspomniano m.in. w raporcie z badania NAMED, osoby pracujące w sektorach o niskich kwalifikacjach częściej narażone są na różnego rodzaju wyzysk w pracy. W celu przygotowania pracowników do zapobiegania takim trudnościom i zwiększenia ich świadomości na ten temat, możemy podjąć kroki w wielu kierunkach. Jednym z takich kroków jest dokonanie przeglądu i poinformowanie o kluczowych kompetencjach i podstawowych umiejętnościach, które są potrzebne na rynkach pracy (w UE) w ogóle, oraz omówienie kompetencji i umiejętności, które są istotne w poszczególnych sektorach i zawodach. Będąc świadomymi swoich własnych kompetencji i będąc w stanie ocenić swoje postępy w konkretnych obszarach, będąc poinformowanymi i wspomaganiymi na rynku pracy, migranci zarobkowi są przygotowani na większy sukces. Kompetencje i umiejętności nie są tylko zapowiedzią wyników, są one podstawą dalszego kształcenia i szkolenia dorosłych.

Cele: Uzyskanie ogólnego obrazu, ocena i dostarczenie informacji zwrotnych dotyczących kompetencji i umiejętności uczestników oraz ułatwienie migrantom zarobkowym orientacji na rynku pracy (w odniesieniu do tworzenia portfolio i poszukiwania pracy).

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- znać swoje kompetencje, a także umiejętności ogólne i zawodowe (w szczególności wiedzieć, które z nich są już teraz ich mocną stroną oraz w jakich dziedzinach potrzebują dalszego rozwoju)
- być w stanie udokumentować swoje kompetencje i umiejętności poprzez opracowanie własnego portfolio zawodowego, bądź być świadomymi, że warto szukać lub poprosić o pomoc specjalisty w tym zakresie
- działać świadomie i przyjąć proaktywną postawę we wszystkich aspektach na rynku pracy

Metody pracy: krótkie prezentacje (które mogą być wspomagane przez różnorodne programy do prezentacji np. PowerPoint) na temat kompetencji i umiejętności, wykonywanie testów, przeprowadzanie ocen, praca z przykładami/ modelami (opracowanie dokumentów takich jak CV, list motywacyjny), scenariusze odgrywania ról (sytuacja podczas rozmowy kwalifikacyjnej z pytaniami, które koncentrują się na kompetencjach), prowadzenie internetowego procesu poszukiwania pracy

Główne pytania: Które z kluczowych kompetencji i umiejętności są przeze mnie dobrze rozwinięte? W jakich dziedzinach potrzebuję dalszego rozwoju? Jakie kompetencje są wymagane w moim zawodzie lub pracy? Czy je posiadam? Jeśli nie, to jak je zdobyć? Jakie kompetencje i umiejętności powinienem zawrzeć w swoim życiorysie? W jaki sposób mogę

udowodnić/ pokazać moje kompetencje i umiejętności? Gdzie mogę znaleźć pomoc w szlifowaniu mojej aplikacji o pracę? Gdzie powinienem szukać pomocy w dostosowaniu moich kompetencji do języka i kontekst kraju docelowego? Jak mogę wyjaśnić okresy przejściowe lub luki w moim CV? Czy jestem w stanie wykorzystać całą posiadaną wiedzę na temat moich kompetencji i umiejętności na rynku pracy i w jaki sposób.

Materiały: testy na ocenę kompetencji i umiejętności, formularze ewaluacyjne, wzory zawartości portfolio, CV, list motywacyjny, broszury, opisy ról, instrukcje dotyczące zadań online

Ramy czasowe:

- ok. 90 minut dla tematów 1.1. i 1.2. (łącznie)
- 90 minut na temat 1.3.
- 90 minut na temat 1.4.

(w ramach każdej 90-minutowej sesji można przewidzieć 10-15-minutową część wprowadzającą/ prezentację, po której nastąpi jedna lub dwie tury pracy indywidualnej lub grupowej trwające ok. 25-30 minut z możliwością dyskusji po każdej z nich oraz część końcowa przeznaczona na pytania uczestników i instrukcje dot. zadań domowych).

Tematyka:

- 1.1. Kompetencje ogólne/ kompetencje opracowane przez UE w zakresie uczenie się przez całe życie (*Lifelong Learning*)
 - ➔ *W tym między innymi: wykaz kluczowych kompetencji i umiejętności podstawowych; testy na ocenę kompetencji; omawianie wyników: mocnych i słabych stron w ogólnym obszarze kompetencji oraz w odniesieniu do umiejętności podstawowych, itp.*
- 1.2. Kompetencje określone dla danego zawodu
 - ➔ *W tym między innymi: wykaz kompetencji i umiejętności określonych dla danego zawodu; testy na ocenę kompetencji, ewaluacje, omawianie wyników: mocne i słabe strony w konkretnych dziedzinach kompetencji; umiejętności i potrzeby w zakresie podnoszenia kwalifikacji itp.*
- 1.3. Portfolio zawodowe
 - ➔ *W tym między innymi: Jak opracować swoje portfolio?; Jak się wypromować?; CV; list motywacyjny; dokumentacja dotycząca edukacji, szkoleń i kwalifikacji; przykładowe prace; dowody osiągnięć; Gdzie znaleźć profesjonalną pomoc w tworzeniu dobrego portfolio?*

1.4. Rynek pracy, poszukiwanie pracy

➔ *W tym między innymi: sposoby poszukiwania pracy; Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej?; udział w targach pracy; wykorzystanie nowych mediów i narzędzi internetowych do zrozumienia rynku pracy; Jak rozwijać wszystkie te umiejętności?*

Ćwiczenia (blok tematyczny 1):

1. Jeśli uczestnicy grupy pracują w tym samym zawodzie, trener może zrobić test kompetencji zawodowych. Jeśli uczestnicy mają różne zawody, trener może przeprowadzić dość ogólny test kompetencji (w celu przejrzenia przykładowych testów zobacz poniższy link). Po wypełnieniu przez uczestników formularzy i otrzymaniu punktów, trener powinien przeprowadzić ewaluację i dyskusję. Ćwiczenie to może przybrać formę animacji językowej.

Aby kontynuować ćwiczenie z testowaniem różnych umiejętności, trener może zaproponować krótkie rozmowy w parach, w których omawiane są sytuacje/ przypadki, przedstawiające wykorzystanie umiejętności w praktyce. Na przykład:

- Czy pracowałeś w zespole, w którym współpraca nie układała się? Jak pokonałeś tę barierę?

- Opowiedz mi o tym, jak obróciłeś negatywną sytuację w pozytywną i jak tego dokonałeś.

- Opisz wymagającą sytuację/ projekt w pracy i jak sobie z nią poradziłeś.

Również w tym przypadku, jeśli trener podkreśla kluczowe słowa, wyrażenia itp., ćwiczenie można traktować jako animację językową.

2. Trener powinien dać uczestnikom spis treści wzorcowego portfolio zawodowego. Następnie wszyscy uczestnicy powinni indywidualnie sprawdzić, które elementy portfolio są istotne z punktu widzenia ich zawodu i obecnej sytuacji zawodowej, jakie umiejętności już posiadają, które rzeczy mogą łatwo zrealizować/ zebrać i jakie są przyszłe możliwości rozwoju ich portfolio. Po indywidualnym sprawdzeniu listy warto wymienić się informacjami w grupach. Podczas tej pracy w grupie trener i uczestnicy mogą pomóc prezentującym poprzez zadawanie pytań, dawanie sugestii, przykładów i porad, tak aby prezentujący w pełni zrozumieli i otrzymali wskazówki, jak stworzyć dobre portfolio.

3. Uczestnicy mają za zadanie napisanie pełnego listu motywacyjnego lub naszkicowanie co najmniej kilku zdań takiego listu. Warto dać uczestnikom okazję do podzielenia się z grupą przynajmniej częścią swoich prac (jeśli nie wszystkimi), tak aby mogli oni otrzymać instrukcje i pomoc tutora w rozwijaniu umiejętności pisania dobrych listów motywacyjnych.

Literatura, źródła:

Kluczowe kompetencje Unii Europejskiej w zakresie uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*):

<https://op.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en>

http://www.yedac.eu/media/5379/keycomp_en.pdf

Model kompetencji oparty na 5-komponentach:

https://www.researchgate.net/publication/314970681_A_Five-Component_Future_Competence_5CFC_Model

Model kompetencji oparty na górze lodowej:

<https://www.managementstudyguide.com/competency-iceberg-model.htm>

Listy kompetencji:

<https://www.wikijob.co.uk/content/interview-advice/competencies/key-competencies>

<https://www.123test.com/competencies-list/>

<https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/resume-core-competencies>

Ogólnie o kompetencjach i umiejętnościach:

<https://www.youtube.com/watch?v=UgMm-gXqYp4>

Testy na ocenę kompetencji, materiał w języku angielskim:

<https://www.123test.com/competency-test/>

Testy na ocenę kompetencji, materiał w języku węgierskim:

http://www.munkahelyiteszt.hu/munkahelyitesztek/tesztek_kompetencia-meres

Testy, kwestionariusze na ocenę kompetencji, materiał w języku węgierskim:

<http://eletpalya.munka.hu/kerdoivek>

Jak zaktualizować swoje umiejętności i utrzymać umiejętności zawodowe na bieżąco

<https://www.careeronestop.org/Credentials/FindYourPath/my-skills-are-out-of-date.aspx>

<https://www.thebalancecareers.com/how-to-keep-your-job-skills-current-2063756>

Poszukiwanie pracy w ogóle, etapy poszukiwania pracy:

<https://www.coachingforgeeks.com/speculative-application-no-job-vacancies/>

<https://www.theguardian.com/careers/speculative-applications>

Wzorcowe portfolio:

<https://csi.smu.edu/wp-content/uploads/2017/12/portfolio.pdf>

Artykuł wyjaśniający czym różnią się umiejętności i kompetencje oraz zwracający uwagę osoby poszukującej pracy na te różnice podczas procesu szukania pracy:

<https://social.hays.com/2019/10/04/skills-competencies-whats-the-difference/>

Przewodnik metodologiczny do oceny umiejętności i kompetencji, materiał w języku węgierskim:

https://www.bkmkik.hu/attachments/article/2662/2-kompetencia_kezikonyv_v10_20170921.pdf

Portal ESCO poświęcony kompetencjom:

<https://ec.europa.eu/esco/portal/documents>

Model kompetencji McClellanda:

<http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/case/McClelland.html>

Model kompetencji McClellanda oparty na piramidzie:

<http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/case/chart1.html>

Model kompetencji oparty na górze lodowej:

https://www.londonleadershipacademy.nhs.uk/sites/default/files/uploaded/Introduction%20to%20the%20Iceberg%20model_FINAL_25%2003%202015.pdf

O kompetencjach zawodowych:

<https://www.igi-global.com/dictionary/professional-competence/23715>

Strona internetowa doradcy kariery zawodowej, o typach osobowości, które najbardziej odpowiadają danej osobie:

<https://www.emiero.com/personality-typologies/>

Podstawowe umiejętności:

<https://skillykt.com/7-basic-skills-every-interviewer-looks-for-in-a-fresher/>

Jak nauczyć się nowych umiejętności:

<https://hbr.org/2012/11/how-to-master-a-new-skill>

Testy na kompetencje w języku węgierskim:

<http://www.munkahelyiteszt.hu/>

Informacje o spekulacyjnym poszukiwaniu pracy:

<https://www.katieroberts.com.au/career-advice-blog/speculative-job-applications/>

Narzędzia do oceny umiejętności i kompetencji:

<https://www.assessment.com/>

<https://www.mbtionline.com/>

<https://www.truity.com/view/tests/personality-career>

2.2 Tożsamość zawodowa i ścieżka kariery (blok tematyczny 2)

Tożsamość zawodowa, zawodowy obraz własnej osoby kształtuje się w czasie, a struktury tożsamości zawodowej zmieniają się dynamicznie z jednego etapu życia na drugi, gdy ludzie gromadzą różną wiedzę, doświadczenia i umiejętności zawodowe. Badamy ten rozwój na średnio- lub długoterminowej osi czasu jego ewolucji. Migracja zarobkowa może stanowić wyzwanie dla tych procesów na wiele sposobów, prowadząc do powstania przejściowych tożsamości zawodowych, na bazie których wyniki badań będą wahać się pomiędzy sukcesem a porażką ciągłości zawodowej (w raporcie z badania NAMED często zgłaszano przypadki niedopasowania zawodowego). Podobnie, ścieżki kariery danej osoby kształtują się w czasie. Dlatego też, w odróżnieniu od poprzedniego bloku, w którym kompetencje i umiejętności były postrzegane z dość przekrojowej perspektywy, w tym bloku przyjmujemy perspektywę długofalową. Planowanie własnej kariery zawodowej oraz stosowanie różnych podejść do uczenia się i rozwoju osobistego w ramach danego zawodu staje się kluczem do sukcesu na rynku pracy. Mamy za zadanie sprawdzenie z uczestnikami, czy ich migracja zarobkowa wynika z czynnika zniechęcającego (*push factor*), czy też czynnika przyciągającego (*pull factor*) w ich życiu zawodowym (czy praca za granicą służy ich karierze, czy jest okresem przestoju?).

Cele: Zwrócenie uwagi uczestników na długoterminową perspektywę życiową, pomoc im w wyrażeniu swojej tożsamości zawodowej i rozpoznaniu kamieni milowych ich kariery. Ukierunkowanie ich na planowanie przyszłych etapów ścieżki kariery (w tym refleksja na temat wykorzystania/ użycia ich doświadczeń z migracji zarobkowej).

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- wiedzieć, jak zdefiniować i opisać swoją tożsamość zawodową wraz ze swoimi celami zawodowymi
- być w stanie narysować swoją ścieżkę kariery
- być w stanie wyobrazić sobie, zaplanować i skorygować swoje perspektywy zawodowe

Metody pracy: krótkie prezentacje (które mogą być wspomagane przez różnorodne programy do prezentacji np. PowerPoint) na temat tożsamości zawodowej i kariery, wizualizacja ścieżek kariery w oparciu o trajektorię życia i przyszłe cele, opowiadanie historii (*story-telling*).

Główne pytania: Jak określić siebie pod względem zawodowym? Jak rozwinęła się moja tożsamość zawodowa? Jakie były/ są moje cele zawodowe? W jakich momentach moja migracja zarobkowa służy moim celom i zamierzeniom zawodowym? Które momenty/ decyzje uważam za kamienie milowe mojej kariery zawodowej? W jaki sposób wizualizuję to, co chcę osiągnąć? Na czym utknąłem? Jak mogę przejść przez okres przestoju? Jak widzę

swoje przyszłe perspektywy zawodowe? Czy powinienem mieć jakiś plan kariery zawodowej? Jakie działania chciałbym podjąć w swojej karierze?

Materiały: materiał wyjaśniający strukturę tożsamości zawodowej, rysunek przedstawiający długość życia i ścieżki kariery, lista zawierająca praktyczne wskazówki dotyczące postępów w karierze i wyznaczania celów, modele planu działania dotyczącego kariery

Ramy czasowe: około 90 minut na tematy 2.1. i 2.2. (łącznie) oraz kolejne 90 minut na temat 2.3. (w ramach każdej 90-minutowej sesji można przewidzieć 10-15-minutową część wprowadzającą/ prezentację, po której nastąpi jedna lub dwie tury pracy indywidualnej lub grupowej trwające ok. 25-30 minut z możliwością dyskusji po każdej z nich oraz część końcowa przeznaczona na pytania uczestników i instrukcje dot. zadań domowych).

Tematyka:

2.1. Tożsamość zawodowa, cele i założenia

- ➔ *W tym między innymi: Jak zdefiniować/ opisać swoją tożsamość zawodową?; struktura tożsamości zawodowej; rozwój zawodowy; ocena dotychczas osiągniętych celów zawodowych; uwzględnienie celów zawodowych do osiągnięcia; rola/ wpływ migracji zarobkowej na tożsamość zawodową.*

2.2. Ścieżka kariery zawodowej

- ➔ *W tym między innymi: identyfikacja i wyliczenie kluczowych momentów/ kroków/ posunięć/ kamieni milowych kariery; wytyczenie ścieżek kariery; rozważenie okresów przestoju wdrażanie perspektyw rozwoju osobistego; sformułowanie celów i założeń (scenariuszy migracji zarobkowej i powrotu do kraju pochodzenia).*

2.3. Wizje przyszłości

- ➔ *W tym między innymi: planowanie przyszłych etapów ścieżki kariery; refleksje nad wykorzystaniem/ użyciem doświadczeń związanych z migracją zarobkową w przyszłości; planowanie kariery osobistej; lepsze radzenie sobie z okresem „utknięcia” w przyszłości i przejście okresu przestoju; utrzymanie motywacji pracownika-migranta; maksymalizacja korzyści z migracji zarobkowej i rozszerzenie możliwości życiowych.*

Ćwiczenia (blok tematyczny 2):

1. Po opisanu przez trenera, jak kształtuje się i rozwija tożsamość zawodowa, uczestnicy otrzymują następujące instrukcje: „Spotykasz osobę, którą znasz, ale której nie spotkałeś przez lata. Osoba ta jest zainteresowana twoim losem. Masz za zadanie w ciekawy i obrazowy sposób opowiedzieć o swoim zawodzie i swojej ewolucji w ramach tego zawodu.” Pracujcie w parach. Wymień swoje przekonania i wartości, które zadecydowały o twoim

wyborze tego zawodu, o zmianach jakie w tobie zaszły w ramach tego zawodu. Opisz jakie formalne i pozaformalne szkolenia oraz samodzielna nauka, przyczyniły się do Twojego rozwoju zawodowego? W jaki sposób twoje prace/ miejsca pracy wpłynęły na tą ewolucję? Czy kwestie społeczne miały wpływ na Twoją ewolucję zawodową? Opowiedz również o tym, jak postrzegasz siebie w porównaniu z innymi profesjonalistami z twojej dziedziny.

2. „Bądź swoją własną marką.” Trener prosi uczestników o zastanowienie się nad marką i zanotowanie kilku cech, które – zgodnie z ich opinią – czynią tę markę wyjątkową. Po wykonaniu tego zadania trener zachęca uczestników do myślenia o sobie jako o profesjonalistach. Uczestnicy mają za zadanie zbudowanie swojej osobistej marki, w tym wypisanie słów kluczowych, opracowanie notatek na papierze (wymieniających wartości i pasję, unikalne cechy, kluczowe aspekty ich osobistego wizerunku). Ostatnim krokiem jest dyskusja, podczas której uczestnicy dzielą się wynikami swojej pracy.

3. Trener przygotowuje układ współrzędnych lub układankę w kształcie puzzli (w zależności od chęci uczestników do szczegółowego opowiedzenia o swojej przyszłości). Na wykresie uczestnicy mogą zaznaczyć osiągnięcia zawodowe, które chcą zrealizować w przyszłości: kluczowe momenty, oczekiwane rezultaty, bądź sukcesy, które chcą osiągnąć. Prezentacja wykresów może przybrać formę ćwiczenia na wyobraźnię. Trener może dać uczestnikom następujące zadanie: „Wyobraź sobie, że patrzysz na swój pogrzeb ze świata zmarłych. Ktoś czyta mowę na twoją cześć. Wyobraź sobie, że mówi o tym, co zrobiłeś w swoim życiu zawodowym. Co mówi o tobie jako o profesjonalistcie?” Uczestnicy powinni wyszczególnić swoje osiągnięcia zawodowe wymienione wcześniej na układzie współrzędnych lub na pojedynczych puzzlach układanki.

Wszystkie 3 ćwiczenia mogą mieć charakter animacji językowej.

Literatura, źródła:

Czym jest tożsamość zawodowa?:

<https://www.igi-global.com/dictionary/professional-identity/23722>

Tożsamość zawodowa i praca społeczna – przykład:

<https://www.chester.ac.uk/sites/files/chester/WEBB.pdf>

O ścieżkach kariery:

<https://www.thebalancecareers.com/career-path-definition-with-examples-2059765>

Postęp kariery zawodowej:

<https://www.myworldofwork.co.uk/my-career-options/career-progression>

Plan działania dotyczący kariery zawodowej:

<https://www.thebalancecareers.com/career-action-plan-524755>

Wyznaczanie celów zawodowych:

<https://www.thebalancecareers.com/goal-setting-526182>

Studia przypadków z doradztwa zawodowego, wizje przyszłości i rezultaty:

<https://core.ac.uk/download/pdf/211325605.pdf>

Budowanie marki osobistej:

<https://digitalmarketinginstitute.com/blog/7-steps-to-build-your-personal-brand>

Tożsamość zawodowa – wykreuj własną markę:

<http://www.soulfocustherapy.com/what-is-your-professional-identity/>

Tożsamość zawodowa pracownika socjalnego, materiał w języku węgierskim:

<http://socprof.partium.ro/Documents/Training%20material%202.pdf>

Artykuł naukowy: podejście do tożsamości zawodowej (teoria, badania, przykłady)

<https://www.mededpublish.org/manuscripts/1454>

Ponowne planowanie kariery zawodowej, materiał w języku węgierskim:

<https://www.profession.hu/cikk/karrier-ujratervezve>

Proces zmiany kariery zawodowej: podejście naukowe oparte na badaniu terenowym, materiał w języku węgierskim:

<http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2696/1/vt2010n2p18-44.pdf>

O zmieniającym się charakterze kariery zawodowej:

https://www.researchgate.net/publication/254121234_The_Changing_Nature_of_Careers_A_Review_and_Research_Agenda

Poradnictwo zawodowe - studium przypadku:

http://ewinter.weebly.com/uploads/3/8/5/8/3858325/case_study.pdf

2.3 Dalsze kształcenie i szkolenie (blok tematyczny 3)

Dalsze kształcenie i szkolenie (*Further Education and Training – FET*) wpisuje się w szeroką interpretację uczenia się przez całe życie (*lifelong learning – LLL*). Jak wyjaśnia dokument UNESCO, „sektor dalszego kształcenia i szkolenia rozwinął się i został ukształtowany w wyniku połączenia strategii edukacyjnych i istniejących strategii rozwoju zasobów ludzkich”¹⁰. W tym module usystematyzowaliśmy treści w taki sposób, który może pomóc i ułatwić uczestnictwo migrantów zarobkowych w dalszym kształceniu i szkoleniu. Powstał on po to, by pomóc w tym osobom, które w przeciwnym razie napotykałyby na bariery związane z długim czasem pracy, przeciążeniem pracą, odległością od miejsc, w których odbywają się szkolenia i dalsza edukacja, trudnościami w pokryciu kosztów kształcenia itp. – jak opisano to w badaniu NAMED. Znalezienie programów szkoleniowych, które spełniają potrzeby uczestników i wymogi zmieniającej się gospodarki, a jednocześnie zapewniają uczestnikom dobre doświadczenia edukacyjne, są kluczowe dla wspierania uczestnictwa. Ze względu na to, że chcemy stymulować uczestnictwo nieuczestniczącej grupy dorosłych, pragniemy, aby zaangażowali się oni w nowe formy uczenia się i otworzyli nowe perspektywy na naukę. Dlatego jednym z możliwych sposobów wzmocnienia ich pozycji poprzez dalszą edukację i szkolenia, może być skupienie się na indywidualnych projektach i wynikach nauczania.

Cel: Refleksja nad doświadczeniami edukacyjnymi uczestników, uwzględnienie ich potrzeb edukacyjnych w celu opracowania indywidualnego/ spersonalizowanego podejścia i planów działania dotyczących ich uczestnictwa w dalszej edukacji i szkoleniach.

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- znać kontekst LLL, struktury, organizatorów i oferty dalszego kształcenia i szkoleń dla dorosłych
- być w stanie formułować swoje doświadczenia edukacyjne i być gotowym do pracy nad indywidualnymi projektami edukacyjnymi
- być w stanie odkrywać i rozwijać różne sposoby uczenia się i samodoskonalenia

Metody pracy: krótkie prezentacje (z wykorzystaniem programu PowerPoint lub innego oprogramowania do prezentacji) o LLL, konkurencji na rynku pracy, dopasowaniu umiejętności, podnoszeniu kwalifikacji, studiach przypadków, badaniu indywidualnych

¹⁰ <http://www.unesco.org/education/edurights/media/docs/72576f7e4dc99a6f8e98c0b920cdb5582c3b5c4.d.pdf>, s.18.

projektów edukacyjnych, formułowaniu celów i zadań edukacyjnych (migracji zarobkowej i ich późniejszym wykorzystaniu)

Główne pytania: Jakie mam pozytywne doświadczenia dotyczące uczenia się? Czego się boję, jeśli chodzi o naukę? Co oznacza dla mnie uczenie się przez całe życie? Jakie mam motywację i przeszkody w nauce /szkoleniu się? Gdzie powinienem szukać ofert edukacyjnych? Jakie oferty są dla mnie interesujące? Czy istnieje jakieś doradztwo lub coaching? Jak mogę się uczyć? Jakie formy uczenia się najbardziej odpowiadają moim wymaganiom i oczekiwaniom? Czy mam prawo do szkoleń w miejscu pracy? Ile to kosztuje kraju docelowym (i w porównaniu: ile to kosztuje w kraju pochodzenia)? Czy powinienem rozważyć uczenie się w ramach projektu? Jak mogę to zrobić?

Materiały: broszury na temat LLL, konkurencji na rynku pracy i lepszego dopasowania umiejętności, wzory, broszury na temat ofert poradnictwa dla dorosłych, opisy studiów przypadków, scenariusze projektów edukacyjnych

Ramy czasowe: ok. 90 minut na każdy temat (w ramach każdej 90-minutowej sesji może być 10-15-minutowa część wprowadzająca/ prezentacyjna, po której następuje jedna lub dwie tury pracy indywidualnej lub grupowej trwające ok. 25-30 minut z możliwością dyskusji po każdej z nich, oraz część końcowa dla pytań uczestników i instrukcji ćwiczeń – zadań domowych).

Tematyka:

3.1. Perspektywa uczenia się przez całe życie i rozwoju osobistego w obszarze rozwoju zawodowego

- ➔ *W tym między innymi: wyjaśnienie czym jest LLL; udział w LLL; indywidualne podejście do nauki w rozwoju osobistym; rynek pracy jako arena rozwoju zawodowego i konkurencji; LLL jako narzędzie pomagające lepiej dopasować umiejętności.*

3.2. Ścieżki edukacyjne

- ➔ *W tym między innymi: zindywidualizowane rozwiązania edukacyjne; motywacje i przeszkody uczestnictwa w LLL; wspieranie uczenia się migrantów zarobkowych, w oparciu o potrzeby i cele; przedstawianie i omawianie różnych sposobów uczenia się (uczenie się autonomiczne, nieformalne, wolontariat, praktyka zawodowa, przedsiębiorczość itp.); pomysły na indywidualne projekty edukacyjne i uczenie się oparte na projektach.*

3.3. Instytucje wspierające kształcenie dorosłych, kształcenie ustawiczne

- ➔ W tym między innymi: znalezienie doradcy ds. kształcenia dorosłych; uzyskanie wsparcia w znalezieniu alternatywnych podejść do nauczania i budowania nowej wiedzy; zdefiniowanie indywidualnego projektu edukacyjnego; refleksja nad tym, jak zoptymalizować realizację indywidualnych planów edukacyjnych.

Ćwiczenia (blok tematyczny 3):

1. Trener rozdaje uczestnikom przykłady (jeden przykład na dwie osoby), a następnie uczestnicy muszą je przeczytać. Przykłady te dotyczą osób dorosłych, które zwróciły się o pomoc do instytucji kształcenia dorosłych i odniosły sukces w nauce w różny sposób. Po przeczytaniu przykładów, uczestnicy sporządzają notatki:

- na temat osobistych korzyści, uzyskanych poprzez proces uczenia się lub udział w projekcie,
- na temat wcześniejszych doświadczeń osób opisanych w przykładach, z których czerpały, gdy angażowały się w naukę,
- na temat sposobów uczenia się, stylów uczenia się, uczenia ukierunkowanego na siebie,
- na temat zastosowania w działaniu wiedzy, zdobytej w tym procesie uczenia się.

Po zakończonych notatkach, uczestnicy dzielą się wynikami na forum grupy, aby pokazać wiele indywidualnych zastosowań i wyników.

2. By przygotować uczestników do stworzenia ich indywidualnych projektów/ planów edukacyjnych, pomocne może być następujące zadanie. Uczestnicy otrzymują kilka zdań, które są związane z ich ogólnymi i zawodowymi zainteresowaniami i muszą je dokończyć. Na przykład:

- Chciałbym, żeby ktoś pokazał mi...
- Jestem ciekawy...
- Muszę się dowiedzieć, jak...
- Czuję się tak... kiedy myślę o nauce.

Po wysłuchaniu odpowiedzi, trener może poprosić uczestników o wybranie najistotniejszych/ najważniejszych zainteresowań. Następnie, ze względu na podobieństwa zainteresowań trener tworzy 2-3 osobowe grupy. Jeśli zainteresowania są zróżnicowane, uczestnicy pracują indywidualnie nad tworzeniem projektów edukacyjnych. Zakończeniem ćwiczenia jest dzielenie się wynikami i omówienie ich.

Podczas ćwiczeń możliwe są animacje językowe.

Literatura, źródła:

Uczenie się przez całe życie (*lifelong learning*)

<https://www.valamis.com/hub/lifelong-learning>

<https://hbr.org/2017/02/lifelong-learning-is-good-for-your-health-your-wallet-and-your-social-life>

https://www.researchgate.net/publication/294091215_Why_do_people_with_little_formal_education_not_participate_in_lifelong_learning_activities_The_views_of_adult_educators

Wspieranie kształcenia osób dorosłych:

https://www.canr.msu.edu/od/uploads/files/PD/Facilitating_Adult_Learning.pdf
https://www.researchgate.net/publication/323794475_Facilitating_Adult_Learning_COPY13@id=384.html

Tworzenie osobistego planu uczenia się:

<https://www.careeronestop.org/Credentials/FindYourPath/make-a-training-plan.aspx>
<https://www.mindtools.com/pages/article/personal-learning-plan.htm>
<http://literacybasics.ca/learner-plan-development/developing-the-learner-plan/>

Ułatwianie kształcenia osób dorosłych:

https://www.canr.msu.edu/od/uploads/files/PD/Facilitating_Adult_Learning.pdf

Opracowanie planu uczenia się:

<http://literacybasics.ca/learner-plan-development/developing-the-learner-plan/2/>
<http://literacybasics.ca/learner-plan-development/developing-the-learner-plan/5/>

Nauczanie problemowe i edukacja osób dorosłych:

http://etec.ctlt.ubc.ca/510wiki/PBL_and_Adult_Education

Badanie nt. uczenia się osób dorosłych w miejscu pracy:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU\(2017\)602056_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf)

Badania dot. uczenia się osób dorosłych:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/adult-learning-empowering-adults-through-upskilling-and-reskilling>

2.4 Wypalenie zawodowe i dobre samopoczucie (blok tematyczny 4)

Migranci zarobkowi znajdują się w niekorzystnej sytuacji nie tylko pod względem dostępu do dalszego kształcenia i szkolenia, ale także pod względem zdrowia fizycznego i psychicznego oraz dobrego samopoczucia. Są oni także narażeni na większe ryzyko związane ze zdrowiem. Długie godziny pracy, przeciążenie pracą, nadmiar pracy fizycznej, brak dostępu do usług w zakresie zdrowia fizycznego i psychicznego, stres zawodowy, z jakim borykają się migranci, itp. (wszystkie aspekty omówione w badaniu NAMED) są czynnikami ryzyka w odniesieniu do zdrowia i wydajności migrantów zarobkowych. Migranci zarobkowi powinni nauczyć się rozpoznawać oznaki/ symptomy wypalenia, powinni być gotowi do poszukiwania pomocy w powrocie do zdrowia lub powinni nauczyć się sposobów przywracania zdrowia psychicznego i rozwijania odporności.

Cele: Nauczenie o rozpoznawaniu oznak wypalenia, udzielanie wskazówek i nawiązywanie kontaktów w celu odzyskania i zachowania zdrowia psychicznego, co wzmacnia odporność.

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- być w stanie rozpoznawać oznaki i objawy wypalenia
- być w stanie poradzić sobie z wypaleniem i podjąć niezbędne kroki w celu przeciwdziałania wypaleniu
- wiedzieć, gdzie szukać pomocy i wsparcia

Metody pracy: krótkie prezentacje (z wykorzystaniem programu PowerPoint lub innego oprogramowania do prezentacji) na temat wypalenia, zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia, test na wypalenie, zebranie wskazówek dotyczących regeneracji i utrzymania zdrowia fizycznego i psychicznego, praktykowanie odpoczynku, nauka o doznawaniu uskrzydlenia (*flow*)

Główne pytania: Co to jest wypalenie? Jakie są jego oznaki/ symptomy? Czy ja się wypalam? Jakie są konsekwencje wypalenia? Jak powinienem odnosić się do moich objawów wypalenia? Co powinienem zrobić, gdy zauważę objawy wypalenia? Jakie są sposoby powrotu do zdrowia po wypaleniu? Jak mogę zapobiec dalszemu/ późniejszemu wypaleniu i utrzymać dobry stan zdrowia psychicznego? Czym jest doznanie „uskrzydlenia”? Dlaczego uskrzydlenie może być dla mnie dobre? Kiedy doznaję uskrzydlenia? Gdzie znaleźć pomoc, jeśli ja lub ktoś, kogo znam znajduje się w kryzysie?

Materiały: zestawienie najważniejszych informacji o oznakach wypalenia, praktyczne wskazówki dotyczące zachowania zdrowia psychicznego i fizycznego, wykres z diagramem

dot. uskrzydlenia (*flow*), listy podmiotów i instytucji udzielających wsparcia w kryzysie (indywidualnym/ osobistym)

Ramy czasowe: ok. 90 minut na temat 4.1. i kolejne 90 minut na temat 4.2. (w ramach każdej 90-minutowej sesji można przeprowadzić 10-15-minutową część wprowadzającą/ prezentacyjną, po której następuje jedna lub dwie tury pracy indywidualnej lub grupowej trwające ok. 25-30 minut z możliwością dyskusji po każdej z nich oraz część końcową dla pytań uczestników i dalszych wskazówek trenera).

Tematyka:

4.1. Zjawisko wypalenia i jego skutki

- ➔ *W tym, między innymi: poznanie potencjalnych oznak wypalenia; rozpoznanie własnych objawów wypalenia; krótko- i długoterminowe konsekwencje wypalenia; sposoby radzenia sobie z wypaleniem.*

4.2. Odzyskiwanie zdrowia, dobre samopoczucie i doznawanie uskrzydlenia

- ➔ *W tym, między innymi: sposoby wychodzenia z kryzysu; nauka o doznawaniu uskrzydlenia (*flow*) i jego rozwijaniu; kontakty w sytuacjach kryzysowych.*

Ćwiczenia (blok tematyczny 4):

1. Trener rozdaje uczestnikom test na wypalenie, uczestnicy wypełniają go, a po uzyskaniu wyników dyskutują o swoim obecnym stanie zdrowia psychicznego. Taka dyskusja wymaga pozytywnej atmosfery w grupie i chęci podzielenia się swoim doświadczeniem przez poszczególnych uczestników. Alternatywnie, uczestnicy mogą podzielić się swoimi wynikami testu z trenerem indywidualnie lub trener może przedstawić całościowy zarys możliwych wyników i ich znaczenia.
2. Uczestnicy wspólnie sporządzają listę zasobów, które mają pomóc w odzyskaniu energii utraconej w wyniku wypalenia. Ewentualnie trener może przedstawić listę potencjalnych zasobów. Uczestnicy są zachęceni do opowiedzenia o sytuacjach, w których korzystali z tych zasobów – trenerzy zwracają uwagę na to, by wzmocnić zarówno sposób podejścia (kiedyś...), jak i mechanizm wycofania się (zazwyczaj unikam...).
3. W pozycji siedzącej lub leżącej (najlepiej na macie) można przeprowadzić krótkie, twórcze ćwiczenie relaksacyjne, podczas którego praktykowane są techniki wewnętrznej ciepłości i uwagi, autorefleksji i łagodzenia stresu.

4. Trener przedstawia ćwiczenie: „*The Flow*” za pomocą schematu blokowego autorstwa Csikszentmihályi Mihály. Uczestnicy wypełniają tzw. test na doznanie uskrzydlenia. Następnie odbywa się dyskusja na temat wyników i możliwych kroków do przejścia z jednego stanu do drugiego/ do stanu uskrzydlenia. Uczestnicy są proszeni o opowiedzenie o sytuacjach, w których czuli się uskrzydleni lub o stanie, który wydawał im się być bardzo zbliżony do uskrzydlenia.

Podczas ćwiczeń możliwe są animacje językowe.

Literatura, źródła:

Ogólnie o wypaleniu oraz linki do testów:

<https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>

<https://www.helpguide.org/articles/stress/surviving-tough-times.htm>

https://www.mindtools.com/pages/article/newTCS_o8.htm

<https://psychologytoday.tests.psychtests.com/bin/transfer>

https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual

Informacje o doznaniu uniesienia, uskrzydlenia (*flow*):

<https://positivepsychology.com/mihaly-csikszentmihalyi-father-of-flow/>

Test na doznanie uniesienia, uskrzydlenia (*flow*), materiał w języku węgierskim:

https://www.researchgate.net/publication/273674651_Egy_ujonnan_kidolgozott_Flow_Allapot_Kerdoiv_kimunkalasanak_es_pszichometria_i_jellemzoinek_bemutatasa

Przyczyny wypalenia:

<https://hbr.org/2019/07/6-causes-of-burnout-and-how-to-avoid-them>

Reakcja na wypalenie:

<https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/managing-workplace-issues/burnout-response>

Test na wypalenie zawodowe Maslacha, materiał w języku węgierskim:

http://szocialisportal.hu/documents/10181/108471/A_burn_out_kerdoiv_kitoltese_es_ertekelese.pdf/9700b2df-3fd9-b8f1-9a95-4db04924efea

„*The Flow*” autorstwa Csikszentmihályi Mihály'ego:

<https://positivepsychology.com/mihaly-csikszentmihalyi-father-of-flow/>

3. Moduł: Edukacja międzykulturowa

Zmiana kraju zamieszkania, zawsze oznacza konieczność znalezienia się w nowej sytuacji i zmierzenia z nieznanym, niezależnie od tego, czy przenosimy się do miejsca z tego samego kręgu kulturowego i np. o tym samym języku urzędowym, co kraj pochodzenia, czy też przeprowadzamy w rejony całkowicie odległe od pierwotnego domu i miejsca wychowania. Oczywiście im bliżej naszego kulturowego i językowego *backgroundu* tym łatwiej o adaptację i odnalezienie się w nowej sytuacji, ale tylko potencjalnie. Należy podkreślić, iż już sama decyzja o wyjeździe oraz poszukiwanie nowej pracy są niezwykle stresujące i burzą dotychczasowy ład. Migranci zarobkowi muszą przezwyciężyć różnice kulturowe, aby osiągnąć dobrostan w nowym kraju.

*Dla wielu migrantów wyjazd w poszukiwaniu pracy jest pierwszym w ogóle wyjazdem za granicę, nie mają oni żadnego doświadczenia w podróżowaniu i mieszkaniu w obcych krajach, więc szczególnie na początku, bycie migrantem jest przytłaczającym doświadczeniem i powoduje stres (...)*¹¹

*Zwyczaj, sposób zachowania, kultura zniewolenia i funkcjonowanie nowego społeczeństwa, do którego wysłani są migranci, są dla nich często niezrozumiałe (...)*¹²

Proces adaptacji powinien być wspierany przez programy edukacji kulturowej, rozumianej w odniesieniu do migrantów bardzo szeroko. Można wskazać cztery duże obszary problemów, z którymi osiedlający się w nowym kraju muszą się zmierzyć. Po pierwsze, **życie codzienne**, czyli wszystkie kwestie związane z praktycznym wymiarem funkcjonowania w nowej społeczności, takie jak: zakupy, przemieszczanie się, systemy prawny, administracyjny i podatkowy, zamieszkiwanie, zdrowie. Po drugie, **proces adaptacji kulturowej**, czyli adaptacja związana z odnalezieniem się w nowej sytuacji i poczuciem komfortu oraz bezpieczeństwa. Proces ten powinien być jak najmniej stresujący i odpowiadać na indywidualne potrzeby migrantów zarobkowych. Po trzecie, **stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja** – zadomowienie się w nowej społeczności oznacza nie tylko konfrontowanie się ze stereotypami i uprzedzeniami oraz radzenie sobie z dyskryminacją, ale również konieczność stawienia czoła własnym przekonaniom, uproszczeniom i wyobrażeniom na temat miejsca i ludzi w którym zaczynamy nowy rozdział życia. Wreszcie po czwarte, **komunikacja międzykulturowa**, czyli definiowanie różnic pomiędzy społeczeństwem przyjmującym a osobami przyjeżdżającymi do pracy oraz rozwiązywanie

¹¹ "For many migrants, going in search of a job is the first time they travel abroad at all, they have no experience in travelling and living in foreign countries, so especially at the beginning, being a migrant is an overwhelming experience and causes stress (...)", Raport z badań NAMED, s. 101.

¹² "The habits, the way of behaviour, the culture of bondage and the functioning of the new society to which migrants are sent are often incomprehensible to them (...)", Raport z badań NAMED, s. 101.

konfliktów powstałych na tym tle zarówno w pracy, jak i w codziennym życiu i czasie wolnym.

Wychodząc naprzeciw potrzebom edukacyjnym w zakresie edukacji międzykulturowej, nauka kompetencji międzykulturowych powinna odbywać się jak najszybciej po przybyciu do kraju docelowego. Warto, aby migranci zarobkowi mieli możliwość poznania lokalnych zwyczajów, kodeksów kulturowych, tradycji i zasad obowiązujących w miejscu pracy. Jednocześnie to właśnie ta wiedza jest najczęściej zdobywana poprzez doświadczenie. Jednakże wyposażenie migrantów w podstawowy pakiet wiedzy o kulturze kraju docelowego, wzmocni ich poczucie bezpieczeństwa, pewności siebie i zdolności do przystosowania się do nowych sytuacji¹³.

Edukacja kulturowa jest trudna do jednoznacznego zdefiniowania, a potrzeby migrantów zarobkowych w tym zakresie są bardzo zróżnicowane. Wymaga ona również nabycia wielu umiejętności miękkich oraz otwartej postawy i gotowości do zmiany (nie tylko otoczenia czy pracy, ale przede wszystkim siebie samego). Moduł ten ma ułatwić i umożliwić migrantom zarobkowym postawienie pierwszych kroków w długim procesie adaptacji w nowym kraju i szukaniu dobrostanu.

Zawartość modułu

Moduł składa się z następujących bloków tematycznych:

1. Życie codzienne w kraju docelowym
2. Proces adaptacji kulturowej
3. Stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja
4. Komunikacja międzykulturowa

Odniesienia do innych modułów

- Blok tematyczny „Życie codzienne w kraju docelowym” omawia kwestie związane z życiem codziennym oraz działania, które mogą stanowić wyzwanie dla migrantów. Wyzwania związane z prawem pobytu i pracy, podatkami, a także systemami opieki zdrowotnej i edukacji są omówione w module *Prawo i polityka społeczna*.

- Blok tematyczny „Komunikacja międzykulturowa”, a zwłaszcza temat „Kultura i środowisko pracy” odpowiadają modułowi *Kompetencje związane z pracą, kształcenie i szkolenie zawodowe*.

- Blok tematyczny „Proces adaptacji kulturowej”, skupiający się na dobrostanie migrantów w kraju docelowym, osobistym postrzeganiu i postawie wobec kraju docelowego i jego

¹³ “Meeting educational demands in the area of intercultural education, learning intercultural competences should take place as soon as possible after arrival in COD. It would be worthwhile for working migrants to have the opportunity to learn about local customs, cultural codes, traditions and rules of the workplace. At the same time it is this knowledge that is most often gained through experience. However equipping migrants with a basic package of knowledge about COD culture will strengthen their sense of security, confidence and ability to adapt to new situations.” Raport z badań NAMED, s. 104.

społeczności, jest związany z modułem *Kompetencje osobiste i interpersonalne*, który przybliży takie kwestie, jak: samoświadomość, wartości osobiste, ale także relacje z otoczeniem.

3.1 Życie codzienne w kraju docelowym (blok tematyczny 1)

Jak wspomniano w polskiej części raportu z badań NAMED, aspekty kulturowe związane z codziennymi sytuacjami życiowymi, takie jak: sposoby przygotowywania tych samych potraw, robienie zakupów czy korzystanie z transportu publicznego, nie tylko różnią się w poszczególnych krajach, ale także mogą być źródłem problemów dla migrantów zarobkowych¹⁴. Dlatego tak ważne jest włączenie do programu nauczania działań, które umożliwią migrantom zdobycie umiejętności i wiedzy na temat tego, jak ułatwić sytuację z życia codziennego i uczynić je interesującymi źródłami wiedzy międzykulturowej.

Poza określeniem codziennych wyzwań i nauką radzenia sobie z nimi, proponujemy włączenie do programu szkoleniowego działań, które pomogłyby migrantom odkryć tradycje i zwyczaje kraju docelowego. Odkrywanie sposobów świętowania tradycyjnych uroczystości, świąt religijnych i innych obrzędów (które zostały określone jako obszary zainteresowania rozmówców), najlepiej powinno być oparte na kontakcie pomiędzy migrantami a stałymi mieszkańcami kraju docelowego. Jeśli nie ma wystarczającej liczby inicjatyw, które pozwalają na kontakt między migrantami a społecznością kraju docelowego i umożliwiają migrantom poznanie tradycji kraju, w którym mieszkają¹⁵, z pomocą edukatorów wybrane święto mogłoby być np. zorganizowane w formie niewielkiego otwartego wydarzenia przez samych migrantów. Zorganizowanie takiej inicjatywy nie tylko pozwoliłoby migrantom doświadczyć tego, czego nauczyli się o tradycjach kraju docelowego w praktyce, ale także wzmocniłoby ich umiejętności związane z rozwijaniem inicjatywy, zintegrowaniem się w grupie i być może (jeśli byłoby dobrze promowane) poznaniem społeczności lokalnej, która mogłaby zostać zaproszona do udziału w takim wydarzeniu.

Oprócz poznania typowych wyzwań codzienności, zwyczajów i tradycji kraju docelowego, ta część programu przewiduje również poznanie tzw. kultury artystycznej, historii itp., które często są kluczem do zrozumienia zachowań społecznych, sposobów myślenia, itd. Jak jednak stwierdzono w raporcie z badań, wielu migrantów zarobkowych „nie ma czasu na jakiekolwiek uczestnictwo w kulturze”¹⁶. Dlatego też zdecydowanie zalecamy włączenie do programu szkoleniowego interaktywnych sesji związanych z kulturą i historią kraju docelowego, np. w formie pokazów filmowych i dyskusji, uczestnictwa w przedstawieniach, wizyt w instytucjach kulturalnych, itp.

Cele: Ułatwienie migrantom codziennego życia. Przekształcenie wyzwań życia codziennego w źródło wiedzy międzykulturowej.

¹⁴ Raport z badania NAMED, s. 101-102.

¹⁵ Zob. raport z badania NAMED, s. 101.

¹⁶ „do not have time for any participation in culture”, Raport z badania NAMED, s. 101.

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni umieć:

- nazywać trudności, które wynikają z sytuacji życia codziennego i rozumieć, jak te trudności są związane z różnicami kulturowymi
- szukać rozwiązań dla potencjalnych trudności związanych z sytuacjami życia codziennego, stosować te rozwiązania w praktyce
- przekształcić codzienne sytuacje życiowe w doświadczenie na temat języka, kultury, tradycji, społeczności, itp.
- wyjaśnić tradycje kraju docelowego
- mieć możliwość brania czynnego udziału w uroczystościach kraju docelowego
- zobaczyć i wyjaśnić związek pomiędzy kulturą lub historią kraju docelowego a wspólnotowym sposobem myślenia i działania

Kluczowe pojęcia: kraj docelowy, zwyczaje, tradycje, tzw. kultura artystyczna, tożsamość kulturowa

Metody pracy: odgrywanie ról, praca indywidualna, praca w parach i grupach, wycieczki terenowe, wizyty studyjne, gry miejskie, animacje językowe, pokazy filmowe, warsztaty rękodzieła lub gotowania

Główne pytania: Jakie są codzienne sytuacje życiowe, które mogą powodować trudności dla migrantów? Co zrobić, aby przygotować się na potencjalne trudności związane z codziennymi sytuacjami życiowymi? Jak przekształcić sytuacje z życia codziennego w lekcje o języku, kulturze, tradycji, społeczności kraju docelowego?

Materiały: ulotki z informacjami na temat aspektów życia codziennego kraju docelowego, kalendarz z opisami świąt i dni wolnych od pracy w kraju docelowym, filmy, książki i reprodukcje dzieł sztuki, inne pakiety informacyjne związane z konkretnymi tematami np. sport, festiwale kulturalne, kuchnia itp.

Ramy czasowe: 5 lekcji

Tematyka:

1.1. Wyzwania życia codziennego

- ➔ *identyfikowanie wyzwań w sytuacjach życia codziennego*
- ➔ *uczenie się, jak radzić sobie z tymi przeszkodami*
- ➔ *przekształcanie codziennych zmagień w źródło wiedzy o kulturze*

1.2. Zwyczaje i tradycje kraju docelowego

- *tradycje i zwyczaje kraju docelowego: jakie są ich źródła, jak zmieniają się z upływem czasu, jakie mają znaczenie dziś*
- *DOS i DON'TS w kraju docelowym*
- *święta państwowe, tradycyjne uroczystości*
- *tradycje kulinarne kraju docelowego*

1.3. Kultura i historia artystyczna kraju docelowego

- *odkrywanie historii kraju docelowego*
- *uczestnictwo w życiu kulturalnym kraju docelowego*
- *wpływ historii i kultury artystycznej na społeczność lokalną*

Ćwiczenia (blok tematyczny 1):

1. Gra miejska

Temat: wyzwania życia codziennego; **animacja językowa**

Czas: 3 godziny

Materiały: materiały dla uczestników z opisem zadań, które powinni wykonać, aby ukończyć grę miejską. Niektóre materiały pomocne w realizacji zadań, np. lista przydatnych zwrotów, bilety komunikacji miejskiej, drobne na zakupy itp.

Przebieg ćwiczenia:

- Edukator dzieli grupę na mniejsze zespoły i wyjaśnia zasady gry miejskiej*, w tym czas na ukończenie gry, miejsce spotkania, itp. Przekazuje materiały z zadaniami do wykonania (alternatywnie może przekazać każdej grupie tylko pierwsze zadanie i przesłać grupie opis kolejnego zadania dopiero po wykonaniu poprzedniego). Ważne jest, aby każda drużyna zaczynała od innego zadania. Zadania w grze miejskiej zależą od umiejętności językowych i stopnia znajomości przez uczestników kraju zamieszkania. W przypadku migrantów, którzy właśnie przeprowadzili się do kraju docelowego, mogą to być: zakupy, korzystanie z lokalnego transportu publicznego, zamawianie posiłków w kawiarni, itp. Jeśli jednak uczestnicy mieszkają za granicą przez dłuższy okres czasu, zadania mogą być związane z wypełnieniem niektórych formularzy podatkowych, samodzielnym otwarciem konta bankowego itp. Najlepiej byłoby, gdyby zadania w ramach gry odpowiadały potrzebom uczestników wymienionych podczas całego szkolenia.
- *W zależności od celu gry i stopnia znajomości kraju docelowego przez uczestników, edukator może również zdecydować, że uczestnicy nie powinni używać telefonów i/ lub tłumaczy jako pomocy w ukończeniu ćwiczenia.

Cel ćwiczenia: Ćwiczenie ma na celu zapoznanie migrantów z nowym obszarem życia w kraju docelowym poprzez pomoc w zdobyciu pewności siebie w samodzielnym wykonywaniu codziennych zadań i zachęcenie ich do pierwszych kontaktów z mieszkańcami. Ponieważ zadania wykonywane są w zespole, gra miejska jest również dobrym narzędziem stymulującym integrację grupy.

2. Blog/ vlog/ komiks

Temat: wyzwania życia codziennego; zwyczaje i tradycje kraju docelowego; historia i kultura artystyczna kraju docelowego

Czas: Cały czas trwania szkolenia, a nawet dłużej – jeśli uczestnicy zdecydują się kontynuować dokumentowanie swoich doświadczeń.

Materiały: w zależności od wybranej formy i wyposażenia, posiadanego przez uczestników – komputer z dostępem do Internetu, telefon z kamerą, aparatem fotograficznym i mikrofonem, szkicownik i ołówki, itp.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Każdy uczestnik szkolenia proszony jest o udokumentowanie swoich doświadczeń, związanych z życiem w kraju docelowym (sytuacje z życia codziennego, kontakt ze społecznością lokalną, udział w wydarzeniach i imprezach kulturalnych/ sportowych itp. W zależności od zainteresowań i umiejętności uczestnika, może to być pisanie bloga/ prowadzenie bloga wideo/ tworzenie komiksu, rysowanie, pisanie tekstów piosenek, itp.
- ➔ Każdy z uczestników jest proszony o podzielenie się z innymi uczestnikami przynajmniej raz w tygodniu swoją formą dokumentowania codziennych doświadczeń życiowych. Blogi/ vlogi itp. będące rezultatem szkolenia są następnie zbierane od uczestników i rozpowszechniane jako materiały edukacyjne dla uczestników kolejnych szkoleń.

Cel ćwiczenia: Indywidualna refleksja nad codziennymi doświadczeniami życiowymi w kraju docelowym. Nauczenie się atrakcyjnego przedstawiania tych doświadczeń i dzielenia się nimi z innymi. Rozwijanie umiejętności i zainteresowań uczestników.

3. Organizowanie tradycyjnego święta/ uroczystości

Temat: tradycje i zwyczaje kraju docelowego

Czas: cały czas trwania kursu szkoleniowego

Materiały: pakiety informacyjne o święcie (książki, ulotki, filmy, zdjęcia), materiały potrzebne do celebrowania wybranego święta (każdy uczestnik szkolenia powinien coś przygotować /przynieść).

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Na początku szkolenia uczestnicy są proszeni o zastanowienie się nad jednym świętem/ tradycyjnym wydarzeniem dla kraju docelowego, które chcieliby odkryć i doświadczyć (alternatywnie: w zależności od daty kursu edukator proponuje zgłębienie zbliżającego się tradycyjnego święta). Mogą to być indywidualne uroczystości, takie jak urodziny, typowe spotkania rodzinne lub święta narodowe/ tradycyjne/ religijne obchodzone w kraju docelowym. Najpierw uczestnicy powinni zdobyć wiedzę teoretyczną na temat wybranego święta, a następnie razem (pod nadzorem trenera) zaplanować krok po kroku, jak zorganizować obchody, które pozwolą im poznać tradycje kraju docelowego. Idealnie byłoby, gdyby uroczystość odbywała się po zakończeniu szkolenia – jako forma przyjęcia pożegnalnego i „testowania” zdobytej wiedzy uczestników kursu w praktyce.
- ➔ Alternatywnie uczestnicy kursu mogą pomyśleć o wspólnej organizacji tradycyjnego święta w formie imprezy otwartej z udziałem lokalnej społeczności. Uwaga: taka forma wymaga dłuższego przygotowania i wyższych kosztów (np. koszty promocji, wynajmu miejsca, materiałów, itp.)

Cel ćwiczenia: Zapoznanie się z tradycjami kraju docelowego w teorii i praktyce. Praktyczna umiejętność organizacji wydarzenia/ uroczystości. Rozwijanie umiejętności pracy w grupie, rozwijanie umiejętności przywódczych.

4. Film (istotny dla kultury kraju docelowego)

Temat: kultura artystyczna i historia społeczna kraju docelowego; animacja językowa

Czas: 2,5 godziny

Materiały: film (w razie potrzeby z napisami), komputer, projektor, głośniki, uzyskanie licencji na wyświetlanie filmów (w razie potrzeby)

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Ćwiczenie przewiduje obejrzenie kultowego/ znanego filmu*, który ma kluczowe znaczenie dla kultury kraju docelowego. Przed projekcją filmu edukator przedstawia jego kontekst społeczno-historyczny. Po projekcji edukator prowadzi dyskusję na temat filmu. Najpierw uczestnicy są pytani o zrozumienie całego filmu i poszczególnych scen, a także jego kontekstu. Następnie edukator wyjaśnia np. co czyni ten konkretny film kultowym, jak jest on związany z wartościami/ historią/

wydarzeniami ważnymi dla społeczności kraju docelowego. Wskazuje również kluczowe powiedzenia z filmu, które są używane w języku potocznym kraju docelowego (jeśli takie występują w filmie).

→ *Wybór filmu powinien być dokonany przez edukatora po konsultacji z uczestnikami.

Cele ćwiczenia: Ćwiczenie ma na celu wprowadzenie elementu kultury artystycznej kraju docelowego do świadomości uczestników oraz zachęcenie ich do samodzielnego odkrywania kultury kraju docelowego. Pomaga ono również migrantom zrozumieć, w jaki sposób dzieła sztuki odzwierciedlają historyczny i społeczny kontekst kraju docelowego, a jednocześnie w jaki sposób mogą wpływać na zachowanie społeczne i język kraju docelowego.

Literatura, źródła:

Krótką animację wyjaśniającą różnicę między zwyczajami a tradycją:

<https://www.youtube.com/watch?v=-PT29WBpLyM>

Strona internetowa firmy Commisceo Global zawiera zasoby o nazwie *Country Culture Guides*, po których można poruszać się za pomocą rozwijanego menu dla danego kraju. Można tu znaleźć krótkie informacje na temat języka, kultury i społeczeństwa kraju docelowego, etykiety, praktyki biznesowe itp.:

<https://www.commisceo-global.com/resources/country-guides/>

Przykładowy polski przewodnik można znaleźć na stronie:

<https://www.commisceo-global.com/resources/country-guides/poland-guide>

Na stronie internetowej EURES poświęconej pracy i życiu w krajach UE znajdują się działy, które informują np. o „kulturze i życiu społecznym” lub „transportie”. Można się nimi poruszać za pomocą rozwijanego menu. Zaleca się korzystanie z różnych rozwijanych menu dla poszczególnych krajów (instrukcja: wybierz kraj docelowy -> kliknij na „warunki życia i pracy” -> wybierz odpowiedni temat z listy „warunki życia” np. „życie kulturalne i społeczne” lub „transport”). Przykładowy link do strony „Warunki życia - życie kulturalne i społeczne” w Polsce (można też wybrać inne kraje) znajduje się tutaj:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8844&acro=living&lang=en&parentId=7824&countryId=PL&living=>

Zasoby związane z życiem codziennym w Polsce:

Sekcja „Życie kulturalne” w internetowej encyklopedii Britannica zawiera podsekcje dotyczące takich tematów jak: „otoczenie kulturalne”, „życie codzienne i zwyczaje społeczne”, „sztuka” (w tym krótkie wpisy dotyczące: literatury, muzyki, sztuk wizualnych, teatru i filmu), „instytucje kultury”, „sport i rekreacja”, „media i wydawnictwa”:

<https://www.britannica.com/place/Poland/Health-and-welfare#ref256685>

W serwisie *Culture.pl* prowadzonym przez Instytut Adama Mickiewicza, narodową instytucję kultury promującą Polskę i polską kulturę na świecie, można znaleźć kilka artykułów na temat polskiego życia codziennego i polskich zwyczajów, w tym:

- „Jak przetrwać codzienne życie w Polsce” (*How to survive everyday life in Poland*):
<https://culture.pl/en/article/how-to-survive-everyday-life-in-poland>
- „Jak przetrwać polską kolację” (*How to survive a polish dinner party*):
<https://culture.pl/en/article/how-to-survive-a-polish-dinner-party>
- „Jak przetrwać spotkanie biznesowe z Polakami” (*How to Survive a Business Meeting with Poles*):
<https://culture.pl/en/article/how-to-survive-a-business-meeting-with-poles>

Oficjalny polski portal informacyjny *Poland.pl* prowadzony przez polskie Ministerstwo Spraw Zagranicznych zawiera:

- sekcję „Polska kultura i sztuka” (z podsekcjami poświęconymi: muzyce, sztukom wizualnym, architekturze i wzornictwu, literaturze, sportowi):
<https://poland.pl/culture-and-art/>
- sekcję „Doświadczyć Polski” (z podsekcjami takimi jak: „o Polsce”, „tradycje i święta”, „kuchnia” i „znani Polacy”):
<https://poland.pl/experience-poland/>

Zasoby związane z życiem codziennym w Niemczech:

Sekcja „Życie kulturalne” w internetowej encyklopedii Britannica zawiera podsekcje dotyczące takich tematów jak: „otoczenie kulturalne”, „życie codzienne i zwyczaje społeczne”, „sztuka” (w tym krótkie wpisy na temat: wspierania rządu i publiczności, literatury i teatru, muzyki i tańca, sztuk wizualnych, architektury, festiwali sztuki filmowej), „instytucje kulturalne” (w tym krótkie wpisy na temat: muzeów i galerii oraz bibliotek), „sport i rekreacja” (w tym krótkie wpisy na temat: kultury sportowej i rekreacji), „media i działalność wydawnicza” (w tym krótkie wpisy na temat: nadawania, prasy, działalności wydawniczej):

<https://www.britannica.com/place/Germany/Cultural-life>

Portal *Deutschland.de* opracowywany przez FAZIT Communication GmbH we współpracy z Federalnym Ministerstwem Spraw Zagranicznych w Berlinie zawiera:

- sekcję „Życie” z podsekcjami: „społeczeństwo i integracja”, „styl życia i kuchnia”, „mobilność i podróże”, „sport i wypoczynek”:
<https://www.deutschland.de/en/topic/life>
- sekcję „Kultura” z podsekcjami: „sztuka i architektura”, „kreatywność i moda”, „komunikacja i media”, „miasto i wieś”:
<https://www.deutschland.de/en/topic/culture>

Cykl 20 filmów o życiu codziennym w Niemczech i społeczeństwie niemieckim dla uczących się języka niemieckiego zatytułowany *Deutschlandlabor - Alltag in Deutschland*, przygotowany przez Instytut Goethego we współpracy z *Deutsche Welle*:

https://www.goethe.de/de/spr/ueb/dlb.html?wt_sc=deutschlandlabor

Zasoby związane z życiem codziennym w Rumunii:

Sekcja „Życie kulturalne” w internetowej encyklopedii Britannica zawiera podsekcje dotyczące takich tematów jak: „otoczenie kulturalne”, „życie codzienne i zwyczaje społeczne”, „sztuka”, „instytucje kulturalne”, „sport i rekreacja”, „media i wydawnictwa”:

<https://www.britannica.com/place/Romania/Political-process#ref42859>

Strona internetowa zatytułowana *Supporting the Integration of the Resettled*, sponsorowana przez Fundusz Unii Europejskiej na rzecz Azylu, Migracji i Integracji, zawiera sekcje z informacjami na temat życia codziennego, przybycia do Rumunii, zdrowia, edukacji, pracy i nauki języka rumuńskiego:

<https://stire.org/romania/everyday-life/>.

Krótki wpis o życiu codziennym w Rumunii zawiera krótkie informacje o takich aspektach jak: zakwaterowanie, praca i transport, żywność, religia i tradycja oraz odzież:

<https://flybynightpress.com/2020/03/13/everyday-life-in-romania/>.

Artykuł (tylko w języku rumuńskim) zawiera wypowiedzi cudzoziemców, którzy przeprowadzili się do Rumunii, na temat aspektów, które ich w tym kraju zaskakują lub szokują:

<https://identitatea.ro/ce-socheaza-pe-straini-la-romania/>.

Artykuł (tylko w języku rumuńskim) zawiera wypowiedzi zagranicznych gości, którzy przyjechali do Rumunii, na temat samego kraju oraz ich poglądów na temat życia w Rumunii:

<https://www.momondo.ro/discover/ce-spun-strainii-dupa-ce-calatoresc-in-romania>.

Artykuł opisuje tradycje unikalne dla Rumunii:

<https://theculturetrip.com/europe/romania/articles/12-traditions-only-romanians-can-understand/>

3.2 Proces adaptacji kulturowej (blok tematyczny 2)

Jak wspomniano w Raporcie z badań NAMED, nawet jeśli „przejście z jednej kultury do drugiej, w połączeniu z brakiem wiedzy na temat kraju docelowego, może wzmocnić poczucie izolacji”¹⁷, przeniesienie się do innego kraju może również oznaczać „nowe możliwości, zmianę stylu życia i statusu, do czego dąży większość migrantów zarobkowych”¹⁸. Blok ten ma na celu przygotowanie migrantów do doświadczenia życia w innym kraju poprzez skupienie się na wpływie decyzji o przeniesieniu na ich stan psychiczny i pozycję społeczną w kraju docelowym.

Aby zmniejszyć stres i poczucie samotności lub izolacji, które mogą być związane z szokiem kulturowym spowodowanym m.in. doświadczaniem nowych sytuacji i radzeniem sobie z innymi zachowaniami w obcym kraju, należy zrozumieć cały proces adaptacji kulturowej. Znajomość tzw. fazy „załamania”, podczas której małe wyzwania mogą stać się dużymi przeszkodami, a także poznanie sposobów postępowania w tym okresie może złagodzić trudności doświadczane w tej części cyklu adaptacji. Co więcej, ponieważ jest to nie tylko nastawienie społeczności lokalnej, ale także stosunek migrantów do kultury własnej i kraju docelowego, ważne jest zachęcanie ich do gotowości do integracji i poznawania nowego miejsca¹⁹ oraz podkreślanie wpływu różnych strategii akulturacji na samopoczucie migrantów w kraju docelowym

Cele: Wprowadzenie sposobów akulturacji kulturowej. Refleksja nad etapami procesu adaptacji i lepsze zrozumienie własnego procesu adaptacji.

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- rozumieć proces adaptacji, znać różne etapy procesu adaptacji
- rozpoznać korzyści płynące ze zrozumienia procesu adaptacji
- umieć wyjaśnić różne kategorie adaptacji kulturowej
- rozumieć wpływ postawy migrantów wobec własnej społeczności i społeczności kraju docelowego na doświadczenia migrantów w zakresie życia w kraju docelowym
- rozumieć wpływ postaw społeczności kraju docelowego na doświadczenia migrantów związane z życiem w kraju docelowym
- wyjaśnić, co zrobić, aby się zintegrować, być w stanie zintegrować

¹⁷ “the intercultural transition, coupled with lacking knowledge about the country of destination, can reinforce the feeling of isolation”, Raport z badań NAMED, s. 102.

¹⁸ “new opportunities, a change in lifestyle and status, which is what most working migrants strive for”, Raport z badań NAMED, s. 102.

¹⁹ Raport z badań NAMED, s. 103.

Kluczowe pojęcia: szok kulturowy, cykl adaptacji kulturowej: miesiąc miodowy, załamanie, fazy realizacji i adaptacji, strategie akulturacji

Metody pracy: praca indywidualna, autorefleksja, projekcje i dyskusje filmowe, wymiana doświadczeń

Główne pytania: Jak wygląda proces adaptacji? Na jakie etapy składa się ten proces? Co „daje” migrantom zrozumienie procesu adaptacji? Jakie są różne kategorie akulturacji kulturowej? Jaki jest stosunek migranta do jego własnej społeczności i społeczności kraju docelowego? Jaka jest postawa społeczności kraju docelowego? W jaki sposób te postawy (samiych migrantów i społeczności kraju docelowego) wpływają na doświadczenia migrantów? Co mogą zrobić migranci, aby się zintegrować?

Materiały: filmy związane z procesem adaptacji kulturowej i szokiem kulturowym, materiały, w których sami migranci dzielą się swoimi doświadczeniami

Ramy czasowe: 4 lekcje

Tematyka:

2.1. Proces adaptacji

- ➔ *szok kulturowy*
- ➔ *zapoznanie się z różnymi etapami adaptacji*
- ➔ *zrozumienie własnego procesu adaptacji*
- ➔ *uczenie się, jak radzić sobie z potencjalnymi trudnościami na każdym etapie procesu adaptacji*

2.2. Akulturacja

- ➔ *poznawanie różnych strategii akulturacji jednostek (separacja, marginalizacja, integracja, asymilacja) i kraju docelowego (wielokulturowość, tygiel, segregacja, wykluczenie) – model J. Berry'ego*
- ➔ *krytyka modelu J. Berry'ego*
- ➔ *zrozumienie znaczenia własnej postawy migranta dla jego dobrego samopoczucia w kraju docelowym*
- ➔ *zapoznanie się z potencjalnymi postawami społeczności kraju docelowego*

Ćwiczenia (blok tematyczny 2):

1. Wiem, oczekuję, daję

Temat: kraj docelowy: wiedza i oczekiwania, autorefleksja

Czas: 40 minut

Materiały: 4 arkusze do flipcharta, markery

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Uczestnicy zostają podzieleni na 4 grupy. Każda grupa otrzymuje jeden arkusz do flipcharta z następującym tytułem:
 - Grupa 1: „Co wiem o kraju docelowym?”
 - Grupa 2: „Co chciałbym wiedzieć o kraju docelowym?”
 - Grupa 3: „Czego oczekuję od kraju docelowego i jego społeczności?”
 - Grupa 4: „Co mogę dać krajowi docelowemu i jego społeczności?”
- ➔ Każda grupa ma za zadanie wypełnić swój arkusz. Po 10 minutach następuje wymiana arkuszy pomiędzy grupami zgodnie z ruchem wskazówek zegara. Następna grupa jest proszona o dodanie tylko nowych pomysłów na kartce papieru, którą otrzymała (7 minut). Następnie ma miejsce ponowna wymiana arkuszy pomiędzy grupami, i tak dalej.
- ➔ Na koniec pracy grupowej, czyli po wypełnieniu przez każdą z 4 grup wszystkich 4 arkuszy, każda z nich przedstawia swój ostatni arkusz papieru. Na zakończenie ćwiczenia trener przeprowadza otwartą dyskusję z uczestnikami.

Cel ćwiczenia: Ćwiczenie pozwala uczestnikom ocenić swoją aktualną wiedzę na temat kraju docelowego i określić czego jeszcze chcieliby się dowiedzieć o kraju, w którym żyją. Jednocześnie pomaga im w identyfikacji aspektów kraju docelowego i jego społeczności, które pozwoliłyby im żyć w nim bardziej komfortowo, a także daje możliwość zrozumienia znaczenia ich własnej obecności dla społeczności kraju docelowego.

2. Szok kulturowy

(ćwiczenie na podstawie

<http://www.culturalorientation.net/library/all-lesson-plans/adjustment/cultural-adjustment-culture-shock-icmc-turkey>)

Temat: etapy adaptacji kulturowej; szok kulturowy; przystosowanie kulturowe (*cultural adjustment*)

Czas: 30 minut

Materiały: wydrukowany materiał „Historia przybyszy” podzielony na cztery części, arkusz papieru do flipchartów lub tablica, markery, diagram (zob. załączony dokument)

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Narysuj diagram, na którym pozioma linia reprezentuje czas. Zaznacz linię czterema punktami, symbolizującymi czas przed przybyciem do kraju docelowego, czas po przyjeździe, 1,5 roku po przybyciu i pięć lat po przyjeździe. Teraz narysuj linię pionową. Linia ta przedstawia etapy emocjonalne w życiu migranta w tych okresach czasu. Skala rozciąga się od desperacji do euforii.
- ➔ Poproś jednego z uczestników, aby przeczytał na głos pierwszą część historii i przekazał pozostałym uczestnikom, aby uważnie słuchali.
- ➔ Po przeczytaniu pierwszej części poproś uczestników o zmierzenie na skali stanu emocjonalnego opisywanej osoby przed przyjazdem do kraju docelowego. Narysuj poziomą linię z punktu przedstawiającego okres przed wyjazdem z kraju pochodzenia, a pionową z punktu przed przybyciem do kraju docelowego na osi czasu. Zaznacz punkt, w którym te dwie linie się spotykają.
- ➔ Powtórz tę samą czynność dla trzech pozostałych części historii.
- ➔ Na koniec należy połączyć wszystkie podane (cztery) punkty linią, aby graficznie przedstawić szok kulturowy.
- ➔ Przedyskutuj z uczestnikami znaczenie szoku kulturowego, jego wpływ na życie codzienne, a także różne umiejętności i mechanizmy radzenia sobie z nim.

Cel ćwiczenia: Zrozumienie przebiegu procesu adaptacji kulturowej. Wzmocnienie wiary w siebie uczestników poprzez podniesienie ich świadomości na temat etapów tego procesu i związanych z nim emocji.

Literatura, źródła:

Strona internetowa *American Culture Orientation Resource Center* zawiera scenariusze lekcji na temat adaptacji kulturowej (w tym dot. takich zagadnień jak: szok kulturowy, zdrowie psychiczne, zmiana ról rodzinnych, bodźce wywołujące stres związane z przesiedleniami oraz strategie radzenia sobie):

<http://www.culturalorientation.net/library/all-lesson-plans/adjustment>

Krótki film, w którym studenci z całego świata opowiadają o trudnościach, jakich doświadczyli podczas studiów za granicą i o tym, jak je przezwyciężyli:

https://www.youtube.com/watch?v=z5EEz_R_RiE

Krótką animacją o szoku kulturowym i cyklu adaptacji kulturowej:

https://www.youtube.com/watch?v=g-ef-xhC_bU

Artykuł wyjaśniający model J. W. Berry'ego. Zob. Berry, J. W. (1997). "Immigration, acculturation, and adaptation". *Applied Psychology: An International Review*, 46 (1), 5–34.

Arkusze pracy zawierający zadania związane ze strategiami akulturacji (model J. Berry'ego i jego krytyka):

https://www.ccsu.edu/ddesignation/files/acculturation_strategies_worksheet.pdf

Artykuł „Migranci i społeczność przyjmująca. Uwarunkowania strategii akulturacyjnych a kontakty ze społecznością przyjmującą” opisujący „zagadnienia związane z uwarunkowaniami strategii akulturacyjnych w kontekście kontaktów migrantów ze społecznością przyjmującą”:

<http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.cejsh-a38f393c-dbf6-4fec-8cab-b79126ba7776>

Materiał edukacyjny „Wyzwania związane z migracjami - perspektywa osób migrujących” zawierający odniesienia do scenariuszy lekcji i innych zasobów dotyczących migracji w ujęciu kulturowym. Materiał jest przeznaczony dla nauczycieli i edukatorów pracujących z młodzieżą:

https://migracje.ceo.org.pl/sites/migracje.ceo.org.pl/files/o_strategiach_akulturacji_na_www.pdf

Artykuł zatytułowany „Integracja: wyzwania dla społeczności lokalnej. Przykład Gdańska” wyjaśniający koncepcję integracji i opisujący znaczenie działań społeczności lokalnej kraju docelowego dla integracji migrantów:

https://migracje.ceo.org.pl/sites/migracje.ceo.org.pl/files/uch_4_mat-merytoryczny_integracja_wyzwania_dla_spolecznosci_lokalnej_przyklad_gdanska_magda_siciarek.pdf

3.3 Stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja (blok tematyczny 3)

Jak wspomniano w raporcie z badań NAMED, migracja do innego kraju może być trudniejsza i bardziej stresująca, jeśli migranci nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat miejsca, do którego przybywają. W takich przypadkach ich odbiór kraju docelowego może być mocno zniekształcony, zwłaszcza jeśli wpływają na niego stereotypy i/ lub uprzedzenia²⁰. W celu otwarcia się na nowe doświadczenia, kulturę, integrację ze społecznością lokalną itp. migranci powinni przede wszystkim poznać znaczenie i źródła takich pojęć jak: stereotypy, uprzedzenia i dyskryminacja. Ważne jest zrozumienie, że w trakcie procesu wychowania każdy uczy się stereotypów o różnych grupach, w tym swojej własnej, tj. tej, do której należy. Niemniej istotna jest również wiedza o tym, że stereotypy te wpływają na postrzeganie siebie i innych, a zaprzeczanie im prowadzi jedynie do ich wzmacniania.

Pojęcia uprzedzenia i faworyzowania są ściśle związane ze stereotypami. Są to uczucia, emocje, które towarzyszą danym zjawiskom, grupom społecznym, narodowościom. Jeśli są one pozytywne, to mamy do czynienia z faworyzowaniem, jeśli negatywne – z uprzedzeniem. Połączenie stereotypów i uprzedzeń, nierówności społecznych i prawnych prowadzi do dyskryminacji, która może mieć różne oblicza i może być doświadczana na co dzień przez migrantów przybywających do kraju docelowego. Celem poniższego bloku tematycznego jest przybliżenie uczestnikom wszystkich tych pojęć, pomoc w zrozumieniu, że ich własne przekonania na temat kultury i społeczności kraju docelowego mogą być motywowane stereotypami lub uprzedzeniami, a także nauczenie ich, jak radzić sobie z potencjalnymi aktami dyskryminacji ze strony narodowości kraju docelowego lub innych migrantów.

Cele: Pokazanie, że ludzie mają tendencję do uogólniania. Wprowadzenie pojęć: stereotyp, uprzedzenie i dyskryminacja. Przedstawienie negatywnych konsekwencji stereotypów i uprzedzeń.

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- podać definicje stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji
- zrozumieć źródła stereotypów, uprzedzeń, dyskryminacji, a także wskazać wzajemne powiązania między nimi
- nazwać cechy i funkcje stereotypów
- rozpoznać i zidentyfikować swoje własne stereotypy

²⁰ Raport z badań NAMED, s. 101-102.

- wyjaśnić, w jaki sposób stereotypy kształtują i zniekształcają wizję danej grupy/ społeczeństwa/ narodowości,
- zrozumieć jak bardzo język i tzw. mowa nienawiści wpływają na proces kształtowania się rzeczywistości
- rozpoznać czy dyskryminują innych, czy są dyskryminowani
- podać sposoby radzenia sobie z dyskryminacją

Kluczowe pojęcia: kraj docelowy, stereotyp, uprzedzenie, dyskryminacja, tożsamość, mowa nienawiści, faworyzowanie

Metody pracy: praca w grupach, dyskusja, odgrywanie ról, debata, nauka poprzez dramę, ćwiczenie bazujące na mediach społecznościowych

Główne pytania: Co to jest stereotyp? Czy posiadam stereotypy? W jaki sposób stereotypy kształtują i zniekształcają wizję pewnej grupy/ społeczeństwa/ narodowości itp.? Jakie są cechy stereotypów? Jakie są funkcje stereotypów? Co to są uprzedzenia? Skąd biorą się uprzedzenia? Co to jest dyskryminacja? Czy ja dyskryminuję? Czy jestem dyskryminowany? Jak mogę radzić sobie z dyskryminacją?

Materiały: Materiały informacyjne zawierające definicje terminów: stereotyp, uprzedzenie, dyskryminacja, materiały bezpośrednio związane z ćwiczeniami dot. tego tematu

Ramy czasowe: dwie lekcje

- ➔ Pierwsza lekcja: rozumienie pojęć (wiedza teoretyczna)
- ➔ Druga lekcja: uczenie się w jaki sposób postępować (umiejętności praktyczne)

Tematyka:

3.1. Rozumienie pojęć

- ➔ *poznanie pojęć; zrozumienie, że każdy posiada stereotypy; dowiedzenie się dlaczego ważna jest znajomość tych pojęć; rozpoznanie stereotypów, uprzedzeń, dyskryminacji w rzeczywistych sytuacjach życiowych lub na podstawie doświadczeń uczestników.*

3.2 Nauka działania

- ➔ *uczenie się, jak radzić sobie z własnymi stereotypami, uprzedzeniami i aktami dyskryminacji; uczenie się, jak radzić sobie z dyskryminacją wobec migrantów.*

Ćwiczenia (blok tematyczny 3):

(UWAGA: Należy pamiętać, że poniższe ćwiczenia szkoleniowe wymagają dobrej atmosfery w grupie uczestników. Jeśli uważasz, że relacja między uczestnikami szkolenia nie pozwala na

wykonanie zaproponowanych poniżej ćwiczeń, sugerujemy zamiast tego położenie większego nacisku na zagadnienia teoretyczne.)

1. Rozgrzewka – stereotypy

Czas: 5-7 minut, w zależności od wielkości grupy

Materiały: miękka, lekka piłka

Przebieg ćwiczenia: Uczestnicy stoją w kręgu. Pierwsza osoba otrzymuje piłkę od trenera. Jej zadaniem jest rzucenie piłki do wybranej osoby z grupy i jednocześnie wymówienie nazwy wybranej przez siebie narodowości. Osoba, która złapie piłkę, powinna od razu wypowiedzieć pierwszą rzecz, która przyjdzie jej do głowy na temat tej narodowości – przymiotnik opisujący wybraną narodowość lub jakąś inną cechę narodowościową. Następnie osoba ta wybiera inną narodowość i rzuca piłkę do następnej osoby z kręgu. Gra trwa do momentu aż wszyscy uczestnicy rzucą i złapią piłkę co najmniej raz.

Cel ćwiczenia: Zmuszeni do skupienia się na łapaniu piłki i jednoczesnym wypowiadaniu przymiotnika o narodowości/ cechach narodowościowych, uczestnicy odkrywają, że posiadają pewne zakodowane przekonania – stereotypy na temat różnych narodów. Z tego powodu ćwiczenie może być wykorzystane jako dobry punkt wyjścia do rozpoczęcia dyskusji na temat stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji.

2. Definiowanie pojęć: stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja

(ćwiczone na podstawie: https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2017/06/Razem-mamy-sile_Stop-Dyskrymiancji_Material-do-pracy-z-grupa.pdf)

Czas: 30 minut

Materiały: flipcharty, markery

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Opowiedz tę historię: „Budujesz dom. Zbliża się jesień i musisz szybko postawić dach. Jednak z powodu choroby jeden z pracowników musiał odejść z pracy. Musisz szybko znaleźć rozwiązanie. W przeciwnym razie śnieg i deszcz zniszczą niektóre z gotowych pomieszczeń. Dzwonisz na plac budowy. Kierownik mówi, że zna dwie osoby, które mogłyby wykonać pracę: Adama i Annę. Kogo wybierasz?”
- ➔ Poproś uczestników o wskazanie właściwej osoby – uczestnicy powinni zrobić to szybko, wypowiadając imię pracownika na głos. Najprawdopodobniej będzie to Adam.

- ➔ Kontynuuj opowiadanie: „Wracasz na plac budowy i okazuje się, że zatrudniono drobnego, niewykwalifikowanego pracownika, który potrzebuje dodatkowej pracy, by zdobyć pieniądze na zakup alkoholu. Kiedy pytasz kierownika budowy o Annę, odpowiada, że była to silna kobieta z doświadczeniem w branży budowlanej.”
- ➔ Dyskusja*: Zapytaj, dlaczego uczestnicy wybrali mężczyznę? Jeśli usłyszysz, że „Przecież to mężczyzna”, zapytaj, czy znają jakiegoś słabego mężczyznę, który nie byłby w stanie pracować na budowie? A czy znają silną kobietę?
- ➔ *Podczas dyskusji warto skorzystać z przykładów ze świata sportu.
- ➔ Zapytaj uczestników, czym kierowali się przy podejmowaniu decyzji.
- ➔ Wprowadź pojęcia: uprzedzenie i faworyzowanie.
- ➔ Napisz na tablicy faworyzowanie i uprzedzenie. Do każdego z nich wspólnie z uczestnikami dopasujcie imię jednej z postaci z naszej historii (faworyzowanie to Adam, uprzedzenie to Anna). Polecamy przedstawić przykłady kobiet, które prowadzą działalność remontową/ firmy budowlane, itp.
- ➔ Wprowadzenie pojęcia dyskryminacji.
- ➔ Napisz na tablicy: DYSKRYMINACJA TO NIEUZASADNIONE RÓŻNICOWANIE LUDZI. Stereotyp / uprzedzenia + władza = dyskryminacja.
- ➔ Wróćmy do historii Adama i Anny. Zapytaj, czy według uczestników miała miejsce dyskryminacja? Prześledźcie historię za pomocą równania. Zadawaj pytania:
- ➔ Czy pracodawca użył stereotypu płci?
- ➔ Kto w historii Adama i Anny jest władzą i kto jest jednostką?
- ➔ Czy miała miejsce dyskryminacja?

Cel ćwiczenia: Ćwiczenie to ma na celu uświadomienie uczestnikom mechanizmów stojących za uprzedzeniami i dyskryminacją. Wprowadza ono takie pojęcia jak faworyzowanie i uprzedzenie oraz wyjaśnia, jak działają stereotypy.

3. Role oparte na uprzedzeniach

(ćwiczenie na podstawie: “Manual for Peers Trainers. Peers for Peace”, EPTO, Ofensiva Tinerilor and CEJI)

Czas: 30 minut

Materiały: karteczki samoprzylepne

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Każdy uczestnik zapisuje na karteczce krótki opis osoby, która z łatwością mogłaby spotkać się z negatywnymi komentarzami w swoim życiu (opcjonalnie: trener rozdaje przygotowane przed ćwiczeniem karteczki z opisami). Opisy te mogą przypominać poniższe przykłady: „60-letni bezdomny mężczyzna, „30-letnia

prostytutka”, „40-letni mężczyzna z umiarkowaną niepełnosprawnością intelektualną np. z zespołem Downa” itp.

- ➔ Uczestnicy przekazują sobie nawzajem karteczki i przyklejają je na czole, nie widząc swoich opisów. Następnie każdy z uczestników proszony jest o spacerowanie po sali, przyjrzenie się naklejkom innych i wypowiadanie na głos uwag bazujących na własnych stereotypach/ uprzedzeniach. Zadaniem każdej osoby jest odgadnięcie, jaka rola została opisana na jej karteczce.
- ➔ Pod koniec ćwiczenia uczestnicy omawiają jak się czuli otrzymując uwagi ze strony innych osób i wypowiadając własne komentarze w stosunku do innych członków grupy.
- ➔ Uwaga: Na początku ćwiczenia trener powinien wyjaśnić, że podczas zadania uczestnicy mogą doświadczyć bolesnych komentarzy – uczestnicy powinni zrozumieć, że to ćwiczenie jest tylko grą.

Cel działania: Ćwiczenie uświadamia uczestnikom istnienie negatywnych etykietek, które są często internalizowane przez ludzi, nawet jeśli nie są wypowiadane na głos. Wypowiadając na głos i otrzymując komentarze oparte na uprzedzeniach, uczestnicy stają się bardziej świadomi, jak szkodliwe mogą być tego rodzaju etykiety.

4. Deбата w ciszy

(ćwiczenie na podstawie: <https://www.salto-youth.net/>)

Czas: 30 minut

Materiały: taśma papierowa lub lina dzieląca duże pomieszczenie, przygotowane wcześniej opinie bazujące na uprzedzeniach

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Trener dzieli przestrzeń na dwie części. Następnie czyta zdania związane z powszechnie stosowanymi uprzedzeniami (lub uprzedzeniami zidentyfikowanymi przez grupę, z którą pracuje trener), jedno po drugim. Osoby, które opowiadają się ZA czytaną wypowiedzią, ustawiają się po prawej stronie sali; osoby, które są PRZECIWKO opinii, powinny przejść na lewo. Ci uczestnicy, którzy nie mogą zdecydować, czy zgadzają się, czy nie, powinni pozostać w środku.
- ➔ Wszyscy uczestnicy powinni mieć swoje imiona wypisane i widoczne na karteczkach samoprzylepnych. Trener wywołuje jednego z uczestników, który ma za zadanie wyjaśnić na głos, dlaczego ustawił się w danym miejscu. Tylko dwie lub trzy osoby są proszone o wyjaśnienie swojego zdania dot. wyczytywanej przez trenera opinii. Po wysłuchaniu ich argumentów, członkowie grupy mają możliwość zmiany swojego ustawienia, jeśli zmienili swoje zdanie na temat danego stwierdzenia.

- ➔ Na koniec ćwiczenia trener pyta uczestników, jak się czuli, gdy nie byli w stanie wyrazić swojej opinii, kiedy i jak chcieli.
- ➔ Uwaga: Ćwiczenie powinno być wykonywane w ciszy, żadna osoba nie może wypowiadać opinii, ani mówić chyba że trener udzieli jej głosu.

Cel ćwiczenia: Ćwiczenie pomaga uczestnikom zauważyć i uszanować fakt, że nie wszyscy ludzie, którzy ich otaczają, myślą w ten sam sposób. Uświadamia również uczestnikom, że niektóre wypowiedzi są trudne do zdefiniowania jako w pełni prawdziwe lub fałszywe, a często otrzymanie dodatkowych informacji lub wysłuchanie opinii innych skłania nas do zmiany lub dostosowania naszych własnych opinii.

Literatura, źródła:

Scenariusz warsztatów „Jak postrzegamy innych - stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja” opracowany przez Polską Akcję Humanitarną:

<https://e-globalna.edu.pl/index.php?etap=10&i=1393>

Materiały edukacyjne „Wokół dyskryminacji” opublikowane przez Przedstawicielstwo Regionalne Komisji Europejskiej, poruszają następujące tematy: stereotypy, mowa nienawiści i przemoc rówieśnicza motywowana mową nienawiści, dyskryminacja, poważne i masowe naruszenia praw człowieka:

https://ec.europa.eu/poland/sites/poland/files/materialy_educacyjne_prke_wokol_dyskryminacji.pdf

Podręcznik „Razem mamy siłę: powstrzymać dyskryminację” wydany przez *Amnesty International*, zawiera materiały edukacyjne na takie tematy jak: równość, stereotyp-uprzedzenie-dyskryminacja i dyskryminacja w praktyce:

https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2017/06/Razem-mamy-sile_Stop-Dyskryminacji_Material-do-pracy-z-grupa.pdf

Scenariusz lekcji na temat uprzedzeń i stereotypów opublikowany przez brytyjską Komisję ds. Równości i Praw Człowieka (*Equality and Human Rights Commission*):

<https://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/lesson-plan-ideas/lesson-5-prejudice-and-stereotypes>

Scenariusz lekcji na temat dyskryminacji opublikowany przez brytyjską Komisję ds. Równości i Praw Człowieka (*Equality and Human Rights Commission*):

<https://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/lesson-plan-ideas/lesson-6-discrimination>

Strona internetowa *breakingprejudice.org* zawiera różne narzędzia dydaktyczne (ćwiczenia, definicje, ćwiczenia do pracy w grupie, podcasty i klipy wideo) związane z tematem stereotypów, uprzedzeń i dyskryminacji:

<http://breakingprejudice.org/teaching/>

Wystąpienie TEDTalk Chimamandy Ngozi Adichie pt. „Niebezpieczeństwo jednej historii”:

https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=en

Karta dyskusji do wystąpienia TedTalk Chimamandy Ngozi Adichie pt. „Niebezpieczeństwo jednej historii”
opracowana przez Polską Akcję Humanitarną:

https://www.pah.org.pl/app/uploads/2018/02/2018_materialy_educacyjne_karta_niebezpiecze%C5%84stwo_jednej_historii.pdf

Podręcznik, opublikowany przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej, który zgłębia europejskie prawo antydyskryminacyjne. Zawiera on również odniesienia do Europejskiej Karty Społecznej oraz do odpowiednich instrumentów Organizacji Narodów Zjednoczonych:

https://fra.europa.eu/en/news/2020/fra-publishes-bulgarian-and-croatian-versions-non-discrimination-legal-handbook?pk_campaign=FRA-Alerts-Newsletter&pk_source=newsletter

Liczne filmy *SAIH Norway* (*rastyradiator.com*) na temat stereotypów dotyczących Afryki, takie jak:

https://www.youtube.com/watch?v=ymcflrj_rR

https://www.youtube.com/watch?v=ymcflrj_rRc

3.4 Komunikacja międzykulturowa (blok tematyczny 4)

W raporcie z badań NAMED podkreślono znaczenie nabywania i rozwijania kompetencji międzykulturowych przez migrantów, które mają bezpośredni wpływ na ułatwienie migrantom doświadczenia pracy i życia codziennego w kraju docelowym²¹. Blok ten odnosi się do potrzeby wzmocnienia kompetencji międzykulturowych migrantów poprzez skupienie się przede wszystkim na komunikacji międzykulturowej.

Ta część programu nauczania rozpoczyna się od refleksji nad tym, czym jest kultura i w jaki sposób można ją definiować. Następnie w bloku opisano jakie aspekty kultur mogą się od siebie różnić i skupiono się na identyfikacji potencjalnych konfliktów kulturowych, które mogą wynikać z tych różnic – w części tej omawiane i analizowane są m.in. wymiary kulturowe Geerta Hofstede'a i Edwarda T. Halla, a także wprowadzona zostaje koncepcja stylu konfliktu w ujęciu międzykulturowym (*intercultural conflict style*). Po zapoznaniu się z różnicami kulturowymi i potencjalnymi konfliktami, które mogą z nich wynikać, uczestnicy zostaną wyposażeni w praktyczne umiejętności radzenia sobie z konfliktami o podłożu międzykulturowym.

Pozostałe tematy, które są omawiane w tym bloku to: komunikacja werbalna i niewerbalna. Komunikacja werbalna bazuje na języku, głosie, słowach i zdaniach. Natomiast komunikacja niewerbalna wykorzystuje mowę ciała, mimikę twarzy, pauzy i ton mowy jako środek komunikacji. Dla tych migrantów, którzy średnio lub słabo porozumiewają się w języku kraju docelowego, ten drugi sposób komunikacji może okazać się bardzo przydatny. Szczególnie w pracy, gdzie język obcy jest wymagany, komunikacja niewerbalna ma szansę częściowo przejąć funkcję komunikacji werbalnej.

Ze względu na fakt, że niniejszy program nauczania jest przeznaczony w szczególności dla migrantów zarobkowych, blok tematyczny podsumowuje część związana bezpośrednio z aspektami kulturowymi w środowisku pracy. W ramach tego tematu uczestnicy omawiają i zajmują się potencjalnymi problemami kulturowymi, które mogą wystąpić w związku z różnymi sposobami komunikacji, praktykami i wzorcami zachowań w pracy.

Cele: Pokazanie jak komunikacja różni się w zależności od kultury. Poznanie wyzwań wynikających z tych różnic w kontaktach międzykulturowych i nauczanie sposobów twórczego radzenia sobie z nimi

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- definiować kulturę i rozróżniać kultury (wiedzieć, jakie aspekty kultur się różnią)

²¹ Raport z badania NAMED, s. 156.

- zrozumieć, skąd mogą wynikać potencjalne starcia kulturowe
- wymienić różnice kulturowe, które mają odzwierciedlenie w języku
- wymienić różnice kulturowe, które mają odzwierciedlenie w komunikacji werbalnej i niewerbalnej
- dostrzec wpływ różnic kulturowych w komunikacji w pracy – jeśli chodzi o komunikację, priorytety pracy (zorientowanie na zadania a zorientowanie na relacje) i styl, w odniesieniu do czasu, przestrzeni, itp.

Kluczowe pojęcia: kraj docelowy, kultura, komunikacja międzykulturowa, komunikacja werbalna i niewerbalna, wymiary kulturowe, czynniki kulturowe, wartości, normy, styl konfliktu w ujęciu międzykulturowym, zderzenie kultur

Metody pracy: gry i zajęcia symulacyjne, odgrywanie ról, warsztaty interaktywne, praca w grupach/ ćwiczenia grupowe, animacje językowe, prezentacje i dyskusje

Główne pytania: Co określa kultury? Czym różnią się kultury (jakie aspekty kultur się różnią)? Jakie są wyzwania, które wynikają z tych różnic? W jaki sposób różnice te znajdują odzwierciedlenie w komunikacji? Jak sprostać tym wyzwaniom? W jaki sposób różnice między kulturami znajdują odzwierciedlenie w językach? W jaki sposób różnice między kulturami znajdują odzwierciedlenie w werbalnych i niewerbalnych sposobach komunikacji? W jaki sposób różnice kulturowe znajdują odzwierciedlenie w pracy: jeśli chodzi o komunikację, priorytety pracy i styl pracy, w odniesieniu do czasu, przestrzeni, itp.

Materiały: materiały informacyjne związane z teorią kultury i różnicami kulturowymi, materiały bezpośrednio związane z ćwiczeniami dot. danego tematu

Ramy czasowe: 5 lekcji

Tematyka:

- ➔ *Czym jest kultura?*
- ➔ *zrozumienie, czym jest kultura*
- ➔ *definiowanie kultury*
- ➔ *kultura i wartości/ normy/ komunikacja*
- ➔ *różnice kulturowe i zderzenia kulturowe*
- ➔ *Wymiary kulturowe G. Hofstede'a (a. indywidualizm a kolektywizm, b. unikanie niepewności, c. dystans władzy, d. orientacja długoterminowa a krótkoterminowa, e. pobożność a powściągliwość, f. męskość a kobiecość), krytyczne spojrzenie na teorię Hofstede'a*
- ➔ *Czynniki kulturowe E. T. Halla (a. kontekst – kultury o wysokim kontekście i kultury o niskim kontekście, b. czas – czas monochroniczny i czas polichroniczny, c. Przestrzeń – terytorialność), krytyczne spojrzenie na teorię Hofstede'a*

- *zderzenia kultur*
- *style konfliktów w ujęciu międzykulturowym*
- *podejmowanie wyzwań, które mogą wynikać z różnic kulturowych*
- *komunikacja werbalna i niewerbalna*
- *mowa ciała*
- *ton głosu*
- *język werbalny*
- *kultura i środowisko pracy*
- *zorientowanie na zadania a zorientowanie na relacje*
- *styl pracy*
- *podejście do czasu i przestrzeni*
- *pionowa a pozioma struktura organizacyjna*

Ćwiczenia (blok tematyczny 4):

1. Cebula kulturowa

Temat: Czym jest kultura? Definiowanie kultury

Czas trwania: 10-15 minut

Materiały: wydruki zawierające pięć różnych definicji kultury

Przebieg ćwiczenia:

Opis zadania znajduje się na stronach 3 i 4 poniższego materiału:

<https://www.ambitiu.eu/wp-content/uploads/2019/02/2%20Intercultural%20Trainig%20Exercise%20Pack.pdf>

Cel ćwiczenia: „Cebula kulturowa” pozwala uczestnikom zastanowić się nad własnym rozumieniem pojęcia kultury i poznać różne definicje kultury. Ćwiczenie podnosi również wiedzę uczestników na temat różnych aspektów kultury.

2. Przestrzeń osobista

Temat: różnice kulturowe, starcia kulturowe, Czynniki kulturowe Edwarda T. Halla

Czas: 15 minut

Materiały: brak

Przebieg ćwiczenia:

a) Reguły kulturowe dotyczące przestrzeni

Opis ćwiczenia znajduje się na stronie 5 poniższego pliku:
<https://www.sjsu.edu/people/carol.mukhopadhyay/race/Culture-more-activities-2014.pdf>

lub

b) Reguły kulturowe dotyczące dotyku

Opis ćwiczenia znajduje się na stronie 5 poniższego pliku:

<https://www.sjsu.edu/people/carol.mukhopadhyay/race/Culture-more-activities-2014.pdf>

Po ćwiczeniu dotyczącym sposobu odbioru przestrzeni lub dotyku przez uczestników trener wyjaśnia różne czynniki kulturowe wprowadzone przez Edwarda T. Halla:

- ideę kultur wysokiego i niskiego kontekstu
- ideę czasu monochronicznego i polichronicznego
- koncepcję przestrzeni

Zob.: http://changingminds.org/explanations/culture/hall_culture.htm

oraz <https://escholarship.org/content/qt4774h1rm/qt4774h1rm.pdf?t=oowtd6>

Cel ćwiczenia: Poprzez ćwiczenie uczestnicy doświadczają jak przestrzeń osobista różni się w zależności od kultury.

3. Ćwiczenie dot. wymiarów kulturowych G. Hofstede:

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfcacpub>

Temat: różnice kulturowe i starcia kulturowe; odpowiadanie na wyzwania, które mogą wynikać z różnic kulturowych; kultura i środowisko pracy

Czas: 60 minut

Materiały: wydrukowane materiały z opisami ról koordynatora regionalnego i 4 różnych grup przedstawicieli handlowych, które opisane zostały na stronach 662-665 poniższego pliku:

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfcacpub>

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Przygotowanie do zajęć: wyjaśnienie wymiarów kulturowych G. Hofstede (zob. część artykułu: "Preparation for Experience":

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfcacpub>, s. 656).

- ➔ Część zasadnicza: moderator przypisuje role uczestnikom grupy (większość grupy otrzymuje rolę przedstawiciela handlowego, a mniej więcej co piąta osoba rolę koordynatora regionalnego. Przykładowo w grupie 24-osobowej powinno być 4 koordynatorów regionalnych). Uczestnicy pełniący role koordynatorów regionalnych proszeni są o opuszczenie sali. Podczas ich nieobecności przedstawiciele handlowi zostają podzieleni na 4 grupy. Mają oni czas na przeczytanie opisów ról dot. swojej grupy i ew. zadawanie pytań na ich temat. Po wyjaśnieniu każdej z ról, moderator zaprasza koordynatorów regionalnych do powrotu do sali. Każdy koordynator przypisany zostaje do pracy z inną grupą. Po 10 minutach koordynatorzy zmieniają grupy przedstawicieli handlowych. Proces ten trwa do momentu, gdy każdy koordynator regionalny będzie pracował z każdą grupą przedstawicieli handlowych. (zob. część artykułu: "Instructions for Facilitating the Exercise: <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfcacpub>, s. 657).
- ➔ Podsumowanie: pytania do podsumowania znajdują się na stronie 657 (zob: część artykułu: "Processing Instructions": <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfcacpub>).

Cel ćwiczenia: Lepsze zrozumienie wymiarów kulturowych G. Hofstede. Zapoznanie się z ograniczeniami wynikającymi ze zróżnicowanych kulturowo środowisk pracy. Poznanie słownictwa do dyskusji o różnicach kulturowych. (zob. część artykułu: "Purpose and Audience for the Exercise": <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfcacpub>, s. 655)

4. Łącząc wartości ("Bridging Values")

(Poniższe ćwiczenie jest drugą częścią warsztatów pod powyższym tytułem, których opis znajduje się na stronie internetowej: <https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/bridging-values.2103/>)

Temat: różnice kulturowe i starcia kulturowe, kultura i środowisko pracy, style konfliktów w ujęciu międzykulturowym (*intercultural conflict styles*)

Czas: około 50-60 minut

Materiały: prezentacja o stylach konfliktów w ujęciu międzykulturowym, wydruki z charakterystyką postaci

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Prezentacja: Najpierw uczestnicy poznają style rozwiązywania konfliktów w ujęciu międzykulturowym (intercultural conflict styles), które zostały opisane przez Mitcha R. Hammera. Hammer wymienia cztery główne style rozwiązywania konfliktów:
 - styl oparty na dyskusji (*discussion style*)
 - styl oparty na zaangażowaniu (*engagement style*)
 - styl oparty na przystosowaniu (*accommodation style*)
 - styl oparty na dynamice (*dynamic style*)
- ➔ Model stylu rozwiązywania konfliktów w ujęciu międzykulturowym i opisy każdego z tych stylów znajdują się w artykule Hammera "The Intercultural Conflict Style Inventory: A conceptual framework and measure of intercultural conflict resolution approaches" dostępnym tutaj: <https://icsinventory.com/resources/mr-hammer-2005-ics-validation-article>
- ➔ Podział na role: po prezentacji uczestnicy testują w praktyce różne style konfliktów w ujęciu międzykulturowym. Każda osoba odgrywa rolę określonej postaci, aby nauczyć się poprzez doświadczenie, jak skutecznie komunikować się pomimo nieporozumień związanych z różnicami kulturowymi.
- ➔ Na potrzeby tego warsztatu proponujemy wybrać sytuację konfliktową pomiędzy Maksem i Walidem, która ma miejsce w środowisku pracy. Materiał informacyjny opisujący postać Walida jest dostępny tutaj:
https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1625/Walid.pdf
a materiał informacyjny o Maksie jest dostępny tutaj:
https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1626/Max.pdf
- ➔ Podsumowanie, refleksja

Cel ćwiczenia: Zapoznanie uczestników z koncepcją stylów konfliktów w ujęciu międzykulturowym, poznanie własnego stylu konfliktu w ujęciu międzykulturowym. Analiza konfliktów w komunikacji, które mogą wynikać z różnych środowisk kulturowych, a także poznanie sposobów rozwiązań tych konfliktów.

5. Wymiana

Temat: komunikacja werbalna i niewerbalna; animacja językowa

Czas: 1-2 godziny

Materiały: przedmiot do wymiany dla każdego zespołu

Przebieg ćwiczenia: Grupa zostaje podzielona na zespoły cztero- lub pięcioosobowe. Każdy z nich ma za zadanie wymienić się pięciokrotnie przedmiotem z nieznanymi osobami na ulicy. Przed rozpoczęciem gry uczestnicy otrzymują przedmiot startowy do wymiany oraz listę ze szczegółowymi instrukcjami od trenera. Przedmiot otrzymany od trenera nie powinien być cenny ani atrakcyjny (może to być np. sprzączka, drut, paczka chusteczek). To, co uczestnicy dostaną w zamian, jest zawsze wielką niewiadomą. Uczestnicy sami decydują, na co chcieliby wymienić przedmiot oraz w którym miejscu miasta będą wykonywać zadanie. Podsumowanie gry odbywa się w punkcie startowym gry z całą grupą.

Cel ćwiczenia: Ćwiczenie wykonywane w grupach umożliwia uczestnikom interakcję ze społecznością lokalną, zdobycie odwagi do rozpoczęcia rozmów i przećwiczenie języka kraju docelowego z przypadkowo spotkanymi rodzimymi użytkownikami języka. Gra pomaga również rozwinąć umiejętności perswazji uczestników.

6. Pantomimiczne przedstawienie sytuacji – środowisko pracy

Temat: kultura i środowisko pracy; komunikacja werbalna i niewerbalna; animacja językowa

Czas: 20 minut

Materiały: flipcharty, tablice, markery, słowniki (opcjonalnie)

Przebieg ćwiczenia:

Grupa porusza się po sali. Trener prosi uczestników o naśladowanie jego gestów i powtarzanie jego wypowiedzi (przykłady poniżej). Ponieważ zdania nie są tłumaczone, stara się wykonać gesty najbardziej adekwatne do sytuacji. Na przykład zamiast zadawać pytanie: „Która jest godzina?” stoi przed osobą i wskazuje na nadgarstek. Dopiero na koniec ćwiczenia trener sprawdza wspólnie z uczestnikami, co zrozumieli. Zdania są tłumaczone na język werbalny. Przykłady zdań:

- „Palenie jest zabronione w całym budynku.”
- „Mogę mówić do ciebie po imieniu?”
- „Nie mogę zostać po godzinach.”
- „Muszę pilnie wyjść. Zastąpisz mnie?”
- „Nie lubię, gdy mówisz do mnie podniesionym głosem.”

Cel ćwiczenia: Ćwiczenie poszerza umiejętności niewerbalnego sposobu komunikowania się uczestników. Rozwija również ich zdolności interpersonalne i wzbogaca słownictwo związane z komunikacją w sytuacji zawodowej.

7. Barnga: Gra symulacyjna na temat starć międzykulturowych

Temat: komunikacja niewerbalna; różnice kulturowe i starcia kulturowe

Czas: 60-80 minut

Materiały: do 6 stołów (w zależności od liczby uczestników w grupie), zmodyfikowana talia kart dla każdej z grup, wydrukowane zasady gry karcianej dla każdego z graczy (zasady gry można znaleźć tutaj: http://www.acphd.org/media/271383/barnga_instructions.pdf)

Przebieg ćwiczenia: Cały opis tego ćwiczenia symulacyjnego można znaleźć tutaj: <http://intercultural-learning.eu/Portfolio-Item/barnga/>

Cel ćwiczenia: „W grze Barnga uczestnicy doświadczają szoku gdy zdają sobie sprawę, że pomimo wielu podobieństw, ludzie z różnych kultur postrzegają pewne kwestie inaczej lub grają według różnych zasad. Uczestnicy uczą się, że muszą zrozumieć i pogodzić te różnice, jeśli chcą skutecznie funkcjonować w międzynarodowej grupie”²².

Literatura, źródła:

Strona internetowa zawiera m.in. wiele narzędzi dot. uczenia się międzykulturowego. Narzędzia (zobacz: zakładka “toolbox” -> “toolbox by competence”) są podzielone na działy, takie jak: wartości, postawy, umiejętności, wiedza i krytyczne rozumienie:

<http://intercultural-learning.eu/>

“T-Kit 4 - Intercultural learning” jest obszerną publikacją zbiorową zawierającą podstawy teoretyczne dotyczące międzykulturowego uczenia się oraz praktyczne narzędzia takie jak: wskazówki dla moderatorów, scenariusze zajęć edukacyjnych i dot. międzykulturowego uczenia się w praktyce codziennej:

<https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262514/PREMS+042218+T-kit4+WEB.pdf/37396481-d543-88c6-dccc-d81719537b32>

Podręcznik “52 Activities for Improving Cross-Cultural Communication” zawiera opisy ćwiczeń mających na celu rozwijanie komunikacji międzykulturowej:

<https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book-56008.pdf>

Podręcznik “Intercultural Training Exercise Pack” zawiera opisy ćwiczeń mających na celu poprawę świadomości międzykulturowej i kulturowej:

<https://www.ambitiia.eu/wp-content/uploads/2019/02/2%20Intercultural%20Trainig%20Exercise%20Pack.pdf>

Publikacja „Edukacja międzykulturowa” zawiera liczne opisy gier i zabaw międzykulturowych:

<http://czytelnia.frse.org.pl/edukacja-miedzykulturowa-2/>

²² <http://fys.utk.edu/wp-content/uploads/sites/31/2017/08/SmokeysAcesRulesSet.pdf>

Publikacja zbiorowa "REMINT: Refugees and Migrants Inclusion Toolkit" zawiera informacje na temat migracji w Europie (w tym charakterystykę kilku krajów UE pod kątem migracji), a także przydatne narzędzia do pracy z migrantami, osobami ubiegającymi się o azyl i uchodźcami:

https://eeli.edu.gr/wp-content/uploads/2019/07/handbook_final-version-no-sweden.pdf

Broszura z opisem ćwiczenia mającego na celu rozwijanie komunikacji międzykulturowej "Uncocktail Party":

<http://www.ufic.ufl.edu/pd/downloads/ici-Activities/UncocktailParty.pdf>

Wystąpienie TEDTalk: "A word game to communicate in any language", w którym Ajit Narayanan mówi o systemie prezentacji wybranego języka za pomocą powiązanych ze sobą obrazów – map idei. System ten może być pomocny dla osób, które nie są w stanie wyrazić siebie w sposób werbalny, w komunikacji z innymi:

https://www.ted.com/talks/ajit_narayanan_a_word_game_to_communicate_in_any_language

4. Moduł: Kompetencje osobiste i interpersonalne

Znaczenie kompetencji osobistych i interpersonalnych, czyli „umiejętności miękkich”, w środowisku pracy, w życiu zawodowym i osobistym zostało potwierdzone w wielu badaniach przeprowadzonych w ciągu ostatnich dziesięcioleci. Umiejętności miękkie odnoszą się zarówno do cech charakteru, jak i umiejętności interpersonalnych, które wpływają na to, jak dobrze dana osoba może pracować lub wchodzić w interakcje z innymi. Termin „umiejętności miękkie” obejmuje szeroki zakres umiejętności tak różnorodnych jak: praca zespołowa, zarządzanie czasem, empatia, a także inne umiejętności i kompetencje.

Umiejętności miękkie mają więcej wspólnego z tym, kim są ludzie, niż z tym, jaką wiedzę posiadają. W związku z tym obejmują one cechy charakteru, które wpływają na to, w jaki sposób dana osoba wchodzi w interakcje z innymi i zazwyczaj stanowią określoną część osobowości danej osoby.

Na podstawie raportu z badania NAMED, możemy potwierdzić, że znaczenie kompetencji osobistych i interpersonalnych jest jednym z kluczowych tematów w kontekście migracji zarobkowej, głównie w środowisku pracy opartym na kontakcie z ludźmi, ale również w każdej innej sytuacji zawodowej.

Osobowość migrantów zarobkowych wpływa na to, jak radzą sobie oni z sytuacjami, z którymi mają do czynienia w kraju docelowym i jak postrzegają te sytuacje. Krótko mówiąc, osobowość migranta determinuje, w jaki sposób uwewnętrznia on obiektywne okoliczności, z którymi ma do czynienia.

Przykładowo migranci, którzy są towarzyscy i otwarci, mogą aktywnie poszukiwać kontaktu z innymi i wykazywać mniej rezerwy w interakcji ze społeczeństwem i instytucjami kraju docelowego. Migranci, którzy są raczej nieśmiali, mogą zaś mieć tendencję do unikania takich spotkań. Postawy migrantów zarobkowych mogą również wpływać, między innymi na to, jak postrzegają oni wyzysk (...) ²³

Umiejętności miękkie i kompetencje interpersonalne rozwijane są głównie w ramach pozaformalnego kontekstu edukacyjnego skierowanego do nastolatków i młodych dorosłych, którzy są częścią formalnych lub nieformalnych grup. Omawia się je również i uczy o nich w kontekście pracy w firmach przy okazji działań na rzecz rozwoju zdolności przywódczych (*leadership*), pracy zespołowej lub zarządzania (*management*). Umiejętności miękkie i kompetencje interpersonalne są jednakże również niezbędne w zawodach, opartych na interakcji z innymi ludźmi, opiece nad innymi (np. w przypadku pracowników socjalnych), lub w pracy w sektorze usług (np. w przypadku osób pracujących w turystyce).

²³ “A working migrants personality influences how they deal with situations they face in the country of destination and how they perceive those situations in the first place. In short, a working migrants personality determines, how they subjectivize the objective circumstances they face. Working migrants who have an outgoing and open personality, for example, might actively seek contact with others and have less reservations about interacting with the country of destinations society and institutions. Working migrants, who are rather timid, might shy away from such encounters more easily. Working migrants’ attitudes might decide, among other factors, how they perceive exploitation (...)”, Raport z badania NAMED, s. 161.

Celem tego modułu jest przyczynienie się do zwalczania problemów społecznych migrantów zarobkowych, zapobieganie przemocy lub wyzyskowi, wsparcie migrantów zarobkowych w rozwiązywaniu ich problemów osobistych i interpersonalnych, poszerzenie ich samoświadomości i zbudowanie przez nich zaufania do siebie samych, a także pomoc w realizacji przez nich swoich własnych interesów.

Proponujemy przedstawienie tematów w ramach tego modułu poprzez podział na dwa bloki tematyczne i osiem lekcji. Struktura ta, podobnie jak sugerowane w module ćwiczenia, jest to opcjonalna. Moderator może dostosować poniższe propozycje do doświadczeń i potrzeb grupy, ram czasowych oraz zastanych warunków uczenia się.

Rozwijanie kompetencji osobistych i interpersonalnych jest obszerną kwestią, która może przerodzić się w trwający całe życie proces podnoszenia świadomości. Przedstawione ćwiczenia i lekcje zaproponowane w tym module posłużą jako wprowadzenie lub, w zależności od poziomu świadomości uczestników, przyczynią się do podjęcia przez nich dalszych kroków mających na celu ich rozwój. Moduł ten zawiera kilka wskazówek dla moderatorów, które mają za zadanie wsparcie ich podczas realizacji ćwiczeń, których celem jest skłonienie uczestników do zadawania pytań i doświadczania uczuć, co bezpośrednio lub pośrednio przyczyni się do wyższego poziomu świadomości osobistej i interpersonalnej.

Jedną z podstaw tego modułu jest społeczno-emocjonalny proces uczenia się (*Social Emotional Learning* – SEL) jako proces rozwijania samoświadomości, samokontroli i umiejętności interpersonalnych. Dzięki temu procesowi uczestnicy zdobywają i wykorzystują wiedzę, umiejętności i postawy, aby rozwijać poczucie tożsamości, radzić sobie z emocjami i osiągać cele osobiste oraz wspólne dla danej grupy, odczuwać i okazywać empatię wobec innych, nawiązywać i utrzymywać relacje oraz podejmować odpowiedzialne decyzje. Osoby o silnych umiejętnościach społeczno-emocjonalnych są w stanie lepiej radzić sobie z codziennymi wyzwaniami i czerpać korzyści edukacyjne, zawodowe i społeczne. Od skutecznego rozwiązywania problemów do samodyscypliny, od kontroli impulsów do zarządzania emocjami i nie tylko. Społeczno-emocjonalny proces uczenia się ma pozytywny, długoterminowy efekt zarówno na jednostki, jak i społeczności.

Lekcje w tym module opierają się na różnych ćwiczeniach opracowanych dla dorosłych, nastolatków i dzieci. Można je zaadaptować do pracy z migrantami. Część lekcji została już dostosowana do potrzeb szkolenia z migrantami zarobkowymi.

Moduł ten miał na celu opracowanie tematów i lekcji, które będą odpowiednie w życiu codziennym każdej osoby. Podobnie jak w przypadku lekcji, kilka ćwiczeń zostało zaadaptowanych do kontekstu pracy z migrantami. Ten moduł i przykładowe ćwiczenia mają na celu zarówno uświadomienie uczestnikom, jak ważne są ww. kompetencje, jak i zaoferowanie im możliwości podjęcia świadomych kroków w kierunku rozwoju osobistego.

Do tego modułu polecamy metody pracy stosowane w edukacji pozaformalnej i oparte na uczeniu się przez doświadczenie, takie jak ćwiczenia indywidualne i grupowe, testy, dyskusje w parach i większych grupach. Również metody takie jak odgrywanie ról i

inne metody bazujące na podejściu interaktywnym sprowadzają się w tej tematyce. Zalecenia te opierają się na stożku uczenia się (*Cone of Experience*)²⁴ opisanym przez Edgara Dale'a w 1964 roku, który wskazuje, że uczniowie zapamiętują więcej informacji poprzez to, co „robią” w przeciwieństwie do tego, co „słyszają”, „czytają” lub „obserwują”. Aby lepiej stymulować proces uczenia się moderatorzy powinni podsumować sesję po ćwiczeniach. Pytania powinny zostać dostosowane do grupy i zmian w toku dyskusji.

Tematyka modułu może w pewnym momencie wywołać bardzo osobiste emocje wśród uczestników, na co grupa powinna być przygotowana, tak aby uczestnicy mogli podchodzić do zagadnień poruszanych w ramach szkolenia z empatią, uczciwością i otwartością. Uczestnicy powinni wiedzieć, że podczas szkolenia opartego na tym module zostaną oni poproszeni o podzielenie się swoimi uczuciami, doświadczeniami i przemyśleniami. W celu umożliwienia i sprzyjania tym doświadczeniom, konieczne jest, aby prowadzący postawił na zgranie się grupy przez przeprowadzenie kilku ćwiczeń na rozgrzewkę i przygotowanie. Dzięki temu członkowie grupy będą mogli wzajemnie się poznać. Bardzo ważne jest, aby włączyć ćwiczenia na rozgrzewkę i przełamanie lodów, szczególnie w tych grupach, w których uczestnicy nie są kolegami z pracy. Dodatkowo, jak wspomniano we wprowadzeniu do *curriculum* kilka ćwiczeń nadaje się również do nauki języków obcych.

Szkolenie na bazie poniższego modułu powinno być prowadzone przez dwóch moderatorów, którzy posiadają doświadczenie w nauczaniu nieformalnym, np. przez pracowników socjalnych lub moderatorów z przygotowaniem psychologicznym. Doświadczenie zawodowe ma wpływ na pewność siebie moderatora i sukces szkolenia. Nie jest to konieczne, ale zdecydowanie zaleca się, aby moderator przeprowadzał ćwiczenia, których już wcześniej doświadczył jako uczestnik, a także jako moderator.

Bibliografia:

<https://casel.org/>

<https://hbr.org/2018/01/what-self-awareness-really-is-and-how-to-cultivate-it>

https://www.queensu.ca/teachingandlearning/modules/active/documents/Dales_Cone_of_Experience_summary.pdf

<https://www.cfchildren.org/what-is-social-emotional-learning/work/>

Bloki tematyczne i lekcje w ramach modułu:

1. Samoświadomość (blok tematyczny)

- ➔ 1.1 *Poczucie tożsamości*
- ➔ 1.2 *Samopoznanie*

²⁴https://www.queensu.ca/teachingandlearning/modules/active/documents/Dales_Cone_of_Experience_summary.pdf

- ➔ 1.3 Autorefleksja
- ➔ 1.4 Wartości osobiste
- ➔ 1.5 Emocjonalny proces uczenia się

2. Świadomość społeczna (blok tematyczny)

- ➔ 2.1 Świadomość społeczna/ empatia /stosunek do otoczenia
- ➔ 2.2 Komunikacja/ stosunki społeczne /rodzina /przyjaciele /współpracownicy
- ➔ 2.3 Zarządzanie konfliktami
- ➔ 2.4 Odpowiedzialne podejmowanie decyzji

4.1 Samoświadomość (blok tematyczny 1)

„Poznawanie siebie to największa podróż,
najbardziej przerażające odkrycie
i najbardziej pouczające spotkanie...”²⁵

Sándor Márai

Cytat węgierskiego pisarza zwięźle opisuje charakter drogi do poznania siebie. Samoświadomość to zdolność do klarownego postrzegania siebie. Osoby o wysokiej samoświadomości są bardziej pewne siebie i bardziej twórcze w swoim codziennym życiu. Podejmują bardziej przemyślane decyzje, budują silniejsze związki i skuteczniej się komunikują. Są mniej skłonni do zachowań antyspołecznych i odnoszą większe sukcesy zawodowe. Rozwój osobisty, samopoznanie, samoświadomość i poczucie własnej wartości zostały uznane za ważne czynniki w raporcie z badania NAMED. Wspieranie migrantów zarobkowych w pracy nad ich indywidualnymi osobowościami zaczyna się od pracy nad ich samoświadomością.

Celem tego bloku jest skłonienie uczestników do refleksji nad swoją samoświadomością i dostarczenie im narzędzi poprzez doświadczenie, które następnie będą oni w stanie wykorzystać indywidualnie po zakończeniu szkolenia.

Cel: Podniesienie poziomu motywacji do samoświadomości i zgłębiania siebie.

Co uczestnicy powinni umieć zrobić (umiejętności – UM) / wiedzieć (wiedza – WI)? Kim powinni być (wartości – WA) po zakończeniu tego bloku?

Uczestnicy powinni:

- WA – dostrzegać znaczenie samoświadomości w życiu osobistym i zawodowym
- WI – umieć opisać koncepcję tożsamości jako cebuli
- UM – umieć określić główne aspekty ich tożsamości
- UM – być w stanie określić swoje mocne i słabe strony, zagrożenia i szanse
- WA – być bardziej nastawionymi na autorefleksję
- WA – być bardziej świadomymi swoich emocji
- UM – umieć precyzyjniej wyrażać swoje emocje
- UM – umieć wykorzystać poznanie siebie podczas swojej migracji zarobkowej, aby osiągnąć lepszy sukces w międzynarodowym środowisku pracy i w ogólnym środowisku społecznym

Kluczowe pojęcia: poczucie tożsamości, samoświadomość, autorefleksja, wartości, emocjonalny proces uczenia się, rozwój osobisty

²⁵ “Getting to know ourselves is the greatest journey, the most frightening discovery and the most instructive encounter...”

Metody pracy: pozaformalne ćwiczenia edukacyjne oparte na uczeniu się przez doświadczenie, ćwiczenia indywidualne i grupowe, testy, dyskusje w parach i większych grupach

Główne pytania: Kim jestem? Jakie są moje wartości? Jak reaguję w trudnych sytuacjach? Czy zastanawiam się nad moimi myślami, działaniami? Jakie są moje zwyczajne myśli, jak wygląda mój wewnętrzny dialog? Jakie są moje mocne i słabe strony? Jaką mam osobowość?

Materiały: arkusze papieru, długopisy, flipchart, przygotowane arkusze pracy, sprzęt techniczny, inne materiały w zależności od wybranych ćwiczeń

Ramy czasowe: 5 lekcji, 90 minut/ lekcja

Tematyka / lekcje:

- ➔ 1.1 *Poczucie tożsamości*
- ➔ 1.2 *Samopoznanie, samoświadomość*
- ➔ 1.3 *Autorefleksja*
- ➔ 1.4 *Wartości osobiste*
- ➔ 1.5 *Emocjonalny proces uczenia się*

4.1.1. Poczucie tożsamości

Poczucie tożsamości opiera się na tym, co dana osoba myśli o sobie. Jest to wewnętrzna koncepcja definiowania tego, kim jesteśmy, która nazywana jest również percepcją siebie lub ideą siebie (*self-concept*). Poczucie tożsamości rozwija się już we wczesnym okresie życia, ale przechodzi ono ciągły proces przekształcania się i zmian na przestrzeni całej długości życia.

W tej lekcji zebraliśmy ćwiczenia, w ramach których uczestnicy mogą się uczyć i doświadczyć więcej o tym, jak sami siebie definiują, poznać różne aspekty tożsamości oraz poznać siebie nawzajem.

Ćwiczenia

1. Gdybym był..., byłbym²⁶

Czas: 40-50 min.

Materiały: arkusze papieru, długopisy

Cel: ćwiczenie autoekspresji, poznawanie siebie nawzajem, zastosowanie metaforycznego podejścia do samopoznania.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Uczestnicy mają za zadanie przyrównać siebie do wybranej żywej istoty lub przedmiotu. Moderator zada na przykład następujące pytanie: „Gdybyś był kwiatem, jaki kwiat by to był”? Uczestnicy zapisują na kartkach swoją odpowiedź oraz cechę lub atrybut kwiatka, który wpłynęły na jego wybór oraz wyjaśniają ich odpowiedź. Przykładowo: „Wybrałem fiołek, ponieważ jest to kwiat skromny”. Po zapisaniu przez wszystkich swojej odpowiedzi, moderator zadaje kolejne pytanie: „Gdybyś był zwierzęciem domowym, jakie zwierzę by to było? ” Uczestnicy zapisują swoje odpowiedzi, na przykład: „Byłbym psem, ponieważ psy są wierne.”
- ➔ Ćwiczenie można kontynuować poprzez zadanie kolejnych pytań skłaniających do scharakteryzowania siebie jako innych istot i rzeczy. Mogą to być: dzikie zwierzęta, kolory, meble, budynki, jedzenie, owoce, picie, ubrania, instrumenty muzyczne, pogoda, itp. Po zadaniu wszystkich pytań i udzieleniu pisemnej odpowiedzi na każde z nich przez uczestników, uczestnicy przedstawią swoje odpowiedzi na forum.

Pytania na podsumowanie:

- Jakie jest twoje zdanie na temat tego ćwiczenia?
- Czy odkryłeś coś ciekawego o sobie lub o innych?

²⁶

http://igyk.pte.hu/files/tiny_mce/File/kari_projektek/tehetsegmuhely/prezentaciok/onismereti_trening_BI.pdf

- Czy jesteś zadowolony ze swoich odpowiedzi?
- Czy łatwo było podać najlepiej opisujący lub charakteryzujący cię kwiat / zwierzę / kolor itp.?

2. Kim jestem?

Czas: 40 min.

Materiały: arkusze papieru do flipchartów dla uczestników, markery, ołówki

Cel: Identyfikacja najważniejszego aspektu własnej tożsamości.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Każdy uczestnik otrzymuje połowę arkusza papieru do flipchartów oraz kolorowe markery lub ołówki. Uczestnicy mają za zadanie narysować siebie i uwzględnić różne aspekty swojej tożsamości (rodzina, narodowość, wykształcenie, płeć, religia, role w społeczeństwie, przynależność do różnych grup i inne). Rysunek może mieć charakter symboliczny.
- ➔ Moderator może zadawać uczestnikom pytania pomocnicze (pytania te mogą być również napisane na flipcharcie, który będzie widoczny dla uczestników): „Jakie są twoje cechy charakterystyczne jako osoby? Jak opisałbyś siebie? Jakie są twoje najważniejsze wartości moralne? Co czyni cię tym, kim jesteś teraz? Co sprawia, że czujesz się komfortowo lub niekomfortowo? Jak czujesz się w tej chwili? Kto i co wpływa na ciebie najbardziej?”
- ➔ Po około 15 minutach pracy indywidualnej uczestnicy tworzą małe 3-5 osobowe grupy. Każdy z uczestników przedstawia swój rysunek innym. Każda grupa powinna mieć swojego moderatora, którego zadaniem będzie upewnienie się czy wszyscy członkowie grupy biorą udział w dyskusji.
- ➔ Po zakończeniu pracy w grupach ma miejsce dyskusja z udziałem wszystkich uczestników.

Pytania na podsumowanie:

- Jak się czułeś podczas tego ćwiczenia?
- Czym łatwo było pomyśleć i opowiedzieć, mówiąc o sobie?
- Co było trudne?
- Jak czułeś się rozmyślając o sobie?
- Dlaczego twoja tożsamość jest ważna dla ciebie i innych?
- Dlaczego ważne jest dla nas, abyśmy najpierw zrozumieli samych siebie?
- Czego nauczyłeś się poprzez to ćwiczenie i jak może być ono dla ciebie przydatne w codziennym życiu?

3. Koncepcja tożsamości jako cebuli

Czas: 40 min.

Materiały: flipchart, markery, arkusze papieru, ołówki

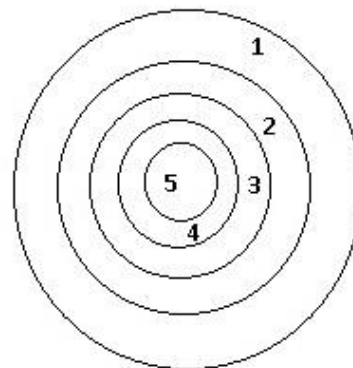
Cel: Zrozumienie wielowarstwowego aspektu tożsamości.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Po poprzednich ćwiczeniach, moderator wprowadza model tożsamości jako cebuli. Model cebuli jest używany w różnych dziedzinach do opisu i wizualizacji wielowarstwowych aspektów danego zagadnienia. W tym przypadku pokazuje on warstwy tożsamości i osobowości w stosunkowo prosty sposób. Osobowość jest jak wielowarstwowa cebula, której zewnętrzne warstwy określają „ja publiczne” (*public self*), zaś warstwy wewnętrzne „ja prywatne” (*private self*). W relacji międzyludzkiej w miarę upływu czasu i budowania intymności, zewnętrzne warstwy osobowości zaczynają się odstaniać uwidaczniając wnętrze danej osoby²⁷.
- ➔ Ta część ćwiczenia może zacząć się od projekcji krótkiego fragmentu filmu „Shrek”. Shrek wyjaśnia w pewnym momencie filmu (6-00:25:14-60:27:45) pojęcie tożsamości poprzez użycie metafory cebuli z wieloma warstwami.
- ➔ Jeśli podczas warsztatu nie ma dostępu do sprzętu (Wi-Fi, laptop, projektor, głośniki), lub fragment nie jest dostępny w języku szkoleniowym, prowadzący może skorzystać z transkrypcji dialogu i przetłumaczyć go na język roboczy szkolenia. (<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf>, s. 21)
- ➔ Ten fragment filmu może być wykorzystany jako wprowadzenie do modelu cebuli (rysunek schematu cebuli przygotowany na flipcharcie, z koncentrycznymi kółkami). Uczestnicy mogą narysować własne cebule i wymienić różne warstwy, które są dla nich ważne: najważniejsze w środku, mniej ważne na zewnątrz.

Model cebuli

- ➔ *Widoczne aspekty, które można zobaczyć i dotknąć, dane biograficzne – ubranie, wygląd, wiek, płeć, nazwisko*
- ➔ *Język i symbolika – sposób, w jaki mówimy i nasze użycie słów*
- ➔ *Powtarzające się działania, działania rutynowe, rytuały – codzienne i tygodniowe*
- ➔ *Ludzie, których uczestnicy podziwiają/ bohaterowie/ wzory do naśladowania*



²⁷ Infante, D. A., Rancer, A. S., Womack, D. F.: *Building Communication Theory*, 1997.

➔ *Wartości, normy moralne, standardy społeczne*

„Wszyscy mamy warstwy”

Pytania na podsumowanie:

- Czy zdarzyło ci się, że byłeś postrzegany przez kogoś tylko na podstawie jednej ze swoich warstw? Jeśli tak, to co się stało? Jak zareagowałeś? Co jeszcze mogłeś zrobić?
- Czy zdarzyło ci się, że ktoś postrzegał cię przez pryzmat jednej z cudzych warstw? Co się stało? Jak się czułeś? Jak zareagowali inni? Co mogłeś zrobić?
- Czy podział na warstwy twojej tożsamości jest jasny? Co z tego wynika?
- Czy warstwy twojej tożsamości pozostają takie same? Czy też się zmieniają? Czy to konieczne, aby pozostały takie same? Jakie są plusy i minusy?

Celem przedstawienia tego modelu i myślenia o tożsamości na poziomie indywidualnym jest uświadomienie uczestnikom, że tożsamość każdej osoby składa się z wielu elementów i jest unikalna. Czasami ludzie skupiają się na jednym widocznym elemencie tożsamości (często innym) i przypisują wszystkie zachowania temu jednemu elementowi tożsamości, podczas gdy dana osoba jest o wiele bardziej złożona. Postrzeganie danej osoby przez pryzmat jednego elementu jej tożsamości jest niesprawiedliwe i niewłaściwe.

>> *Uwaga 1: W tym ćwiczeniu można nawiązać do modelu kultury opartego na cebuli, który został wspomniany w module **Edukacja międzykulturowa** (Blok tematyczny „Komunikacja międzykulturowa”).*

>> *Uwaga 2: Powyższe ćwiczenia można dostosować na **potrzeby animacji językowej**, prosząc uczestników o opisanie siebie lub swoich myśli w języku kraju docelowego. Ćwiczenie może być dostosowane do poziomu biegłości językowej uczestników, poprzez przygotowanie odpowiednich pomocy naukowych. Mogą to być np. karty z różnymi możliwymi odpowiedziami na pytania, które uczestnicy będą mogli wybrać (ćwiczenie **Kim jestem?**). W przypadku ćwiczenia opartego na **modelu cebuli**, przykładowe aspekty dla różnych warstw mogą zostać wydrukowane na różnokolorowym papierze, aby ułatwić ich rozróżnienie i sprzyjać nauce słów.*

Bibliografia:

Taunzte E., Urban R., Brenda S., Dowden G, Green S., Geudens T.: *ID Booklet Ideas for Inclusion & Diversity*, 2008: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf>

Maria N., Tiberiu C. et al, Fundația Noi Orizonturi: *Cetățenia activă - Curriculum IMPACT*, 2011.

4.1.2. Samopoznanie

Samowiedza lub samoświadomość to percepcja i jasne zrozumienie tego, czym jest nasza osobowość. To także zdolność do rozpoznawania i świadomość swoich mocnych i słabych stron, myśli, pewności siebie, przekonań, motywacji i emocji. Niektóre badania podkreślają znaczenie mowy wewnętrznej w procesie samorozwoju i samoświadomości²⁸. Obserwowanie, analizowanie, a nawet monitorowanie mowy wewnętrznej rzeczywiście jest częścią procesu kształtowania samoświadomości i może pomóc w budowaniu naszych relacji z ludźmi, rzeczami i nami samymi.

W tej lekcji proponowane są ćwiczenia do pracy głównie indywidualnej z wykorzystaniem narzędzi, które zostały opracowane przede wszystkim na potrzeby rozwoju organizacyjnego, ale zostały zaadaptowane do pracy nad rozwojem osobistym.

Ćwiczenia

1. Kwestionariusz Prousta²⁹

Czas: 40 min.

Materiały: długopisy, arkusze papieru, wydrukowane kwestionariusze dla uczestników

Cel: Poprawa samoświadomości za pomocą zabawnej gry.

Opis: Kwestionariusz Prousta spopularyzował jego imiennik, słynny autor Marcel Proust. Wierzył on, że prawdziwa natura jednostki może zostać ujawniona poprzez udzielenie odpowiedzi na poniższe pytania.

Przebieg ćwiczenia: Każdy uczestnik otrzymuje poniższy kwestionariusz i znajduje sobie partnera, z którym będą wspólnie odpowiadać na pytania.

W zależności od ram czasowych, liczba pytań w kwestionariuszu może ulec zmianie (zmniejszeniu). Poza pierwotną funkcją kwestionariusza jako ćwiczenia samoświadomości, może on również przyczynić się do lepszego poznania siebie w trakcie szkolenia.

Kwestionariusz Prousta

1. Jakie jest twoje wyobrażenie szczęścia idealnego?
2. Czego najbardziej się boisz?
3. Nad jaką swoją cechą najbardziej ubolewasz?
4. Jaką cechę najbardziej potępiasz u innych?
5. Kogo z żyjących obecnie ludzi najbardziej podziwiasz?

²⁸ Alain Morin, 2009.

²⁹ <https://positivepsychology.com/wp-content/uploads/Proust-Questionnaire.pdf>

6. Jaka jest twoja największa ekstrawagancja?
7. Jaki jest twój obecny stan umysłu?
8. Co uważasz za najbardziej przereklamowaną cnotę/ zaletę?
9. W jakich sytuacjach kłamiesz?
10. Co ci się najbardziej nie podoba w twoim wyglądzie?
11. Kim z żyjących obecnie ludzi najbardziej gardzisz?
12. Jakich cech szukasz u mężczyzny?
13. Jakich cech szukasz u kobiety?
14. Których słów lub zwrotów najbardziej nadużywasz?
15. Co lub kto jest największą miłością w twoim życiu?
16. Kiedy i gdzie byłeś najszczęśliwszy?
17. Jaki talent chciałbyś mieć najbardziej?
18. Gdybyś mógł zmienić jedną rzecz w sobie, co by to było?
19. Co uważasz za swoje największe osiągnięcie?
20. Gdybyś po śmierci wrócił na świat jako osoba bądź rzecz, co by to było?
21. Gdzie najbardziej chciałbyś mieszkać?
22. Co jest twoim najcenniejszym dobytkiem?
23. Co uważasz za największe nieszczęście?
24. Jaki jest twój ulubiony zawód?
25. Jaka jest twoja najbardziej charakterystyczna cecha?
26. Co najbardziej cenisz u swoich przyjaciół?
27. Jacy są twoi ulubieni pisarze?
28. Kto jest twoim ulubionym bohaterem fikcyjnym?
29. Z jaką postacią historyczną utożsamiasz się najbardziej?
30. Kim są twoi bohaterowie w prawdziwym życiu?
31. Jakie są twoje ulubione imiona?
32. Czego najbardziej nie lubisz?
33. Czego najbardziej żałujesz?
34. Jak chciałbyś umrzeć?
35. Jakie jest twoje motto?

Pytania na podsumowanie:

- Jak się czułeś odpowiadając na te pytania?
- Czy były wśród nich pytania ci już znane?
- Czy napotkałeś na pytania, o których nigdy wcześniej nie myślałeś? Jakie?
- Czy w kwestionariuszu były pytania, które cię zaskoczyły? Dlaczego?
- Czy dowiedziałeś się czegoś nowego o sobie poprzez to ćwiczenie?

>> Uwaga: W przypadku grupy uczestników porozumiewających się na podstawowym poziomie języka kraju docelowego ćwiczenie to może przyjąć formę **animacji językowej** poprzez użycie pytań i poproszenie uczestników o udzielenie na nie odpowiedzi w języku kraju docelowego.

2. Rozmowa od serca (*Heart Talk*)³⁰

Czas: 15 minut

Materiały: arkusze papieru, nożyczki, długopisy lub markery

Cel: Danie członkom grupy możliwości wyrażenia troskliwej i samoświadomej postawy oraz wyostrenie umiejętności słuchania.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Jeden z członków grupy, bądź trener wycina kawałek papieru w kształcie serca i zapisuje w kolejnych częściach zdania:
 - Czuję się zły, kiedy...
 - Nienawidzę, gdy...
 - Czuję się nieszczęśliwy, kiedy...
 - Czuję się zazdrosny, kiedy...
 - Żałuję, że musiałem...
 - Nie podoba mi się, kiedy muszę...
 - Nie podoba mi się kiedy [imię osoby] mówi mi...
 - Coś, co chciałbym zmienić, to...
 - Gdybym był [imię osoby], zrobiłbym...
 - Czuję się, jakby nikt mnie nie kochał, gdy...
- ➔ Członkowie grupy przekazują sobie serce. Prowadzący wypowiada jedno z powyższych zdań, dzieli się swoimi uczuciami i przekazuje serce wybranemu członkowi grupy. Członek grupy wybiera jedno zdanie z listy, czyta je na głos i uzupełnia, podczas gdy wszyscy inni słuchają. Następnie osoba ta przekazuje serce następnemu członkowi grupy i tak dalej, aż wszyscy będą mieli szansę dokończyć to zdanie. Po tej rundzie prowadzący wybiera innego członka grupy i inne zdanie i powtarza je tyle razy, ile ma to sens.

Pytania na podsumowanie:

- Co sądzisz o tym ćwiczeniu?
- Jak się czułeś kończąc te zdania i wypowiadając je na głos?
- Czy mógłbyś powtórzyć chociaż jedną rzecz, którą usłyszałeś i która wybrzmiała w tobie podczas ćwiczenia?

³⁰ <https://www.counseling.org/docs/default-source/aca-acc-creative-activities-clearinghouse/heart-talk-a-self-awareness-group-activity.pdf?sfvrsn=15>

>> Uwaga: To ćwiczenie może zostać dostosowane do potrzeb **animacji językowej** języka kraju docelowego.

3. Osobista analiza SWOT

Czas: 60 minut

Materiały: długopisy, arkusze papieru, flipchart, broszura – osobista analiza SWOT dla uczestników

Cel: Identyfikacja mocnych i słabych stron osobowości oraz analiza zagrożeń i szans.

Opis: Analiza SWOT jest narzędziem planowania i podejmowania decyzji wykorzystywanym głównie w kontekście organizacyjnym lub biznesowym. Jest to jednak również przydatne ćwiczenie rozwojowe, które może pomóc w identyfikacji i ocenie celów osobistych.

Osobista analiza SWOT zachęca do samodoskonalenia i jest świetnym sposobem na zorganizowanie, ustalenie priorytetów i planowanie rozwoju osobistego. Narzędzie to ma uproszczony format, dlatego też konieczna może być dalsza dogłębna analiza. Narzędzie SWOT może być stosowane do różnych aspektów życia osobistego, ale najczęściej jest wykorzystywane w kwestii aspiracji zawodowych.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Każdy z uczestników wybiera spokojne miejsce w celu indywidualnego wypełnienia karty pracy. Po wypełnieniu arkusza należy omówić go z innymi osobami, prosząc o to jedną lub więcej zaufanych osób. Jeśli na szkoleniu są uczestnicy, którzy dobrze się znają, mogą oni stworzyć pary i wspólnie omawiać swoje analizy. W przypadku małej grupy szkoleniowej analizy mogą zostać zaprezentowane przez uczestników całej grupie, która może udzielić na nie informacji zwrotnej. W przypadku większej grupy można zaś poprosić osoby chętne, które są otwarte na przedstawienie własnej analizy, która następnie zostałaby omówiona przez całą grupę.
- ➔ Warto przypomnieć uczestnikom, że w przypadku tego ćwiczenia nie ma złej odpowiedzi i że powinni oni spisać swoje myśli, gdy tylko do nich przyjdą.

Broszura: Tabela osobistej analizy SWOT

S = Mocne strony (wewnętrzne)

W = Słabe strony (wewnętrzne)

O = Możliwości (zewnętrzne)

T = Zagrożenia (zewnętrzne)

Mocne strony: umiejętności, zdolności, kwalifikacje i postawa, które są już w posiadaniu danej osoby, są one tym, co czyni te osoby wyjątkowymi. Na przykład, czy dana osoba reaguje spokojnie na presję? Czy jest cierpliwym słuchaczem?

Słabe strony: Osobista słabość to obowiązek lub obszar rozwoju. Są to cechy, które uczestnicy mogą poprawić, aby zwiększyć swoje przyszłe możliwości zatrudnienia. Na przykład: bycie zdezorganizowanym, posiadanie tendencji do przekładania lub złego zarządzania czasem.

Czy inni ludzie widzą słabości, których sami uczestnicy nie widzą? Czy współpracownicy stale przewyższają ich w kluczowych obszarach? W takich przypadkach należy zachęcać uczestników, aby patrzyli realistycznie i jak najszybciej stawili czoła swoim słabościom.

Możliwości: Czy są jakieś szkolenia, które zdaniem uczestników wzmocniłyby ich w ich pracy? Warto zachęcać uczestników szkolenia do przyjrzenia się trendom w branży/ sektorze, w którym pracują lub w którym chcieliby pracować.

Zagrożenia: Jakie są zewnętrzne warunki, które mogą być przeszkodą w realizacji ich celów

	Mocne strony	Słabe strony
Wewnętrzny	Co robisz dobrze? Z jakich unikalnych zasobów możesz korzystać? Co inni uważają za twoje mocne strony? Jakie masz zalety, których nie posiadają inni (np. umiejętności, certyfikaty, wykształcenie lub kontakty)? Co robisz lepiej niż ktokolwiek inny? Z których swoich osiągnięć jesteś najbardziej dumny?	Co możesz poprawić? W jakiej dziedzinie posiadasz mniej zasobów od innych? Co inne osoby mogą postrzegać jako twoje słabe strony? Jakich zadań zazwyczaj unikasz, ponieważ nie czujesz się pewnie podczas ich wykonywania? Czy jesteś całkowicie pewny swojej edukacji i szkolenia swoich umiejętności? Jeśli nie, to gdzie jesteś naj słabszy? Jakie są Twoje negatywne nawyki zawodowe (na przykład, czy często się spóźniasz, czy jesteś zdezorganizowany, czy łatwo się denerwujesz, czy słabo radzisz sobie ze stresem)? Czy posiadasz cechy osobowościowe, które zatrzymują cię w pracy?

	Możliwości	Zagrożenia
Zewnętrzny	Jakie możliwości są dla ciebie otwarte? Jak możesz przekształcić swoje mocne strony w możliwości? Czy możesz uzyskać pomoc od innych? Czy możesz otrzymać wsparcie/ zdobyć informacje przez internet? W jaki sposób nowe technologie mogą Ci pomóc? Jakie trendy (w zarządzaniu lub inne) widzisz w swojej firmie i jak możesz je wykorzystać? Czy w twojej firmie lub branży istnieje potrzeba, której nikt nie wypełnia?	Jakie groźby mogłyby ci zaszkodzić? Co robi twoja konkurencja? Na jakie zagrożenia narażają cię twoje słabości? Jakie przeszkody napotykasz obecnie w pracy? Czy któryś z Twoich współpracowników konkuruje z Tobą o stanowisko? Czy twoja praca (lub zapotrzebowanie na rzeczy, które robisz) zmienia się? Czy zmiana ta zagraża twojej pozycji?

Pytania na podsumowanie:

- Jak oceniasz to ćwiczenie?
- Czy miałeś trudności ze stworzeniem swojej osobistej analizy SWOT?
- Czy myślałeś w ten sposób o swoich szansach, zagrożeniach, mocnych i słabych stronach?
- Czy to, czego dowiedziałeś się o sobie podczas tego ćwiczenia, zaskoczyło cię?
- Jak możesz to wykorzystać w swoim codziennym życiu?
- W jaki sposób możesz wykorzystać to, czego nauczyłeś się w trakcie tego ćwiczenia podczas doświadczenia migracji?

Na zakończenie moderator może zaproponować uczestnikom powtórzenie tego ćwiczenia np. po roku, aby sprawdzić, czy spotrzegli oni jakieś różnice.

Bibliografia:

<https://trainingmag.com/how-conduct-personal-swot-analysis/>

<https://cacao.com/blog/a-comprehensive-guide-to-creating-your-personal-swot-analysis/>

https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05_1.htm

4.1.3. Autorefleksja

Autorefleksja to zdolność i nawyk świadomego zwracania uwagi na własne myśli, emocje, decyzje i zachowania. Zdolność do refleksji na temat własnych myśli z dystansem, mentalnego wyjścia poza siebie, poza swoje myśli, poza sytuację, w której się znajdujemy i do stania się obserwatorem samego siebie. Analizowanie naszych uczuć, myśli i działań może prowadzić do większej świadomości działań w przyszłości. Wiedza na temat tego, dlaczego działamy i skąd biorą się nasze reakcje, daje nam kontrolę nad naszymi kolejnymi krokami i możliwość poprawy sposobu, w jaki działamy. Może to być związane z już wykonanymi ćwiczeniami, w których refleksja jest częścią zadania. Pytania, które mogą pomóc nam w autorefleksji, są pytaniami, które zadajemy podczas podsumowania naszych ćwiczeń. Tak więc, autorefleksja jest włączona po każdym ćwiczeniu.

Ćwiczenia:

1. Autorefleksja

Czas: 20 min

Materiały: arkusze papieru i długopisy

Cel: ćwiczenie autorefleksji

Przebieg ćwiczenia: Prowadzący prosi uczestników, aby zastanowili się nad niedawną sytuacją (w miejscu pracy lub w innym znanym im środowisku), kiedy się zezłościł, poirytował lub zestresował. Każdy z uczestników powinien zastanowić się nad jedną konkretną, niedawną sytuacją (która miała miejsce w ostatnich dniach) i odpowiedzieć na następujące pytania:

- Co czułeś w tej sytuacji? Spróbuj sformułować wszystkie uczucia, z którymi się zetknąłeś.
- Jakie myśli miałeś w tym momencie?
- Jak zareagowałeś i zachowałeś się w tym momencie?
- Co zrobiłeś lub czego nie zrobiłeś w tym momencie?
- Jak byłeś postrzegany przez innych w tej sytuacji?
- Czego nauczyła cię ta sytuacja?
- Co zrobiłbyś inaczej, albo w jaki sposób reakcja byłaby dla ciebie do przyjęcia?

Poproś uczestników o podzielenie się swoją sytuacją. O swojej sytuacji powinni opowiedzieć co najmniej 3-4 osoby, lub nawet wszyscy uczestnicy, pod warunkiem, że jest to mała grupa licząca nie więcej niż 8 osób.

Pytania na podsumowanie:

- Jak czułeś się mogąc ulżyć emocjom związanym z sytuacją, która cię stresowała lub denerwowała?
- Jak czułeś się przechodząc przez te wszystkie pytania?
- Czy łatwo/trudno było przypomnieć sobie wszystkie szczegóły?
- Jak myślisz, dlaczego było to łatwe lub trudne?
- Czy zwykle analizujesz irytujące sytuacje?
- Co „zabierzesz” ze sobą z tego ćwiczenia?
- Jak możesz wykorzystać to doświadczenie w swoim codziennym życiu w różnych kontekstach związanych z pracą/ rodziną/ przyjaciółmi w kraju pochodzenia i w kraju docelowym?

2. Obserwacja wewnętrznego głosu

Czas: 30 min.

Materiały: Arkusze papieru i długopisy

Cel: Obserwacja wewnętrznego głosu i przeformułowanie rozmów z samym sobą w pozytywny, wspierający sposób.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Bez żadnego wprowadzenia do ćwiczenia poproś uczestników o zapisanie ich rozmowy wewnętrznej lub monologu oraz pytań, które powstają w związku z zaistniałą sytuacją. Uczestnicy mają za zadanie napisać 3-4 zdania, które zazwyczaj pojawiają się w ich przemyśleniach w różnych sytuacjach rodzinnych lub zawodowych. Proponujemy, aby uczestnicy zastanowili się nad prawdziwym przypadkiem, który zdarzył się za granicą podczas doświadczenia migracji. Propozycje i wypowiedzi powinny zacząć się od słowa „Jestem...” lub w jakikolwiek inny sposób, w jaki uczestnicy wspominają swoją wewnętrzną rozmowę.
- ➔ Oto kilka możliwych sytuacji modelowych, ale bardziej efektywne jest przemyślenie prawdziwie osobistego doświadczenia:
 - Popełniłem błąd w pracy, ma on nieodwracalne konsekwencje... (Może to być również każda inna niewygodna sytuacja, w której uczestnik czuje się winny).
 - Mój przełożony w pracy powiedział mi komplement i otrzymałem szansę na wyższe stanowisko z większą ilością obowiązków i odpowiedzialności. (Może to być również każda inna sytuacja, w której uczestnicy osiągnęli sukces lub stanęli w obliczu ważnej decyzji).

- Dostałem wielką szansę zawodową, ale nigdy wcześniej się tym nie zajmowałem i obawiam się czy podołam. (Może to być również każda inna prawdziwa sytuacja, w której uczestnik nie czuł się komfortowo kiedy musiał zmierzyć się z wyzwaniem).
- Popełniłem błąd i jestem w konflikcie z moim przełożonym/ z moim klientem (w przypadku osób pracujących z klientami lub pacjentami, np. pielęgniarzek) w moim miejscu pracy za granicą.
- W moim miejscu pracy zmagamy się z problemem i obawiam się, że zostanę obarczony odpowiedzialnością za niego, nawet jeśli problem ten nie wynika z mojej winy.
- ➔ W następnym kroku uczestnicy tworzą pary, wymieniają się swoimi kartkami i czytają sobie swoje notatki, ale przeformułowane tak, aby rozpoczynały się od słowa „Jesteś..”
- ➔ Następnie moderator rozpoczyna dyskusję na temat ćwiczenia i wprowadza pojęcie mowy wewnętrznej.

Pytania na podsumowanie:

- Jak się czułeś podczas ćwiczenia?
 - Jak się czułeś rozmyślając o tym, co myślałeś o sobie w różnych sytuacjach?
 - Jak to było usłyszeć od innych to, co napisałeś i co myślisz o sobie?
 - Czy w codziennej rutynie obserwujemy naszą mowę wewnętrzną?
 - Czy też jest to raczej nieświadomy monolog/ dialog?
 - Czy myślimy o tym, w jaki sposób rozmawiamy z samymi sobą?
 - Jaki jest nasz sposób mówienia, jakich słów używamy, jaki jest nasz ton i postawa?
 - Czy pozwolilibyśmy komukolwiek mówić do nas w taki sposób, w jaki mówimy do siebie samych?
 - Czy słowa, których używamy, są w większości pozytywne, czy raczej krytyczne lub negatywne?
- ➔ Mówienie do siebie jest jedną z najbardziej naturalnych umiejętności, jakie posiadamy. Umiejętność ta stymuluje autorefleksję, zwiększa motywację i łączy nas z naszymi emocjami. Badania kanadyjskiego profesora Alaina Morina³¹ pokazują, że istnieje wysoka korelacja między częstszym mówieniem do siebie a wyższą samoświadomością i oceną siebie. Jakość mowy wewnętrznej jest kluczowa – im więcej pozytywnych słów, tym lepiej. Jeśli zwrócimy uwagę na wewnętrzny głos, możemy go kontrolować i wykorzystywać do własnego rozwoju.

³¹ A. Morin, „Inner Speech”, w: *Encyclopedia of Human Behavior*, 2012:
https://www.researchgate.net/publication/235916743_Inner_Speech

- ➔ Po zakończeniu dyskusji moderator prosi uczestników o przeformułowanie swoich myśli, które wcześniej zapisali, tj. sugeruje aby napisali je innymi słowami i w sposób bardziej wspierający. Niektórzy uczestnicy mogli od początku zapisywać swoje myśli w pozytywnym tonie. W tym wypadku moderator zaleca, aby osoby te zastanowiły się, czy mogą spisać swoje myśli lepiej niż wcześniej.
- ➔ Na zakończenie ćwiczenia uczestnicy mogą odczytać przeformułowane propozycje sobie nawzajem lub całej grupie. Osoba prowadząca pyta uczestników o ich uczucia i doświadczenia związane z ostatnią częścią ćwiczenia: „Czy to było inne doświadczenie? Jak to było słyszeć te myśli? Jak uczestnicy mogą włączyć to doświadczenie do swojego codziennego życia?”
- ➔ Prowadzący może również poprosić uczestników o obserwację własnej mowy wewnętrznej w kolejnych dniach i zapamiętanie tego ćwiczenia.

Bibliografia:

<https://self-compassion.org/exercise-5-changing-critical-self-talk/>

<https://nickwignall.com/negative-self-talk/>

4.1.4. Wartości osobiste

W tle naszych instynktownych działań i decyzji kryją się nasze osobiste wartości. Im bardziej działamy w oparciu o nasze wartości, tym lepiej się czujemy. Wartości osobiste³² jako dla nas ważne, konstytuują cechy i zachowania, które nas motywują i tworzą podstawy naszych decyzji. Czasami ze względu na określoną sytuację życiową lub trudne okoliczności ludzie zmuszeni są do podejmowania decyzji, które nie korelują z ich wartościami. Takie sytuacje mogą sprawić, że ludzie poczuć się zdenerwowani i rozczarowani. Przykładowo, dana osoba może cenić sobie szczerość. Może wierzyć w bycie szczerym wszędzie tam, gdzie jest to możliwe i uważać, że ważne jest, aby mówić, co się naprawdę myśli. Jeśli taka osoba nie może wypowiedzieć swoich myśli, prawdopodobnie czuje się rozczarowana.

Po przeprowadzeniu ćwiczeń w ramach tego bloku, uczestnicy będą umieli określić i sformułować, co jest ważne w ich życiu oraz jakie wartości i mocne strony kryją się za ich decyzjami i działaniami.

Ćwiczenia:

1. Kapelusz wartości³³

Czas: 20 min.

Materiały: arkusze papieru i długopisy, czapka lub kapelusz

Cel: Określenie i zdefiniowanie wartości osobistych.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Każdy uczestnik zapisuje na kartce ważną dla niego wartość. Następnie składa kartkę papieru i wkłada ją do kapelusza/ czapki umieszczonej na środku koła.
- ➔ Każdy wyjmuje jedną kartkę, czyta jej treść na głos i opowiada innym coś o tej wartości na podstawie własnych doświadczeń. Następnie inni mogą uzupełnić to zadanie poprzez podzielenie się własnymi doświadczeniami lub zareagowanie na historię.
- ➔ W następnej kolejności prowadzący zapisuje wartości na flipcharcie po czym prosi uczestników o wskazanie kolejnych wartości, które są dla nich ważne, ale o których jeszcze nie wspomnieli. Te wartości również zostają zapisane na flipcharcie.

Pytania na podsumowanie:

- Jak się czułeś podczas tego ćwiczenia?
- Jak czułeś się nawiązując do wartości napisanej przez inną osobę?

³² <https://business.tutsplus.com/tutorials/what-are-personal-values--cms-31561>

³³ Don Bosco Youth/Net IVZW: *Jabbertalk. A methodology for International youth work*, s.78.

- Jak ważne są te wartości w twoim codziennym życiu?
- Czy potrafisz rozpoznać decyzję, którą podjąłeś na podstawie danej wartości?

2. Studium przypadku

Czas: 30 min.

Materiały: brak

Cel: Wyrażenie solidarności (zrozumienia) i empatii w stosunku do osoby nieznanej oraz określenie jej wartości w oparciu o jej działania, reakcje, opisywane uczucia.

Sytuacja: Mężczyzna, który porzucił szkołę średnią, mieszkając z rodziną, żoną, 7-letnią córką i 10-letnim synem na wsi, postanowił wyjechać i pracować za granicą, aby lepiej się utrzymać. Dzięki tej pracy zarabia znacznie więcej pieniędzy niż mógłby zarobić w swoim kraju, wykonując jakąkolwiek inną pracę, do której jest zdolny. Po dwóch latach pracy za granicą zaczął remontować swój rodzinny dom, aby poprawić warunki życia swojej rodziny. W ciągu tych dwóch lat razem z żoną dostrzegli, że ich synowie mają coraz gorsze wyniki w szkole. Mężczyzna czuje się zawiedziony.

Przebieg ćwiczenia: Zadaniem uczestników jest wyrażenie zrozumienia i empatii w stosunku do sytuacji mężczyzny oraz wymienienie kilku wartości, które według nich stoją za jego działaniami. Uczestnicy dobierają się w pary i dyskutują na temat sytuacji i wartości mężczyzny. Następnie dzielą się z całą grupą co najmniej dwiema wartościami, które zidentyfikowali w parach.

Pytania podsumowujące:

- Jak to było współczuć osobie w danej sytuacji?
- Czy wyrażenie empatii było łatwe czy trudne?
- Jak myślisz, dlaczego?
- Czy zmagasz się z podobnymi konfliktami / sytuacjami / obawami w swoim życiu?
- Czy myślisz o swoich wartościach świadomie, gdy szukasz rozwiązań, aby wyjść z takich zmagania?
- Co „zabierzesz” ze sobą coś z tego ćwiczenia?

3. Wartości w działaniu³⁴

Czas: 30 min.

Materiały: karty VIA lub wartości zapisane na flipcharcie, karteczki samoprzylepne

³⁴ <https://www.viacharacter.org/>

Cel: Określenie mocnych stron, które uczestnik już posiada i tych, które może rozwinąć.

Opis: Ćwiczenie to powinno zostać dostosowane do sytuacji migrantów zarobkowych.

Według badaczy Instytutu VIA z siedzibą w Ohio osobiste wartości można przekształcić w mocne strony charakteru. Tamtejsi naukowcy zidentyfikowali 24 mocne strony charakteru, które ludzie są w stanie wyrazić. Są to: docenianie piękna i doskonałości, odwaga, kreatywność, ciekawość, sprawiedliwość, przebaczenie, wdzięczność, szczerość, nadzieja, pokora, humor, osąd, dobroć, przywództwo, miłość, zapal do nauki (*love of learning*), wytrwałość, perspektywa, roztropność (rozwaga), samoregulacja (*self-regulation*), inteligencja społeczna, duchowość, praca zespołowa, zapal.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Prowadzący przygotowuje flipchart lub karty z mocnymi stronami charakteru do ćwiczeń. Lista mocnych stron charakteru oraz klasyfikacja VIA do pobrania i wykorzystania w formacie PDF lub wersji drukowanej są dostępne na stronie instytutu VIA: <https://www.viacharacter.org/character-strengths>
- ➔ Uczestnicy mają za zadanie przeczytanie 24 mocnych stron i wybór trzech, które ich zdaniem posiadają i trzech, nad którymi powinni popracować.
- ➔ Każdy uczestnik otrzymuje 3 karteczki jednego koloru (na mocne strony, które posiada) i 3 karteczki innego koloru (na mocne strony, nad którymi chciałby popracować).
- ➔ Uczestnicy zapisują wybrane przez siebie mocne strony na osobnych karteczkach. Po indywidualnym przemyśleniu mocnych stron przez około 5 minut, uczestnicy dobierają się pary i omawiają, dlaczego pragną podjąć pracę nad poprawą trzech wybranych mocnych stron.

Pytania na podsumowanie:

Moderator rozpoczyna dyskusję zadając uczestnikom kilka pytań:

- Jakie są najczęstsze wartości, mocne strony które posiadacie?
- Jakie mocne strony są pożądane/ powinny zostać poprawione?
- Dlaczego wartości te są ważne w waszym życiu, w którym obszarze są one ważne?
- Czy wasze działania i decyzje odzwierciedlają wartości, które wybraliście jako te, które już posiadacie? (Uczestnicy mogą podać przykłady korelacji pomiędzy wybranymi przez siebie mocnymi stronami, a ich codziennymi decyzjami i działaniami).
- W jaki sposób te wartości i mocne strony wpływają na wasze codzienne życie podczas pracy za granicą?

Na koniec uczestnicy dzielą się z całą grupą jedną mocną stroną charakteru, nad którą chcieliby popracować oraz trzema działaniami, które planują podjąć, aby zbliżyć się do osiągnięcia swojego celu.

4. Koło życia³⁵

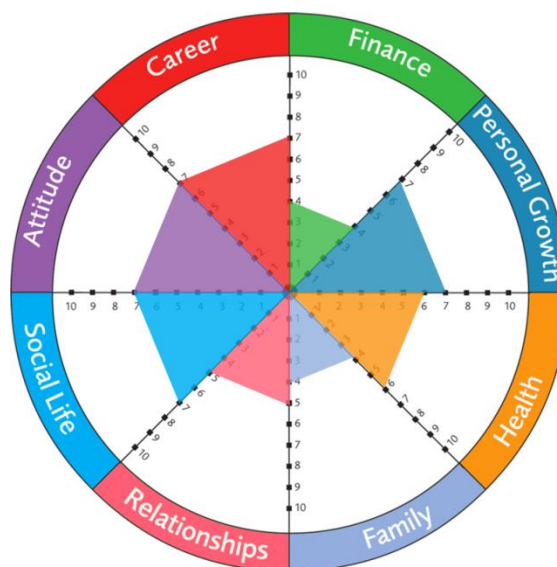
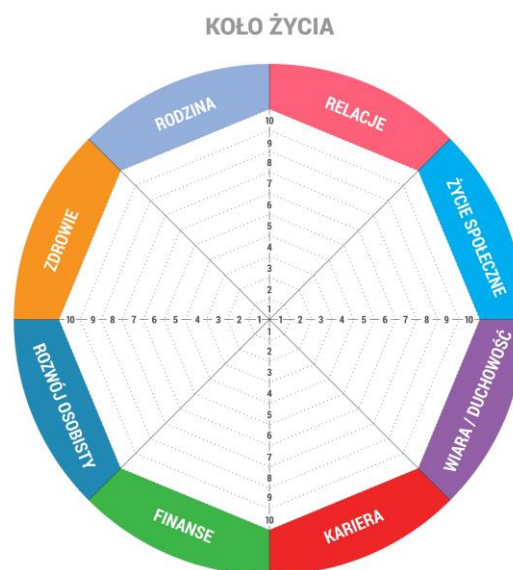
Czas: 30 min.

Materiały: arkusze papieru, długopisy, flipchart, markery, kredki

Cel: wizualizacja wszystkich obszarów naszego życia razem, tak aby dostrzec, nad którymi obszarami powinniśmy popracować.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Prowadzący prosi uczestników o wymienienie najważniejszych aspektów ich życia i zapisuje na flipcharcie pytania: „Jakie są najważniejsze elementy naszego życia? Bez których elementów staniemy w obliczu poważnych trudności?”
- ➔ Odpowiedzi mogą wprost odpowiadać lub być związane z jednym z 8 obszarów:
 1. finanse
 2. rozwój osobisty
 3. zdrowie
 4. rodzina
 5. relacje
 6. życie społeczne
 7. duchowość/ wiara
 8. kariera
- ➔ Po wymienieniu przez uczestników ważnych dla nich elementów życia, prowadzący wraz z uczestnikami kategoryzuje każdy z wymienionych elementów w ramach ośmiu powyższych obszarów.
- ➔ Następnie moderator przedstawia koncepcję koła życia na arkuszu papieru lub na rysunku koła na flipcharcie. Narzędzie to jest proste w użyciu i zwiększa samoświadomość poprzez ocenę kluczowych obszarów naszego życia.



³⁵ https://liberationist.org/15-simple-exercises-to-increase-your-self-awareness/#cmtoc_anchor_id_2

➔ Każdy obszar oceniany jest w skali od 1 do 10, gdzie 1 znajduje się najbliżej środka koła i oznacza najniższy poziom satysfakcji, podczas gdy 10 znajduje się na krawędzi koła i wskazuje na najwyższy poziom satysfakcji. Warto użyć innych kolorów, aby podkreślić różne obszary. Każdy z uczestników udaje się w spokojne miejsce, z miejsca pracy usunięte zostają wszystkie elementy mogące rozpraszać uwagę. Uczestnicy mają około 20-30 minut na przedstawienie własnego koła życia (wcześniej otrzymują oni od moderatora wydrukowane na papierze w formacie A4 koła życia z 8 lub 10 elementami lub sami rysują takie koła na podstawie przedstawionej wcześniejszej listy). * Po wykonaniu koła uczestnicy mogą również zapisać kilka słów przy każdym elemencie, wyjaśniając dlaczego w ten sposób ocenili swój konkretny poziom satysfakcji.

➔ *Pytania, które mogą pomóc uczestnikom w pracy:

Kariera:

- Czy twoja kariera jest w tym miejscu, gdzie chcesz, żeby była?
- Czy jesteś zadowolony z tego, co robisz?

Zastanów się nad satysfakcją z pracy oraz satysfakcją z kariery zawodowej.

Finanse:

- Czy jesteś zadowolony ze swojej sytuacji finansowej?
- Czy zarabiasz wystarczająco dużo pieniędzy, aby zaspokoić swoje obecne potrzeby?
- Czy masz jasny plan na przyszłość?
- Czy oszczędzasz pieniądze czy też zmagasz się ze stresem związanym z wysokim zadłużeniem?

Rozwój osobisty:

- Czy masz jasny cel w życiu?
- Jakie są twoje cele i priorytety?
- Czy jesteś zadowolony z własnego rozwoju osobistego?
- Czy poświęcasz wystarczająco dużo czasu na naukę, refleksję i doskonalenie swojej wiedzy i zachowań?

Zdrowie:

- Jaka jest twoja kondycja fizyczna?
- Czy jesteś zadowolony ze swoich nawyków żywieniowych?
- Jak oceniasz swoją aktywność fizyczną?
- Czy masz przewlekłe problemy zdrowotne?
- Jak bardzo jesteś zadowolony ze swojego obecnego stanu zdrowia?

Rodzina:

- Czy masz dobre relacje ze swoją rodziną?
- Czy spędzasz wystarczająco dużo czasu ze swoimi rodzicami i dziećmi?

Relacje:

- Czy masz wokół siebie ludzi, na których możesz liczyć?

- Czy posiadasz sieć wspierających cię osób?
- Czy skupieni wokół ciebie ludzie pomagają ci się rozwijać?

Życie społeczne:

- Czy czujesz się kochany, rozumiany i szanowany?
- Czy masz partnera, który czyni cię szczęśliwym? Jak silny jest wasz związek?

Duchowość / Wiara:

- Czy duchowy aspekt pełni ważną rolę w twoim życiu?
- W przeciwieństwie do powszechnego przekonania, duchowość powinna być utożsamiana z wyznawaniem religii, choć niektóre osoby realizują swoje potrzeby duchowe również w ramach religii.

➔ Celem punktacji jest zrozumienie, czy uczestnicy prowadzą dobrze zrównoważone życie.

Pytania na podsumowanie:

- Kiedy patrzysz na kształt koła, jak się czujesz?
- Jak zmieniłbyś kształt swojego wewnętrznego koła?
- Co cię najbardziej zaskoczyło?
- Jak czułbyś się, gdybyś uzyskał dziesięć punktów z danego obszaru?
- Który element życia najbardziej chciałbyś poprawić?
- Od którego elementu chciałbyś zacząć pracę nad sobą?
- Czego potrzebujesz, aby poprawić wynik w każdym obszarze?
- Jakie małe kroki miałyby najbardziej znaczący wpływ na twoją satysfakcję?
- Czy jedno działanie mogłoby wpłynąć na poprawę więcej niż jednego obszaru?
- Jaki wpływ mają twoje doświadczenia migracyjne na twoje obecne koło życia?
- Jaki jest twój cel na najbliższe miesiące na podstawie wyników Twojego koła?

➔ Uczestnicy mogą ustalić sobie cele rozwojowe na określony okres -1 miesiąc, 3 miesiące i 6 miesięcy. Po pewnym czasie (kilka tygodni, miesięcy) mogą wrócić do swojego koła życia, aby ocenić swoje postępy.

➔ Oprócz zrozumienia obecnego stanu życia uczestników, tego kim są, jak żyją, ważne jest również podjęcie działań mających na celu poprawę tych segmentów życia, w których istnieje taka potrzeba. Wykorzystanie zgromadzonych spostrzeżeń do własnego rozwoju jest ważną częścią świadomości siebie.

5. Napisz list dla siebie z przyszłości³⁶

Czas: 20-60 min.

Materiały: arkusze papieru, długopisy

³⁶ http://www.ifjusagugy.hu/kotetek/M%C3%B3dszert%C3%A1r_k%C3%B6nyv_web.pdf

Cel: Lepsze zrozumienie swoich planów na przyszłość.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Przed ćwiczeniem prowadzący prosi uczestników o zastanowienie się przez kilka minut (z zamkniętymi oczami lub w 2-3-minutowej ciszy) nad poprzednimi ćwiczeniami i przypomnienie sobie, co odkryli o sobie, czego się o sobie dowiedzieli i jakie cele sobie postavili.
- ➔ Następnie prowadzący prosi uczestników o napisanie listu do siebie dając im następujące polecenie: „Proszę napisać list do siebie za 5 lat na temat swojego rozwoju osobistego.” W liście uczestnicy powinni:
 - następująco zwrócić się do siebie: „Kochany ja w wieku (np. 45) lat!”
 - opisać, jak widzą siebie w przyszłości (zdania powinny być sformułowane w czasie teraźniejszym!). Co cię otacza? Jak się czujesz? Co robisz? Gdzie jesteś?, itd.
 - opisać, jak udało im się osiągnąć wyznaczone przez siebie cele (zdania powinny być sformułowane w czasie przeszłym). Jakiego rodzaju trudności musiałeś pokonać? Co czułeś, gdy osiągałeś swój cel? Co i kiedy było najtrudniejsze, co i kiedy było najłatwiejsze?
 - ładnie się pożegnać; napisać, że są z siebie dumni, bo udało im się zrealizować swoje cele.
- ➔ Jeśli któryś z uczestników chciałby przeczytać swój list całej grupie, moderator może udzielić mu głosu, jednak nie powinien on nikogo do tego zobowiązać.
- ➔ To ćwiczenie kończy się bez dyskusji podsumowującej. Moderator dziękuje uczestnikom za współpracę.

>> *Uwaga: ćwiczenie to może być również dostosowane do innego celu zawodowego/profesjonalnego lub jakiegokolwiek innego pożądanego celu.*

4.1.5. Emocjonalny proces uczenia się

Jednym z ważnych aspektów samoświadomości jest większa świadomość naszych emocji. Człowiek może doświadczyć około 34 tysięcy emocji. Zazwyczaj używamy około 12 wyrazów w celu ich wyrażenia. Dodatkowo często nie łączymy emocji z naszym procesem podejmowania decyzji, a przynajmniej podczas podejmowania decyzji staramy się nie wsłuchiwać w nasze uczucia, zamiast tego kierując się myśleniem racjonalnym. Jednakże konstruktywne zarządzanie emocjami może znacznie pomóc nam w osiągnięciu naszych celów.

Migranci zarobkowi doświadczają wielu emocji podczas swojego doświadczenia zagranicznego, z których część mogła być dla nich trudna do przewidzenia, bądź wywołana została dopiero przez zetknięcie się z nieznanym środowiskiem. Takie emocje mogą być wycieńczające i przytłaczające i czasami nie są one świadomie odbierane przez migrantów. W takich przypadkach emocje te mogą pozostać niewypowiedziane i nie zostają odpowiednio wyrażane.

*Życie zdala od swojej rodziny jest emocjonalnie i psychicznie wyczerpujące. Kiedy migranci zarobkowi przeprowadzają się w pojedynkę, muszą znaleźć czas na kontakt z rodziną, często służą do tego urządzenia mobilne (...)*³⁷

Psycholog Robert Plutchik stworzył tzw. Model Plutchika lub **Koło emocji**³⁸, mające na celu pomoc w analizie emocji. Model ten pokazuje 8 podstawowych emocji takich jak: radość, zaufanie, strach, zaskoczenie, smutek, oczekiwanie, złość i obrzydzenie. Emocje te rozwinęły się w celu zagwarantowania przetrwania gatunku, jako reakcje na sytuacje, które dawały ludziom energię do działania i ochrony. Koło to służy do zobrazowania różnych emocji w przekonujący sposób.

Graficzne koło emocji można znaleźć tutaj: <http://feelingswheel.com/>

Ćwiczenia:

1. Mówienie o emocjach

Czas: 30 min.

Materiały: arkusze papieru, długopisy

³⁷ "Living apart from ones' family is emotionally and psychologically draining. When working migrants move alone, they need to make time to contact the family, often aided by technological devices (...)", Raport z badań NAMED, s. 50.

³⁸ <https://www.6seconds.org/2020/08/11/plutchik-wheel-emotions/>

Cel: Rozmowa o emocjach w trudnej sytuacji, określenie różnorodności emocji, które powstają w danej sytuacji.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ W pierwszym kroku moderator przeprowadza burzę mózgów z uczestnikami, w której prosi uczestników, aby wymienili jak najwięcej emocji, które tylko przyjdą im do głowy. Osoba prowadząca zapisuje wymienione emocje na flipcharcie, a następnie dzieli uczestników na 2-3 osobowe grupy. Uczestnicy mają za zadanie zastanowienie się nad doświadczeniem stanowiącym dla nich wyzwanie (nieoczekiwana sytuacja zawodowa lub rodzinna, sytuacja emocjonalna lub sytuacja awaryjna, szczególny przypadek związany z ich doświadczeniem jako migrantów zarobkowych, itp.)
- ➔ Wybrane przykłady:
 - Jakie są/ były twoje emocje w dniu/ dniach wyjazdu z domu, kiedy jechałeś do pracy za granicę?
 - Jakie są/ były twoje emocje w dniu/ dniach przed wyjazdem z kraju docelowego w celu powrotu do domu?
 - Jakie emocje towarzyszą ci, gdy popełniasz błąd w pracy?
 - Jakie emocje towarzyszą ci, gdy wykonujesz swoją pracę godnie pochwały?
 - Jakie emocje towarzyszą ci, kiedy twoi przyjaciele wspólnie się spotykają i nie zapraszają cię, żebyś do nich dołączył?
 - Jakie są emocje towarzyszą ci, kiedy wracasz do domu po trzech miesiącach pracy za granicą, wiedząc, że ominęły cię urodziny córki?
 - Jak się czujesz, kiedy wracasz do domu z zagranicy, a twoja żona wykonuje wszystkie prace domowe, w tym zadania, które kiedyś były twoją pracą?
- ➔ Zadaniem uczestników jest przemyślenie jednego konkretnego przypadku na podstawie powyższych zdań opisujących sytuację (lub innych osobistych doświadczeń) oraz o opisanie emocji przed, w trakcie i po zakończeniu sytuacji.
- ➔ Następnie moderator prosi ich o rozmowę na ten temat w parach, a jeszcze później daje on możliwość uczestnikom podzielenia się swoimi emocjami z całą grupą.

Pytania na podsumowanie:

- Jak to było mówić o emocjach?
- Dlaczego było to łatwe lub trudne?
- Czy znalazłeś odpowiednie wyrażenia na ich określenie?
- Czy jesteśmy świadomi swoich emocji w różnych sytuacjach?
- Jak uchwycić emocje takie, jakimi jawią się w danej chwili?
- W jaki sposób można być bardziej świadomym swoich emocji w codziennym życiu?

Literatura, źródła:

„ABC emocji: Jak używać koła uczuć do rozwijania umiejętności emocjonalnych” (*ABC of Emotions: How to use the feelings wheel to develop Emotional Literacy*), odcinek 03:

<https://www.youtube.com/watch?v=XGwJwIDJ9LU>

Six Seconds, sieć umiejętności emocjonalnych (*Six Seconds, The Emotional Intelligence Network*):

<https://www.6seconds.org/>

„Zrozumienie różnic pomiędzy emocjami, uczuciami i nastrojem” (*Understanding differences between emotions, feelings and moods*), odcinek 04:

<https://www.youtube.com/watch?v=pbdqgXWxBQ>

TED Talk Lisy Feldman Barrett, neurobiolożki pt. „Nie jesteś na łasce swoich emocji - twój mózg je tworzy” (*You aren't at the mercy of your emotions – your brain creates them*), napisy dostępne we wszystkich języku projektu NAMED:

https://www.ted.com/talks/lisa_feldman_barrett_you_aren_t_at_the_mercy_of_your_emotions_your_brain_creates_them?referrer=playlist-what_are_emotions

TED Talk Tiffany Watt Smith, historyczki kultury pt. „Historia ludzkich emocji” (*The history of human emotions*), napisy dostępne we wszystkich języku projektu NAMED:

https://www.ted.com/talks/tiffany_watt_smith_the_history_of_human_emotions?referrer=playlist-what_are_emotions

<https://www.6seconds.org/2020/08/11/plutchik-wheel-emotions/>

https://en.wikipedia.org/wiki/Robert_Plutchik

4. 2. Kompetencje interpersonalne (blok tematyczny 2)

Kompetencje i umiejętności interpersonalne, które wykorzystujemy w kontaktach i komunikacji z innymi osobami, są kluczowe dla naszych relacji społecznych. Dotyczą one różnych przypadków, w których komunikacja i współdziałanie są konieczne. Umiejętności te wymagają zdolności do komunikowania się i budowania relacji z innymi. Często nazywane są „umiejętnościami społecznymi” i odnoszą się zarówno do cech osobowości, jak i do wyuczonego zachowania w zakresie radzenia sobie w określonych sytuacjach społecznych. Niektóre z tych umiejętności to: aktywne słuchanie, praca zespołowa, odpowiedzialność, niezawodność, przywództwo, motywacja, elastyczność, cierpliwość i empatia.

Problematyka umiejętności interpersonalnych stale rozwija się wraz z rosnącą gamą dostępnych narzędzi. W tym bloku tematycznym poruszamy kilka zagadnień, dostosowanych do naszej tematyki.

W środowisku pracy wysokie umiejętności interpersonalne są atutami, które mogą pomóc pracownikom w radzeniu sobie ze skomplikowanymi, zmieniającymi się i bieżącymi zadaniami. Społeczna wrażliwość to zdolność do przyjmowania perspektywy i empatii wobec innych, także tych pochodzących z różnych środowisk i kultur. Są to ważne umiejętności dla migrantów zarobkowych, którzy często są zatrudniani w zróżnicowanych miejscach pracy. Społeczna wrażliwość oznacza również zdolność do rozumienia społecznych i etycznych norm zachowania oraz rozpoznawania zasobów i wsparcia rodziny, szkoły i społeczności. W dążeniu do harmonijnego życia i wspólnej pracy, świadomość społeczna jest potrzebna zarówno migrantom zarobkowym, jak i członkom społeczności kraju docelowego. Uznanie wartości kulturowych, tradycji, stylu komunikacji i wzorców zachowań jest ważnym aspektem dobrej, konstruktywnej współpracy.

Ten blok tematyczny obejmuje takie tematy jak „świadomość społeczna”, „relacje społeczne – komunikacja” i „zarządzanie konfliktami”.

Wywiady wykazały, że ludzie byli naciskani, aby uczyć się o zarządzaniu konfliktami, zarządzaniu stresem, zarządzaniu kryzysami i zarządzaniu obciążeniami emocjonalnymi w związku z migracją zarobkową i rozważać sposoby radzenia sobie z nimi³⁹.

Cel: Zwiększenie zainteresowania uczestników ich społeczną wrażliwością/ wzmocnienie świadomości w ich społecznych interakcjach w ogólnym rozumieniu i w kontaktach ze społecznością kraju docelowego.

Co uczestnicy powinni umieć po ukończeniu tego bloku?

³⁹ “The interviews revealed that people were pressed to learn about conflict management, stress management, crisis management, and emotional burdens’ management due to labor migration, and considering the ways how to handle these.”, Raport z badania NAMED, s. 138.

Uczestnicy powinni:

- być w stanie wykazać się świadomością tego, w jaki sposób jednostki i grupy współpracują na rzecz osiągnięcia wspólnych celów
- wiedzieć, jakie są mocne i słabe strony ich umiejętności interpersonalnych
- znać pojęcie aktywnego słuchacza
- umieć aktywnie słuchać
- umieć opisywać asertywną komunikację
- być w stanie komunikować się bardziej asertywnie
- stosować poznane umiejętności w zakresie świadomości społecznej w trakcie migracji zarobkowej: aby osiągnąć lepszy sukces w międzynarodowym środowisku pracy i w ogólnie pojętym społeczeństwie.

Kluczowe pojęcia: aktywne słuchanie, praca zespołowa, empatia, elastyczność, relacja z otoczeniem, relacje społeczne, komunikacja w rodzinie, komunikacja z kolegami i przyjaciółmi, zarządzanie konfliktami, podejmowanie decyzji

Metody pracy: zapewnienie materiałów teoretycznych, realizacja ćwiczeń praktycznych, zdobywanie wiedzy przez doświadczenie, praca z wykorzystaniem testów przeznaczonych na potrzeby kursu, praca indywidualna i w małych grupach, praca w większych grupach

Główne pytania: Jak mam działać w grupie? Jak reagować w trudnej lub konfliktowej sytuacji? Jaki jest mój styl komunikacji? Jakie są moje umiejętności interpersonalne? Jak ogólnie reagować w sytuacji konfliktowej? Jak wydostać się z sytuacji konfliktowej? W jakim stopniu jestem zadowolony z moich strategii zarządzania konfliktem? Czego mogę się nauczyć z konfliktu? Jak mogę poprawić swoje działania w sytuacji konfliktowej?

Materiały: arkusze papieru, długopisy, flipchart, przygotowane arkusze robocze, rozwiązania dla ewentualnych problemów technicznych, materiały do ćwiczeń indywidualnych

Ramy czasowe: 5 lekcji, 90 min/ lekcja

Tematyka:

- ➔ *Świadomość społeczna*
- ➔ *Stosunki społeczne – komunikacja*
- ➔ *Zarządzanie konfliktami*

4.2.1. Świadomość/ wrażliwość społeczna

Świadomość społeczna oznacza zdolność do rozumienia i empatii w stosunku do innych, szczególnie do osób z innych środowisk niż nasze własne. Świadomość społeczna to empatia w stosunku do innych, rozumienie uczuć i reakcji innych osób, aktywne słuchanie, współpraca w zespole i inne umiejętności.

Ćwiczenia:

1. Węzeł liny⁴⁰

Czas: 20 min.

Materiały: jedna długa lina wspinaczkowa. Ćwiczenie powinno odbywać się w dużym pomieszczeniu lub na zewnątrz.

Cel: Zachęcanie do współpracy na rzecz wspólnego dobra grupy poprzez pomaganie innym i podejmowanie indywidualnych działań na rzecz grupy jako całości.

Przebieg ćwiczenia: Zawiąż jeden węzeł liny przeznaczony dla każdej osoby w grupie. Węzły powinny być oddalone od siebie o około dwie stopy. Poleć członkom grupy, aby wybrali węzeł na linie i stanęli przy nim po obu stronach liny. Następnie powiedz im, aby jedną ręką złapali linę po obu stronach węzła. Niektóre osoby będą chwytać dalej od swojego węzła niż inne, co jest w porządku. Teraz poproś grupę o rozwiązanie wszystkich węzłów bez puszczenia liny lub bez przesuwania ręki, która jest na linie. Uczestnicy mogą użyć tylko swojej wolnej ręki do rozwiązania węzła. Można rozpocząć to ćwiczenie od wymyślenia przez grupę rzeczy, które są „węzłami” dla grupy, które muszą być „rozwiązane”, lub które stanowią problemy dla grupy.

Pytania na podsumowanie:

- Jak przebiegało to ćwiczenie?
- Jak się czułeś podczas tego procesu?
- Jak grupie udało się rozwiązać to zadanie?
- Ile różnych grup pracowało jednocześnie nad tym wyzwaniem?
- Czy pomagałeś w jakikolwiek sposób innym w swojej grupie, czy też po prostu byłeś w grupie? Dlaczego?
- Czy kiedykolwiek pracowałeś w zespole, w którym dwie lub więcej różnych grup pracuje osobno?
- Czy w waszej drużynie są jakieś „węzły”, które trzeba rozwiązać

⁴⁰ Gry z empatią – zbiór gier, które ułatwiają zrozumienie życia i sytuacji, których ludzie doświadczają w twojej społeczności: https://www.scout.org/sites/default/files/tutorial_files/empathy%20games.pdf, s. 16.

2. Spadające jajko ⁴¹

Czas: 70 min.

Materiały: grube słomki, taśma klejąca, surowe jaja, sznurek, taca do przykrycia podłogi, na którą spadną jaja

Cel: Stworzenie sytuacji, w której uczestnicy wchodzi w interakcję, wspólnie rozwiązują zadanie i mogą doświadczyć pracy grupowej.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Ćwiczenie będzie realizowane w grupach 3-4 osobowych. Każda grupa otrzyma 25 grubych plastikowych słomek, 1 rolę taśmy klejącej i 1 surowe jajko.
- ➔ Grupy mają 45 minut na stworzenie konstrukcji, dzięki której ich jaja pozostaną całe po upadku z wysokości 2,5 metra.
- ➔ Po zakończeniu pracy w grupach, uczestnicy spotykają się, a grupy wybierają osobę, która upuści jajko.
- ➔ Grupy umieszczają swoją konstrukcję na tacy, a delegowany członek grupy upuszcza jajko z wysokości 2,5 metra.
- ➔ Pomiedzy grupami odbywa się konkurs, w którym zwyciężają te grupy, których jaja nie stłukły się.

Pytania na podsumowanie:

- Jak przebiegało to ćwiczenie? Jak udało ci się wykonać to zadanie?
- Jaka wyglądała praca w grupie?
- Czy zidentyfikowałeś poszczególne role?
- Czy ktoś wpadł na pomysł, za którym podążałeś?
- Czy ktoś przyjął na siebie rolę przywódczą?
- Jak przebiegała komunikacja w grupie?
- Czy wszyscy przedstawili swoje pomysły?
- Jeśli ci się nie udało, co zrobiłbyś w inny sposób?
- Co według ciebie można by poprawić?
- Czy to był sukces czy porażka?
- Co oznacza porażka lub sukces dla grupy?
-

3. Moje umiejętności interpersonalne⁴²

Czas: 40 min.

Materiały: dwa egzemplarze kwestionariusza dla każdego uczestnika, długopisy

⁴¹ Peter Dürschmidt: *Trénerek kézikönyve*, s. 119.

⁴² Rudas János: *Delfi örököséi*, 2007, s. 222-224.

Cel: uświadomienie uczestnikom, jakie umiejętności wykorzystują w relacjach interpersonalnych i przekazanie informacji zwrotnej innym. Ćwiczenie to może również być wykorzystane do opracowania planu rozwoju osobistego. W środowisku pracy wysokie umiejętności interpersonalne są atutem, który może pomóc w pokonywaniu skomplikowanych, trudnych do opanowania zmian i codziennych zadań.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Uczestnicy pracują w parach lub w grupach trzyosobowych:
 - Pary są formowane w taki sposób, aby składały się z osób, które już się znają. Każdy z uczestników wypełnia najpierw kwestionariusz o sobie, a następnie o swoim partnerze.
 - Po wypełnieniu kwestionariusza, pary będą omawiać wyniki kwestionariuszy ze zwróceniem uwagi na różnice między nimi. Powinny również omówić zamierzony kierunek rozwoju.
- ➔ Poniższy kwestionariusz jest pomocny w odzwierciedleniu twoich relacji z innymi osobami oraz umiejętności pracy w grupie. Pomaga on również w sformułowaniu Twoich osobistych celów rozwojowych.
- ➔ Przeczytaj listę czynności i umiejętności oraz zaznacz te, które wykonujesz dobrze (oznaczone jako „Dobre”) oraz te, które wymagają poprawy (oznaczone jako „Wymaga poprawy – bardziej/ mniej”).
- ➔ Być może zabraknie ci pewnych rzeczy, które uważasz za ważne w swojej komunikacji interpersonalnej. W takim przypadku prosimy o wypełnienie pustych pól.
- ➔ Następnie sprawdź jeszcze raz listę i zaznacz trzy lub cztery działania, które chciałbyś poprawić w danej chwili.

		Wymaga poprawy	
	Dobre	Bardziej	Mniej
Umiejętności komunikacyjne			
➤ Mówienie w grupie			
➤ Mówienie krótko i zwięźle			
➤ Mówienie dynamiczne			
➤ Zachęcanie innych do mówienia			
➤ Zwracanie uwagi			

➤ Myślenie przed mówieniem			
➤ Trzymanie się tematu z własnymi uwagami			
.....			
Umiejętność obserwacji			
➤ Obserwowanie napięcia w grupie			
➤ Obserwowanie kto do kogo się zwraca			
➤ Obserwowanie poziomu zainteresowania w grupie			
➤ Wyczuwanie odczuć poszczególnych osób			
➤ Rozpoznawanie, czy ktoś jest nieobecny mentalnie			
➤ Obserwowanie reakcji na wyjaśnienia			
➤ Rozpoznanie, czy/ kiedy grupa unika rozmowy na jakiś temat			
.....			
Umiejętności rozwiązywania problemów			
➤ Wyjaśnianie problemów i celów			
➤ Pytanie o opinie i pomysły			
➤ Przedstawianie pomysłów i propozycji			
➤ Krytyczne podejście do pomysłów			
➤ Podsumowywanie debat/ dyskusji			
➤ Wyciąganie wniosków z dotychczasowych doświadczeń			
.....			

Umiejętność wpływania na poprawę atmosfery w grupie			
➤ Okazywanie zainteresowania			
➤ Zaangażowanie wszystkich w proces/ działanie			
➤ Tworzenie harmonii i pomoc ludziom w osiągnięciu porozumienia			
➤ Utrzymanie praw jednostek przeciwko naciskom grupowym			
➤ Wyrażanie szacunku i chwalenie			
.....			
Umiejętność wyrażania swoich emocji			
➤ Mówienie innym, jak się czuję			
➤ Ukrywanie swoich emocji			
➤ Dyskutowanie w sposób otwarty			
➤ Wyrażanie uczucia/ sympatii			
➤ Wyrażanie wdzięczności			
➤ Ironizowanie			
.....			
Stawianie czoła i akceptowanie sytuacji emocjonalnych			
➤ Zmierzenie się z gniewem i konfliktem			
➤ Zachowanie się w sytuacjach intymnych			
➤ Tolerowanie ciszy/ milczenia			

➤ Znoszenie napięcia i stresu			
.....			
Stosunki społeczne			
➤ Rywalizowanie, by być lepszym od innych			
➤ Dominowanie			
➤ Zaufanie do innych			
➤ Bycie pomocnym			
➤ Bycie wspierającym			
➤ Zwracanie uwagi na siebie			
➤ Stanie w obronie własnych interesów			
.....			
Inne			
➤ Zrozumienie, dlaczego robię to, co robię			
➤ Umiejętność proszenia o informację zwrotną			
➤ Przyjmowanie pomocy i wsparcia			
➤ Bycie zdeterminowanym			
➤ Bycie samokrytycznym			
➤ Bycie cierpliwym			
.....			
.....			
.....			

Pytania na podsumowanie:

- Jak czułeś się odpowiadając na te pytania?
- Jak czułeś się wypełniając kwestionariusz dla kogoś innego?
- Czego się o sobie dowiedziałeś?
- Co czułeś gdy ktoś inny oceniał cię na podstawie zachowań i umiejętności, o których mowa w kwestionariuszu?
- W jaki sposób to, czego się nauczyłeś podczas tego ćwiczenia, może mieć zastosowanie w twoim codziennym życiu?
- Jakie działania, które wymagają poprawy, są pomocne w doświadczaniu migracji?
- Czy do tej pory napotykałeś na trudności z powodu braku jednej z tych umiejętności lub cech?
- Jakie są najważniejsze umiejętności/ zachowania/ działania, które chciałbyś doskonalić i jaki będzie następny krok do ich poprawy?

4.2.1. Stosunki społeczne – komunikacja

Komunikacja jest podstawą relacji międzyludzkich. Aby osiągnąć lepsze relacje, musimy być bardziej świadomi naszego stylu komunikacji i doskonalić nasze umiejętności komunikacyjne.

W każdym kontekście społecznym – rodziny, przyjaciół czy pracy – jakość komunikacji określa jakość relacji. Komunikacja bez użycia przemocy (*nonviolent communication* – NVC) jest podejściem opracowanym przez Marshalla Rosenberga na początku lat 60. ubiegłego wieku. XX wieku. NVC opiera się na założeniu, że wszyscy ludzie mają zdolność do współczucia i empatii. Podejście to zakłada ponadto, że osoby, które mówią lub zachowują się wobec innych w sposób agresywny lub krzywdzący, nie potrafią wskazać skuteczniejszych sposobów zaspokojenia swoich potrzeb.

Celem NVC jest stymulowanie zmian na trzech powiązanych ze sobą poziomach: w sobie, pomiędzy poszczególnymi osobami oraz w ramach grup i systemów społecznych. Podejście NVC jest traktowane jako proces komunikacji interpersonalnej, mający na celu poprawę współczucia w kontaktach z innymi⁴³.

Ćwiczenia

1. Rysowanie tyłem do siebie⁴⁴

Czas: 30 min.

Materiały: arkusze papieru i długopisy

Cel: Zrozumienie, w jaki sposób odnosimy się do siebie nawzajem, w tym jak przekazujemy sobie informacje i jak się porozumiewamy.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Pary siedzą tyłem do siebie. Jedna z nich będzie „słuchaczem”, a druga „mówcą”. Słuchacz otrzymuje pustą kartkę papieru i ołówek, a mówca otrzymuje rysunek przedstawiający kształt geometryczny. Można je znaleźć w linku w przypisie poniżej.
- ➔ Mówca szczegółowo opisuje rysunek geometryczny. Słuchacz rysuje na czystym papierze szczegóły i próbuje odtworzyć obraz w oparciu o instrukcje. Żaden z uczestników nie może widzieć kartki drugiej osoby, a słuchacz nie może komunikować się z mówcą.
- ➔ Pary mają 10 minut na wykonanie tego zadania.

⁴³ https://en.wikipedia.org/wiki/Nonviolent_Communication#cite_note-KashtanAssump-4

⁴⁴ <https://www.therapistaid.com/worksheets/drawing-communication-exercise.pdf>

Pytania na podsumowanie:

- Jak przebiegało to ćwiczenie?
- Jakiego rodzaju trudności napotkałeś?
- Jak czułeś się rysując i wyjaśniając to, co widziałeś, mimo że nie mogłeś pytać i komunikować się z partnerem?
- Jako mówca, jakie kroki podjąłeś, aby upewnić się, że twoje instrukcje będą jasne?
- Jak czułeś się z tym, że podczas ćwiczenia nie było informacji zwrotnych od słuchacza?
- Jak można przełożyć tę sytuację na codzienną komunikację?
- Co podobało ci się jako słuchaczowi w instrukcjach mówcy?
- Czy zauważyłeś, że instrukcje mówcy były niejednoznaczne lub trudne do wykonania?
- Czy uważasz, że Twój rysunek byłby inny, gdybyś był w stanie porozumieć się z mówcą (a jeśli tak, to w jaki sposób)?
- To, co mamy na myśli mówiąc i jak to jest interpretowane, to często dwie różne rzeczy. Co możesz zrobić już w trakcie rozmowy, aby zmniejszyć ryzyko błędnej komunikacji w codziennej komunikacji?
- Czy miałeś do czynienia z podobnymi sytuacjami w swojej pracy? Jak sobie z nimi poradziłeś?
- Co weźmiesz ze sobą z tego ćwiczenia i co wprowadzisz w życie w swoim codziennym życiu w kraju docelowym?

2. Gra w asertywną komunikację⁴⁵

Czas: 40-120 min., w zależności od wielkości grupy

Materiały: brak

Cel: Wprowadzenie znaczenia terminów: asertywność, agresywność, uległość. Uczestnicy uzyskają wiedzę na temat swojego stylu komunikacji. Ćwiczenie to ma na celu poprawę wykorzystania asertywności w życiu codziennym, z naciskiem na sytuacje, które są udziałem migrantów zarobkowych.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Prowadzący w skrócie przedstawia różnice pomiędzy asertywnością, agresywnością i uległością. Na tym etapie korzystne byłoby również poprowadzenie dyskusji na ten temat i wprowadzenie idei komunikacji bez przemocy Marshalla B. Rosenberga.
- **Komunikacja uległa:** potrzeby innych są postrzegane jako ważniejsze, brak szacunku do samego siebie, unikanie konfrontacji, brak ekspresji, mówienie miękko i nieśmiało.

⁴⁵ Rudas János: *Delfi örökösei - Önismereti csoportok - elmélet, módszer, gyakorlat*, s. 160.

- **Komunikacja asertywna:** równowaga w potrzebach, obaj uczestnicy rozmowy są szanowani, mówią zrównoważonym tonem i tak samo głośno, chronią własne prawa i prawa innych, potrafią wyrażać swoje emocje, osiągają cele bez krzywdzenia innych.

- **Komunikacja agresywna:** własne potrzeby są postrzegane jako ważniejsze, pozbawione szacunku, „Out to win” – mentalność, wrogość, dominacja postawy i gestu, mówienie głośno.

- ➔ To jest ćwiczenie o charakterze odgrywania ról. Należy utworzyć dowolną liczbę par, ale nie mniej niż trzy. Zespół zbiera się w półkole, a para, która odegra pierwszą scenkę, zostaje z przodu.
- ➔ Jedna scenka zostanie przedstawiona na trzy różne sposoby.
- ➔ Pierwsza para otrzyma zadanie do przedstawienia, odegrania ról w pierwszej opisanej scenie w sposób uległościowy.
- ➔ Druga para będzie miała za zadanie zagrać w tej samej scenie w agresywny sposób.
- ➔ Trzecia para otrzyma zadanie odegrania swoich ról w sposób asertywny.
- ➔ We wszystkich trzech przypadkach pierwsza opisana rola jest odgrywana jako uległość, agresywność lub asertywność, natomiast druga rola jest odgrywana w normalny sposób.
- ➔ Po zaprezentowanych scenkach grupa omawia sytuację i trzy sposoby podejścia do niej. Zadanie może być kontynuowane na innych przykładach scenek rodzajowych.

Sytuacje:

1. Role: klient, kasjer
 - ➔ Klient dokonuje zakupów weekendowych w małym sklepie w okolicy swojego domu. Kiedy kasjerka podaje cenę, klient zdaje sobie sprawę, że nie ma wystarczającej ilości pieniędzy.
2. Role: asystent osoby chorej/ opiekun domowy (migrant zarobkowy), pacjent.
 - ➔ Pacjent prosi o zupę na lunch. Asystentka przynosi zupę ziemniaczaną, która nie smakuje pacjentowi.
3. Role: kierowca ciężarówki (migrant zarobkowy), przełożony
 - ➔ Harmonogram pracy kierowcy ciężarówki jest zależny od trasy, którą dostaje na dany dzień. Regularnie dostaje on zlecenia na dłuższe trasy, niż jest to możliwe w normalnym dniu pracy. Inaczej niż jego współpracownicy, nie otrzymuje on za to dodatkowego wynagrodzenia. Decyduje się na rozmowę o ze swoim przełożonym.
4. Role: dwóch migrantów zarobkowych w tym samym miejscu zamieszkania
 - ➔ Używają tej samej kuchni do przygotowywania jedzenia. Jeden zawsze zostawia w kuchni bałagan, drugi zawsze ją sprząta. Współlokator, który zawsze sprząta, postanawia porozmawiać o tym ze swoim kolegą.

5. Role: koledzy z pracy
 - ➔ Dwóch współpracowników otrzymuje propozycje zlecenia, które mogą dostać tylko wtedy, gdy podzielą się zadaniami równo między siebie. Jeden z nich zdaje sobie sprawę, że partner wnosi znacznie mniejszy wkład i postanawia o tym porozmawiać.
6. Role: sąsiedzi
 - ➔ Jeden z sąsiadów codziennie wstaje bardzo wcześnie rano do pracy i dlatego wcześniej wieczorem kładzie się spać. Jego sąsiad głośno słucha muzyki do późnej nocy, co powoduje konflikty.

Pytania podsumowujące:

- Jak czuliście się podczas odgrywania ról?
- Jaka czuliście się podczas obserwowania odgrywania ról?
- Co zaobserwowaliście podczas ćwiczenia?
- Jaką mowę ciała odgrywających zaobserwowaliście?
- Jaka była charakterystyka dialogów?
- Jak uczestnicy czuli się w swoich rolach?
- Jak to było uczestniczyć w różnych stylach komunikacji?
- Czy spotykasz się z podobnymi sytuacjami w swoim codziennym życiu?
- Czy potrafisz określić, jaki styl komunikacji stosujesz w ogóle?
- W jaki sposób możesz wykorzystać wiedzę zdobytą podczas tego ćwiczenia w swoim codziennym życiu?
- Czego potrzebujesz, aby poprawić swoje umiejętności komunikacyjne?

3. Aktywne słuchanie/ kontrolowany dialog⁴⁶

Czas trwania: 60 min. (wyjaśnienie zasad, stworzenie trzyosobowych grup, w każdej grupie odbędą się trzy rundy dyskusji trwające 10-15 minut)

Materiały: brak

Cel: Doświadczenie, jak trudno jest być aktywnym słuchaczem i słuchać innych. Celem jest także nauczenie się zwracania uwagi oraz ćwiczenie empatii, rozumienia myśli i uczuć partnera rozmowy.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Ćwiczenie prowadzone jest w grupach trzyosobowych. Dwie osoby (A i B) wspólnie zastanawiają się nad tematem sporu/ przedmiotem sporu, na temat

⁴⁶ Peter Dürschmidt, *Trénerek kézikönyve*, s. 39.

którego mogą mieć bardzo różne opinie. A i B rozpoczynają dyskusję na wybrany temat, a trzecia osoba obserwuje w ciszy.

- ➔ Dyskusja zostanie zainicjowana przez A zdaniem twierdzącym, które zostanie powtórzone w podsumowaniu przez B.
- ➔ Aby dostosować ćwiczenie do tematu tego programu nauczania, uczestnicy mogą wybrać jeden temat związany z migracją zarobkową. Oczywiście, każdy inny temat jest również możliwy do zrealizowania. Głównym celem tego ćwiczenia jest ćwiczenie aktywnego słuchania.
- ➔ Jeśli B powtórzy prawidłowo usłyszane wcześniej informacje, A potwierdzi „prawidłową” odpowiedź. Następnie B ma szansę odpowiedzieć/ zareagować na wypowiedź A.
- ➔ Jeśli B nie zinterpretował i nie podsumował prawidłowo tego stwierdzenia, A odpowie „fałszywie”. W tym przypadku B spróbuje jeszcze raz. Jeśli B nie uda się, to A powtórzy zdanie.
- ➔ Do tego momentu w grze C będzie obserwował proces, monitorował czas i będzie przerywał tylko wtedy, gdy uczestnicy nie będą przestrzegać zasad. C robi notatki na temat tego, w jaki sposób uczestnicy stosują niewerbalne, werbalne wyrażenia i swoje umiejętności aktywnego słuchania.
- ➔ Po 15 min. kończy się pierwsza runda dyskusji. C informuje A i B o wrażeniach, jakie wywarła na nim komunikacja (5 min).
- ➔ Następnie zmieniają swoje role, tak aby każdy z nich znalazł się w pozycji obserwatora.

Pytania podsumowujące:

- Jak przebiegało to ćwiczenie?
- Jak czułeś się w roli obserwatora?
- Jak czułeś się w roli słuchacza?
- Jak czułeś się w roli mówcy?
- Co było łatwe?
- Co było trudne?
- Jakiego rodzaju trudności napotkali uczestnicy?
- W jaki sposób przebrnęli przez te trudności?
- Jakie uczucia pojawiły się podczas ćwiczenia?
- Czy możesz podać jeden lub więcej przykładów ze swojej codzienności, gdy doświadczyłeś podobnej sytuacji aktywnego lub nieaktywnego słuchania w kraju pochodzenia lub w kraju docelowym?
- W jakim obszarze (obszarach) naszego życia możemy zastosować doświadczenie, którego nauczyliśmy się podczas tego ćwiczenia?

- W jaki sposób możemy wykorzystać je w naszym codziennym życiu, np. podczas komunikowania się w rodzinie?
- Jak możemy to wykorzystać w środowisku pracy w kraju pochodzenia lub w kraju docelowym?

4.3. Zarządzanie konfliktami (blok tematyczny 3)

W samym środku trudności leżą możliwości.

Albert Einstein

Codzienne życie jest pełne konfliktów: konflikty w miejscu pracy z kolegami i przełożonymi, konflikty w domu z rodziną i ogólnie w kontekście interpersonalnym. Konflikt jest postrzegany jako zjawisko negatywne, dlatego większość ludzi woli go unikać lub rozwiązuje konflikty w sposób radykalny. Konflikty są jednak nieuniknioną częścią naszego życia i pojawiają się tam, gdzie kontrastują ze sobą różne wartości, zainteresowania, uczucia, przekonania i zachowania. Jak mówi powyższy cytat A. Einsteina, w trudnościach lub konflikcie w życiu każdej osoby i każdej organizacji kryje się szansa na poprawę. Mając na uwadze sytuację migrantów zarobkowych (nieznany obszar pracy i życia, różne kultury pracy, różnice kulturowe, bariery językowe w komunikacji), istnieje zwiększone prawdopodobieństwo wystąpienia konfliktów.

Model Thomasa Kilmana identyfikuje dwa wymiary zachowań w sytuacji konfliktu, a mianowicie asertywność i współdziałanie. Asertywność to stopień, w jakim dana osoba stara się zaspokoić swoje własne potrzeby. Współdziałanie to stopień, w jakim dana osoba stara się zaspokoić potrzeby drugiej osoby. Zależność tych dwóch aspektów skutkuje pięcioma różnymi sposobami radzenia sobie z konfliktem: unikanie (omijanie konfliktu), akomodacja (próba zaspokojenia potrzeb drugiej osoby kosztem własnych), kompromisowość (próba znalezienia akceptowalnego rozwiązania, które tylko częściowo zaspokoi potrzeby obu osób), rywalizacja (próba zaspokojenia potrzeb drugiej osoby kosztem innych), współdziałanie (próba znalezienia rozwiązania, które przyniesie obu stronom korzyści i w pełni zaspokoi ich potrzeby).

Na podstawie wywiadów, które przeprowadziliśmy podczas badania NAMED, doszliśmy do wniosku, że sytuacja życiowa migrantów zarobkowych może prowadzić do szeregu konfliktów, a reakcja migrantów na nie zazwyczaj, zgodnie z modelem Kilmana, ma charakter unikania i akomodacji.

W tej części *curriculum* zalecamy przeprowadzenie innego rodzaju ćwiczeń: studium przypadku/ odgrywania ról (konfliktu w rodzinie lub w środowisku pracy). Zadaniem uczestników jest stworzenie scenariuszy konfliktu poprzez zdefiniowanie jego różnych elementów.

Ćwiczenia

1. Hula hoop⁴⁷

Materiały: lekki hula hoop dla każdej drużyny liczącej maksymalnie 7 osób

Czas: 30 min.

Cel: Doświadczenie konfliktu, praca poprzez konflikt, aby osiągnąć cel zespołowy.

Przebieg ćwiczenia: Członkowie grup liczących maksymalnie 7 osób tworzą koło. Stoją blisko siebie, ramię w ramię i podnoszą ręce do tego samego poziomu z ramionami w pozycji pionowej (trzymając je na wysokości klatki piersiowej) i wyciągniętymi palcami wskazującymi. W tej pozycji trzeba utrzymać rękę przez cały czas trwania ćwiczenia. Osoba prowadząca umieszcza hula hoop na okręgu utworzonym przez palce wskazujące uczestników.

Zasady: Zadaniem uczestników jest opuszczenie obręczy na ziemię. Wszyscy uczestnicy muszą utrzymywać kontakt z hula hoop przez cały czas za pomocą obu palców. Jeżeli ktoś straci kontakt z obręczą lub palce zsuną się z obręczy, drużyna musi przyjąć pozycję wyjściową i zacząć od nowa. Gdy grupa zrozumie cel i zasady, trener umieszcza hula hoop w pozycji wyjściowej i zaczyna się zadanie. Zazwyczaj obręcz zaczyna się wznosić, jakby za pomocą magii. Hula hoop będzie się podnosić. Po kilku próbach moderator może interweniować, aby poprowadzić krótką dyskusję na temat tego, co się dzieje, jakie pomysły lub strategie grupa lub jej członkowie mają do rozwiązania zadania. Jeśli po kilku próbach ipomysł na współpracę i odnalezienie wspólnego „rytmu” nie pojawi się, moderator może pomóc, wprowadzając kolejne krótkie ćwiczenie.

„Poczuj” czas

- ➔ Uczestnicy proszeni są o zamknięcie oczu i po sygnale startowym liczą do dwudziestu osób. Gdy osiągną dwudziestkę, mogą otworzyć oczy i rozejrzeć się dookoła, zachowując milczenie. Niektórzy z uczestników mogą otworzyć oczy wcześniej niż inni. Dzięki temu ćwiczeniu uczestnicy mogą doświadczyć względności czasu odczuwania.
- ➔ Doświadczenie z tego ćwiczenia może wykorzystane do ćwiczenia z hula hoopem. Istotne może być wprowadzenie miary, rytmu poruszania się członków grupy, który jest jasny dla każdego uczestnika.
- ➔ Jeśli członkom grupy nie uda się wykonać zadania, czynność zostanie zakończona, a dyskusja podsumowująca będzie prowadzona na temat tego, jak postępować w przypadku, gdy nie uda nam się zrealizować zadania lub uczestnicy mogą spróbować ponownie po jakimś czasie.

⁴⁷ Marry Scannell: *The big book of conflict resolution games*, s. 47.

Pytania na podsumowanie:

- Co myślałeś na początku na temat tego ćwiczenia?
- Co było wyzwaniem?
- Co sprawiło, że było to wyzwanie?
- Czy ktoś wyłonił się jako lider?
- Co zrobił aby wykazać się siłą przywódczą?
- Jak Twoje odczucia wpłynęły na Twoje zachowanie?
- Jak skuteczny był zespół w radzeniu sobie z frustracją?
- Czy Twój zespół doświadczył jakiegokolwiek konfliktu? Dlaczego tak lub dlaczego nie?
- Jak został rozwiązany konflikt?
- Jakie są codzienne sytuacje, które mogą być podobne do tego wyzwania?
- Czy masz do czynienia z podobną sytuacją w swojej pracy?
- Co możesz zabrać ze sobą i zastosować w swoim codziennym życiu lub w pracy w kraju pochodzenia i kraju docelowym?

>> *Uwaga: Podczas tej czynności frustracja może być tak duża, że komunikacja całkowicie się załamie, a członkowie zespołu zaczną obwiniać się i atakować się nawzajem werbalnie. Przygotuj się na przerwanie tego ćwiczenia, poprowadź dyskusję podsumowującą, przejdź do innych zajęć, a następnie wróć do nich później, po nabyciu kilku pomocnych umiejętności rozwiązywania konfliktów.*

2. Studium przypadku konfliktu

Czas: 60-90 min.

Materiały: długopisy, arkusze papieru

Cel: Wprowadzenie w życie strategii zarządzania konfliktami.

Przebieg ćwiczenia:

- ➔ Uczestnicy są proszeni o stworzenie studium przypadku sytuacji konfliktowej:
- ➔ **Krok 1.** Poproszenie uczestników o utworzenie par. Każda para otrzymuje kartkę A4 i otrzymuje zadanie opisanie sytuacji konfliktowej poprzez udzielenie odpowiedzi na kolejne pytania. Robią to bez próby rozwiązania konfliktu.
W konflikcie zostanie uwzględniony co najmniej jeden migrant zarobkowy. Każda para będzie miała inny przypadek:
 1. migrant zarobkowy i rodzimy pracownik
 2. dwóch migrantów zarobkowych
 3. migrant zarobkowy i jego pracodawca lub przełożony
 4. migrant zarobkowy i członek jego rodziny

5. pacjent lub klient i migrant zarobkowy
- Kim są uczestnicy? (podaj imię i 2-3 cechy charakteru)
 - Jakie jest pochodzenie uczestników?
 - Jaką osobowość mają uczestnicy? Jakie są ich wartości?
 - Jaki jest przedmiot konfliktu?
 - Napisz szkic rozmowy, aby zilustrować powstały konflikt.

Podczas tego zadania, trener przejdzie do każdej pary, aby w razie potrzeby udzielić dalszych instrukcji.

→ **Krok 2.** Każda para oddaje swoje studium przypadku następnej parze.

Uczestnicy proszeni są o skorzystanie z drugiej strony kartki i udzielenie odpowiedzi na kolejne pytania:

- Proszę przepisać rozmowę w sposób, który będzie skuteczniejszy.
- Czego uczestnicy konfliktu mogą się nauczyć z tej sytuacji?

Po udzieleniu odpowiedzi na pytania, uczestnicy dzielą się swoimi przykładami z grupą.

Następnie trener wprowadza model Thomasa Kilmanna i łączy ćwiczenia z modelem. Prosi uczestników o wskazanie sposobów radzenia sobie z konfliktem, które zostały wykorzystane w ich studiach przypadków.

Styl oparty na rywalizacji (*competing style*) – asertywny i niechętny do współpracy. Można się spodziewać niechęci do negocjacji, biorąc pod uwagę opinie innych osób.

Styl oparty na współpracy (*collaborative style*) – asertywność i współpraca. Styl ten polega na przemyślanym rozważeniu poglądów każdej ze stron, w tym omówieniu celów, co prowadzi do wzajemnego zrozumienia.

Styl oparty na kompromisie (*compromising style*) – umiarkowanie asertywny i kooperacyjny. Nie daje on żadnej ze stron wszystkiego, czego pragną, ale obie strony otrzymują wystarczająco dużo, aby każda ze stron była zadowolona.

Styl oparty na unikaniu (*avoding style*) – nieasertywny i niechętny do współpracy. Jest to postrzegane jako wycofanie się z konfliktu lub odmowa zajęcia się nim.

Styl akomodacyjny (*accomodating style*) – nieasertywny i kooperacyjny. Rezultatem jest zgłoszenie się jednej ze stron poprzez uznanie i zaakceptowanie strony drugiej.

Pytania podsumowujące:

- Jak czułeś się pracując nad sytuacją konfliktową i pisanie rozmowy?
- Czy napotkałeś na jakieś trudności?
- Co się stało, gdy otrzymałeś inny przypadek?
- Czy inspirowały cię własne doświadczenia, czy też była to fikcja?

- Czy jesteś zadowolony ze sposobu, w jaki przepisałeś rozmowę?
- Jak się czujesz w sytuacjach konfliktowych podobnych do jednego z podanych przez ciebie przykładów?
- Jak zachowywałbyś się w tych samych sytuacjach? Co możesz wziąć ze sobą z tego ćwiczenia?

3. Kim się stanę?⁴⁸

Czas: 30 min.

Materiały: arkusze papieru, długopisy

Cel: podsumowanie, refleksja nad szkoleniem, kursem i tym, czego nauczyli się uczestnicy.

Przebieg ćwiczenia:

- Grupa tworzy krąg.
- Prowadzący prosi uczestników o przemyślenie całego kursu i zastanowienie się nad procesami, które miały miejsce w grupie oraz do sformułowania jakie zmiany w nich zaszły. Po kilku minutach, każdy zapisuje swoje imię i nazwisko na kartce, a następnie zapisuje 8-10 zdań (w zależności od zakresu rozdziału, godzin zajęć i omawianych tematów). Tekst, który uczestnicy piszą, zaczyna się od jednego ze zdań: „Będę osobą, która...”/ „Chciałbym być osobą, która...”
- Po zakończeniu pisania, uczestnicy oddają swój tekst osobie siedzącej po ich prawej stronie. Następnie każdy czyta to, co napisał jego kolega z grupy i przekazuje kartkę dalej do następnego uczestnika, aż do momentu, gdy wróci ona do swojego pierwotnego właściciela.
- Po zakończeniu pracy prowadzący prosi uczestników, aby wyrazili kilka uczuć i myśli na temat swoich i kolegów z grupy zamierzeń zmian.

Literatura, źródła:

Alain Morin: *The self-reflexive functions of inner speech:Thirteen years later* , Research Gate, 2019:

https://www.researchgate.net/publication/316994184_The_self-reflexive_functions_of_inner_speech_Thirteen_years_later

Hassan H. Elkatawneh: *Conflict Analysis Models/ Circle of Conflict - Case Study*, SSRN Electronic Journal Research Gate, 2011:

https://www.researchgate.net/publication/258974156_Conflict_Analysis_Models_Circle_of_Conflict_-_Case_Study

Maria N., Tiberiu C. et al, *Cetățenia activă - Curriculum IMPACT*, Fundația Noi Orizonturi, 2011.

⁴⁸ Rudas János: *Delfi öröksége - Önismereti csoportok - elméleti, módszer, gyakorlat*, s. 261.

Marry Scannell: *The Big Book of conflict resolution games*, The McGraw-Hill, 2010.

Marshall Rosenberg: *Nonviolent communication: A Language of Life*, PuddleDancer Press, 2015.

Dr Nagy Ádám, Antal Ágnes, Holczer Mónika: *Ifjúzágügy - Módszertár - 100 nonformális módszer és szituáció megoldása*, ISZT Alapítvány - Excenter Kutatóközpont, 2015:

http://www.ifjusagugy.hu/kotetek/M%C3%B3dszert%C3%A1r_k%C3%B6nyv_web.pdf

Peter Dürschmidt, Joachim Koblitz, Marco Mencke, Andrea Rolofs, Konrad Rump, Susanne Schranmm, Jochen Strasmann: *Trénerek kézikönyve*, Z-Press Kiadó, 2008.

Rudas János: *Delfi örökösei - Önismereti csoportok - elmélet, módszer, gyakorlatok*, Lélekben Otthon Kiadó, 2007.

Rudas János: *Javne örökösei - Fejlesztő tréningcsoportok - elvek, módszerek, gyakorlatcsomagok*, Lélekben Otthon Kiadó, 2009.

Taunzte E., Urban R., Brenda S., Dowden G, Green S., Geudens T.: *ID Booklet Ideas for Inclusion & Diversity*, 2008:

<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf>.

The Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL):

<https://casel.org/>

Komitet ds. dzieci, SEL:

<https://www.cfchildren.org/what-is-social-emotional-learning/work/>

Konflikt i wyzwanie (model Thomasa Kilman):

<https://challengingcoaching.co.uk/conflict-and-challenge/>

Indywidualna analiza SWOT

<https://trainingmag.com/how-conduct-personal-swot-analysis/>

<https://cacoo.com/blog/a-comprehensive-guide-to-creating-your-personal-swot-analysis/>

https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05_1.htm

Rozmowa ze sobą:

<https://self-compassion.org/exercise-5-changing-critical-self-talk/>

<https://nickwignall.com/negative-self-talk/>

Koło emocji:

<https://www.6seconds.org/2020/08/11/plutchik-wheel-emotions/>

ABC emocji: Jak używać koła uczuć do rozwijania umiejętności emocjonalnych (ABC of Emotions: How to use the feelings wheel to develop Emotional Literacy), odcinek 03:

<https://www.youtube.com/watch?v=XGwJwIDJ9LU>

Zrozumienie różnic pomiędzy emocjami, uczuciami i nastrojem (*Understanding differences between emotions, feelings and moods*), odcinek 04:

https://www.youtube.com/watch?v=_pbdqgXWxBQ

Six Seconds, sieć umiejętności emocjonalnych (*Six Seconds, The Emotional Intelligence Network*):

<https://www.6seconds.org/>

TED Talk Lisy Feldman Barrett, neurobiolożki pt. „Nie jesteś na łasce swoich emocji - twój mózg je tworzy” (*You aren't at the mercy of your emotions – your brain creates them*), napisy dostępne we wszystkich języku projektu NAMED:

https://www.ted.com/talks/lisa_feldman_barrett_you_aren_t_at_the_mercy_of_your_emotions_your_brain_creates_them?referrer=playlist-what_are_emotions

TED Talk Tiffany Watt Smith, historyczki kultury pt. „Historia ludzkich emocji” (*The history of human emotions*), napisy dostępne we wszystkich języku projektu NAMED:

https://www.ted.com/talks/tiffany_watt_smith_the_history_of_human_emotions?referrer=playlist-what_are_emotions

4.4 Materiały dotyczące kompetencji osobistych i interpersonalnych

ID Booklet Ideas for Inclusion & Diversity (Broszura Pomysły na włączenie i różnorodność)

Praktyczna broszura edukacyjna na temat włączenia społecznego i różnorodności opracowana dla młodzieży. Publikacja w języku angielskim:

<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf>

PositivePsychology

Społecznościowa, oparta na badaniach naukowych, internetowa baza zasobów i wiedzy, która oferuje kursy, techniki, narzędzia i wskazówki pomagające w praktycznym zastosowaniu pozytywnej psychologii w codziennej pracy dla terapeutów, psychologów, doradców, coachów, nauczycieli lub praktyków. Strona w języku angielskim:

<https://positivepsychology.com/>

Önismereti és fejlesztési gyakorlatok (Ćwiczenia na samoświadomość i rozwój osobisty)

Książka z ćwiczeniami i materiałami do zajęć dotyczącymi samoświadomości i rozwoju. Publikacja w języku węgierskim:

<http://www.okv.info.hu/ONISMERETI%20ES%20FEJLESZTESI%20GYAKORLATOK.pdf>

Gyakorlatok, játékok gyűjteménye (Zbiór ćwiczeń i gier)

Zbiór ćwiczeń na samoświadomość i komunikację dla młodzieży i dorosłych. Ćwiczenia uporządkowane w różnych kategoriach dostępne są na stronie Uniwersytetu Eszterházy Károly z Egeru. Strona w języku węgierskim:

https://uni-eszterhazy.hu/hefoppalyazat/tanszemfejl/gyakorlatok_jtkok_gyjemny.html

Készség és kompetenciafejlesztő képzés tananyaga. Önismeret és személyiségfejlesztés modul

Program nauczania rozwijający umiejętności i kompetencje, zawierający moduł poświęcony rozwojowi osobistemu i rozwojowi osobowości. Publikacja w języku węgierskim:

[https://kathaz.hu/wp-](https://kathaz.hu/wp-content/uploads/2019/02/O%CC%88nismeret_e%CC%81s_szeme%CC%81lyise%CC%81gfejleszt%CC%81s_tananyag.pdf)

[content/uploads/2019/02/O%CC%88nismeret_e%CC%81s_szeme%CC%81lyise%CC%81gfejleszt%CC%81s_tananyag.pdf](https://kathaz.hu/wp-content/uploads/2019/02/O%CC%88nismeret_e%CC%81s_szeme%CC%81lyise%CC%81gfejleszt%CC%81s_tananyag.pdf)

Cetățenia Activă. Curriculum IMPACT (Aktywne obywatelstwo. Curriculum IMPACT)

Przewodnik dla liderów grupy IMPACT. Fundacja Nowe Horyzonty, Cluj-Napoca. Publikacja w języku rumuńskim:

<https://noi-orizonturi.ro/resurse/Oameni%20de%20IMPACT/Curriculum-IMPACT-2016.pdf>

Magazin de împrumuturi. Activități experiențiale outdoor 2018

Przewodnik z ćwiczeniami eksperymentalnymi do wykorzystania w procesie uczenia się i edukacji na świeżym powietrzu. Fundacja Nowe Horyzonty, Cluj-Napoca. Publikacja w języku rumuńskim:

[https://noi-](https://noi-orizonturi.ro/resurse/Oameni%20de%20IMPACT/Magazin%20Imprumuturi%20Bleed%203mm.pdf)

[orizonturi.ro/resurse/Oameni%20de%20IMPACT/Magazin%20Imprumuturi%20Bleed%203mm.pdf](https://noi-orizonturi.ro/resurse/Oameni%20de%20IMPACT/Magazin%20Imprumuturi%20Bleed%203mm.pdf)

Komunikációs és csapatépítő játékok

Gry na komunikację i budowanie zespołu. Strona w języku węgierskim:

<https://moderniskola.hu/2018/08/kommunikacios-csapatepito-es-onismereti-jatekok-az-evkezdesre/>

Önismereti és társismereti tréning blokk foglalkozások

Wybór ćwiczeń rozwijających samopoznanie. Broszura w języku węgierskim:

http://igyk.pte.hu/files/tiny_mce/File/kari_projektek/tehetsegmuhely/prezentaciok/onismereti_trening_BI.pdf

Ifjúság - Módszertár / 100 Nonformális módszer és szituációs megoldás

Zbiór 100 ćwiczeń pozaformalnych i sytuacyjnych. Publikacja w języku węgierskim:

http://www.ifjusagugy.hu/kotetek/M%C3%B3dszert%C3%A1r_k%C3%B6nyv_web.pdf

100 ways to energise groups. Games to use in workshops, meetings and the community (100 sposobów na zaaktywizowanie grup. Gry do wykorzystania na warsztatach, spotkaniach i w społeczności lokalnej)

Publikacja w języku angielskim:

<https://www.ndi.org/sites/default/files/Energisers.pdf>

VIA Institute on Character

Organizacja non-profit z Cincinnati, Ohio zajmuje się nauką o mocnych stronach charakteru. Opracowuje i weryfikuje badania nad charakterem, wspiera badaczy i rozwija praktyczne narzędzia oparte na mocnych stronach charakteru dla osób indywidualnych i specjalistów, takich jak terapeuci, menedżerowie i edukatorzy. Strona w języku angielskim:

<https://www.viacharacter.org/>

New World of Work

Organizacja ta opracowała system oceny „Umiejętności XXI wieku”, które obejmują między innymi „Odporność”, „Samoświadomość” i „Świadomość społeczną/ świadomość różnorodności”. Strona w języku angielskim:

<https://newworldofwork.org/badges/>

Training manual for facilitators: Using soft skills in non-formal education (Podręcznik szkoleniowy dla facylitatorów: wykorzystanie umiejętności miękkich w edukacji nieformalnej)

Autorzy: Dr. Kaustuv Kant i Bandyopadhyay, MS Priti Sharma.

Jest to podręcznik rozwijający rozumienie koncepcji umiejętności miękkich w edukacji pozaformalnej. Zawiera źródła dla trenerów w zakresie wykorzystywania umiejętności miękkich w szkoleniu pozaformalnym oraz przykłady sesji szkoleniowych, materiałów i ćwiczeń do wykorzystania podczas szkoleń. Podręcznik składa się z kroków i ćwiczeń ułatwiających przygotowanie szkolenia w zakresie umiejętności miękkich. Publikacja w języku angielskim:

<https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/training-manual-facilitators-using-soft-skills-non-formal-education>

Uczyć się inaczej. Kompendium wiedzy o edukacji pozaformalnej na podstawie doświadczeń uczestników i uczestniczek Programu „Młodzież w działaniu” (2007-2013)

Publikacja zawiera rozdziały takie jak: „O uczeniu się i edukacji”, „O edukacji pozaformalnej – jej filozofii i procesie uczenia się”, „O korzyściach z edukacji pozaformalnej”, „O wyzwaniach dla edukacji pozaformalnej”, „Głosy uczestników działań edukacji pozaformalnej”. Publikacja w języku polskim:

http://czytelnia.frse.org.pl/media/FRSE_RAY_wartosc-edukacji_www.pdf

Nieodkryty kraj. Przyszłość, rozwój osobisty oraz zarządzanie zmianą w kontekście szkoleń EVS

Publikacja zawiera rozdziały takie jak: „Nieodkryty kraj. Uczenie się przez doświadczenie podczas EVS”, „Przyszłość w kontekście szkoleń EVS”, „Metody pracy nad tematem przyszłości podczas szkolenia EVS”, „Rozwój – magia życia i pozaformalnej nauki”, „Jak tworzyć środowisko sprzyjające rozwojowi?”, „Rozmowa o zarządzaniu zmianą”, „Praca z metaforami i opowieściami”, itp. Publikacja w języku polskim:

<http://czytelnia.frse.org.pl/nieodkryty-kraj/>

Sześć kontekstów uczenia (się) dorosłych

Publikacja zawiera rozdziały takie jak: „Człowiek uczący się”, „Edukacja nieoczywista”, „Motywacja i zaangażowanie”, „Strefa ograniczeń”, „Walizka edukatora”, „Przyszłość zaczyna się dziś”. Publikacja w języku polskim:

<http://czytelnia.frse.org.pl/szesc-kontekstow-uczenia-sie-doroslych/>