



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



NAMED



NAMED

NAMED-tanterv

2020

Az Európai Bizottság támogatása ezen kiadvány elkészítéséhez nem jelenti a tartalom jóváhagyását, amely kizárólag a szerzők álláspontját tükrözi, valamint a Bizottság nem tehető felelőssé ezen információk bármilyen felhasználásáért.

Készült:

Az Erasmus+ Stratégiai Partnerségek program keretében a **NAMED – Vendégmunkás életutak mint a tanulási igények felmérésének eszközei** című projekt keretében. Azonosító: 2018-1-DE02-KA204-005092

Szerzők:

1. Modul – Hammer Dominik
2. Modul – Kiss Adél
3. Modul – Cwynar Anna, dr. Nowak Iwona
4. Modul – Fazakas Gabriella

Projektkoordinátor:



c/o Katholische Erwachsenenbildung im Lande Niedersachsen e. V.
Gerberstraße 26, 30169 Hannover, Germany
www.namededucation.net, www.keb-nds.de

Partnerek:



Fundacja na Rzecz Studiów Europejskich
Zmudzka 23/8, 51-354 Wrocław, Poland
www.feps.pl



Asociația Institutio Pro Educationem Transilvaniensis
Str. Szék nr. 147, Miercurea Ciuc, jud. Harghita, Romania
www.proeducatione.ro

Kapcsolat:

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



Tartalomjegyzék

BEVEZETŐ A NAMED-TANTERVHEZ	4
JOGOK ÉS TÁRSADALOMPOLITIKA MODUL	7
1.1 A CÉLORSZÁGBAN VALÓ TARTÓZKODÁS	8
1.2 MUNKATÖRVÉNYEK	12
1.3 LAKHATÁSI JOGOK, ALBÉRLET	17
1.4 AZ EGÉSZSÉGÜGYI RENDSZER	21
1.5 A TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI RENDSZER	24
1.6 AZ ADÓRENDSZER	28
1.7 AZ OKTATÁSI RENDSZER	32
<i>Tudnivalók a NAMED-tantervhez</i>	<i>36</i>
<i>Első lépések a célországban</i>	<i>43</i>
<i>Szoftverek és online tanulási eszközök a nyelvtanfolyamok kiegészítésére és a nyelvtanulás elősegítésére</i>	<i>46</i>
2. MUNKAÁLLALÓI KOMPETENCIÁK, MUNKAERŐPIACI KÉPZÉS MODUL	49
2.1 KULCSKOMPETENCIÁK ÉS ALAPKÉSZSÉGEK	50
2.2 SZAKMAI IDENTITÁS ÉS KARRIER	55
2.3 TOVÁBBTANULÁS ÉS FELNŐTTKÉPZÉS	59
2.4 KIÉGÉS ÉS JÓLLÉT	63
3. INTERKULTURÁLIS OKTATÁS MODUL	67
3.1 MINDENNAPI ÉLET A CÉLORSZÁGBAN	69
3.2 A KULTURÁLIS ALKALMAZKODÁS FOLYAMATA	77
3.3 SZTEREOTÍPIÁK, ELŐÍTÉLETEK, DISZKRIMINÁCIÓ	82
3.4 INTERKULTURÁLIS KOMMUNIKÁCIÓ	89
4. SZEMÉLYES ÉS SZEMÉLYKÖZI KOMPETENCIÁK MODUL	99
4.1 ÖNISMERET / SZEMÉLYES KOMPETENCIÁK	102
4.1.1. <i>Énkép/Önkép</i>	<i>103</i>
4.1.2 <i>Önismeret</i>	<i>107</i>
4.1.3 <i>Önreflexió</i>	<i>112</i>
4.1.4 <i>Személyes értékek</i>	<i>115</i>
4.1.5 <i>Érzelmi tanulás</i>	<i>122</i>
4.2. TÁRSADALMI TUDATOSSÁG / INTERPERSZONÁLIS KOMPETENCIÁK	125
4.2.1 <i>Szociális tudatosság</i>	<i>127</i>
4.2.2 <i>Társas kapcsolatok és kommunikáció</i>	<i>133</i>
4.2.3 <i>Konfliktuskezelés</i>	<i>137</i>

Bevezető a NAMED-tantervhez

„A külföldi vendégmunkások számára a minőségi képzéshez és a tisztességes munkához való hozzáférés előtt számos kihívás áll, ezek közé tartozik a készségek kihasználatlansága, a foglalkoztatási vagy képzési lehetőségek hiánya, az információhiány és az alacsonyan képzett munkavállalók kizsákmányolása.”¹

A jelen tanterv a NAMED (Narratives of Working Migration as Tools for the Assessment of Education Demands – Vendégmunkás életutak mint a tanulási igények felmérésének eszközei című) Erasmus+-projekt részeként jött létre. A tanterv azért készült, hogy forrásként szolgáljon az EU-ban dolgozó vendégmunkásokat célzó képzések, kurzusok számára. Olyan formában készült, hogy alkalmazható legyen európai Unió-szerte a felnőttoktatásban résztvevők és felnőttoktatók számára. A tanterv alapja a NAMED-kutatási zárótanulmány, amely egy széles körű, vendégmunkások körében Németországban, Lengyelországban és Romániában végzett, mélyinterjúkon alapuló vizsgálat. A narratív életinterjúkból kirajzolódva azonosítottuk a vendégmunkások központi tanulási, ismeretszerzési igényeit, figyelve mind a tanulási tartalmakra, mind pedig a tanulás lehetséges formáira. A NAMED-kutatás eredményei alapján készült el a tanterv tartalma és aktuális formája. A tanterv központi célja, hogy lehetővé tegye a vendégmunkások számára, hogy részt vegyenek a célország társadalmi életében, és hogy eligazodhassanak a mindennapi életben és kapcsolataikban. A tantervet úgy alakítottuk ki, hogy rugalmas legyen, és könnyen alkalmazkodjon a résztvevők igényeihez. A tartalomra és módszerekre vonatkozó ajánlások kutatásainkon alapulnak, de közvetítik a vendégmunkások meglátásait is, illetve más kutatók eredményeit és tapasztalt felnőttoktatók visszajelzéseit is tükrözik. Az oktatók és a résztvevők helyi igényeitől függően tanácsos lehet a kínált módszereket és a tartalmakat (meg)változtatni, annak érdekében, hogy a képzésben a legfontosabb kérdésekre kerüljön a hangsúly, és hogy az adott képzés beleférjen esetleg egy meghatározott időkeretbe. Tantervünk tudományos alapokon nyugszik, megalapozott és kidolgozott keretet biztosít, nem egy kaptafára készült más képzésekkel.

Célcsoport

A tanterv az Európai Unió felnőttoktatási és továbbképzési szolgáltatóinak szól, akik tanfolyamokat kínálnak vendégmunkások számára. A tanfolyam tartalma úgy lett kialakítva, hogy megfeleljen a vendégmunkások tanulási igényeinek. Ezeket a tanulási igényeket a NAMED-kutatási zárótanulmány összegzi. Ahhoz, hogy megfelelően foglalkozzunk a vendégmunkások képzésével, nem elegendő csak adott tartalmakat tanítani, fontos, hogy

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_651238.pdf

megtaláljuk az ők szükségleteinek megfelelő oktatási formákat és módszereket. Olyan feltételek között élnek ugyanis, amelyek mentén eltérnek a más felnőtt tanulócsoportoktól, de még a más bevándorlóktól is. Ez pedig más hatással van a tanulási szükségleteikre. Az egyik ilyen jellemző a vendégmunkások sajátos időbeosztása, amit nagymértékben határoz meg a munkájuk. Akik például bentlakó (azaz a gondozottal együtt lakó) otthoni beteggondozók, akik gyakran túlórázók, nekik csak a rendes munkaidőn kívül/felül lehet szabadidejüket. De hasonlóan bonyolult lehet azok helyzete is, akik a munkán túlmenően még a gyermekfelügyeletet is meg kell oldják ahhoz, hogy egy kurzuson részt vehessenek. Azok, akik csak most készülnek a külföldi munkavállalásra, őket másfajta időkorlát vagy nyomás érintheti, attól függően, hogy mennyire alaposan van megtervezve vagy előkészítve kiutazásuk. Emellett a vendégmunkásoknak tanulási célra rendelkezésre álló szabadideje még a célországban tervezett tartózkodásuk várható időtartamától is függ(het). A munka tehát és a tartózkodás időkerete kulcstényező a tanulás ütemezése szempontjából.

Emellett a vendégmunkások gyakran szembesülnek azzal, hogy kompromisszumot kell kötni az oktatás és munka kapcsolatában. Azok számára, akiknek tartózkodási engedélye a célországban a munkavállaláshoz kötődik, azok felsőoktatásban való részvétele megnehezedik. Továbbá még a rövidebb továbbképzéseken való részvétel is ütközhet azzal az elsődleges célukkal, hogy külföldön dolgozzanak és pénzt keressenek.

Mint sok más olyan felnőtt tanuló, aki munka mellett vesz részt oktatásban, a vendégmunkások is gyakran érezhetik azt, hogy kevesebb energiájuk van az órákra való felkészülésre, tekintettel arra, hogy a munkahelyük sok idejüket és energiájukat felemészti.

Az eddig felsorolt feltételek és azok következményei a vendégmunkások oktatásának csak az egyik aspektusát jelentik. A további aspektusok azokat a specifikus témákat jelentik, amelyekkel foglalkozni kell egy vendégmunkásoknak szóló képzés keretében. A legtöbb bevándorlóhoz hasonlóan a vendégmunkásoknak is nagyban hasznára válhat, ha megtanulják a célország nyelvét. Tekintettel arra, hogy számos jól megalapozott nyelvtanfolyam érhető el EU-szinten a felnőttoktatási kínálatban és környezetében, és hogy a vendégmunkások nyelvi kompetenciáinak fejlesztéséhez számos tananyag létezik, ebben a tantervben nem szerepel részletesen a nyelvtanulás kérdése. Javasoljuk a trénereknek azonban, hogy az ebben a tantervben szereplő, a nyelvórákról és a nyelvtanulási programokról szóló hivatkozásokat foglalják bele a vendégmunkásoknak szervezett kurzusokba. Ebben a tantervben az egyéni és csoportos gyakorlatokban hangsúlyozzuk a nyelvtanulás és az idegen nyelvi animáció lehetőségeit. Ezek azok a pontok, ahol az idegen nyelvi tanulási lehetőségek összekapcsolódhatnak.

Az ebben a tantervben tárgyalt egyes témák a vendégmunkások tanulási igényeinek felmérésén alapuló NAMED-kutatás zárójelentéséből származnak.

A tanterv létrejötte

A tanterv létrehozásakor több lépésben haladtunk. Egy műhelymunka keretében megvitattuk, hogy mely tematikus blokkok felelnek meg a tanulmányban megjelölt tanulási igényeknek és követelményeknek, és ezután integráltuk őket az egyes modulokba. Ezután felosztottuk a modulokat a kutatócsoport tagjai között, és elkezdtünk dolgozni az egyes lecketerveken. Az egyes modulokban kiemeltük a tananyag más moduljaihoz való kapcsolódásokat is. Ez segíthet a tanároknak, hogy szinergiákat hozzanak létre, amikor az oktatási tartalmak és a leckék tervezését végzik. A modulokban található oktatási tartalmak biztosítják azt a tudást, hozzáállást és bizalmat, amelyre a vendégmunkásoknak szükségük van a külföldön való boldoguláshoz. Az oktatási tartalmak leírása mellett a tantervben gyakorlatok, munkalapok és tájékoztatók leírását is megadtuk. Ahol már léteztek felhasználható munkalapok, eszközök, információk, szakirodalmak vagy tananyagrészek, ott összekapcsoltuk ezeket a tananyagunkkal, hogy a gyors és könnyű áttekinthetőséget biztosítsuk a trénereknek, felnőttoktatóknak.

Javasolt oktatási módszerek

Az egyes modulok esetében az olvasó a javasolt tanítási-oktatási módokat is megtalálja. Ezek a javaslatok a vendégmunkások mint tanulók szükségleteihez és a modulok tartalmához egyaránt igazodnak. Ez utóbbi bizonyos mértékig meghatározza, hogy milyen módon lehet oktatni/tanítani. Azonban arra ösztönözzük a trénereket, oktatókat, hogy a tanítási módszereket a lehető legjobban igazítsák a helyi körülményekhez és a tanfolyam résztvevőinek igényeihez. Javasoljuk, hogy a képzésben mielőbb kérjék a résztvevők véleményét, és szenteljenek órákat/leckéket arra, hogy a résztvevőknek a célországban szerzett egyéni tapasztalataival kapcsolatos kérdéseit meg tudják válaszolni (legyenek ezek például munkahellyel, munkavállalással vagy helyi intézményekkel való interakciós nehézségekkel kapcsolatos kérdések, problémák).

Úgy véljük, hogy ez a tanterv Európa-szerte segíthet a felnőttoktatóknak olyan kurzusok létrehozásában, amelyek segítik a vendégmunkásokat a munkamigráció során. Reméljük, hogy Ön, kedves olvasó, bőséges információt és inspirációt talál benne.

A NAMED tantervkészítő csapata, 2020. november

Jogok és társadalompolitika modul

A munkavállalói jogokkal kapcsolatos ismeretek hiánya a külföldön dolgozó vendégmunkások esetében gyakran egy sebezhetőségi forrás. A munkavállalói jogok érvényesítéséhez szükséges információk magukba foglal(hat)ják a lakhatással kapcsolatos információkat is, tekintve, hogy a vendégmunkások szállását gyakran a hozzájuk közel lakó munkaadók vagy munkáltatók biztosítják. Továbbá magába foglalják a szociális jóléti ellátásokra való jogosultsággal kapcsolatos ismereteket is. Ezt a megállapítást nemcsak a NAMED kutatási eredmények támasztják alá, hanem más vizsgálatok is, melyeket e témában végeztek. Ezenfelül a társadalombiztosítási rendszerrel kapcsolatos ismeretek hiánya – például ha nem regisztrálnak egy egészségbiztosítónál, vagy nem megfelelően nyújtják be adóbevallásukat – költséges mulasztásokhoz is vezethet a vendégmunkások számára.

A képzési intézmények egyik központi feladata a vendégmunkások jobb boldogulásához szükséges ismeretek biztosítása. A *Jogok és társadalompolitika* modul a vendégmunkásokat a célország intézményeivel és munkaerőpiaci szereplőivel kapcsolatos tudásban készíti fel. A modul célja, hogy tájékoztassa a külföldi vendégmunkát vállalókat munkahelyi jogaikról, valamint a célországban fennálló szociális jogaikról és kötelezettségeikről. A modul befejezése után a résztvevők képesek lesznek arra, hogy sikeresen kapcsolatba lépjenek azokkal a hivatalos intézményekkel és szereplőkkel, amelyekkel mindennapi életük során találkozniuk kell. Képesek lesznek jogaikért kiállni, szembenézni a rájuk irányuló különféle visszaélésekkel és kizsákmányolással, és problémáikhoz segítséget kérni az illetékes szervek vagy intézmények megkeresése révén. Orvosi ellátást tudnak igényelni maguk és családtagjaik számára, ki tudják tölteni adóbevallásukat, és különböző jóléti ellátásokat fognak tudni önállóan igényelni. Ezen túlmenően a résztvevők képesek lesznek elboldogulni az oktatási intézményekkel és intézményekben szülőként vagy felnőtt tanulóként egyaránt. E modul végén ismerni fogják annak folyamatát, hogy miként lehet a célországban a munkaerőpiaci képzettségüket vagy diplomáikat elismertetni.

A modul tartalma

A modul a következő tematikus blokkokból áll:

1. A célországban való tartózkodás;
2. Munkatörvények;
3. Lakhatási jogok és albérlet;
4. Az egészségügyi rendszer;
5. A társadalombiztosítási rendszer;
6. Az adórendszer;
7. Az oktatási rendszer;

A modul kapcsolódása a tananyag más moduljaihoz

Ez a modul az alábbiakban kapcsolódik a tananyag további moduljaihoz:

- A *Kulturális Oktatás* modulhoz a „mindennapi élet a célországban” tematikus blokk mentén kapcsolódik, ahol számos téma, szempont és feladat is megjelenik a célországban jellemző mindennapi élettel kapcsolatosan.
- A *„Munkavállalói kompetenciák, munkaerőpiaci képzés”* modulhoz pedig abban kapcsolódik főként, hogy a továbbképzés és az egész életen át tartó tanulás szorosan a célországok oktatási rendszeréhez kapcsolódóan működik, az egyéni karriertervek nagyban függnék attól, hogy a vendégmunkásoknak van-e lehetőségük vagy képesek-e hatékonyan érvényesíteni munkahelyi jogait.

A képzés oktatóit arra ösztönözzük, hogy használják ki azokat a szinergiákat, amelyeket a modulok közti ilyen kapcsolódások hordoznak.

1.1 A célországban való tartózkodás

A célországban való tartózkodással kapcsolatos kötelezettségek komoly nehézséget jelentenek a harmadik országbeli munkavállalók számára, de az európai uniós országokból érkező vendégmunkások számára is. A NAMED kutatás részeként készült lengyel tanulmányban például a harmadik országokból érkező vendégmunkás-interjúpartnerek azt hangsúlyozták, hogy milyen magas költséget jelent(ett) számukra és milyen legalizálási nehézségekkel találkoztak a tartózkodásuk hivatalos megoldásának folyamatában.² Költséges és időigényes folyamatról van tehát szó, különösen azok számára, akik nem értik az adott országban szükséges lépéseket és eljárásmodokat. Az európai uniós polgárok számára – általában véve is – előnyös, ha tudnak a számukra releváns külföldi tartózkodási feltételekről. Különösen akkor, ha külföldön szeretnének munkát vállalni, külföldön szeretnének továbbtanulni, vagy csak egyszerűen elköltöznek valamelyik célországba, ahol előírás a tartózkodással kapcsolatos regisztráció. Ezen túlmenően a tartózkodási státusz akár a kiszolgáltatottság vagy a munkaerő-kizsákmányolás forrása is lehet, olyan esetekben különösen, amikor a munkavállaló nem hivatalosan elismert státusban van jelen a célországban, vagy a lakhatása szempontjából épp függ a munkáltatójától.³ Ezen okok miatt kerültek bele a tartózkodással kapcsolatos törvények és jogok a jelen tantervbe.

A tematikus blokk célja: a célországban való tartózkodással, valamint a társadalombiztosításra való jogosultsággal kapcsolatos törvényi keretek megismerése.

² Lásd NAMED kutatási zárótanulmány 2020: 97–99.

³ Fundamental Rights Agency 2019: 67–69., 72.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevőknek

- ismerniük kell a célországban jellemző tartózkodási jogokat;
- képesnek kell lenniük arra, hogy kapcsolatba lépjenek a tartózkodással kapcsolatos ügyeket irányító szervekkel, intézményekkel;
- el kell tudniuk látni a tartózkodásához kapcsolódó szükséges tennivalókat, feladatokat.

Kulcskifejezések: tartózkodás, vízum, állampolgárság, regisztráció, szabályos és szabálytalan migráció.

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek:

Frontális oktatás, a tanfolyamon résztvevők kérdéseinek megválaszolása, példákkal és űrlapokkal való munka, látogatás a személyi nyilvántartó irodánál, munkalapok és összefoglalók biztosítása.

Kulcskérdések: Melyek a tartózkodási jogaim? Hogyan kapcsolódnak a tartózkodási jogaim a munkahelyi helyzetemhez? Mi a kötelességem vendégmunkásként a célországban? Mely intézményekkel fogok kapcsolatba lépni? Mi a tartózkodási regisztráció általános folyamata, és hogyan teljesíthetem azt? Milyen jogokkal rendelkezem, ha nem vagyok bejelentve? Kihez fordulhatok abban az esetben, ha nehézségek vagy problémák merülnek fel a tartózkodásommal kapcsolatban?

Munkaanyagok: információs anyag a tartózkodásról, a tartózkodási regisztráció gyakorlásához szükséges munkalapok, a személyi nyilvántartó irodában való ügyintézés szükséges űrlapjainak másolatai.

Becsült időkeret: 3-5 tanóra (attól függően, hogy megvalósítható-e a látogatás a személyi nyilvántartó irodánál) – az első lecke alapismereteket nyújt, a következő további információkkal lát el, majd gyakorlat következik, illetve a résztvevők kérdéseinek megválaszolása.

Témák

1.1 Tartózkodási jogok: uniós és országos jogi keretek

- ➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: az EU-n belüli szabad mozgás; adott célországban való tartózkodás joga; különböző tartózkodási címek és azok tartalma (pl. vízum, EU Kék Kártya, ICT munkavállalási célú tartózkodási engedély stb.)*

1.2 Jogi keretek: uniós polgárok és harmadik országok polgárai

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: az uniós és harmadik országbeli állampolgárok tartózkodási jogcímei; a lakóhelyükre vonatkozó jogi rendelkezések; a tartózkodás címe, tartalma; intézményekkel való kapcsolatfelvétel stb.*

1.3 Jogi keretek: az okmányokkal nem rendelkező vendégmunkások jogai a célországban

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: az okmányokkal nem rendelkező vendégmunkások jogai általában; jogok a munkahelyen; hogyan lehet felismerni és segíteni az emberkereskedelem áldozatait*

1.4 Intézmények és folyamatok: a tartózkodási joggal kapcsolatos követelmények

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: mikor és hol kell regisztrálni; regisztráció a személyi nyilvántartó irodánál; regisztrációs kártya megszerzése; a tartózkodási regisztráció ellenőrzése; hogyan kell összeállítani a szükséges dokumentációt stb.*

1.5 Intézmények és folyamatok: a regisztrációs folyamat gyakori problémái

1.6 Intézmények és folyamatok: kormányzati és tanácsadó intézmények

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: a személyi nyilvántartó iroda; felnőtt bevándorlók tanácsadói programja vagy hasonló jellegű szolgáltatásokat nyújtó intézmények; bevándorlókat szolgáló szervek és nem kormányzati szervezetek; egyházi tanácsadói szolgáltatások; amennyiben lehetséges: helyszíni látogatás az intézményekben.*

Gyakorlatok az első tematikus blokkban

➔ *Tartózkodási regisztráció (szerepjáték a csoportban, hogy felszínre kerüljenek a tipikus problémák); a regisztrációhoz szükséges űrlapok kitöltése (házi feladatként otthoni gyakorlás); a képzés helyszínétől függően: a személyi nyilvántartó iroda meglátogatása.*

Irodalom, útmutatók, források:

Az Európai Unió hivatalos weboldala, amely áttekintést ad a más EU-s országokba költöző uniós állampolgárok számára a tartózkodással kapcsolatos követelményekről:

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

Az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Társadalmi Befogadás Főigazgatóságának (DG EMPL) honlapja, amely tájékoztatást nyújt az uniós munkavállalók családjainak tartózkodási jogairól:

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

Ugyanez a honlapon tájékoztat a „Munkavállalás egy másik uniós országban” című dokumentumról is, és részletes betekintést nyújt az uniós és nem uniós országokból érkező vendégmunkások, valamint a kiküldetésben lévő munkavállalók számára:

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

EU Gleichbehandlungsstelle – a Német Szövetségi Migrációs, Menekültügyi és Integrációs Hivatal a Munkavállalók Egyenlő Bánásmódjáért – ismerteti az uniós polgárok németországi tartózkodásának jogalapját és a Németországban dolgozó uniós munkavállalókra vonatkozó információkat:

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

Az Európai Bizottság EURES (Európai Foglalkoztatási Szolgálat) hálózatának honlapja az egyes uniós országokban való mindennapi élet jellemzőit és a munkavállalást tárgyalja. A „Másik tagállamba költözés” menüben megtalálható a „Regisztrációs eljárások és tartózkodási engedélyek” című cikk. Az alábbi linken a németországi cikk jelenik meg, de más országokra is kiválasztható:

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

A Német Szövetségi Kormány honlapján „Make it in Germany” aloldal jött létre, amely tájékoztatja a más országokból Németországba érkező szakembereket a Németországban jellemző élet- és munkafeltételekről. A honlapon van egy „vízumok” aloldal is:

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

A „Handbook Germany” weboldal, amely rövid magyarázó szövegeket és videókat tartalmaz a vendégmunkások, és különösen a menekültek számára, külön bejegyzésekkel rendelkezik a különféle tartózkodási címeket illetően:

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

Németország Szövetségi Belügyminisztériumának honlapja egy angol nyelvű aloldalon ismerteti a német tartózkodási törvényt:

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

A minisztérium továbbá „Gyakran Ismételt Kérdések” részt is tartalmaz (az alábbi link a német változatra vezet át):

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

A *Külföldiek lakóhelyéről, gazdasági tevékenységéről és beilleszkedéséről* szóló német törvény angol nyelvű változata itt található:

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

Az „Infomigrants” weboldal a bevándorlók számára fontos hír- és információoldal. Franciaországból, Németországból és Olaszországból származó közszolgálati műsorszolgáltatók működtetik, és az Európai Unió társfinanszírozza. Tartalmaz egy részletes cikket a Németországba bevándorló képzett munkaerőre vonatkozóan:

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

1.2 Munkatörvények

A célországban jellemző munkajogok ismerete kulcsfontosságú a vendégmunkások számára. Csak munkajogaik ismerete által tudják magukat megfelelően képviselni a munkaerőpiacon. Ezt a kutatásunk interjúalanyai is egyértelműen alátámasztották. Néhány interjúpartner arra is kitért, hogy a munkahelyi jogaikkal kapcsolatos ismeretek hiánya őket vagy kollégáikat mennyire kiszolgáltatottá tette a különböző visszaélések vagy kizsákmányolás terén.⁴ Hasonló problémákkal találkoztunk a vizsgálat hátterében zajlott további beszélgetésekben is. Emellett egy tanulmány (címe: „Különböző munkajogi rendelkezések és a munkavállalói jogok ismeretének hiánya”, amelyet az Alapvető Jogok Ügynöksége – Fundamental Rights Agency készített 2019-ben) is kiemeli: a munkatörvények ismeretének hiánya a munkaerő-kizsákmányolás súlyos kockázati tényezője. Még ha a munka maga nem is kizsákmányoló, a munkavállalói jogok ismerete fontos amiatt is, hogy tudatában legyenek a vendégmunkások: a származási ország és a célország munkaügyi rendelkezései eltérőek, és ez akár zavart is okozhat (az értelmezésekben, a gyakorlati munkavállalásban).⁵ Például ha a munkavállalók a származási országban az elbocsátások esetében erősebb védelmet élveztek, akár azt is feltételezhetik, hogy hasonlóknak vonatkoznak a vendégmunkásokra a célországban is. Ezek az okok, amelyek miatt a munkatörvények, a munkavállalói jogok témája szerepel ebben a modulban.

A tematikus blokk célja: *Áttekintést adni a vonatkozó munkajogi törvényekről és a munkabiztonsági rendelkezésekről. Megmagyarázni a munkaerőpiaci visszaélések hátterét, hogy hogyan működnek, hogyan nyilvánulnak meg a valóságban, és hogy hogyan védekezhetnek a vendégmunkások ezek ellen. Tisztázni, hogy egy munkaszerződésnek miként kell kinéznie. Informálni a résztvevőket arról, hogy kihez fordulhatnak, ha jogaikat megsértik.*

⁴ Lásd NAMED kutatási zárótanulmány 2020: 37., 38.

⁵ Fundamental Rights Agency 2019: 70–72.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevők

- ismerni fogják munkahelyi jogait;
- képesek lesznek annak megállapítására, hogy ezeket a jogokat megsértették-e vagy sem, és ha igen, akkor jogorvoslást követelhetnek;
- képesek lesznek segítséget kérni, ha megsértik jogait.

Kulcskifejezések: munkajog, munkahelyi biztonság és védelem, munkavállalói jogok, munkabér-kizsákmányolás, munkaszerződések.

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek:

A vonatkozó jogi rendelkezések áttekintése frontális oktatás keretében, a tipikus helyzetek eljátszása (szerepjáték), példák és inputok nyújtása a résztvevők számára, kérdések megválaszolása, mintaűrlapokkal és szerződésekkel való munka, munkalapok és összefoglalók biztosítása.

Kulcskérdések: Milyen jogaim vannak a munkahelyen? Pontosabban: mennyi bérre vagyok jogosult? Mi a teendő, ha túlóráznom kell? Milyen jogaim vannak betegszabadság igénylésére és a betegszabadság ideje alatt? Mi a teendő, ha indokolatlanul elbocsátottak? Mi a teendő, ha nem kapok fizetést (vagy nem a teljes béremet kapom)? Melyek a különböző foglalkoztatási formák? Hogyan néz ki a munkaszerződésem? Melyek a kizsákmányoló foglalkoztatás jelei? Mit tehetek, ha megsértik ezeket a jogaimat?

Munkaanyagok: mintaszerződések, mintaesetek, a munkahelyi jogokra vonatkozó tájékoztató brosrák, a segítségkérés céljából igénybe vehető intézmények, munkaszerződés modellek, a vendégmunkások nyelvére lefordított jogi szövegek.

Becsült időkeret: 5-6 tanóra: három a tartalom átadására, egy óra gyakorlatra, két óra a résztvevők kérdéseire.

Témák:

2.1 Munkatörvények és munkavállalói jogok

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: átlagos munkanap és munkahét; a túlóra; hogyan mérhetik a munkaidőt a munkahelyen; elbocsátási eljárások és okok, elbocsátási határidő; betegszabadság; bér, minimálbér, a bér és a bérleti díj elkülönítése; fizetett szabadság; terhesség és szülési szabadság; az anyák védelme a munkahelyen; év végi bónusz és egyéb juttatások; pihenőidő; munkáltatói feladatok az egészségbiztosítással és a nyugdíjbiztosítással kapcsolatban; tanácsok munkavállalóknak; szakszervezetek; munkahelyi védelmi törvények és záradékok (beleértve az egészségvédelmi és biztonsági előírásokat)*

2.2 Foglalkoztatási formák

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: kiküldött munkavállalóként végzett munka; idenymunka; ideiglenes foglalkoztatás; állandó foglalkoztatás; teljes munkaidős és részmunkaidős szerződések; szerződéses munka; munka- és szolgáltatási szerződés; rendszeres foglalkoztatás; illegális foglalkoztatás*

2.3 A munkaügyi törvények tipikus megsértése a célországban

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: bérlopás; a munkaadó nem fizet az idő múlásával sem; illegális felmondás; a minimálbérre vonatkozó rendelkezések megsértése; szabadság esetén járó juttatások kifizetésének elmulasztása; zaklatás; osszemosódó bér- és bérleti ügyek; túlhajszolt/túldolgoztatott munkavállalók; munkahelyi fizikai/pszichológiai/szexuális bántalmazás; kényszermunka; pihenőidők figyelmen kívül hagyása*

2.4 A kizsákmányoló szerződések és viselkedés felismerése

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: a munkaszerződések jogellenes és hiányos részei; a felügyelők és a munkáltatók jogellenes magatartása; illegális és hiányos szerződések kezelése; a kizsákmányoló és illegális gyakorlatok elleni küzdelem; a munkáltatóval szembeni jogok érvényesítésének folyamatai; tanácsadó intézmények; érintett kormányzati intézmények; jogi segítség*

2.5 Egészségügy és munka

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: betegszabadság; mi a teendő, ha valaki megbetegszik; munkaképtelenségi igazolás megszerzése az orvostól; a betegszabadsággal kapcsolatos jogok; a munkaadók jogai a betegszabadság alatt; a munkaadók egészségbiztosítási kötelezettségei; annak ellenőrzése, hogy a munkáltató eleget tett kötelezettségeinek; munkaképtelenség; rokkantsági jogok és biztosítások*

2.6 A résztvevők kérdéseinek megválaszolása

2.7 Képzés: munkaszerződési minták közös áttekintése

A minta-munkaszerződések (pl. az időszakos munkára vonatkozó szerződések) könnyen megtalálhatók az interneten. A szerződésbeli különbözőségek vagy hiányosságok felderítésének lehetősége adott a résztvevők számára, amennyiben a meglévő szerződéseiket elhozzák a tanfolyamra, és azt összehasonlítják az egy adott területre jellemző munkaszerződésekkel. Alternatív megoldásként a résztvevők kérdéseket tehetnek fel a szerződéseikkel kapcsolatban, miután a tréner által választott mintaszerződéseket megvitatták.

2.8 Ismeretátadás különböző esetek, helyzetek megvitatása révén

➔ *Mintaértékű esetek bemutatása és a résztvevőkkel való megbeszélése. Pl. ha egy visszaélő vagy kizsákmányoló viselkedést tudnak hozni példának, annak az esetnek a megbeszélése – kitérve arra, hogy hogyan nézne ki a helyes viselkedés; vita arról, mit kell tenni visszaélés és kizsákmányolás esetén.*

2.9 A résztvevők kérdéseinek megválaszolása

Gyakorlatok a második tematikus blokkban

➔ *Szerződések felkutatása és átbeszélése, a konkrét esetekkel kapcsolatos kérdések megválaszolása, további „kérdések és válaszok” a résztvevőknek.*

Irodalom, útmutatók, források:

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet NATLEX-katalógusa (Adatbázis a nemzeti munkaügyi, szociális biztonsági és emberjogi jogszabályokról) a világszerte jellemző munkaügyi törvényekről és kapcsolódó jogszabályokról szól. Országok vagy kategóriák szerint böngészhető: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.byCountry?p_lang=en

A „Fair arbeiten” (Tisztességes munka) szakszervezet honlapján számos információs anyag található a munkajogokkal és munkavállalói jogokkal kapcsolatosan. A weboldal és az anyag több nyelven is elérhető: <https://www.fair-arbeiten.eu/>

További tájékoztató anyagokat a „Faire Mobilität” (Méltányos Mobilitás) német szakszervezet egyik projektje is tartalmaz. Az anyag több nyelven is elérhető, ha rákattintunk az egyes szórólapokra: <https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/flyer>

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

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

A német DGB szakszervezeti hálózat részt vesz egy transznacionális kezdeményezésben, amelynek célja a kiküldetésben lévő munkavállalók tájékoztatása és támogatása. A kezdeményezés több nyelven kínál információkat:

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

A *Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer* – a Német Szövetségi Migrációs, Menekültügyi és Integrációs Hivatal a Munkavállalók Egyenlő Bánásmódjáért – szintén szolgáltat anyagokat a Németországban való munkavállalással kapcsolatosan:

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

Ugyanezen a weboldalon van egy rész, amely azzal a kérdéssel foglalkozik, hogy hogyan érvényesítheti egy munkavállaló a jogait:

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

Az EURES (European Employment Services) weboldalai az egyes uniós országokban való munkavégzéssel és életvitellel kapcsolatosan nyújtanak tájékoztatást, és olyan részekkel is rendelkeznek, amelyek a munkavállalásról, munkakörülményekről szólnak. Ez az oldal egy legördülő menüvel navigálható. Javasoljuk, hogy a legördülő menüben keressen az érintett országok szerint. Az alábbi link „Az alkalmazás formái Németországban” tartalomra visz (de más országokra vonatkozóan is lehet keresni hasonló tartalmakat):

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

A *Servicestelle gegen Zwangsarbeit* a kényszermunka elleni küzdelem szervezete, amelyet a Német Szövetségi Foglalkoztatási és Szociális Ügyekért felelős Minisztérium finanszíroz. Ez a szervezet is kínál munkavállalással kapcsolatos információkat a honlapján:

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

Az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és Társadalmi Befogadási Főigazgatósága (DG-EMPL) a honlapján tájékoztat az EU-ban jellemző munkahelyi jogokról:

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

Az igazgatóság további vonatkozó jogszabályokhoz és politikákhoz is ad elérhetőségeket:

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

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

A következő weboldalon az Európai Szakszervezeti Intézet kiadványai érhetőek el:

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

A „La Strada” non-profit szervezet elsősorban az emberkereskedelem ellen lép fel, honlapjukon az emberkereskedelemmel és munkaerő-kizsákmányolással kapcsolatos anyagokat lehet találni:

<http://lastradainternational.org/>

Az „Infomigrants” weboldal a vendégmunkások hír- és információs weboldala. Franciaországból, Németországból és Olaszországból származó közszolgálati műsorszolgáltatók működtetik, és az Európai Unió társfinanszírozza. Az Infomigrants alább elérhető cikke a németországi illegális munka jellemző kockázatait tárgyalja:

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

A Német Szövetségi Foglalkoztatási Ügynökség („Arbeitsamt” – egy szövetségileg koordinált munkaközvetítő) honlapja egy angol aloldalnak ad otthont, itt számos tájékoztató információt találnak a más országokból Németországba érkező munkakeresők:

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

Ugyanitt közzétettek egy olyan brosúrát is, amely segít a munkavállalók és a munkáltatók kérdéseinek megválaszolásában is:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_bao143o6.pdf

A „Prague Process” egy transznacionális politikai kezdeményezés, amely emberkereskedelemtől szóló szakirodalmat kínál honlapján:

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

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

A „Handbook Germany” weboldal rövid magyarázó szövegeket és videókat tartalmaz a vendégmunkások és különösen a menekültek számára; tartalmaz egy aloldalt is, amely elmagyarázza a költségmentességet, valamint a jogi képviselő költségeinek fedezéséhez nyújtott pénzügyi támogatások rendszerét (amely szükséges lehet akkor, amikor bírósághoz kell fordulni a munkaügyi törvények vagy munkavállalói jogok megsértése miatt):

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

A „Handbook Germany” a vállalkozással, önfoglalkoztatással kapcsolatos információkat is tartalmaz:

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

A Regensburgi Ipari és Kereskedelmi Kamara részletes tájékoztató weboldalt kínál a munkáltatók számára, és elmagyarázza az ideiglenes foglalkoztatás mikéntjét. A német nyelvű weboldal áttekintést nyújt az ideiglenes foglalkoztatás különböző aspektusairól:

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

1.3 Lakhatási jogok, albérlet

A lakhatás alapvető emberi szükséglet. A vendégmunkások számára a lakhatással, albérlettel kapcsolatos jogaik ismerete, valamint az, hogy miként tudnak albérletet keresni a célországban, több okból is rendkívül fontos. A tartózkodási regisztrációhoz és az országban való legális tartózkodáshoz először is szükséges egy lakcím a célországban. A NAMED-kutatás németországi terepmunkájának egyik interjúpartnere kifejezetten hangsúlyozta ezt a

szempontot. Emellett a lakhatási tényezők azok, amelyek mentén a rossz szándékú társadalmi szereplők ki tudják használni vagy ellenőrzésük alatt tudják tartani a vendégmunkásokat. Az ilyen kiszolgáltatott helyzetekben dolgozó vendégmunkások gyakran nem higiénikus, túlszűfolt lakásokban laknak (kapnak lakást), és nehéz körülmények között élnek. Azok, akik kizsákmányolják őket, tudják, hogy a munkavállalók a lakhatástól nagyban függenek, és visszaélnék a munkások ez irányú szorongásaival. Még azoknak a vendégmunkásoknak is nehéz lehet albérletet találni és elboldogulni a főbérrel, akiket amúgy a munkahelyükön nem használnak/zsákmányolnak ki. A bérleti jogok és kötelezettségek alapvető tanulási igényeknek bizonyultak a kutatás során, amelyeket így ebbe a modulba beépítettünk.

A tematikus blokk célja: megismertetni a résztvevőkkel a lakhatásra, albérletre vonatkozó törvényeket és a főbérrel kötelezettségeit az adott célországban.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevők

- ismerni fogják a bérleti jogait;
- tudatosul bennük, hogy igényt tartanak ezekre a jogokra;
- képesek kell legyenek a bérleti szerződés hibáinak és következtetéseinek felismerésére;
- képesek kell legyenek az érvényes és érvénytelen bérleti szerződések és záradékok megkülönböztetésére.

Kulcskifejezések: albérlet, bérleti szerződés, lakás, lakhatás

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek:

Általános áttekintés és példák bemutatása frontális oktatás keretében, a résztvevők hozzájárulásának kérése, bérleti szerződési minták megmutatása, munkalapok és összefoglalók biztosítása, gyakorlati példák megbeszélése: lakáshirdetési platformokon vagy újságokban található példák kielemezése és megvitatása.

Kulcskérdések: Milyen jogokkal rendelkeznek az albérlek a célországban? Milyen jogokkal rendelkeznek a főbérlek? Hogyan kell kinéznie egy bérleti szerződésnek? Hogyan lehet észrevenni és elkerülni a kizsákmányoló bérleti helyzeteket? Kihez fordulhat a vendégmunkás, ha a főbérrel megszegi a törvényeket, vagy nem teljesíti kötelezettségeit?

Munkaanyagok: az érvényes bérleti törvényekre és rendelkezésekre vonatkozó információs anyagok; a bérlekre és főbérlekre vonatkozó jogok és kötelezettségek áttekintése; információ olyan helyzetekre vonatkozóan, amikor a főbérrel egyben a munkáltató is; azon intézmények listája, amelyek segíthetnek a főbérlek által elkövetett visszaélések esetén; minta bérleti szerződések: egy megfelelő szerződés és egy hibás szerződés megtekintése.

Becsült időkeret: 3 tanóra

Témák:

3.1 Bérleti jogok és segítő intézmények

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: a lakás használata; a főbérlet által kezdeményezett javítások; különféle zavarok és hibák; a vendégek; módosítások a lakásban; károk a lakásban; kártérítés esetén a felelősség témája; megfelelő és eltúlzott bérleti díjak; bérleti jog ismerete; bérleti szakszervezetek és más intézmények, amelyek segíthetik a vendégmunkásokat, ha problémáik vannak a főbérlettel.*

3.2 Gyakori problémák a lakhatással és a bérlakással kapcsolatban

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: a bérleti díj és bérleti díj emelése (mennyi legális?); belépés a helyiségekbe és a kapcsolódó kérdések; a bérleti díj és a bér összekapcsolódása; olyan helyzetek kezelése, amikor a munkaadó egyben főbérlet is; olyan helyzetek kezelése, amikor a főbérlet a munkaadó barátja.*

3.3 Hogyan találunk lakást?

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: a lakás-bérleti piaci helyzet a célszágban; a helyi bérleti díjakat befolyásoló tényezők; (online) felületek lakáskeresésre; lízingmódok; korai figyelmeztető jelek; melyik lakásokat kerülni el?*

3.4 Hogyan kell kinéznie egy bérleti szerződésnek?

➔ *Egy modellszerződés felülvizsgálata lépésről lépésre, a vonatkozó pontok megvitatása, a tematikus blokkban tanultak átismétlése.*

3.5 A résztvevők kérdéseinek megválaszolása

Gyakorlatok a harmadik tematikus blokkban

➔ *Egy minta bérleti szerződés átbeszélése, a problémás rendelkezések és kérdéses részek megvitatása*

Irodalom, útmutatók, források:

A „Jogaim mint bérlet Európában” című brosúrát a TENLAW-projekt keretében hozták létre. A projekt a többszintű európai bérleti jogokat és lakásügyi politikákat hangsúlyozta. A projektet az Európai Unió finanszírozta, koordinátora a Brémai Egyetem Európai Jogi és Politikai Központja volt, és 2012–2015 között zajlott. Az itt hivatkozott brosúrát Christoph U. Schmid és Jason A. Dinse szerkesztette:

https://static.uni-graz.at/fileadmin/rewi-institute/Zivilrecht/Dokumente/Lurger/TENLAW_2014_My_Rights_as_Tenant_in_Europe.pdf

Az alábbi linken a TENLAW jelentései érhetőek el:

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

A TENLAW egy „Állampolgári Információs Anyagot” is kiadott:

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

A „Handbook Germany” weboldal, amely rövid magyarázó szövegeket és videókat tartalmaz a vendégmunkások és menekültek számára, rendelkezik egy szálláskereséssel kapcsolatos aloldallal/bejegyzéssel is:

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

A *Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer* – a Német Szövetségi Migrációs, Menekültügyi és Integrációs Hivatal a Munkavállalók Egyenlő Bánásmódjáért – működtet egy, a lakhatással foglalkozó aloldalt is:

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

Egy bérleti szerződési minta érhető el az alábbi linken, amely használható a képzésben (németországi képzés esetében német nyelven):

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

Az „Ergo” német biztosítótársaság összeállított egy lakhatással kapcsolatos ellenőrzőlistát (német nyelven az alábbi linken érhető el):

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

Az EURES (European Employment Services) weboldalai az egyes uniós országokban való munkavégzéssel és életvitellel kapcsolatos tájékoztatást szolgáltatják, és olyan részekkel is rendelkeznek, amelyek a más uniós országokban való szállás- és lakhatási feltételekről tájékoztatnak. Ez az oldal egy legördülő menüvel navigálható. Javasoljuk, hogy a legördülő menüben keressen az érintett országok szerint. Az alábbi link a „Szálláskeresés Németországban” részre visz rá (de más országokra vonatkozóan is lehet hasonló tartalmakat keresni):

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

1.4 Az egészségügyi rendszer

Elengedhetetlen tudni mindenki számára, hogy hogyan és hol talál orvosi segítséget egészségügyi problémák esetén. A vendégmunkások számára ez jelentős kihívás lehet, különösen azért, mert az EU-ban működő egészségügyi rendszerek eltérnek egymástól. Ezen túlmenően nehéz lehet még a vendégmunkásoknak megérteni a különböző egészségbiztosítási megközelítéseket is. A betegszabadság alatti elbocsátással kapcsolatos kérdések is releváns kérdések. A NAMED-kutatás egyes interjúpartnerei számára az egészségbiztosítónál való nem megfelelő regisztráció vagy a regisztráció teljes elmulasztása módfelett költségesnek bizonyult. Mások arról számoltak be, hogy a munkaadók nem regisztrálták őket megfelelően, illetve hazudtak nekik erről, így az interjúpartnerek végül nem voltak biztosítva. Ahhoz, hogy a vendégmunkások elkerülhessék a jogi problémákat és biztosítva legyenek, fontos számukra, hogy ismerjék a célország egészségügyi és biztosítási rendszereit.

A tematikus blokk célja: a vendégmunkások számára azon információk biztosítása, amelyek által sikeresen mozoghatnak a célország egészségügyi rendszerében.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevőknek

- érteniük kell a célország egészségügyi rendszerének működési alapjait;
- ismerniük kell a célország egészségbiztosítási rendszerét;
- tudniuk kell orvosi segítséget kérni, ha szükségük van rá.

Kulcskifejezések: egészségügyi ellátás, vészhelyzetek, orvosok, egészségbiztosítás

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek

A téma áttekintése frontális oktatási keretek között, a résztvevők tapasztalatainak megbeszélése, a résztvevők kérdéseinek megválaszolása, a résztvevők megkérdezése arról, hogy szükséges-e mintaűrlapokkal is dolgozni a képzésen (pl. anamnézisűrlap, jelentkezési űrlap az önfoglalkoztató vállalkozók számára stb.)

Kulcskérdések: Hogyan kaphatunk orvosi segítséget? Hogyan épül fel a célország egészségügyi rendszere? Mire kell figyelni az egészségbiztosításnál? Melyek a vendégmunkások jogai, ha betegek?

Munkaanyagok: különböző magyarázatok

Becsült időkeret: 3-4 tanóra

Témák:

4.1 Hogyan és milyen orvosi ellátásban lehet részesülni?

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: mi a teendő vészhelyzet esetén; hogyan lehet segélyhívást kezdeményezni; sürgősségi szolgálatok; egyéb fontos egészségügyi szolgáltatások; mikor kell meglátogatni az orvost; mikor látogasson el a kórházba; hová menjen; hogyan lehet áthidalni a nyelvi akadályokat; milyen orvosi kezelésben részesülhet, ha nem biztosított; mi a teendő, ha ellátásra van szüksége; mi a teendő, ha krónikus beteg; fizikai és mentális egészség; segítség pszichológiai problémák esetén; betegfelvétel és kommunikáció a kórházakban.*

4.2 A célország egészségügyi rendszerének alapjai

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: az egészségügyi ellátó rendszer szerkezete; az állami és magán egészségbiztosítók szerepe; az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés és annak előfeltételei; a célországban létező különböző orvosok, kórházak és klinikák; az eljárások átlagos várakozási ideje; a gyógyszerekhez való hozzáférésre vonatkozó követelményeket (pl. vényköteles gyógyszerek).*

4.3 Egészségbiztosítás

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: az egészségbiztosítás típusai; az egészségbiztosítók által nyújtott szolgáltatások; a biztosított feladatai; a munkáltatók feladatai; hogyan juthat biztosításhoz a család; mit fizetnek az egészségbiztosítók, és mit nem; balesetbiztosítás; ápolási biztosítás; ápolási ellátás szervezésének folyamata (alkalmazás, érintett intézmények stb.).*

4.4 A résztvevők kérdéseinek megválaszolása

Irodalom, útmutatók, források:

Az EURES (European Employment Services) weboldalai az egyes uniós országokban való munkavégzéssel és életvitellel kapcsolatos tájékoztatást szolgáltatják, és olyan részekkel is rendelkeznek, amelyek a különböző uniós országokban működő egészségügyi rendszerekről tájékoztatnak. Ez az oldal egy legördülő menüvel navigálható. Javasoljuk, hogy a legördülő menüben keressen az érintett országok szerint. Az alábbi linken a németországi egészségügyi rendszerről tájékozódhat (de más országokat is ki lehet választani):

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

Az Európai Unió hivatalos honlapja áttekintést ad a külföldön élő uniós állampolgárok egészségügyi ellátási lehetőségeiről:

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

A Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer – Német Szövetségi Migrációs, Menekültügyi és Integrációs Hivatal a Munkavállalók Egyenlő Bánásmódjáért – működtet egy, a német egészségügyi rendszerrel és egészségbiztosítással foglalkozó aloldalt is:

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

A Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer szervezet részt vett továbbá „Az uniós polgárok, hozzátartozóik, az EGT és Svájc állampolgárainak egészségügyi rendszerhez való hozzáférése” című német nyelvű kiadvány elkészítésében:

https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/resource/blob/193074/1787660/606d8cd45ecoocb3bac522d76a3cof_e3/broschuere-zugang-zum-gesundheitssystem-data.pdf?download=1#download=1

A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) megajzolta az egyes országok egészségügyi profiljait, ezek az alábbi linken érhetőek el. A megajzolt profilok lehetőséget nyújtanak az egyes országok egészségügyi rendszereinek összehasonlítására, összehasonlító vizsgálatára. Az alábbi linken az EU-tagállamok egészségügyi profiljai találhatóak:

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

Az OECD rendszeresen közzéteszi az „Egészségügy Európában” című jelentését, amely elemzi és összehasonlítja az EU tagállamainak egészségügyi rendszereit és az uniós állampolgárok egészségi állapotát. A jelentés többek között az egészségügyi rendszerek hozzáférhetőségét és hatékonyságát is elemzi:

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

A „Mighealthcare” projekt 2017–2020 között zajlott, célja pedig az volt, hogy a bevándorlók társadalmi integrációját segítse, és hogy az egészségügyi egyenlőtlenségeket csökkentése. Az uniós finanszírozású projekt által kifejlesztett eszközök és források az alábbi honlapon érhetőek el:

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

Az Egészségügyi Rendszerek és Irányelvek Monitora arra szolgál, hogy tájékoztasson az európai uniós országok egészségügyi rendszereiről, illetve összehasonlít különböző állapotfelméréseket. Általánosabb és részletesebb tájékoztatókat is tartalmaz:

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

A „Handbook Germany” weboldal, amely rövid magyarázó szövegeket és videókat tartalmaz vendégmunkások és menekültek számára, rendelkezik egy aloldallal, ahol a német egészségbiztosítási rendszert ismertetik:

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

Az „Infomigrants” weboldal, amely a migránsokat szolgáló hír- és információs oldal, egy „Dokumentumokkal nem rendelkező bevándorlók orvosi ellátása” című informatív videót is tartalmaz:

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

A honlap egy cikket is közöl arról, hogy mi a teendő, ha egy hivatalos dokumentumokkal nem rendelkező személy beteg lesz Németországban:

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

Ez a weboldal információkat szolgáltat még a „Medinetz” vagy „Medibüro” intézményekről is, amelyek a hivatalos dokumentumokkal nem rendelkező bevándorlók egészségügyi ellátásával (is) foglalkoznak Németországban:

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

Az Expatica weboldal fontos segélyvonal-hívószámok listáját is kínálja (Németországra vonatkozóan):

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

A „Kassenärztliche Vereinigung Nordrhein”, amely az orvosok egyesülete, különböző nyelveken kínál kérdőíveket a beteg anamnézisének elkészítésére. Ezek a kérdőívek ideálisak a vendégmunkások képzésében is, mivel az alapvető kifejezések megtanulhatók ezáltal a különböző nyelveken:

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

Egy másik anamnézis-dokumentum a WHO-5 kérdőív, amelynek középpontjában a mentális egészség, és különösen a depresszió áll. A kérdőív több nyelven is elérhető:

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

1.5 A társadalombiztosítási rendszer

A célország társadalombiztosítási rendszerének ismerete rendkívül fontos a vendégmunkások számára, hiszen az, hogy jogosultak-e pénzügyi támogatásra, vagy hogy igényelhetik-e a különböző támogatásokat, az nagyban befolyásolhatja a migrációs tapasztalatokat. A munkanélkülieknek járó juttatások vagy a családi pótlékok igénylésének lehetősége segítheti a vendégmunkásokat a pénzügyi stabilitás fenntartásában, továbbá lehetővé teheti számukra, hogy a kizsákmányoló szerződéseket felmondják, a kizsákmányoló jellegű munkákat

abbahagyják. De spontán felmerülő munkaerőpiaci bizonytalanságok, instabilitások esetén is szükség lehet a társadalombiztosításra. A NAMED-kutatás egyik interjúpartnere egy konkrét példával szemléltette, hogy mennyire fontos a társadalombiztosítási rendszer ismerete a célországban: amikor házastársát elbocsátották a munkahelyéről, és a családsegítő hivatal tévesen értesült a helyzetükről, a családnak egy évvel korábban kellett elhagyni a célországot.⁶ Ilyen esetekben a jogok és jogosultságok, valamint a különböző folyamatok ismerete döntő fontosságúvá válik. Ahhoz, hogy az ilyen helyzetek kezelni tudják, a vendégmunkásoknak ismerniük kell a célország társadalombiztosítási rendszerét. Ezért került bele ez a tematikus blokk is a tananyagba.

A tematikus blokk célja: áttekintést adni a célország társadalombiztosítási rendszeréről.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevők:

- tudni fogják, hogy mely ellátásokra jogosultak;
- tudni fogják, hogy ezeket az ellátásokat miként és mely intézményeknél igényelhetik.

Kulcskifejezések: járulékok, családi pótlékok, munkanélküli segély, jólét.

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek

A legfontosabb tudnivalók áttekintése frontális oktatási formában, nyomtatvány-mintákkal való munka (pl. gyermeksegély igénylése), szerepjáték a különböző intézményekkel való kapcsolatba lépésre vonatkozóan, a résztvevők kérdéseinek megválaszolása.

Kulcskérdések: Milyen esetekben jogosultak a vendégmunkások a jóléti ellátásokra? Mely ellátásokra jogosultak? Hogyan épül fel a támogatási rendszer? Hogyan igényelhet valaki támogatást, segélyt? Milyen jogai és kötelezettségei vannak a támogatottnak? Mi a támogatások kifutási ideje?

Munkaanyagok: adatlapok az egyes törvényekről, intézményekről, az ellátások formáiról stb., minta-típusnyomtatványok a gyakorláshoz.

Becsült időkeret: 4 tanóra

Témák:

5.1 A célország társadalombiztosítási rendszere

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: alapvető irányelvek; jogi keretek; a rendszer szerkezete; funkciók.*

⁶ Lásd NAMED kutatási zárótanulmány: 60

5.2 Érintett intézmények

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: munkaerő-közvetítő központ; szociális jóléti hivatal; külföldi regisztrációs iroda; családi ellátások hivatala; szociális ügyekben való segítségnyújtásra szakosodott nem kormányzati szervezetek.*

5.3 Az ellátások típusai

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: munkanélkülieket illető ellátások; gyermekek után járó támogatások; rokkantsági nyugdíj.⁷*

5.4 Hogyan igényelhetők a különböző ellátások/segélyek?

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: az igénylésekre vonatkozó előírások; az egyes ellátásokért felelős intézmények; az ellátások igénylésének folyamata; a vonatkozó dokumentumok és formanyomtatványok; nem kormányzati szervezetek, amelyekkel kapcsolatba léphetnek azok, akiknek segítségre van szüksége; bankszámlaigénylés a célországban.*

5.5 Gyakorlás űrlapok kitöltésével

➔ *Pl. munkanélküli segély igénylésének formanyomtatványa, a családi pótlék igénylésének formanyomtatványa*

5.6 A résztvevők kérdéseinek megválaszolása

Gyakorlatok az ötödik tematikus blokkban

➔ *segélyekre vonatkozó mintaűrlapok kitöltése*

Irodalom, útmutatók, források:

Az EURES (European Employment Services) weboldalai az egyes uniós országokban való munkavégzéssel és életvitellel kapcsolatos tájékoztatást szolgáltatják, és olyan részekkel is rendelkeznek, amelyek a különböző uniós országokban működő társadalombiztosítási rendszerekről tájékoztatnak. Ez az oldal egy legördülő menüvel navigálható. Javasoljuk, hogy a legördülő menüben keressen az érintett országok szerint. Az alábbi link, illetve a letölthető pdf-dokumentum a németországi és franciaországi társadalombiztosítási rendszerről tájékoztat (de más országokat is ki lehet választani):

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

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

⁷ A gyermeksegély igénylésének módja és feltételei jelentősen eltérnek az uniós országok között. Németországban például a családi pótlékot annak biztosítása érdekében fizetik, hogy a gyermek létfenntartásának alapvető eszközeit ne adóztassák meg, amint azt az alkotmány előírja. Itt előnyös lenne még egy link biztosítása az adózással kapcsolatos törvénykezésről.

Az Európai Unió területén az egyes uniós országokban működő társadalombiztosítási jogokról tájékoztat ez a hivatalos uniós honlap, országok szerint a legördülő menüben lehet választani. Letölthető pdf-dokumentumok találhatóak az alábbi linken, különböző nyelveken:

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

Az Európai Unió alábbi hivatalos honlapja áttekintést ad azokról az uniós szabályokról, amelyek a külföldön élők számára releváns szociális ellátásokról szólnak. Javasoljuk, hogy olvassa el az egyes aloldalakat az alábbi honlapon:

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

A honlap tartalmaz egy általános kifejezések és „Gyakran Ismételt Kérdések” részt is:

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

Az egyik kapcsolódó aloldalon pedig konkrétan uniós társadalombiztosítási rendszerekkel kapcsolatos „Gyakran Ismételt Kérdések” rész is van:

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

A honlapon van továbbá egy, a családi pótlékokra és ellátásokra vonatkozó aloldal is:

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

Ez a weboldal is tartalmaz egy „Gyakran Ismételt Kérdések” részt:

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

A Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer – Német Szövetségi Migrációs, Menekültügyi és Integrációs Hivatal a Munkavállalók Egyenlő Bánásmódjáért – rendelkezik egy, a társadalombiztosítással foglalkozó weboldallal is. Javasoljuk, hogy olvassa el a honlapon az egyes alfejezeteket is:

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

A Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer továbbá a társadalombiztosítások különböző formáiról is tájékoztat:

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

A Német Szövetségi Foglalkoztatási Ügynökség (egy szövetségileg koordinált munkaközvetítő központ) a következő weboldalakon tájékoztat a szociális ellátásokról és az angol nyelvű igénylés folyamatairól:

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

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

Útmutatók és mintaűrlapok – a kitöltés képzésen való gyakorlásához – az alábbi weboldalon találhatóak:

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

Az *Informationsverbund Asyl und Migration e. V.* honlapja hasznos kiadványokat tartalmaz a bevándorlókkal foglalkozó tanácsadók és szakemberek számára. A jóléti szervek és civil szervezetek hozták létre, célja, hogy tájékoztatást nyújtson a menekülteket és vendégmunkásokat érintő különböző kérdésekkel kapcsolatban. Emellett az EU-n belüli migrációról és az EU-s állampolgárookra vonatkozó németországi társadalombiztosítási ellátásokról is tájékoztat:

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

1.6 Az adórendszer

Az adózás az Európai Unión belül tagállamonként változik, de emellett munkahelyek, illetve foglalkoztatási formák szerint is eltérő. A célországban jellemző adózási rendszereket néha nehéz megérteni, így a vendégmunkások számára ez a terület akár csapdákat is hordozhat. Egy ilyen tipikus helyzet, amikor a vendégmunkásokat úgy toborozzák, hogy az adózás előtti (bruttó) béreket tüntetik fel például az álláshirdetésekben. Csak az első fizetési igazolás kézhez vételekor tudatosul a vendégmunkásokban a hazugság, és így azt gondolják, hogy a cég, amelyhez toborozták őket, vétett ellenük. Más esetekben pedig az adózás után maradó (nettó) bért ígérnek meg, ez viszont csak kedvezőbb adósávban érhető el (ami épp nem vonatkozik a vendégmunkásokra).⁸ Vagy ismét más esetekben kétes hírű munkaerő-toborzó ügynökségek próbálják meg meggyőzni a vendégmunkásokat a „szabadúszó” munkavállalásról, amihez ígéretesebb (magasabb) órabérek tartoznak, de közben nem közlik velük, hogy ebben a státusban milyen biztosítások és adózás mentén kell saját magukat bebiztosítaniuk (a további problémák elkerülése végett).⁹ Ezek voltak a leggyakoribb esetek, amelyeket a vizsgálatunk interjúpartnerei megemlítettek. De még akkor is, ha a vendégmunkások nem lépnek épp kapcsolatba kétes hírű vagy karakterű munkaerő-toborzó szereplőkkel, akkor is fontos ismerni a célország adózási rendszerét. A kutatás egyik Németországban megkérdezett

⁸ Lásd NAMED kutatási zárótanulmány 2020: 41

⁹ Lásd NAMED kutatási zárótanulmány 2020: 74

interjúpartnere azt emelte ki, hogy nagy segítség volt számára, hogy ismerte az ország adózási rendszerét, hiszen így sokkal realisabb pénzügyi tervezést tudott megvalósítani, hiszen pontosan meg tudta becsülni a házastársa jövőbeli bevételeit. Továbbá – és ezt is a németországi vizsgálat egyik interjúpartnere említette, hogy – a saját adóbevallásuk benyújtásának ismerete abban is hasznos volt, hogy így pénzt tudtak megtakarítani maguknak a vendégmunkások. Az adórendszer ismerete tehát több szempontból is fontos a vendégmunkások számára, a valós bevételeik ismeretéhez és a munkahelyi kizsákmányolás elleni küzdelemben is kulcsszereplő, ezért szerepel főként a téma a jelen képzési modulban.

A tematikus blokk célja: a célország adózási alapjainak megismertetése a résztvevőkkel.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevők képesek kell legyenek arra, hogy

- megértsék a célország adórendszerének alapjait;
- tudják, melyek az adózással kapcsolatos feladataik;
- megállapítsák, amennyiben adócsalás áldozatai lettek;
- ki tudják tölteni saját adóbevallásukat.

Kulcskifejezések: adórendszer, adózás, különböző adózási folyamatok a célországban.

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek

Az adórendszerrel kapcsolatos információk áttekintése frontális oktatás keretében, mintaűrlapok segítségével való ismeretátadás (mintaűrlapokat adunk otthoni kitöltésre, gyakorlásra, amelyet a kitöltés előtt és után is meg lehet vitatni a résztvevőkkel), a résztvevők kérdéseinek megválaszolása.

Kulcskérdések: Hogyan működik a célországban az adózási rendszer? Milyen adófajták vannak a célországban? Hogyan viszonyulnak egymáshoz a célországban jellemző adók és foglalkoztatási formák? Hogyan kell adót fizetni, és milyen adókat kell nekem fizetnem? Mennyi adót kell fizetnem? Hogyan nyújthatok be adóbevallást a célországban? Melyek azok a költségek, amelyek levonhatóak az adóalapból?

Munkaanyagok: a célország adórendszerére vonatkozó információk, munkalapok, űrlapminták, táblázatos áttekintés

Becsült időkeret: 3 tanóra – egy lecke az alap információkról, egy lecke a specifikus esetekről, szempontokról, egy lecke gyakorlati feladat (a házi feladat megbeszélése) és a résztvevők kérdéseinek megválaszolása.

Témák:

6.1 A célország adórendszere

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: adósávok; adószintek; adó-visszaigénylés; adóbevallások; adóbevallási határidők.*

6.2 A vendégmunkásokra vonatkozó adók

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: bérekre vonatkozó adó; a szabadúszók megadóztatása; családi pótlékok; költségek, amelyek levonhatóak az adóalapból.*

6.3 Gyakorlati munka: minta-adóbevallási űrlapok kitöltése

➔ *A folyamat részletes magyarázata, az elsajátított tartalom ismételése; a résztvevőkkel megvalósított tevékenységek áttekintése; a különböző esetekre vonatkozó adóbevallások (egyedülálló, házas, gyermekes, beralapú adó, szabadúszók adóztatása stb.) benyújtási folyamatának magyarázata.*

6.4 A résztvevők kérdéseinek megválaszolása

Gyakorlatok a hatodik tematikus blokkban

➔ *Adóbevallási űrlapok kitöltése különböző esetekben, az adóbevallások elkészítésének betanítása (beleértve a rendszeres adóbevallások benyújtását, a különleges jellemzőkkel rendelkező adóbevallások benyújtását, az adóbevallások szabadúszóként való benyújtását).*

Irodalom, útmutatók, források:

A „Gesetze im Internet” weboldal, amelyet a Német Szövetségi Igazságügyi Minisztérium működtet, angol fordítást kínál a német nyelvű adótörvényekhez:

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

Az EURES (EUROpean Employment Services) weboldalai az egyes uniós országokban való munkavégzéssel és életvitellel kapcsolatos tájékoztatást szolgáltatják, és olyan részekkel is rendelkeznek, amelyek a különböző uniós országokban működő adórendszerekről tájékoztatnak. Ez az oldal egy legördülő menüvel navigálható. Javasoljuk, hogy a legördülő menüben keressen az érintett országok szerint. Az alábbi link a „Jövedelem és adózás Németországban” témára vezet (de lehet keresni más országok szerint is):

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

A Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer – Német Szövetségi Migrációs, Menekültügyi és Integrációs Hivatal a Munkavállalók Egyenlő Bánásmódjáért – rendelkezik egy „Első lépések Németországban” című aloldallal, amelyen az adózás témája is megtalálható:

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

A Német Szövetségi Kormány honlapján „Make it in Germany” aloldal jött létre, hogy tájékoztassa a más országokból Németországba érkező szakembereket, vendégmunkásokat. A honlapon van egy rész az adókról, itt található:

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

A Német Szövetségi Pénzügyminisztérium közzétette a „Steuern von A bis Z” (Adók A-tól Z-ig) című brosrát, amely itt tölthető le (ez német nyelvű változat):

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

Az Európai Unió „Your Europe” weboldala a „Külföldi jövedelemadók” témáról nyújt tájékoztatást itt:

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

Ez az oldal magában foglal „Gyakran Ismételt Kérdések” részt is:

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

A honlap általános tájékoztatást is nyújt az adókról:

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

Az Európai Bizottság honlapján összehasonlító adattáblázatokat találunk az adózásról. Az adatbázisok országonként vagy adózási formák szerint is letölthetőek. Ezek az adatok relevánsak lehetnek a képzés oktatói számára is:

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

A „Handbook Germany” weboldal rövid magyarázó szövegeket és videókat tartalmaz a vendégmunkások és a menekültek számára. Továbbá tartalmaz egy aloldalt a német adórendszeréről is:

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

Ugyanezen a weboldalon az adóbevallásról is szerepelnek információk:

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

Van továbbá egy aktuális/frissített honlap, a *Steuern.de*, amely dokumentumokat és űrlapokat kínál az adóbevallás elkészítéséhez. Letölthető pdf-dokumentumok szerepelnek itt. A képzés oktatói az itt található mintaűrlapokat használhatják a tanfolyam során:

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

1.7 Az oktatási rendszer

Különösen azon vendégmunkások számára, akik hosszabb távon szeretnének a célországban dolgozni, vagy akár az állandó tartózkodást tervezik, hasznos ismerni a célország oktatási rendszerét is. Ez nemcsak azokra a családokra vonatkozik, ahol a gyermekek oktatása szükségessé teszi az oktatási rendszer ismeretét, hanem azokra a vendégmunkásokra is, akik a karrierjük tervezésében a külföldi oktatási vagy továbbképzési lehetőségeket is számba veszik. Továbbá az oktatási rendszer ismerete hasznos még azon vendégmunkások számára is, akik további képzési fokozatokat akarnak megszerezni, vagy munkahelyi képzésekben szeretnének részesülni. Ezen okok miatt szerepel a célország oktatási rendszerének témája a modulban.

A tematikus blokk célja: áttekintés adni a célország oktatási rendszeréről.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevők

- tudni fogják, hogy elismertethetőek-e végzettségeik, diplomáik a célországban, és ha igen, miként;
- képesek lesznek megszervezni gyermekeik oktatását;
- képesek lesznek részt venni gyermekeik oktatásában;
- képesek lesznek arra, hogy a célországban, amennyiben (tovább)képzésben akarnak részt venni, annak adminisztratív feltételeit teljesítsék.

Kulcskifejezések: iskola, oktatás, továbbképzés, készségek és diplomák elismerése.

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek

Az oktatási rendszerrel kapcsolatos információk áttekintése és példák megbeszélése frontális oktatás keretében, ismeretátadás mintaűrlapok segítségével (pl. iskolai vagy egyetemi jelentkezési űrlapok, a gyermek óvodai/iskolai dokumentumai, a diploma elismertetésére vonatkozó tájékoztatók), a résztvevők kérdéseinek megválaszolása.

Kulcskérdések: Hogyan épül fel a célország oktatási rendszere? Milyen további oktatásban/képzésben részesülhetnek a vendégmunkások? Melyek a szükséges előfeltételek a tanuláshoz? Hogyan kapcsolódik ez a vendégmunkások státusához? Hogyan lehet fokozatokat, képzettséget elismertetni? Milyen iskolákat látogathatnak a gyermekek/kell a gyermekeknek látogatni? Hogyan szerveződik a gyermekekre vonatkozó oktatási rendszer? Hogyan lehet óvodai helyet találni, oda jelentkezni?

Munkaanyagok: broszúrák és áttekintők az iskolarendszerről, a szülők jogairól és kötelességeiről; áttekintés az oktatási rendszer egészéről.

Becsült időkeret: 3 tanóra

Témák:

7.1 A célország oktatási rendszere

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: óvodák, iskolák, továbbképzés; az iskolaválasztás kritériumai; egyetemi tanulmányok és munkahelyi képzések; felnőttoktatás és -képzés.*

7.2 A gyermekek oktatása

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: óvodai hely megszerzése; iskolaválasztás; az iskolai tisztviselőkkel való kapcsolat; a gyermekek támogatása és segítése az iskolában; a gyermekek szülők általi megterhelésének megelőzése (ezen azt a jelenséget értjük, amikor a gyermek jobban boldogul a célország nyelvén, és a szülő túlságosan igénybe veszi a gyermeknek ezt a tudását a saját boldogulásához / szaknyelven „parentification” jelensége).*

7.3 Továbbképzés és felnőttoktatás

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: munkahelyi képzések; egyetemi tanulmányok; felvételi követelmények.*

7.4 A diplomák és képzettségek elismertetése

➔ *Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: a munkahelyi képzések elismerése a célországban; a megszerzett tanulmányi fokozatok elismerése; elismertetési eljárások; intézmények, amelyek segítik a diplomák elismertetését.*

7.5 A résztvevők kérdéseinek megválaszolása

Irodalom, útmutatók, források:

Az EURES (EUropean Employment Services) weboldalai az egyes uniós országokban való munkavégzéssel és életvitellel kapcsolatos tájékoztatást szolgáltatják, és olyan részekkel is rendelkeznek, amelyek a különböző uniós országokban működő oktatási rendszerekről tájékoztatnak. Ez az oldal egy legördülő menüvel navigálható. Javasoljuk, hogy a legördülő menüben keressen az érintett országok szerint. Az alábbi link „Az oktatási rendszer Németországban” fejezetre vezet (de más országok szerint is lehet keresni):

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

Az Európai Unió Oktatási, Audiovizuális és Kulturális Végrehajtó Ügynöksége összehasonlító elemzéseket nyújt az EU tagállamainak oktatási rendszereiről. Az elemzések diagramok segítségével mutatják be az egyes oktatási rendszerek szerkezetét. A jelentések több nyelven is elérhetők, hasznos eszközök lehetnek az oktatók számára a tanfolyam keretében is:

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

Az Európai Bizottság további „források és eszközök” lehetőséget kínál az oktatással kapcsolatban a következő honlapon:

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

Ezek közé tartozik az „Education and Training Monitor EU analysis, volume 1 2019” című jelentés, amely az európai oktatási és képzési rendszereket értékeli:

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

A „Handbook Germany” weboldal rövid magyarázó szövegeket és videókat tartalmaz a vendégmunkások és menekültek számára, ugyanakkor tartalmaz egy aloldalt is a német felsőoktatási rendszerről:

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

Az Európai Bizottság közzétette azt a felhasználói útmutatóját, melynek címe: „Minden, amit tudni kell a szakmai képezések elismeréséről”. Az útmutató itt található:

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

Az *Informationsverbund Asyl und Migration* e. V. honlapja hasznos kiadványokat tartalmaz a bevándorlókkal foglalkozó tanácsadók és gyakorló szakemberek számára. A jótékonyági szervezetet jóléti szervek és civil szervezetek hozták létre azzal a céllal, hogy tájékoztatást nyújtson a menekültügy és a migráció kérdéseire. A honlap a németországi oktatási rendszerrel kapcsolatosan is tartalmaz publikációkat:

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

Az *Informationsverbund Asyl und Migration* anyagai között például a fogyatékkal élő nemzetközi diákok szociális jóléti jogosultságairól is találunk tájékoztató broszúrákat:

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

Ugyanez az *Informationsverbund Asyl und Migration* forrás például a menekültek és az uniós polgárok szakképzésének finanszírozásáról is rendelkezik tájékoztató broszúrákkal:

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

Az *IQ Network* egy olyan szervezet, amely a németországi vendégmunkások és bevándorlók szakmai képezéseinek elismerésével kapcsolatosan nyújt segítséget az igénylőknek. A hálózat weboldalának angol nyelvű változata itt található:

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

A Német Ipari és Kereskedelmi Kamara tanácsadást nyújt a külföldi képesítések németországi elismertetéséről. A honlapjuk itt érhető el:

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

Az „Anerkennung in Deutschland” weboldal a Német Szövetségi Kormány információs portálja a külföldi szakmai képesítések elismeréséről. A Szövetségi Szakképzési Intézet adminisztrálja, és több nyelven is elérhető. A linken a weboldal angol nyelvű változata érhető el:

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

Az Európai Bizottság közzétette a *Minden, amit tudni kell a szakmai képesítések elismeréséről* című dokumentumát, amely a diplomák és képesítések elismerésével kapcsolatos kérdésekre ad választ. Itt található:

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

Tudnivalók a NAMED-tantervhez

Jogok és társadalompolitika modul

Munkatörvények tematikus blokk

Célország: Németország

Téma	A törvény tartalma
Hivatalos munkanap	Időtartama nyolc óra. A munkaidő 10 órára való meghosszabbítása lehetséges rövid ideig, de 6 hónap elteltével a munkanapok átlaga nem lehet több 8 óránál. Ha valaki napi 10 órát dolgozott néhány héten keresztül, az ezt követő hetekben a munkaterhelést ezzel arányosan csökkenteni kell.
Hivatalos minimálbér	Jelenleg 9,35 euró/óra adózás előtt
A munkaidő kötelező időmérése	A Minijobs és a SchwarzArbG* § 2a paragrafusa alatt felsorolt állások esetében
Munkaszünetek	30 perc a 6 óránál hosszabb munkaidő esetében, 45 perc a 9 óránál hosszabb munkaidő esetében
Pihenőidő	Legalább 11 óra a befejezési idő és a következő munkaidő megkezdése között
Betegszabadság	➔ A négy hétnél hosszabb ideig foglalkoztatottak esetében a munkáltatónak legfeljebb hat hétig kell betegszabadságot fizetnie. ➔ A munkaképtelenséget orvosnak kell tanúsítania. ➔ A munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell. ➔ Figyelem! Betegszabadság alatt elbocsátható az alkalmazott, és nincs különösebb védelme az elbocsátás ellen.
Elbocsátás esetén	➔ Az elbocsátást írásban kell kézbesíteni.

	➔ Soha ne írjon alá semmit! ➔ Ellenőrizze, hogy az elbocsátás érvényes-e. ➔ Vegye fel a kapcsolatot egy tanácsadóval vagy szakszervezeti képviselővel.
Felmondási feltételek, elbocsátási feltételek	Alkalmazott részéről eltávozás: két héttel a felmondás után, ha próbaidős még az alkalmazott, négy héttel a felmondás után, ha nem próbaidős alkalmazottról van szó. Kivétel az ún. „Arbeitsaufhebungsvertrag” (= egy olyan szerződés, ami más feltételt szab a munkakapcsolat megszüntetésének), ezzel csak óvatosan. SOHA NE írjon alá ilyen szerződést, hacsak nincs új munkája, amit azonnal el is kezd, és hacsak ez a fajta szerződés nem a munkavállaló ötlete. Munkáltató részéről: felmondás előzetes értesítés nélkül (csak kivételes esetekben lehetséges).
Az elbocsátás formái, módjai	➔ Üzleti műveletekben munkaerő-redundancia végetti elbocsátás. ➔ Elbocsátás viselkedéssel, magatartással kapcsolatos okokból. ➔ Elbocsátás személyiségjegyek alapján. ➔ Rendkívüli elbocsátás. ➔ Eltérő szabályok vonatkoznak az elbocsátásra attól függően, hogyha a Tisztességtelen elbocsátás elleni védelmi törvény (Kündigungsschutzgesetz) az alkalmazandó.
Érvénytelen elbocsátások	Az elbocsátások formális szempontok vagy tartalmi elemek miatt akár érvénytelenek is lehetnek. Például, amikor:

	➔ az elbocsátási időszak helytelenül van megjelölve; ➔ az elbocsátást nem írásban kézbesítették; ➔ nincs olyan ok, amely indokolná az elbocsátást; ➔ elbocsátás esetén mindig azonnal vegye fel a kapcsolatot tanácsadójával, ügyvédjével vagy szakszervezeti képviselőjével.
Elbocsátás elleni védelem	Jogalap: védelem a tisztességtelen elbocsátás ellen
Mi a teendő, ha be akarom perelni a korábbi munkaadómat?	➔ Bizonyítékkal kell rendelkezni. ➔ Tartsa be a per benyújtására vonatkozó határidőket. ➔ Készüljön fel egy hosszabb perre. ➔ Tájékozódjon a jogosultságairól (például a Prozesskostenhilfe jogsegélyszervezetnél) vagy ➔ vegye fel a kapcsolatot egy szakszervezettel. ➔ Az EU-n belül határokon átvélt tárgyalások esetén is nyújtható jogsegély**
A bérlopás formái	➔ Egyáltalán nem ad a munkaadó fizetést. ➔ Nem fizeti ki a túlórákat. ➔ A bérből levon/visszatart különböző költségeket (pl. munkaruhák, berendezések tisztítása). ➔ A ruhaváltásra szánt idő kivonása a munkaidőből, még akkor is, ha a munkavégzéshez speciális ruházatra és annak cseréjére van szükség. ➔ A be- és kirakodási idő kivonása a munkaidőből. ➔ Nem ad vagy nem fizet szabadságnapokat.

Lépések, amelyeket tehet bérlopás esetén	➔ Azoknak a munkavállalóknak, akik nem kapják meg a fizetésüket, írásban kell kérést letenniük, és azonnal kapcsolatba kell lépniük tanácsadóikkal és a szakszervezetekkel. ➔ A kiemelkedő bérek perelhetőek a munkaügyi bíróságon. Annak érdekében, hogy sikeresen perelhessenek a bérekért, fontos, hogy a munkavállalóknak legyen bizonyítékuk az általuk elvégzett munkáról és a teljesített munkaidőről (pl. aláírt munkaidő-nyilvántartások). ➔ A bérigényeket a munkaszerződésben meghatározott határidőn belül kell benyújtani.
A kizsákmányoló viselkedés egyéb formái	➔ Nem regisztrálják a munkavállalókat a nyugdíjbiztosítási rendszerben. ➔ Fiktív önfoglalkoztatás.
A dolgozó anyák jogi védelme	➔ Kiterjesztett védelem a terhesség alatti elbocsátásokkal szemben. ➔ A várandós munkavállalókat a szülés várható időpontja előtti hetedik hét végéig lehet foglalkoztatni, a szülést követő nyolc hétig szintén nem szabad foglalkoztatni.
Ideiglenes alkalmazás	➔ Egyes állásokat csak ideiglenesen kínálnak. ➔ Ezek a feladatok a szerződésben meghatározott időszak után megszűnnek. ➔ Az időszakos munkaszerződések

	objektív időkeret nélkül legfeljebb három alkalommal hosszabbíthatóak, és legfeljebb két évre mindösszesen.
Egészségbiztosítás	➔ Általában a munkavállalók joga, hogy kiválassza azt az egészségbiztosítási társaságot, amelynél regisztrálni akar. ➔ A munkáltatónak kötelessége a munkavállalókat egy egészségbiztosítónál regisztrálni. ➔ A munkáltató kötelessége, hogy tájékoztassa alkalmazottait arról, hogy melyik egészségbiztosítónál regisztrálta őket. ➔ A munkavállalónak meg kell adnia a biztosításhoz szükséges adatokat a munkáltatónak: név, cím, biztosítási szám, állampolgárság. ➔ A munkáltató köteles a munkavállaló rendelkezésére bocsátani a biztosítótársaságnak küldött információk másolatát. ➔ A biztosítás megkötésének elmulasztása szankcionálandó a törvény szerint. ➔ Egyes ágazatokban a munkavállalók egészségügyi biztosítása még a foglalkoztatás megkezdése előtt kötelező. Ilyenek: építőipar, éttermek és szállodák, szállítmányozás, logisztika, ipari takarítás és húsipar*** ➔ A biztosítótársaságnál regisztrált személyek egy biztosítási számot és egy biztosítási kártyát kapnak.

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

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

***lásd: https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-centre/first-steps-in-germany/insurances?id=Wie_wird_die_Einhaltung_der_Meldepflicht_bzw_Mitwirkungspflicht_im_deutschen_Sozialversicherungsrecht_kontrolliert

A német szakszervezet „Faire Mobilität” (Méltányos Mobilitás) projektjének tájékoztató anyaga, amely több nyelven is elérhető:

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

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

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

Javasoljuk továbbá, hogy olvassa el az alábbi anyagot:

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

Tudnivalók a NAMED-tantervhez – segédanyag felnőttoktatóknak

Jogok és társadalompolitika modul

Munkatörvények tematikus blokk

Célország:

Téma	A törvény tartalma
Hivatalos munkanap	
Hivatalos minimálbér	
A munkaidő kötelező időmérése	
Munkaszünetek	
Pihenőidő	
Betegszabadság	
Elbocsátás esetén	
Felmondási feltételek, elbocsátási feltételek	
Az elbocsátás formái, módjai	
Érvénytelen elbocsátások	
Az elbocsátás elleni védelem	
Mi a teendő, ha be akarom perelni a korábbi munkaadómat?	
A bérlopás formái	
Lépések, melyeket tehet bérlopás esetén	
A kizsákmányoló viselkedés egyéb formái	
A dolgozó anyák jogi védelme	
Ideiglenes foglalkoztatás	
Egészségbiztosítás	

Első lépések a célországban

Több uniós országban is az állami hivatalok és a civil szervezetek számos olyan weboldalt működtetnek és brosrákat adnak ki, amelyeknek célja, hogy segítsék a vendégmunkásokat a célországban való tájékozódásban. Bár e szolgáltatások közül sok elsősorban a menekülteket célozza meg, az általuk nyújtott információk a vendégmunkások számára is értékesek lehetnek. Az alábbiakban a bevándorlók számára nyújtott egyes online szolgáltatásokat gyűjtöttük össze. Ez az összeállítás elsősorban német weboldalakat tartalmaz.

ILO

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet az ENSZ egyik szakmai ügynöksége, a munkaerő-migráció számos aspektusáról nyújt anyagokat és kiadványokat. Például a vendégmunkára indulás előtti tájékozódást szolgáló füzetek is találhatóak ezek között. Ezek elsősorban a filippínó és indiai egészségügyi szakemberek számára lettek kidolgozva „A határokon átnyúló tisztességes munka szorgalmazása – A vendégmunkára induló egészségügyi szakembereket és képzett munkavállalókat szolgáló projekt” keretében. A projektet az EU finanszírozta. Olyan brosrák is találhatóak itt, amelyek az EU tagállamaiban – pl. Dániában, Németországban, Finnországban és az EFTA-tagállamban, Norvégiában – élő és dolgozó vendégmunkás célcsoportoknak szólnak:

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

A program weboldala itt található:

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

A Your Europe honlap

Az Európai Unió „Your Europe” honlapja a munkával, tartózkodással, oktatással, egészségügyi ellátással és a családdal kapcsolatos kérdésekről nyújt tájékoztatást. Az alábbi link például ismerteti az EU-ban nyitott bankszámlához fűződő jogokat:

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

Az EURES honlap

Az Európai Bizottság EURES (Európai Foglalkoztatási Szolgálat) hálózatának honlapja az egyes uniós országokban való életről és munkavállalásról szóló leírásokat tartalmaz. Az „Élet és munka” cím/fül alatt az egyes országok szerinti áttekintéseket lehet elérni:

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

Az Ankommen App

Az Ankommen App célja, hogy tájékoztatást nyújtson a Németországba érkező bevándorlóknak. Ez tartalmaz olyan témákat, mint „Élet Németországban”, „Menekült, gyakornok, munka” és „Tanulj németül”. Az alkalmazást a Német Szövetségi Foglalkoztatási Ügynökség („Arbeitsamt”, a szövetségileg koordinált munkaközvetítő központ), a Goethe Intézet, a Szövetségi Migrációs és Menekültügyi Hivatal és a német közszolgálati műsorszolgáltató hatóság – az ARD Alpha – fejlesztette ki. Letölthető a különböző alkalmazásáruházakon keresztül. Az alkalmazás honlapja itt található:

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

A Goethe Intézet *My Way to Germany* oldala

A Goethe Intézet egy kulturális egyesület, amelynek célja a német nyelv és kultúra megismerésének előmozdítása. A szervezet létrehozott egy tematikus weboldalt „Mein Weg nach Deutschland” (Az én utam Németországba) címmel. Ez a több nyelven elérhető weboldal tartalmazza különböző tanácsadó intézmények címét, valamint olyan témákkal is foglalkozik, mint „Első lépések Németországban”, „Munka”, „Iskola és oktatás” stb. A honlap itt található:

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

A Goethe Intézet kínál egy telefonos alkalmazást is a németországi boldogulást segítő céllal:

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

A Deutsche Welle (DW) *Open your heart* honlapja

A Deutsche Welle német közszolgálati csatorna létrehozta az Open Your Heart weboldalt, amely elsősorban a menekülteket célozza meg, és amely angol és arab nyelven is elérhető. A weboldal magyarázó videókat és egyéb forrásokat kínál az első lépések megtételéhez Németországban:

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

Az oldal tartalmaz egy aloldalt, amely a bevándorlókat segítő személyeknek, illetve trénereknek szól:

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

Migra Info

A „Migra Info” oldal áttekintést nyújt a karrier- és továbbképzési lehetőségekről. Elérhető itt:

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

A Handbook Germany

A Handbook Germany honlapja a vendégmunkásokat és a menekülteket célozza meg. Rövid magyarázó szövegeket és videókat tartalmaz a németországi mindennapi életéről:

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

Make It In Germany

A Német Szövetségi Kormány *Make it in Germany* honlapjának célja a külföldről érkező képzett munkavállalóknak és a munkaerőt kereső vállalatoknak szól. A honlap széles körű áttekintést ad olyan témákról, amelyek a németországi vendégmunkásokat különösen is érinthetik:

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

A Német Szövetségi Foglalkoztatási Ügynökség honlapja

A Német Szövetségi Foglalkoztatási Ügynökség („Arbeitsamt”) honlapja otthont ad egy angol aloldalnak is, amelyen a más országokból Németországba érkezőket üdvözlik és tájékoztatják:

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

Szoftverek és online tanulási eszközök a nyelvtanfolyamok kiegészítésére és a nyelvtanulás elősegítésére

Az itt felsorolt eszközök és kurzusok célja, hogy kiegészítsék a célország nyelvének elsajátítására használt lehetőségeket, és segítsék a nyelvtanulást. A NAMED-kutatócsoport véleménye szerint a más diákokkal együtt látogatott és a tanár felügyelete alatt zajló nyelvtanfolyamokat nem váltják ki ezek az online tanulási lehetőségek és eszközök. Azonban kiegészítő jellegűek, vagy konkrét tanfolyamok hiányában ezek az eszközök is nyújthatnak némi segítséget a nyelvtanulásban. Tekintve, hogy a nyelvtudás egy központi kompetencia a célországban való tájékozódásban, azt javasoljuk a vendégmunkásoknak, hogy már korán kezdjenek el nyelvtanfolyamot látogatni, függetlenül attól, hogy milyen hosszú tartózkodást terveznek a célországban. Néhány alkalmazás, amelyet a német nyelv tanulására javasolunk, más idegen nyelvek tanulását is lehetővé teszik.

Német nyelv

Tanfolyamok

Deutsche Welle német nyelvtanfolyamok

A Deutsche Welle (DW) német közszolgálati műsorszolgáltató ingyenes online német nyelvtanfolyamokat kínál:

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

VHS portál

A VHS felnőttoktatási központ több tanulási eszközt is kínál a német nyelv tanulására.

<https://deutsch.vhs-lernportal.de/wws/9.php#/wws/deutsch.php?sid=85259890903386677560318241824640S187fd1e5>

Goethe Intézet

A Goethe Intézet egy kulturális egyesület, amelynek célja a német nyelv és kultúra ismeretének előmozdítása. Professzionális kontextusban kínál online nyelvi gyakorlatokat a német nyelv tanulása és tanítása számára:

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

A Goethe Intézet az oktatók számára is biztosít játékos eszközöket, amelyeket az alapszintű nyelvoktatásban használhatnak:

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

Végül a Goethe Intézet munkalapokat és gyakorlatokat is nyújt. Ilyen például a német nyelvteszt vendégmunkások, bevándorlók számára (melyet az intézet fejlesztett ki):

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

A német nyelv tanulását segítő alkalmazások

A Deutschland.de áttekintése

A Deutschland.de oldal áttekintést ad a német nyelv tanulását segítő alkalmazásokról. A Német Külügyminisztérium részéről kezdeményezett honlap az ingyenes nyelvtanulási alkalmazásokat gyűjti össze, amelyeket a német nyelv tanulásában lehet használni. Különösen javasolják az Anki, Memrise, WordPic, Babbel, DeutschAkademie, MindSnack's Learn German, Busuu, Duolingo alkalmazásokat, de még további linkeket is szolgáltat ez az oldal ingyenes online német tanfolyamok és videók eléréséhez:

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

Goethe Intézet

A Goethe Intézet egy német tanulási alkalmazást is kifejlesztett. Az app letölthető itt:

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

A Goethe Intézet nyelvtanulási játékot is kínál, letölthető itt:

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

A Compass Projekt

A Compass Project egy Erasmus+ projekt, amely többirányú fordítási lehetőséget kínál a mindennapi kommunikációban használt kulcskifejezések fordításához. Az eszköz itt érhető el:

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

Az Ankommen App

Az Ankommen App célja, hogy tájékoztatást nyújtson a Németországba érkező bevándorlóknak. Az alkalmazás ilyen alpontokat tartalmaz, mint „Élet Németországban”, „Menekült, gyakornok, munka” és „Tanulj németül”. Az alkalmazást a Német Szövetségi Foglalkoztatási Ügynökség („Arbeitsamt”), a Goethe Intézet, a Szövetségi Migrációs és Menekültügyi Hivatal és a német közszolgálati műsorszolgáltató hatóság – az ARD Alpha – fejlesztette ki. Letölthető a különböző alkalmazásáruházakon keresztül. Az alkalmazás honlapja itt található:

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

Nyelvtanulás a YouTube-on

A Youtube videóplatformon a bevándorlók nem csak az Infomigrants vagy a Handbook Germany által biztosított tartalmakat találhatják meg. A platform konkrét nyelvtanulási videókat is kínál, például a „Deutsch verstehen” csatornán:

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

Források nyelvoktatáshoz

Zum Unterrichten

A „Zum Unterrichten” honlap hasznos anyagok és linkek gyűjteményét kínálja a német mint idegen nyelv tanításához. A Wiki formátumban készült oldal elsősorban oktatókat és tanárokat céloz meg. Itt található:

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

Hogyan legyünk jó oktatók?

A „Prague Process”, amely egy transznacionális közpolitikai kezdeményezés, egy kézikönyvet tett közzé, amely a bevándorlókkal foglalkozó oktatóknak szól. Letölthető a honlapjukról:

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

Lengyel nyelv

Didaktikai anyagok lengyel nyelv tanításához a lengyel „Külföldiekért Iroda” jóvoltából:

<https://udsc.gov.pl/uchodzczy-2/pomoc-socjalna/materialy-dydaktyczne-do-nauki-jezyka-polskiego/materialy-dydaktyczne-go-nauki-jezyka-polskiego/>

Az alábbi weboldal több különböző online forráshoz (beleértve podcastok, videó, online lengyel tanfolyamok, nyelvi alkalmazások, anyagok haladó tanulóknak) tartalmaz linkeket, többek között a lengyel nyelv tanulását is segíti:

<https://www.fluentin3months.com/learn-polish-free/>

A következő cikk online forrásokhoz vezet, a lengyel nyelvet tanulók szókincsfejlesztő, nyelvtan-, olvasás- és hallgatás/szövegértés feladatokat érnek el itt:

<https://www.careersinpoland.com/article/education/the-best-free-online-resources-for-polish-language-learners>

További linkek online forrásokhoz lengyel nyelvet tanulók számára:

<https://www.clozemaster.com/blog/best-resources-for-learning-polish/>

2. Munkavállalói kompetenciák, munkaerőpiaci képzés modul

A *Munkavállalói kompetenciák, munkaerőpiaci képzés* modul arra készíti fel a külföldi munkavállalás mellett döntőket, hogy vegyék számba azokat a meglévő személyes kulcskompetenciákat, amelyeket dokumentumokkal bizonyítani is tudnak. Továbbá a modul lehetőséget biztosít arra is, hogy átvizsgálják az uniós szinten elvárt alapképességeiket és alapkészségeiket, illetve hogy leellenőrizzék azoknak a meglétét/birtoklását, amelyekre a célország munkaerőpiacán szükségük lehet. Ebben a modulban arra kérjük a résztvevőket, hogy reflektáljanak szakmai identitásukról, gondoljanak bele abba, hogy miként tervezik integrálni a külföldi munkaerőpiacon szerzendő tapasztalataikat a személyes karrierjükbe, és egy kicsit összpontosítsanak a hosszú távú karriertervezésre. Ennek a számvetésnek ki kell terjednie a származási országba való visszatérésre, így a külföldön összegyűjtött ismeretek és tapasztalatok várható otthoni felhasználására is. Ezen túlmenően ebben a modulban a vendégmunkások figyelmét a felnőttoktatás és továbbképzés által nyújtott lehetőségekre is ráirányítjuk, és megpróbálunk nagyobb hangsúlyt fektetni az önfejlesztés szükségességére, valamint azon helyzetek fel-, illetve elismerésére, amikor segítséget is kérhetnek a munkaerőpiaci orientációhoz. A modul utolsó tematikus blokkjában megvizsgáljuk a kiégés és az egyéni jóllét, mentális egészség kérdését, illetve hívjuk a résztvevőket, hogy keressék és azonosítsák saját mentális jóllétük forrásait, és tartsák kézben mentális egészségüket. Ezzel a modullal arra is törekszünk, hogy a vendégmunkásokat munkaerőpiaci orientációjukban proaktívvá tegyük, hogy ezzel is csökkentsük kiszolgáltatottságukat a munkaerőpiacon. Azt akarjuk, hogy a vendégmunkások maguk is tegyenek azért, hogy a kizsákmányolás kockázatát minimalizálják, ugyanakkor maximalizálják a külföldön szerzett munkatapasztalatokat, és felkészüljenek arra, hogy egy eredményes, otthoni környezetben is hasznosítható munkamigrációs tapasztalattal gazdagodjanak.

A modul kapcsolódása a tananyag további moduljaihoz

A tananyagon belül ez a modul kapcsolódik a *Jogok és társadalompolitika* modulhoz, amikor a munkaerőpiaci esélyek kérdéskörét és a munkavállalói jogokat érinti; a *Kulturális oktatás* modulhoz a munkakultúra, a multikulturális környezetben való munkavégzés témája révén; végül pedig a *Személyes és interperszonális kompetenciák* modulhoz is, hiszen érinti a személyes jóllét és a kiégés elleni egyéni munka képességét is. Ezenkívül a modul a benne javasolt egyéni és csoportos gyakorlatok, illetve feldolgozott témák mentén lehetőségeket kínál az idegen nyelv tanulására is (a modulban jelöltük azokat a gyakorlatokat, amelyekben/amelyek által idegen nyelvi animációra is lehetőség van).

A modul a következő tematikus blokkokból áll:

1. kulcskompetenciák és alapkészségek;
2. szakmai identitás és karrier;
3. továbbtanulás és felnőttképzés;
4. kiégés és jóllét.

A modulban számítunk a résztvevők aktív bekapcsolódására, ezért alkalmazunk olyan módszertanokat, mint: különböző gyakorlatok, tesztek, értékelések, megbeszélések, tervezés, esettanulmányok, szerepjátékok stb.

2.1 Kulcskompetenciák és alapkészségek

Amint azt a NAMED kutatási zárótanulmány kiemeli, az alacsonyan képzett munkaerőt igénylő és foglalkoztató ágazatokban az ott dolgozó személyek gyakrabban válnak a különböző típusú munkaerő-kizsákmányolások tárgyává. Annak érdekében, hogy felkészítsük a munkavállalókat az ilyen jellegű nehézségek megelőzésére és tudatosítsuk őket ebben a témakörben, több különböző lépést is megtehetünk. Az egyik ilyen lépés az, hogy áttekintést adunk a munkaerőpiacokon (az Európai Unióban és általában) szükséges kulcskompetenciákról és alapkészségekről, és megvitatjuk, hogy az egyes ágazatokban és szakmákban melyek a sikeres boldoguláshoz szükséges kompetenciák és készségek. Ha a külföldi munkát tervező munkavállalók tudatában vannak saját képességeiknek, ha fel tudják mérni saját fejlődésüket egy-egy kompetenciaterületen, ha képesek tájékozódni és segítséget kérni a munkaerőpiaci orientációjukban, máris felkészültebbek a munkaerőpiaci kihívásokkal szemben, predesztináltak a könnyebb boldogulásra, sikerre. A különböző munkavállalói kompetenciák és készségek megléte és fejlettsége nem csupán az egyéni teljesítmény előrejelzője, hanem egyfajta alapot is jelent a felnőttkori tanulásnak, a felnőttképzésben való részvételnek.

A tematikus blokk célja: áttekintést adni a kulcskompetenciákról és alapkészségekről, kiértékelni és visszajelzést adni a résztvevőknek saját kompetenciáikról és készségeikről, valamint munkaerőpiaci orientációjuk megkönnyítése (például a portfólió összeállításában vagy az álláskeresés újabb technikáinak megmutatásában, gyakoroltatásában nyújtott segítség által).

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevőknek:

- ismerniük kell általános és szakmaspecifikus kompetenciáikat és készségeiket (különösen figyelve arra, hogy melyek a szakmai erősségeik, és mely területeken van szükség további fejlesztésekre);

- képesnek kell lenniük bizonyítani kompetenciáikat és készségeiket (pl. saját portfólió összeállításával), vagy ennek hiányában tudatában kell lenniük annak, hogy e tekintetben hol kereshetnek/kérhetnek szakmai segítséget;
- képesnek kell lenniük arra, hogy tudatosan és proaktívan járjanak el a munkaerőpiaci orientáció minden területén.

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek:

Rövid előadások (PowerPoint- vagy más bemutató) a kompetenciákról és készségekről, tesztek elvégzése, kiértékelés, példákkal/modellekkel való munka (dokumentumok összeállítása – önéletrajz, motivációs levél stb.), szerepjátékok, forgatókönyvek eljátszása (pl. interjúhelyzet a kompetenciákra összpontosító kérdésekkel), online állaskeresés gyakorlása.

Munkaanyagok:

Kompetencia- és készségértékelési tesztek, tesztkiértékelési űrlapok, portfólióminták, önéletrajzminta, motivációslevél-minta, tájékoztatók, brosrák, szerepjátékok leírása, az online feladatokra vonatkozó utasítások.

Kulcskérdések:

Melyek a kulcskompetenciáim és készségeim? Melyek azok a területek, ahol további fejlesztésre van szükségem? Milyen kompetenciákat igényel a szakmám vagy a munkám? Birtokolom őket? Ha nem, hogyan lehet megszerezni őket? Milyen kompetenciákat, készségeket tüntessek fel az önéletrajzomban? Hogyan bizonyíthatom/tehetem láthatóvá kompetenciáimat és képességeimet? Hol találhatok segítséget állásra jelentkezés kérdésében? Hol találok segítséget kompetenciáimnak a célország nyelvére és szövegkörnyezetére történő lefordításához? Hogyan magyarázhatom meg az önéletrajzomban lévő átmeneti időket vagy hiányosságokat? Képes vagyok-e a kompetenciáimmal és készségeimmel kapcsolatos összes tudásomat a munkaerőpiaci orientációm szolgálatába állítani? Hogyan?

Témák:

1.1. Általános kompetenciák / EU élethosszig tartó tanulási kompetenciák

Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: kulcskompetenciák és alapkészségek listája; a kompetenciák mérésére szolgáló tesztek, teszteredmények megvitatása: erősségek és gyengeségek általános kompetenciaterületeken, valamint az alapkészségek tekintetében.

1.2. Szakmaspecifikus kompetenciák

Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: szakmaspecifikus kompetenciák és készségek listája; a szakmai kompetenciák mérésére szolgáló tesztek; tesztek kiértékelése, az eredmények megvitatása: erősségek és gyengeségek adott kompetenciaterületeken és készségekben; továbbképzés szükségessége kompetenciafejlesztés céljából.

1.3. A foglalkoztatási portfólió

Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: hogyan kell összeállítani a portfóliót; hogyan tudod reklámozni, értékesíteni magad; az önéletrajz; a motivációs levél; képzettség és képesítések dokumentációja; az elért eredmények bizonyítékai; hol kereshetünk és találhatunk szakmai segítséget a portfólió létrehozásához.

1.4. Munkaerőpiaci orientáció, álláskeresés

Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: álláskeresési szempontok és megközelítések; hogyan készülünk fel egy interjúra; részvétel állásbörzén; az új média és az online eszközök használata a munkaerőpiaci orientációban; hogyan fejlesszük ezeket a készségeket.

Gyakorlatok:

1. Ha a résztvevők csoportja ugyanabban vagy nagyon hasonló szakmában dolgozik, a tréner kezdeményezhet egy szakmai kompetenciatesztet. Ha a résztvevők eltérő szakmákban dolgoznak, akkor egy általánosabb kompetenciateszt ajánlott. (Különböző tesztek lehet elérni a szakirodalomnál felsorolt online forrásokon, linkeken.) Miután a résztvevők kitöltötték a tesztek és megkapták saját értékeiket vagy pontszámaikat, a tréner kezdeményezhet egy kiértékelő beszélgetést. Ebben a gyakorlatban a kulcskifejezések mentén idegen nyelvi animáció is lehetséges.

A különböző készségek gyakorlati teszteléséhez a tréner rövid szerepjátékot kezdeményezhet. A résztvevők párokban dolgoznak, egyik fél az interjúztató, másik fél az állásra jelentkező személy. A szerepjátékban olyan helyzeteket/eseteket vitatnak meg, amelyek feltár(hat)ják az alapkészségek gyakorlati meglétét vagy hiányát.

Például: az interjúztató fél kérdezheti:

- Dolgozott-e Ön olyan csapattal, amely nem tudott jól együttműködni, ahol a tagok nem jöttek ki jól egymással? Hogyan győzték le az akadályokat? Miként tudott Ön dolgozni ebben a helyzetben?
- Meséljen egy olyan alkalomról, amikor egy nehéz helyzetet sikerült megoldani. Hogyan érte el ezt?
- Mutasson be egy munkahelyi helyzetet vagy projektet, amely nagy kihívást jelentett Önnek. Hogyan kezelte azt?

A feladat végén amennyiben a tréner a célország nyelvén is kiemeli a kulcsszavakat, kulcskifejezéseket, az idegen nyelvi animáció lehetséges.

2. A tréner előkészít és kioszt a résztvevőknek egy táblázatot, amely egy mintaportfólió tartalmát mutatja be (vagy egy kész portfóliót is megmutathat). Ezt követően minden résztvevő egyenként leellenőrzi, hogy mely elemek relevánsak saját maga számára a jelenlegi

karrierhelyzete szempontjából (mely elemekkel rendelkezik már, melyek azok a tételek, amelyeket könnyen be tud tenni, mi hiányzik még). A lista egyéni ellenőrzése után ajánlott a tapasztalatok megosztása a csoportokban, amely után a portfólió-fejlesztés lehetőségeiről javasolt beszélgetni. A csoportmunka során az oktató és a résztvevők kérdések, javaslatok, példák és tanácsok révén segíthetik azt a személyt, aki beszél. A csoport pedig így egy átfogó, részletes képet fog kapni a munkavállalói portfólióról, és ötleteket merít a saját portfóliójának fejlesztéséhez.

3. Miután áttekintést ad a tréner a spekulatív álláskeresésről általában, a résztvevők azt a feladatot kapják, hogy írjanak egy kísérőlevelet (vagy annak egy első vázlatát) a spekulatív álláskeresés szemléletében. Néhány példa (ha nem is az összes) megosztható a csoportban annak érdekében, hogy az esetleges hibákat kijavíthassák és ez irányú készségeiket fejleszthessék a résztvevők.

Becsült időkeret: 90 perc az 1.1 és 1.2 témák együttes feldolgozásához, további 90–90 perc az 1.3 és 1.4 témák feldolgozásához (minden 90 perces foglalkozásban javasolt egy 10-15 perces bevezető elméleti rész, majd egy vagy két feladat – tulajdonképpen egyéni és csoportmunka – körülbelül 25-30 percben, benne beszélgetési lehetőséggel, majd egy lezáró részben a résztvevők kérdéseinek megválaszolása és az otthonra szánt feladatok kiosztása, megbeszélése).

Irodalom, útmutatók, források

Linkek különböző kompetenciamodellekhez:

Az Európai Unió kulcskompetenciái az egész életen át tartó tanuláshoz:

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

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

5 komponens kompetencia modell:

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

A kompetencia jéghegy modellje:

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

Különböző kompetencia-listák:

<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>

Kompetenciákról és a készségekről általában:

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

A kompetenciák mérésére és értékelésére szolgáló tesztek – angol nyelven:

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

A kompetenciák mérésére és értékelésére szolgáló tesztek – magyar nyelven:

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

Tesztek, kérdőívek kompetencia-méréshez – magyar nyelven:

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

A készségek frissítése, naprakészen tartása:

<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>

A spekulatív álláskeresésről általában, lépések a spekulatív álláskeresésben:

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

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

Egy portfólióminta:

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

Egy cikk, amely elmagyarázza a készségek és kompetenciák közötti különbséget, és felhívja az álláskereső figyelmét arra, hogy figyeljen ezekre az önéletrajz készítés és az állásinterjú során.

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

Magyar nyelvű módszertani útmutató a készségek és kompetenciák méréséhez:

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

Az ESCO portál dokumentumai a kompetenciákról:

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

McClelland kompetencia modellje:

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

McClelland piramis kompetencia modellje

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

A jéghegy kompetencia modell

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

A szakmai kompetenciákról:

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

Karrier tanácsadói honlap, amely a személyiségtípusokról mutat egyfajta kategorizálást:

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

Alapkészségek:

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

Hogyan lehet új készségeket kialakítani:

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

Magyar nyelvű kompetencia tesztek:

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

Információk a spekulatív álláskeresésről:

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

A készségek és kompetenciák mérésére szolgáló eszközök:

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

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

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

2.2 Szakmai identitás és karrier

A szakmai identitás, a személyes szakmai önkép az idő múlásával formálódik, a szakmai identitás szerkezete dinamikusan változik egyik életszakaszból a másikra, ahogyan és amikor az emberek új szakmai ismeretekre, tapasztalatokra tesznek szert. Ezeket a változásokat általában közép- vagy hosszú távú időskálán vizsgáljuk. A munkamigráció többféleképpen is befolyásolhatja ezeket a karrierfejlődési folyamatokat. A külföldi munkavállalás során vagy annak tulajdoníthatóan az egyén szakmai identitása és karrierje olyan átmeneti helyzetbe kerülhet, amely a siker és kudarc közti széles spektrumon végül is bármilyen eredményt hozhat. (A NAMED-kutatásban számos interjúpartner esetében a külföldi munka egy alacsonyabb foglalkozási helyzetet jelentett az egyén otthoni foglalkoztatásához képest, a munkavállalók tulajdonképpen túlképzettek voltak a külföldön vállalt munkára.) A szakmai identitáshoz hasonlóan a karrier, illetve az egyéni karrierutak is az idő múlásával változnak, alakulnak. Hosszú távú perspektívából szemlélve a karrier egy praktikusabb aspektus az egyén

által elért szakmai eredmények strukturálása és megmutatása szempontjából. Az előző tematikus blokkhoz viszonyítva, ahol a kompetenciákat és készségeket keresztmetszeti szempontból vizsgáltuk, most ebben a tematikus blokkban longitudinális perspektívát alkalmazunk. A szakmai előmenetel is egyre inkább a munkaerőpiaci versenyképesség kontextusában értelmezendő, a személyes karriertervezés és a különböző tanulási és önfejlesztési megközelítések alkalmazása egy szakmán belül az egyén munkaerőpiaci sikerének kulcsát jelenti. Érdekes ezekben a tanórákban megvizsgálni a képzésen résztvevőkkel, hogy az általuk kezdeményezett/megtapasztalt munkamigráció a szakmai eredményességük szempontjából egy kedvező/támogató vagy kedvezőtlen/fékező tényező (a szakmai karrierjük előrehaladását szolgálj, vagy inkább egy parkolópálya a külföldön vállalt munka).

A tematikus blokk célja: felhívni a résztvevők figyelmét arra, hogy szakmai identitás és karrier szempontjából az élethossz időtartamában gondolkodjanak; segíteni őket szakmai identitásuk kifejezésében és karrierjük mérföldköveinek felismerésében; támogatni őket abban, hogy karrierjük jövőbeli lépéseinek megtervezésére összpontosítsanak (beleértve azt is, hogy ebben a külföldi munkavállalás tapasztalatait is felhasználják).

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

E blokk végén a résztvevők:

- tudni fogják, hogyan határozzák meg és mutassák be szakmai identitásukat;
- képesek lesznek felvázolni karrierútjukat;
- képesek lesznek megtervezni karrierjüket, javítani karrier-kilátásaikon.

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek:

Rövid előadások (PowerPoint- vagy más bemutató) a szakmai identitás és a karrier témájában, karrierutak és életpályák vizualizációja, történetmondás.

Munkaanyagok:

A szakmai identitás szerkezetéről szóló dokumentum, karrierutak az egyéni életutakban – rajz vagy más vizualizáció, tippek a karrierutakban tervezhető előrelépésekhez és célkitűzéshez, karrierterv-minta gyakorlati tippekkel.

Kulcskérdések:

Hogyan határozom meg magam szakmai szempontból? Hogyan alakult szakmai identitásom? Melyek voltak eddigi szakmai céljaim, és melyek a jövőbeli szakmai céljaim? Mely pontokon segíti a külföldi munkavállalás szakmai céljaimat? Vagy miként tudom a jövőben a külföldi munkavállalást a szakmai céljaim szolgálatába állítani? Mely szakmai döntéseket tartom pályafutásom mérföldköveinek? Hogyan jeleníthetném meg azt, amit szeretnék elérni? Hol

ragadtam meg/le a szakmai előrehaladásomban? Hogyan lehet túllépni az ún. parkoló pályákon? Hogyan tekintek karrier-kilátásaimra? Kell legyen karriertervem? Melyek lennének azok a lépések, amelyeket a karrierem során szeretnék még megépíteni?

Témák:

2.1. Szakmai identitás, szakmai célok

Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: hogyan definiáljuk a szakmai identitást; a szakmai identitás szerkezete; szakmai növekedés; az eddig elért szakmai célok értékelése; jövőbeli szakmai célok; a munkamigráció szerepe/hatása a szakmai identitásban.

2.2. Karrierutak

Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: a legfontosabb pillanatok, lépések, mérföldkövek azonosítása és felsorolása a karrierutunkban; karrierutak rajzolása; a „parkolás” időszakának mérlegelése; kilátásaim az önfejlesztésre; karriercélok (beleértve a külföldi munkavállalás hasznosítását a hazatérést követően).

2.3. Jövőkép

Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: tájékozódás a karrierutak jövőbeli lépéseinek megtervezéséhez; a külföldi vendégmunka-tapasztalatok felhasználásának/hasznosításának lehetőségei hazatérés után; személyes karriertervezés; a következő esetleges „parkoló pályák” megelőzése, áthidalásukra tehető lépések; a vendégmunkások motivációjának fenntartása; a külföldi vendégmunkában rejlő lehetőségek maximalizálása.

Gyakorlatok:

1. Miután a tréner bemutatja, hogyan miként alakul általában a szakmai identitás, a résztvevők a következő feladatot kapják. „Találkozol egy olyan személlyel, akit ismersz, de évek óta nem találkoztál vele. Érdekli őt a sorsod, számos kérdést tesz fel. Feladatod az, hogy élvezetes és szemléltető módon mondd el, milyen szakmában dolgozol, milyen fejlődésen mentél keresztül a szakmában.” A résztvevők itt párban dolgoznak. A tréner még adhat további utasítást, például ilyeneket: ebben a beszélgetésben emeld ki azokat az értékeket, amelyek meghatározták a szakmaválasztást és szakmai fejlődésedet. Melyek voltak a formális és nonformális képzések, az autonóm tanulások, amelyek a szakmai fejlődésedet szolgálták? Hogyan járultak hozzá az eddigi munkahelyek ehhez a fejlődéshez? A különböző társadalmi hatások mennyiben befolyásolták a szakmai fejlődésedet? De lehet beszélni arról is, hogy hogyan látja a személy magát a saját szakterületén működő más szakemberekhez viszonyítva.

2. A márka Te magad légy! A tréner arra kéri a résztvevőket, hogy gondoljanak egy márkára, és jegyezzék fel azokat a jellemzőket, amelyek – véleményük szerint – különlegessé teszik azt a márkát. A következő feladat pedig az, hogy a résztvevőket megkéri a tréner, gondoljanak saját szakmai kapacitásukra. Mi teszi őket különlegessé? Építsék fel a saját személyes márkájukat.

Kulcsszavakat sorolhatnak fel, jegyzetet készíthetnek, amelyek megmutatják értékeiket, szenvedélyeiket, egyedi tulajdonságaikat stb. Ezt követően a tréner megbeszélést kezdeményez, hogy a feladat eredményét a résztvevők a csoportban megoszthassák.

3. A tréner előre elkészíthet egy koordinátarendszert (ebben idő és teljesítmény jelölésére van lehetőség) vagy egy kirakós alakzatot (ez inkább csak kulcskifejezések megjelölésére alkalmas), attól függően, hogy a csoport résztvevői könnyebben vagy nehezebben beszélgethetők a jövőbeli terveikről. Ezt kiosztja a résztvevőknek, akik aztán megjelölhetik rajta azokat a várt szakmai eredményeket, amelyeket a jövőben szeretnének megvalósítani: fontos pillanatok, amire várnak, eredmények, amelyeket remélnek, sikerek, amelyeket szeretnének elérni. Amikor a feladattal elkészültek, egy imaginációs gyakorlat következik. A tréner ezt az utasítást adja: „Képzeld el, hogy a túlvilágról nézel le a temetésedre, ahol épp gyászbeszédet mondanak, amelyben a szakmai téren elért eredményeidet méltatják. Mit mondanak rólad? Milyen szakember voltál? Mit értél el szakterületeden?” A résztvevőknek részletesen meg kell írniuk a koordinátarendszerben vagy a kirakósan korábban felsorolt szakmai eredményeiket.

Mindhárom gyakorlat mentén lehetőség van az idegen nyelvi animációra.

Becsült időkeret: 90 perc a 2.1. és 2.2 témák együttes feldolgozásához, további 90 perc a 2.3 téma feldolgozásához (minden 90 perces foglalkozásban javasolt egy 10-15 perces bevezető elméleti rész, majd egy vagy két feladat – tulajdonképpen egyéni és csoportmunka – körülbelül 25-30 percben, benne beszélgetési lehetőséggel, majd egy lezáró részben a résztvevők kérdéseinek megválaszolása és az otthonra szánt feladatok kiosztása, megbeszélése).

Irodalom, útmutatók, források

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

Szakmai identitás példa: a szociális munka

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

Karrierutak

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

Szakmai előmenetel

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

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

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

Esettanulmányok karrier-tanácsadásról, jövőbeli víziók megfogalmazásáról és potenciális eredményekről, tanácsadás-kimenetelekről

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

Személyes márkaépítés

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

Szakmai identitás – légy saját magad márkája!

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

Szakmai identitásról magyar nyelven – a szociális munkás szakmai identitása

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

Tudományos cikk a szakmai identitásról (elmélet, kutatás, példák)

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

Karrier újratervezés (magyar nyelven)

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

A karierváltás folyamata. Terepkutatáson alapuló tudományos megközelítés magyar nyelven

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

A karrier változó jellegéről

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

Pályaválasztási tanácsadás esettanulmány

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

2.3 Továbbtanulás és felnőttképzés

A továbbtanulás és felnőttképzés kérdésköre az egész életen át tartó tanulás széles körű értelmezésébe illeszkedik. Az UNESCO szerint „a felnőttoktatás és -képzés ágazata az oktatáspolitikák és a munkaerő-fejlesztési stratégiák egymásra hatásaiból alakult ki.”¹ Ennek a modulnak a tartalmát úgy építettük fel, hogy hozzájárulhassunk a külföldi munkavállalást tervező munkavállalók felnőttoktatásában, munkaerőpiaci képzésekben való részvételének elősegítéséhez. A modul különösen azon munkavállalókat akarja segíteni, akik ezektől a lehetőségektől gyakran elmaradnak: akik sokat dolgoznak, gyakran túlórásznak, túlterheltek, távol laknak a különböző tanulási lehetőségektől, nehezen tudják a képzés költségeit fedezni (a NAMED-kutatás eredményei szerint ugyanis ezek voltak a felnőttképzésből való kimaradás

¹ http://www.unesco.org/education/edurights/media/docs/72576f7e4dc99a6f8e98c0b920cdb5582c3b5c4_d.pdf
p. 18.

leggyakoribb okai a vendégmunkások körében). A résztvevők igényeinek és a változó munkaerőpiac követelményeinek megfelelő felnőttképzési programok megtalálása, valamint a pozitív tanulási tapasztalatok kulcsfontosságúak a felnőttképzésben való részvétel elősegítésében. Mivel ösztönözni kívánjuk a távolmaradó felnőtt csoportok részvételét a tanulásban, azt szeretnénk, ha akár új tanulási formák megmutatásával megújult perspektívákat tudnánk nyitni a tanulás felé. Az egyéni tanulási projektek, a kis lépésekben elért tanulási eredmények ösztönzése és számbavétele lehet az egyik lehetséges módja annak, hogy ösztönözzük őket a felnőttoktatásba és -képzésbe való bekapcsolódásra.

A tematikus blokk célja: A résztvevők tanulási tapasztalatainak megvitatása, tanulási igényeik feltárása azzal a céllal, hogy egyénre szabott tanulási terveket dolgozhassunk ki, a felnőttoktatásban és -képzésben való részvétel ösztönzése.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevőknek

- ismerniük kell az élethosszig tartó tanulás struktúráit, szolgáltatóit, a felnőttoktatás és -képzés területét;
- képesnek kell lenni tanulási tapasztalataik megfogalmazására és megosztására, illetve hajlandóak kell legyenek egyéni személyre szabott tanulási projekteken dolgozni;
- képesnek kell lenni a tanulás és az önfejlesztés különböző módjainak internalizálására.

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek:

Rövid előadások (PowerPoint- vagy más bemutató) az élethosszig tartó tanulás sajátosságairól, munkaerőpiaci versenyről, készség-megfeleltetésről, továbbképzésekről, esettanulmányok, személyre szabott tanulási projektek.

Munkaanyagok:

Brosúrák az élethosszig tartó tanulásról, versenyképes munkaerőpiacról és a készségek jobb egyezéséről, felnőttek számára elérhető tanácsadási ajánlatokról szóló brosrák, esettanulmány-leírások, tanulásiprojekt-forgatókönyvek.

Kulcskérdések:

Vannak-e pozitív tanulási tapasztalataim? Van-e olyan, amitől félek, ha tanulásról van szó? Mit jelent számomra az egész életen át tartó tanulás? Melyek a tanulásban/képzésben való részvételem ösztönzői és akadályai? Hol keressek képzési kínálatokat? Milyen ajánlat érdekel? Van-e bármilyen, a tanulással kapcsolatos tanácsadás, amelyen részt vehetek? Hogyan tanulhatnék? Melyek azok a képzési formák, amelyek a leginkább megfelelnek az elvárásaimnak és igényeimnek? Van-e jogom a munkahelyi képzéshez? Mennyibe kerül a

továbbtanulás, munkaerőpiaci képzés a célországban (összehasonlítva a származási országban jellemző árakkal)? Érdemes kipróbálni a projektalapú tanulást? Hogyan csináljam?

Témák:

3.1. Az egész életen át tartó tanulás és a személyes fejlődés perspektívája versenyképes környezetben

Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: az élethosszig tartó tanulás értelmezése; tanulásban való részvétel, egyéni tanulási szándékok a személyes fejlődési tervekben; a munkaerőpiac mint versenytér; az élethosszig tartó tanulás a jobb készség-megfeleltetésért.

3.2. Egyéni tanulási utak

Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: személyre szabott képzési kínálatok; az élethosszig tartó tanulásban való részvétel ösztönzői és gátjai; a vendégmunkások szükségleteik és célok szerinti tanulása; a tanulás különböző módjainak ismertetése és átbeszélése (autonóm tanulás, informális tanulás, önkéntesség, gyakornokság, vállalkozói készségek fejlesztése stb.); egyéni tanulási projektötletek a projektalapú tanuláshoz.

3.3. A felnőttkori tanulás, az egész életen át tartó tanulás elősegítői, megkönnyítői

Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: a felnőttkori tanulás ösztönzőinek megtalálása; támogató kapcsolatok vagy szolgáltatások keresése az alternatív tanulási nézetek megtalálásához; egyéni tanulási projekt meghatározása; e tervek megvalósításának megtervezése.

Gyakorlatok:

1. A tréner esettanulmányokat ad ki a résztvevőknek (minden két személy kap egy esetet), amelyet el kell olvasni. Az esetek olyan felnőttekről szólnak, akik egy felnőttképzési tanácsadó vagy tanulási facilitátor segítségét kérték, és a ő mentorálása alatt kezdtek bele (felnőttkorukban) a tanulásba. Az esetek elolvasása után a pároknak feljegyzést kell készíteni a következőkről:

- azokról az előnyökről és sikerekről, amelyet az esetben szereplők a kapott segítség, a facilitált tanulási folyamat révén tudtak megszerezni,
- milyen korábbi tapasztalatokra támaszkodtak a felnőtt tanulók ezekben a tanulási projektekben;
- mit mond az eset a tanulási módokról, a tanulási stílusokról, az önirányított tanulásról;
- hogyan tudták a gyakorlatban is alkalmazni, használni a folyamat során megszerzett ismereteket a felnőttek.

Amint a feladattal elkészültek, az eredményeket érdemes megosztani a tanfolyam résztvevőivel, hogy minél több esetben betekintést nyerjenek, és minél több esetben láthassák a tanulás egyéni hasznát, eredményét.

2. A következő gyakorlatban az egyéni tanulási projektek témáján dolgoznak a résztvevők. Ahhoz, hogy az egyéni tanulási projektek legfontosabb részeit fel tudják vázolni a résztvevők, elsőként egy olyan feladatot kapnak, amelyben folytatniuk kell, és be kell fejezniük ilyen mondatokat, amelyek az érdeklődési körükkel, az elsajátítandó tudással kapcsolatos. Mint például:

- Értékelném, ha valaki megmutatná azt, hogy hogyan kell...
- Kíváncsi vagyok arra, hogy miként lehet...
- Ki kell derítenem azt, hogy...
- Van egy olyan érzésem, hogy... amikor a tanulásra gondolok.

Miután megadták valamennyi mondatra a befejező választ, a tréner kérheti a résztvevőket, hogy válasszák ki a számukra legfontosabbnak ítélt érdeklődési területet. Ahol hasonló érdeklődések körvonalazódnak (szeretne például egy új szakmát elsajátítani), ott 2-3 fő dolgozik tovább egy csoportban. Ha az érdeklődési körök eltérőek, akkor a résztvevők egyénileg dolgoznak majd a következő feladaton: az egyéni tanulási projektek megírásán. A gyakorlatot az eredmények megosztásával és megvitatásával zárják.

Mindkét gyakorlat esetében van lehetőség az idegen nyelvi animációra.

Becsült időkeret: 90 perc minden egyes téma (3.1, 3.2, 3.3) feldolgozásához (minden 90 perces foglalkozásban javasolt egy 10-15 perces bevezető elméleti rész, majd egy vagy két feladat – tulajdonképpen egyéni és csoportmunka – körülbelül 25-30 percben, benne beszélgetési lehetőséggel, majd egy lezáró részben a résztvevők kérdéseinek megválaszolása és az otthonra szánt feladatok kiosztása, megbeszélése).

Irodalom, útmutatók, források

Információk az egész életen át tartó tanulásról:

<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

A felnőttkori tanulás segítése:

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

https://www.researchgate.net/publication/323794475_Facilitating_Adult_Learning
<http://ncsall.net/index.php?id=384.html>

Hogyan készítsünk tanulási tervet?:

<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/>

A felnőttkori tanulás facilitátorai:

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

Tanulási terv kidolgozása:

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

Problémaalapú tanulás és felnőttoktatás:

http://etec.ctlt.ubc.ca/51owiki/PBL_and_Adult_Education

Tanulmány a felnőttek munkaalapú tanulásáról:

[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)

Tanulmányok a felnőttkori tanulásról:

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

2.4 Kiegészés és jóllét

A külföldi munkavállalásra vállalkozók gyakran nemcsak a felnőttkori, munkaerőpiaci tanúláshoz való hozzáférés tekintetében kerülnek hátrányos helyzetbe, hanem a fizikai és mentális egészségük és jóllétük tekintetében is gyakran jelentős kockázatoknak vannak kitéve. A külföldi munkahelyeken vállalt/teljesítendő hosszú munkaidő, a megterhelő munka, a jelentős fizikai munka, mentális egészséget szolgáló szolgáltatásokhoz való hozzáférés hiánya, a munkahelyi stressz, amellyel szembesülnek (mindezeket a NAMED kutatási zárótanulmány is kiemeli) tulajdonképpen rizikófaktorok a munkavállalók egészsége és teljesítménye szempontjából. Következésképpen a mentális és fizikai egészség megtartására vagy visszanyerésére irányuló lehetőségek és eszközök megismerése és alkalmazása hosszú távon kulcsfontosságú. Ez egy olyan készség, ami fejleszthető, aminek érdekében a

vendégmunkásoknak (is) tudatosan tenni kell. Ezen túlmenően hasznos lehet számukra, ha megtanulják felismerni és azonosítani a kiégés tüneteit, továbbá hajlandóságot mutatnak arra, hogy segítséget keressenek és kérjenek, amikor a kiégés tüneteit észlelik. Akkor lehetnek eredményes ennek a készségnek a fejlesztése, ha megtanulják, hogyan lehet (segítséggel vagy önállóan) helyreállítani mentális egészségüket, és fejlesztik rugalmas alkalmazkodóképességüket.

A tematikus blokk célja: segítsen megtanulni azonosítani a kiégés jeleit, tippeket adjon a mentális egészség megtartásának gyakorlásához, potenciális segítő kapcsolatokra irányítsa rá a figyelmet, ösztönözze a rugalmas alkalmazkodóképesség fejlesztését.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A blokk végén a résztvevők:

- képesek kell legyenek arra, hogy a kiégés tüneteit felismerjék, azonosítsák;
- képesek kell legyenek a kiégés kezelésére, ismerniük kell a mentális egészség helyreállításához szükséges lépéseket;
- tudni fogják, hol kérhetnek segítséget és támogatást a mentális egészségvédelem terén.

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek:

Rövid előadások (PowerPoint- vagy más bemutató) a kiégés, mentális egészség, jóllét kérdéseiről, kiégésteszt, tippek arra, hogy miként lehet a mentális egészséget megtartani, visszaállítani, a pihenés gyakorlása, tanulás a „flow” élményről.

Munkaanyagok:

Tájékoztató anyag a kiégés jeleiről, a mentális és fizikai egészség megőrzésére vonatkozó gyakorlati tippek listája, a flow-diagram, potenciális támogató szereplők és intézmények listája.

Kulcskérdések:

Mi a kiégés? Melyek a jelei, tünetei? Mi lesz a következménye, ha kiégek? Hogyan viszonyuljak a kiégés tüneteire? Mit tegyek, ha felismerem magamon a kiégés jeleit? Melyek a kiégésből való felépülés módjai, lehetőségei? Hogyan lehet megakadályozni a későbbi (ismételt) kiégést? Miként tudom megtartani a jó mentális egészségemet? Mi az a „flow” („áramlás”)? Mire jó a flow? Hogyan segíthet ez rajtam? Mikor vagyok a flow állapotában? Melyek azok a kapcsolatok vagy lehetőségek, ahol segítséget kérhetek, ha azt érzem, krízisben vagyok?

Témák:

4.1. A kiégés és annak következményei

Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: a kiégés tüneteinek megismerése; saját kiégési tünetek azonosítása; a kiégés rövid- és hosszú távú következményei; tippek a kiégés kezelésére, helyreállításra.

4.2. Felépülés, jóllét és a flow (áramlás)

Beleértve, de nem csak kizárólagosan ezek: a felépülés módjai; a flow megismerése; hogyan kerülhetek a flow állapotába; potenciális segítő kapcsolatok krízis idejére.

Gyakorlatok:

1. A tréner hoz egy kiégéstesztet, a résztvevők kitöltik, és közösen kiértékelik, reflektálnak jelenlegi mentális egészségi állapotukra. Ehhez a feladathoz pozitív légkörre van szükség a csoportban, és elengedhetetlen az, hogy a résztvevők hajlandóak lenni megosztani saját eredményeiket vagy észrevételeiket a többi résztvevővel. Amennyiben ezek a feltételek hiányoznak vagy épp akkor nem lehet megteremteni őket, akkor a résztvevők egyénileg is megbeszélhetik eredményeiket a trénerrel. Vagy a tréner adhat egy általános áttekintőt a lehetséges eredményekről és azok jelentéséről.

2. A csoport közösen összeállít egy listát azokról a potenciális erőforrásokról (vagy a tréner is kioszthat egy ilyen készen elkészített listát), amelyek támogatóak lehetnek kiégés idején. A résztvevők ki kell válasszák a listából azokat, amelyek saját maguk számára ilyen helyzetekben ténylegesen erőforrást jelentenek. Konkrét helyzeteket vagy eseteket kell megosszanak, amikor ezeket a forrásokat a mentális egészségük egyensúlyba hozásában használták. Az oktató közben odafigyel arra, hogy érvényesüljön mindkét megközelítési mód (a „mit teszek meg azért, hogy...” és a „mitől tartom magam távol azért, hogy...”), és a résztvevőkben tudatosuljon, hogy többféle módon és eszközzel lehet tenni a kiégés ellen és a mentális egészség megtartása vagy visszaállítása érdekében.

3. Ülő vagy fekvő helyzetben (a fekvő helyzet jobb, amennyiben meg lehet oldani) egy rövid relaxációs gyakorlatot kezdeményez a tréner, amelyben a belső figyelmet, az önreflexiót, a stresszoldó technikákat gyakoroltatja.

4. A tréner bemutatja Csíkszentmihályi Mihály „flow” (áramlás) ábráját, majd a résztvevők kitöltenek egy flow-tesztet. Az eredményeket érdemes a csoportban megvitatni, amennyiben van nyitottság a résztvevőkben erre, és önkéntesen vállalkoznak a feladatra. A tréner feladata, hogy segítse megérteni, hogy az ábrán jelzett egyik (mondjuk kedvezőtlen) állapotból egyéni munkával és odafigyeléssel el lehet jutni a másik (kedvezőbb) állapotba, el egészen a flow állapotáig. A résztvevőktől kérheti a tréner, hogy meséljenek olyan helyzetekről, amikor úgy érezték, hogy a flow állapotában vagy ahhoz nagyon közeli állapotban voltak.

Valamennyi gyakorlat mentén lehetőségek van az idegen nyelvi animációra.

Becsült időkeret: 90 perc mindkét téma (4.1 és 4.2) feldolgozásához (minden 90 perces foglalkozásban javasolt egy 10-15 perces bevezető elméleti rész, majd egy vagy két feladat – tulajdonképpen egyéni és csoportmunka – körülbelül 25-30 percben, benne beszélgetési lehetőséggel, majd egy lezáró részben a résztvevők kérdéseinek megválaszolása és az otthonra szánt feladatok kiosztása, megbeszélése).

Irodalom, útmutatók, források

A kiégésről általában, illetve kiégéstesztekre vezető hivatkozások

<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

Információ a flow-állapotról

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

Flow-teszt magyar nyelven

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

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

Válasz a kiégésre

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

Maslach kiégés teszt magyar nyelven

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

Egy cikk a Maslach Kiégés Leltárról, amelynek egyik szerzője maga Dr. Christina Maslach - angol nyelvű cikk

https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf

Csikszentmihályi Mihály: „a flow”

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

3. Interkulturális oktatás modul

A modul témájának általános áttekintése

A lakóhely szerinti országból való kilépés mindig azt jelenti, hogy új helyzetben találjuk magunkat, ahol az ismeretlennel kell szembenéznünk, függetlenül attól, hogy a származási országgal azonos hivatalos nyelvvel rendelkező helyre költözünk-e, vagy pedig egy, az eredeti/otthoni/származási környezettől kulturálisan is eltérő környezetbe lépünk ki/át. Természetesen minél közelebb vagyunk a saját kulturális és nyelvi hátterünkhöz, annál könnyebb – legalábbis elméletileg – alkalmazkodni az új környezethez. Hangsúlyoznunk kell azonban, hogy maga a döntés, hogy elhagyjuk otthonunkat és új környezetben keresünk új munkát, önmagában is rendkívül stresszes, és gyakorlatilag felborítja a meglévő rendet, működésmódot. Ahogyan azt a NAMED kutatási zárótanulmány is kiemelte, a vendégmunkások számos kulturális különbséget kell leküzdenek azért, hogy a célországban jól legyenek:

„Sok vendégmunkás számára a külföldi munkakeresés gyakran az első alkalom arra, hogy külföldre utazzanak, nincs tapasztalatuk a külföldi utazásban, és a mindennapi életben való elboldoguláshoz, így különösen a külföldi munkavállalás elején, a vendégmunkáslét megterhelő tapasztalat, amely stresszt okoz (...)”
[Kutatási zárótanulmány, 101. o.]

„A szokások, a viselkedésmód, a rabság kultúrája és az új társadalom működése, amelybe a vendégmunkások belekerülnek, gyakran érthetetlen számukra (...)”
[Kutatási zárótanulmány, 101. o.]

A külföldi alkalmazkodás folyamatát ezért a vendégmunkásokra szabott kulturális oktatási programoknak kell támogatni. Négy fő területet kell mindenképpen érintsen ez a kulturális oktatási program, amit jó, ha az érintettekkel a képzésen átbeszélünk. Az első a **mindennapi élet** a célországban, azaz az új közösségben való élés gyakorlati vonatkozásaival kapcsolatos összes kérdés; mint például: vásárlás, utazás, jogi, közigazgatási és adórendszerek, lakhatás, egészségügy. A második terület a **kulturális alkalmazkodás folyamata**, azaz hogy mit cselekszünk, amikor új helyzetekben találjuk magunkat, a biztonság- és komfortérzetet miként alakítjuk ki. Jó, ha ez a folyamat a lehető legstresszmentesebb, és megválaszolja a vendégmunkások ez irányú egyéni szükségleteit. A harmadik kérdéskör a **sztereotípiák, előítéletek és diszkrimináció** témája, mert az új közösséghez való alkalmazkodás nemcsak a sztereotípiákkal és előítéletekkel való szembenézést vagy a diszkrimináció kezelését jelenti, hanem a saját meggyőződésünket is, a leegyszerűsített elképzeléseinket, illetve azok újragondolását a célországról mint helyről és közösségről. Végezetül negyedik az **interkulturális kommunikáció** téma, amelynek célja a helyi (befogadó) és a külső (beérkező)

társadalom közötti különbségek meghatározása, valamint az eltérő kulturális hátterekből eredő konfliktusok megoldása, adódjanak azok a munkahelyen vagy az egyéni szabadidőben.

A kulturális oktatás keretében a vendégmunkások interkulturális kompetenciáinak fejlesztését a célországba való megérkezést követően a lehető leghamarabb el kell kezdeni. Érdemes lenne lehetőséget adni a vendégmunkásoknak arra, hogy megismerjék a helyi szokásokat, kulturális kódexeket, hagyományokat és munkahelyi szabályokat. Ugyanakkor ez a tudás az, amelyet leggyakrabban a konkrét tapasztalatok révén szereznek. A vendégmunkások felkészítése a célország kultúrájával kapcsolatos alapvető tudáscsomaggal erősíti biztonságérzetüket, bizalmukat és az új helyzetekhez való alkalmazkodási képességüket. [Kutatási zárótanulmány, 104. o.]

A kulturális oktatást nehéz egyértelműen meghatározni, és a vendégmunkások tanulási szükségletei is változatosak. Ezért az interkulturális tanulás megköveteli elsőként számos puha készség megszerzését vagy meglétét, továbbá a nyitott hozzáállást és a változásra való hajlandóságot az egyén részéről. Ez a modul arra szolgál, hogy iránymutatást nyújtson és támogassa a vendégmunkásokat abban, hogy megtegyék első lépéseiket a célországban való alkalmazkodás hosszú folyamatában, és hogy elérjenek egy bizonyos jóllétet külföldön.

A „Kulturális oktatás” modul tartalma

Ez a modul a következő tematikus blokkokból áll:

- Mindennapi élet a célországban;
- A kulturális alkalmazkodás folyamata;
- Sztereotípiák, előítéletek, diszkrimináció;
- Interkulturális kommunikáció.

A modul kapcsolódása a tananyag további moduljaihoz

- ➔ A „Mindennapi élet a célországban” tematikus blokk azokat a mindennapi élettel kapcsolatos kérdéseket és tevékenységeket tárgyalja, amelyek kihívást jelenthetnek a vendégmunkások számára. A lakóhelyre és a munkaügyi törvényekre, az adókra, valamint az egészségügyi és oktatási rendszerekre vonatkozó kihívásokkal a „Jogok és társadalompolitika” modul foglalkozik, így kapcsolódik össze a két modul.
- ➔ Az „Interkulturális kommunikáció” tematikus blokk, amelyben a munkakultúráról és munkakörnyezetről is beszélünk, olyan témakört érint, amely révén e modul a „Munkavállalói kompetenciák, munkaerőpiaci képzés” modulhoz is kapcsolódik.
- ➔ „A kulturális alkalmazkodás folyamata” tematikus blokk a vendégmunkásoknak a célországban való jóllétéről, személyes felfogásáról, attitűdjéről és a helyi

közösséghez való kapcsolódásáról szól, és így kapcsolódik a „Személyes és interperszonális kompetenciák” modulhoz, amely az önismeret, személyes értékek, a környezethez való viszonyulás kérdéseivel foglalkozik.

3.1 Mindennapi élet a célországban

Bevezetés

Amint azt a NAMED-kutatás lengyel tanulmánya kiemeli, a mindennapi élethez kapcsolódó kulturális aspektusok, mint például: az ételek elkészítésének módja, a vásárlás vagy a tömegközlekedés használata, nemcsak hogy eltér az egyes országok között, hanem gondot is okozhat a vendégmunkásoknak [Kutatási zárótanulmány, 101–102. o.]. Ezért alapvető fontosságú, hogy a vendégmunkásoknak szóló képzés tantervébe belefoglaljunk olyan tevékenységeket, amelyek lehetővé teszik készségeik és tudásuk fejlesztését abban, hogy a mindennapi élethelyzeteket leegyszerűsítsék, és azok a kulturális tanulás izgalmas forrásaivá válhassanak számukra.

Amellett, hogy azonosítjuk a mindennapi élet kihívásait és az azokkal való megküzdés lehetséges módjait, javasoljuk olyan tartalmak vagy tevékenységek beépítését is a képzésbe, amelyek segíthetnek a vendégmunkásoknak a gyakorlatban is felfedezni a célország hagyományait és szokásait. Megismerni a hagyományos ünnepek, vallásos ünnepek vagy más ünnepélyek megülésének módját (amennyiben ezek az érintetteket érdeklik). Ideális esetben ezeknek a tevékenységeknek a helyiek és a vendégmunkások érintkezésében kellene megvalósulniuk, hogy a vendégmunkások első kézből ismerjék meg a célország hagyományait [Kutatási zárótanulmány, 101. o.]. Viszont ha nincs arra mód, hogy a kapcsolat a helyiek és a vendégmunkások között a valós élet színtereiben valósuljon meg, akkor a tréner segítségével egy ilyen eseményt – akárcsak a vendégmunkások csoportjában/részvételével – a képzés keretében is érdemes megszervezni. Egy ilyen kezdeményezés nemcsak azt tenné lehetővé a vendégmunkások számára, hogy megtapasztalják a célország hagyományait a gyakorlatban, hanem egyben megerősítené a kezdeményező készségüket, segítené integrációjukat a csoportba, és talán (ha jól szervezzük) lehetőséget adna arra is, hogy megismerjék a helyi közösséget (ha lennének meghívottak a helyi közösség részéről, akik eljönnének a programra).

Amellett, hogy ebben a modulban a mindennapi élet sajátosságaival kapcsolatos témákról tanulnak a vendégmunkások, a tananyag része a célország szokásainak és hagyományainak a megismertetése a művészeti, kulturális, történelmi szempontok mentén is. Hiszen ezek gyakran kulcsfontosságúak a helyi közösség viselkedésének, gondolkodásmódjának megismerése szempontjából. A NAMED-kutatás zárótanulmányában olvashatjuk, hogy a legtöbb vendégmunkásnak „nincs ideje a kultúrában való részvételre”² [Kutatási

² „A heti +/- 40 órát dolgozó vendégmunkások helyzete gyakran eltérő.” Lásd: NAMED kutatási zárótanulmány, 101 o.

zárótanulmány, 101. o.]. Ezért javasoljuk, hogy a tananyagban szerepeljenek a helyi kultúrával és történelemmel kapcsolatos interaktív foglalkozások. Ez lehet például filmvetítés és ehhez kapcsolódó beszélgetés, különböző előadásokon való részvétel, kulturális intézményekben tett látogatás, tulajdonképpen olyan tevékenység, ami a képzési program keretében is megvalósítható.

A tematikus blokk célja: a vendégmunkások mindennapi életének megkönnyítése a célországban, illetve egy próbálkozás arra, hogy a mindennapi élet kihívásait a kulturális tanulás forrásaivá tegyük.

Kulcskérdések: Melyek azok a mindennapi élethelyzetek, amelyek nehézségeket okozhatnak a vendégmunkásoknak a célországban? Mi a teendő annak érdekében, hogy a mindennapi élethelyzetekkel kapcsolatos lehetséges nehézségekre felkészülhessen egy vendégmunkás? Hogyan lehet a mindennapi élethelyzeteket a célország nyelvével, kultúrájával, hagyományaival, közösségével kapcsolatos tanulási forrássá átalakítani?

Kulcskifejezések: vendégmunkások, célország, szokások, hagyományok, művészet, kultúra, kulturális identitás.

Becsült időkeret: 5 tanóra

Témák:

8. Mindennapi élet kihívásai

- ➔ a mindennapi élet nehéz helyzeteinek azonosítása;
- ➔ a mindennapi élet nehéz helyzeteivel való megbirkózás;
- ➔ a mindennapi küzdelmek átalakítása a kulturális tanulás forrásaivá.
- ➔ A célország szokásai és hagyományai
 - ➔ hagyományok és szokások a célországban: melyek a helyi közösség erőforrásai, hogyan változtak ezek az idő múlásával, mit jelentenek ma?
 - ➔ tilos és megengedett dolgok a célországban;
 - ➔ munkaszüneti napok, hagyományos ünnepek;
 - ➔ a célországban jellemző konyha.
- ➔ Művészet, kultúra és történelem a célországban
 - a célország történelmének felfedezése;
 - részvétel a helyi kulturális életben;
 - a történelem és a művészeti kultúra hatása a helyi közösségre.

Munkaanyagok: a célországban jellemző mindennapi élet sajátosságaival kapcsolatosan kiosztható információs anyagok, naptárak az ünnepek és munkaszüneti napok megjelölésével, ikonikus filmek, fontos könyvek és művészeti alkotások, egyéb információs csomagok konkrét témákban (mint például sport, kulturális fesztiválok, konyha), illetve a konkrét gyakorlatokhoz kapcsolódó segédanyagok.

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek: szerepjáték, egyéni munka, párosan és csoportban végzett munka, látogatás a terepen, tanulmányutak, játékos városismeret, nyelvi animációk, filmvetítések, kézműves foglalkozások vagy főzős műhelymunkák.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevők:

- meg tudják nevezni a mindennapi élethelyzetekből eredő nehézségeket, és megérteni, hogy ezek a nehézségek hogyan kapcsolódnak a kulturális különbségekhez;
- keresni fogják a mindennapi élethelyzetekkel kapcsolatos nehézségek megoldásait, és a gyakorlatban alkalmazzák ezeket;
- át tudják alakítani a mindennapi élethelyzetekben szerzett tanulságokat a célországgal kapcsolatos nyelvi, kulturális, hagyományokkal kapcsolatos vagy közösségi tanulássá;
- megértik a célország hagyományait;
- aktívan részt vesznek a célországban jellemző ünnepségeken;
- látni fogják és megértik az összefüggést a célország kultúrája vagy történelme és a helyi emberek gondolkodásmódja és cselekvése között.

Gyakorlatok:

1. Városismereti játék

Téma

1. A mindennapi élet kihívásai
2. Lehetőség van az idegen nyelvi animációra

Időkeret: 3 tanóra

Anyagok: Feladatleírás a résztvevőknek, pontos utasításokkal, amelyeket követniük kell a városismereti játék teljesítéséhez. Az anyagokban lehet olyan segítő tartalom, mint például: hasznos kifejezések listája, tömegközlekedési jegyek, instrukciók bevásárláshoz stb.

A tevékenység menete: A tréner kisebb csapatokra osztja a csoportot, és elmagyarázza a városismereti játék szabályait, ismerteti az időkeretet, a végén a

találkozó helyét stb.³ Kiosztja a teljesítendő feladatok listáját (vagy adhat csak egy feladatot is, amelynek teljesítése után küldi a csapatnak a következő feladatot). Fontos, hogy minden csapat más-más feladattal kezdjen. A városismereti játék feladatainak a nehézségi foka attól függ, hogy milyen szintű nyelvi készségekkel rendelkeznek a résztvevők, és mennyire ismerik a célországot. Azokban az esetekben, ha a vendégmunkások csak nemrég költöztek a célországba, akkor javasolt csak olyan feladatokat adni, mint vásárlás, a helyi tömegközlekedés kipróbálása, ételrendelés, vagy boldogulás egy kávézóban. Ha azonban a résztvevők már hosszabb ideje élnek a célországban, a feladatok lehetnek nehezebbek, mint például egy adózási űrlap kitöltése, egy bankszámlanyitás/igénylés önállóan stb. Ideális lenne, ha a kiadott feladatok a résztvevők által a képzésen említett igényekhez kapcsolódnának.

A tevékenység célja: A tevékenység célja, hogy megismertesse a vendégmunkásokat azzal az új környezettel, amelyben a célországban élniük kell, hogy segítse őket önbizalmuk fejlesztésében, hisz önállóan vagy egymást segítve visznek végig feladatokat, és hogy ösztönözze a vendégmunkásokat a helyiekkel való kapcsolatba lépésre. Mivel a feladatokat csapatban teljesítik, a városismereti játék hasznos a csoport integrációjának megvalósítására is.

2. Blog / vlog / képregény

Téma:

1. a mindennapi élet kihívásai;
2. a célország szokásai és hagyományai;
3. művészet, kultúra, történelem a célországban.

Időkeret: A tanfolyam teljes időtartama, vagy még tovább is, ha a résztvevők úgy döntenek, hogy továbbra is dokumentálják tapasztalataikat.

Anyagok: Attól függően, hogy milyen formában valósul meg, és hogy a résztvevők milyen eszközökkel rendelkeznek – PC internet-hozzáféréssel, telefon kamerával, kamera és mikrofon, vázlatfüzet és írószerszám stb.

A tevékenység menete: Minden résztvevőt arra kérünk, hogy dokumentálja a célországban szerzett tapasztalatait (mindennapi élethelyzeteket, kapcsolatát a helyi közösséggel, kulturális vagy sporteseményeken való részvételét, tapasztalatait ünnepekről stb.) abban a formában, amelyben szeretné vagy lehetősége van. A

³ A játék céljától és a résztvevőknek a célországra vonatkozó ismereteinek mértékétől függően a tréner dönthet úgy is, hogy a résztvevők ne használják telefonjukat (pl. fordítóprogramokat) segédeszközként, hanem anélkül teljesítsék a feladatokat.

résztevő érdeklődése és képességei szerint ez lehet blog írása, videóblog készítése, képregény, rajz vagy dalszöveg formátum is.

Minden résztvevőt arra kérünk, hogy legalább hetente egyszer ossza meg tapasztalatát a többi résztvevővel is erről a dokumentálási folyamatról. Az elkészült „termékeket” vagy végeredményeket a képzést követően össze lehet gyűjteni a résztvevőktől, és beleegyezésükkel akár tananyagként is használhatóak egy következő tanfolyamon.

A tevékenység célja: Az egyéni gondolkodás, reflexió segítése a célországban zajló mindennapi élet aspektusaival kapcsolatban. Ösztönzés arra, hogy megtalálják, miként lehet a tapasztalatokat vonzó módon ábrázolni, és azokat a többiekkel megosztani. A résztvevők készségeinek és érdeklődési körének fejlesztése.

3. Egy hagyományos ünnepség megszervezése a célországban

Téma:

- hagyományok és szokások a célországban

Időkeret: A tanfolyam teljes időtartama

Anyagok: Információs csomagok az ünnepségekről (könyvek, útmutatók, videók, képek), az ünnephez vagy ünnepléshez szükséges anyagok (minden tanfolyam-résztevő kell hozzon magával valamit).

A tevékenység menete: A tanfolyam elején a résztvevőket arra kérjük, hogy gondoljanak a célország egy tipikus ünnepségére vagy hagyományára, amelyet szeretnének megismerni és megtapasztalni (vagy attól függően, hogy a képzés mikor zajlik, a tréner is javasolhatja valamelyik közelgő hagyomány vagy ünnep felfedezését). Ez lehet egyéni ünnepség, mint születésnap vagy tipikus családi összejövetelek, vagy nemzeti, hagyományos, illetve vallási ünnep is. Először a résztvevőknek elméleti ismereteket kell szereznie a kiválasztott ünnepségről, majd együtt (a tréner felügyelete alatt) lépésről lépésre megtervezik, hogy hogyan kell az adott ünnepet úgy megvalósítani, hogy lehetővé tegye számukra a célország hagyományainak megtapasztalását. Ideális esetben az ünneplésre akár a tanfolyam befejezéseként is sor kerülhet, lehet egyfajta búcsúparti, amellyel akár a résztvevők által megszerzett ismereteket lehet tesztelni a gyakorlatban.

Alternatív megoldásként a tanfolyam résztvevői akár azt is kezdeményezhetik, hogy a megismerni kívánt ünnepséget nyílt esemény formájában, a helyi közösség részvételével szervezik meg. Megjegyzés: egy ilyen esemény hosszabb előkészítést igényel és magasabb költségeket is jelent (pl. promóciós költségek, a helyszín bérlése, anyagköltségek stb.).

A tevékenység célja: a célország hagyományaival való ismerkedés elméletben és gyakorlatban. Egy esemény megszervezésének a tanulása. Csoportban való munka készségeinek fejlesztése, vezetői készségek fejlesztése.

4. Ikonikus film

Téma:

1. Filmvetítés művészet, kultúra és társadalomtörténet témában
2. Lehetőség van az idegen nyelvi animációra

Idő: 2,5 tanóra

Anyagok: Film (felirattal, ha szükséges), számítógép, projektor, hangszóró, engedély kérése a filmvetítéshez (ha szükséges).

A tevékenység menete: Ebben a foglalkozásban egy olyan ikonikus, jól ismert filmet választ a tréner, amely döntő fontosságú a célország kultúrájának megismerése szempontjából. A filmvetítés előtt a tréner egy társadalmi-történelmi bevezetőt tart.⁴ A vetítés után pedig kezdeményezi a beszélgetést a filmről. Először arról kérdezi a résztvevőket, hogy értik-e a filmet, annak egyes jeleneteit, illetve kontextusát. Ezután a tréner elmagyarázza, hogy mi teszi az adott filmet ikonikussá, és hogy hogyan kapcsolódik az a célország értékeihez, történelméhez, eseményeihez. A filmben megjelenő fontosabb kifejezéseket vagy mondásokat is jó, ha megmagyarázza a tréner, különösen akkor, ha azokat a beszélt nyelvben rendszeresen használják (ha vannak ilyenek a filmben).

A tevékenység célja: a tevékenység célja, hogy bemutassa a művészeti kultúra egy elemét a résztvevőknek, és arra ösztönözze őket, hogy kezdjék el felfedezni a helyi kultúra sajátosságait. Ez is segít a vendégmunkásoknak megérteni, hogy a műalkotások a célország történelmi és társadalmi kontextusát tükrözik, és befolyásol(hat)ják a társadalmi viselkedését.

Irodalom, oktatási eszközök:

Egy rövid animáció, amely elmagyarázza a szokások és a hagyományok közötti különbséget: <https://www.youtube.com/watch?v=-PT2gWBpLyM>

A *Commisceo Global* nevű vállalkozás weboldalán található a „Kulturális útmutató” („Country Culture Guides”) című forrás, amelyen legördülő menüben egy adott ország szerinti útmutatót lehet találni. Rövid információs anyagok érhetőek el itt egy-egy ország nyelvi, kulturális, társadalmi, etikettrel kapcsolatos, üzleti gyakorlati stb. sajátosságait illetően. <https://www.commisceo-global.com/resources/country-guides/>

⁴ A filmet az oktató a résztvevőkkel folytatott konzultációt követően választja ki.

Egy lengyel kontextusra vonatkozó útmutató itt érhető el:

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

Az EURES honlap az EU-s országok vonatkozásában a munkavégzéssel és életvitellel kapcsolatos információkról tájékoztat. Ezek között „kultúra és társadalmi élet” vagy „közlekedés” témákat is találunk. Az oldal egy legördülő menüvel navigálható, így lehet az érintett országok szerint keresni rajta (útmutatás: válasszon ki egy célországot -> kattintson az „élet- és munkakörülmények” témára -> ezen belül válassza ki adott témát, pl. „kulturális és társadalmi élet” vagy „közlekedés”). A lengyelországi vonatkozású „életkörülmények – kulturális és társadalmi élet” aloldal ezen a linken érhető el:

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

A lengyelországi mindennapi élethez kapcsolódó források

A Britannica online enciklopédiában a „Kulturális élet” című részben olyan témákkal foglalkoznak, mint „kulturális milió”, „mindennapi élet és a társadalmi szokások”, „művészetek” (beleértve röviden az irodalom, zene, vizuális művészetek, színház és mozgókép témákat), „kulturális intézmények”, „sport és rekreáció”, „média és kiadványok”:

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

Az Adam Mickiewicz Intézet (amely Lengyelországot és a lengyel kultúrát világszerte népszerűsítő intézet) által működtetett Culture.pl honlapon több cikk is megtalálható a lengyelországi mindennapi élettel és társadalmi szokásokkal kapcsolatosan:

- „Hogyan lehet túlélni a mindennapokat Lengyelországban”
<https://culture.pl/en/article/how-to-survive-everyday-life-in-poland>
- „Hogyan lehet túlélni egy lengyel vacsorát”
<https://culture.pl/en/article/how-to-survive-a-polish-dinner-party>
- „Hogyan lehet túlélni egy üzleti találkozót lengyelekkel”:
<https://culture.pl/en/article/how-to-survive-a-business-meeting-with-poles>

A lengyel külügyminisztérium által működtetett Poland.pl című hivatalos lengyel információs portál a következőket kínálja:

- a „Lengyel kultúra és művészet” rész (a következő alszekciókkal: zene, képzőművészet, építészet és design, irodalom, sport): <https://poland.pl/culture-and-art/>
- a „Tapasztalja meg Lengyelországot” (alszekciókkal, mint például: „Lengyelországról”, „hagyományok és ünnepek”, „konyha” és „híres lengyelek”):
<https://poland.pl/experience-poland/>

A németországi mindennapi élethez kapcsolódó források

A Britannica online enciklopédiában a „Kulturális élet” című részben olyan témákkal foglalkoznak, mint például: „kulturális miliő”, „mindennapi élet és társadalmi szokások”, „művészetek” (beleértve a rövid bejegyzéseket, mint: kormányzati és közonségtámogatás, irodalom és színház, zene és tánc, képzőművészet, építészet, filmművészeti fesztiválok; illetve rövid bejegyzéseket, mint: múzeumok és galériák, valamint könyvtárak), „sport és rekreációs tevékenységek” (beleértve rövid bejegyzéseket, mint sport kultúra és szabadidős tevékenységek), „média és kiadás” (beleértve rövid bejegyzéseket: műsorszórás, sajtó, kiadványok): <https://www.britannica.com/place/Germany/Cultural-life>

A Deutschland.de – a FAZIT Communication GmbH által a berlini szövetségi külügyminisztériummal együttműködésben nyújtott szolgáltatás a következőket kínálja:

- az „Élet” rész altémái: „társadalom és integráció”, „életmód és konyha”, „mobilitás és utazás”, „sport és szabadidő”: <https://www.deutschland.de/en/topic/life>
- a „Kultúra” rész altémái: művészet és építészet, kreativitás és divat, kommunikáció és média, város és ország: <https://www.deutschland.de/en/topic/culture>

Egy 20 videóból álló sorozat érhető el a Németországban jellemző mindennapi élettel, a német társadalommal kapcsolatosan. A német nyelvtanulóknak szóló „Deutschlandlabor – Alltag in Deutschland” című anyagot a Goethe Intézet készítette a Deutsche Welle-vel együttműködve:

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

A romániai mindennapi élethez kapcsolódó források

A Britannica online enciklopédiában a „Kulturális élet” című részben olyan témákkal foglalkoznak, mint például: a „kulturális miliő”, a „mindennapi élet és a társadalmi szokások”, a „művészetek”, a „kulturális intézmények”, a „sport és a rekreáció”, a „média és a kiadói tevékenység”. A romániai vonatkozású tartalmak itt érhetőek el:

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

Az Európai Unió Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alapja által támogatott, Az áttelepítettek integrációjának támogatása című weboldal a Romániába érkezőknek az egészségügyre, az oktatásra, a munkára és a román nyelv tanulására vonatkozó információkat tartalmaz: <https://stire.org/romania/everyday-life/>

Az alábbi, a romániai mindennapi életről szóló bejegyzés rövid információkat tartalmaz olyan szempontokról, mint a lakhatás, munka, közlekedés, étel-miszer, vallás és hagyomány, valamint ruházat: <https://flybynightpress.com/2020/03/13/everyday-life-in-romania/>

A következő cikk (román nyelven olvasható) külföldiek nyilatkozatait közli Romániáról, és különösen azokról a szempontokról beszél, amelyek meglepik vagy sokkolják az országba költözőket: <https://identitatea.ro/ce-socheaza-pe-strainii-la-romania/>

A következő cikk (román nyelven olvasható) külföldi látogatók nyilatkozatait közli Romániáról, valamint a romániai életről: <https://www.momondo.ro/discover/ce-spun-strainii-dupa-ce-calatoresc-in-romania>

Ez a cikk leírja a Romániában egyedülálló hagyományokat:

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

3.2 A kulturális alkalmazkodás folyamata

Bevezetés

Amint azt a NAMED kutatási zárótanulmány is említi, „az interkulturális átmenetben, amikor a célországról a legkevesebb ismerettel rendelkeznek a vendégmunkások, az elszigeteltség-érzésük fokozódhat”, miközben a másik országba való költözés „új lehetőségeket, életmódbeli és státuszbeli változást is jelenthet, amire bizony a legtöbb vendégmunkás törekszik” [Kutatási zárótanulmány, 102. o.]. E blokk célja, hogy felkészítse a vendégmunkásokat arra, hogy milyen lesz számukra egy másik országban élni, és ráirányítsa a figyelmet arra, hogy eközben a célországban milyen mentális állapotokat és társadalmi helyzeteket fognak meg tapasztalni.

Annak érdekében, hogy csökkenthessük a kulturális sokk eredményezte stresszt, magányt, elszigeteltség-érzést, látni és érteni kell a kulturális alkalmazkodás folyamatát. Ez azért is fontos, mert a kulturális sokkot általában az új helyzetek meg tapasztalása, az idegen országban jellemző másfajta viselkedésekkel való találkozás okozza. Amennyiben tudatosítják a vendégmunkások az ún. „pangási” időszakot, amikor a legkisebb kihívások is nagy akadályokká vál(hat)nak, viszont keresik annak a módját, hogy miként lehet ezeken szerencsésen túljutni, akkor tulajdonképpen enyhíthetik az alkalmazkodás folyamatában tapasztalt nehézségeket. Mivel ebben a kérdésben nemcsak a célország társadalmának hozzáállása számít, hanem a vendégmunkások hozzáállása is a saját és a befogadó kultúrával kapcsolatban, fontos, hogy ösztönözzük hajlandóságukat arra, hogy tanuljanak az új környezetről, és törekedjenek gyakorlati szinten is integrálni azt, amit tanulnak [Kutatási zárótanulmány, 103. o.]. Fontos továbbá kihangsúlyozni az akkulturációs stratégiák hatását a célországbeli jóllét szempontjából.

A tematikus blokk célja: A kulturális alkalmazkodás módjainak ismertetése. Reflektálás az alkalmazkodási folyamat szakaszaira, a saját alkalmazkodási folyamat jobb megértésének segítése.

Kulcskérdések: Hogyan néz ki az alkalmazkodás folyamata? Milyen szakaszokból áll? Mit nyújt a vendégmunkások számára az alkalmazkodási folyamat (meg)értése? Melyek a kulturális akkulturáció különböző kategóriái? Milyen a vendégmunkások viszonyulása a saját közösségéhez és a célország közösségéhez? Milyen a célország közösségének viszonyulása a vendégmunkásokhoz? Hogyan befolyásolják ezek a viszonyulások a vendégmunkások célországban való tapasztalatait? Mit tehetnek a vendégmunkások az eredményesebb integrációért?

Kulcskifejezések: kulturális sokk, a kulturális alkalmazkodás ciklusai: nászút, pangás, megvalósítás és alkalmazkodás, akkulturációs stratégiák.

Becsült időkeret: 4 tanóra

Témák:

1. Az alkalmazkodás folyamata

- a kulturális sokk;
- az alkalmazkodás különböző szakaszainak megismerése;
- a saját alkalmazkodási folyamat megértése;
- az alkalmazkodási folyamat minden egyes szakaszában a lehetséges nehézségek kezelésének elsajátítása.

2. Akkulturáció

- az egyének és a célország különböző akkulturációs stratégiáinak megismerése (elválás, marginalizáció, integráció, asszimiláció, illetve multikulturalizmus, olvasztótégely, szegregáció, kirekesztés) – J. Berry modellje;
- a J. Berry modellkritikája;
- annak megértése, hogy mennyire fontos a vendégmunkás saját hozzáállása a célországban való jóllétéhez;
- a célország közösségében a különböző attitűdök megismerése, megértése.

Munkaanyagok: a kulturális alkalmazkodási folyamattal és a kulturális sokkokkal kapcsolatos videók, olyan anyagok, amelyekben a vendégmunkások maguk osztják meg az összegyűlt tapasztalataikat.

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek: egyéni munka, önreflexió, filmvetítés és megbeszélés, tapasztalatok megosztása.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevők:

- érteni fogják a kulturális alkalmazkodás folyamatát, ismerni fogják a kulturális alkalmazkodási folyamat különböző szakaszait;
- felismerik az alkalmazkodási folyamat előnyeit;
- megértik a különböző kulturális alkalmazkodási kategóriákat;
- megértik, hogy a saját közösségükhöz és a célország közösségéhez való viszonyulásuk nagyban befolyásolja a célországban gyűjtött élettapasztalataik alakulását;
- megértik, hogy a célország közösségéhez való viszonyulásuk befolyásolja az ott szerzett élettapasztalataikat;
- meg tudják magyarázni, mit kell tenniük az integráció érdekében.

Gyakorlatok:

1. **Amit már tudok, amit szeretnék megtudni, mit várok el a célország társadalmáról, mit tudok felajánlani a célország társadalma számára**

Téma:

1. Ismeretek és elvárások;
2. Önreflexió.

Időkeret: 40 perc

Anyagok: 4 flipchart-lap, markerek

A tevékenység menete: A résztvevőket 4 csoportra osztjuk. Minden csoport kap egy flipchart-papírt a következő címmel:

- 1. csoport: „Amit a célországról tudok”
- 2. csoport: „Amit a célországról szeretnék megtudni”
- 3. csoport: „Mit várok el a célország társadalmától?”
- 4. csoport: „Mit tudok felajánlani a célország társadalmának?”

Minden csoport le kell írja válaszait a papírra. 10 perc elteltével a lapokat az óramutató járásával megegyező irányban kicserélik a csoportok között. A következő csoportot arra kéri, hogy csak azokat írják rá, ami még nem került rá papírra (erre 7 percet kapnak). Aztán a papírokat újra kicserélik a csoportok között, és így tovább.

A csoportmunka végén, azaz miután mind a 4 csoport leírta válaszait, minden csoport bemutatja az utolsó flipchart-lapon lévő információkat. Végül a tréner egy szabad beszélgetés kezdeményez(het) a téma lezárásaként.

A tevékenység célja: A gyakorlat lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy számba vegyék jelenlegi ismereteiket a célországról, és megfogalmazzák, mit szeretnének még megtanulni a célországgal kapcsolatban. Ugyanakkor segíthet nekik azonosítani azt, hogy a célország társadalmában melyek azok az aspektusok, amelyek lehetővé teszik/tehetik számukra, hogy kényelmesebben éljenek, és megértik a saját jelenlétük fontosságát a helyi társadalom szempontjából.

2. **Kulturális sokk** – színpadi játék/szerepjáték az itt leírt gyakorlat alapján <http://www.culturalorientation.net/library/all-lesson-plans/adjustment/cultural-adjustment-culture-shock-icmc-turkey>

Téma: a kulturális alkalmazkodás szakaszai, a kulturális sokk és a kulturális alkalmazkodás

Idő: 30 perc

Anyagok:

- „Az újonnan érkezők története” négy részre osztva (kiosztandó anyag)
- Flipchart-papír vagy tábla
- Markerek
- Diagram (a hivatkozott dokumentumból)

A tevékenység menete:

1. Rajzoljon egy diagramot, ahol a vízszintes vonal az időt jelöli. Jelöljön meg négy időpontot rajta: egy a célországba érkezés előtti legyen, egy rögtön az érkezés utáni idő, a következő az érkezést követő 1,5 év utáni időpont, és végül az érkezést követő öt évvel későbbi időpont. Most rajzoljon függőleges vonalakat, amelyek az adott időpont érzelmi állapotait jelzik. A függőleges skála szintje: a kétségbeeséstől az eufóriáig terjed.
2. A tréner megkéri az egyik résztvevőt, hogy olvassa fel a történet első részét, a többiek feladata, hogy figyelmesen hallgassák.
3. Miután az első részt felolvasták, a tréner megkéri a résztvevőket, hogy mérjék fel a szereplő célországba érkezés előtti érzelmi állapotát a skálán. Rajzoljanak egy vízszintes vonalat onnan kiindulva, majd egy függőlegest a célországba érkezés előtti időpontból kiindulva. Jelölje meg azt a pontot, ahol ez a két vonal találkozik.
4. Ismételje meg ugyanezt az eljárást a történet három fennmaradó részére vonatkozóan is.

5. A végén kösse összes a kapott négy pontot egy vonallal, hogy grafikus ábrázolás jöjjön létre a kulturális sokkról.
6. Beszéljék meg a kulturális sokk jelentését, annak a mindennapi életre gyakorolt hatását, valamint a megküzdéshez szükséges készségeket és mechanizmusokat.

A tevékenység célja: A kulturális alkalmazkodás folyamatának megértése. A résztvevők önbizalmának erősítése a folyamat szakaszairól való ismeretátadás és a szakaszokhoz kapcsolódó érzelmekről való tudatosság növelése által.

Irodalom, oktatási eszközök:

Az Amerikai Kulturális Orientáció Erőforrásközpont honlapja olyan oktatási célú forráskönyveket kínál, amelyek a kulturális alkalmazkodás különböző témáit tárgyalják (például a kulturális sokk, közösségi mentális egészség-erőforrások, változó családi szerepek, stressztényezők és megküzdési stratégiák): <http://www.culturalorientation.net/library/all-lesson-plans/adjustment>

Ez a rövid videó diákokat szólaltat meg a világ minden tájáról, akik arról beszélnek, hogy milyen nehézségeket tapasztaltak meg, miközben külföldön tanultak, és hogyan győzték le őket: https://www.youtube.com/watch?v=z5EEz_R_RiE

Ez a rövid animáció a kulturális sokk jelenségét és a kulturális alkalmazkodás ciklusait magyarázza el: https://www.youtube.com/watch?v=g-ef-xhC_bU

Egy cikk J. W. Berry kulturális alkalmazkodás-modelljéről. Berry, J. W. (1997). Bevándorlás, akkulturáció és alkalmazkodás. *Applied Psychology: An International Review*, 46 (1), 5–34.

Az akkulturációs stratégiákkal kapcsolatos munkalapok (J. Berry modellje szerint, és annak kritikája): https://www.ccsu.edu/d designation/files/acculturation_strategies_worksheet.pdf

Egy lengyel nyelvű cikk, melynek címe „Bevándorlók és a befogadó közösség. Az akkulturációs stratégiákhoz szükséges feltételek és a helyi közösséggel való kapcsolatok” („Migranci a społeczność przyjmująca. Uwarunkowania strategii akulturacyjnych a kontakty ze społecznością przyjmującą”), azokat a tényezőket írja le, amelyek „az akkulturációs stratégiák meghatározói a helyi társadalom és a bevándorlók közti kapcsolódások mentén”: <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.cejsh-a38f393c-dbf6-4fec-8cab-b79126ba7776>

Egy tananyag, amely csak lengyel nyelven olvasható („A migráció kihívásai – a bevándorlók perspektívájából”), lecketerveket és egyéb forrásokat kínál a migráció kulturális szempontú értelmezéséhez. A tananyagot fiatalokkal dolgozó oktatóknak, trénereknek szánták:

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

Az alábbi cikk – amely csak lengyelül olvasható, és a címe „Integráció: kihívások a helyi közösségek számára. Gdańsk példája” – ismerteti az integráció fogalmát, és leírja a helyi közösségi erőfeszítések fontosságát a bevándorlók integrációja szempontjából: 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 Sztereotípiák, előítéletek, diszkrimináció

Bevezetés

A NAMED kutatási zárótanulmány is utal arra, hogy egy másik országba történő átlépés vagy áttelepedés annál nehezebb és stresszesebb lehet, minél kevesebb ismerettel rendelkeznek a vendégmunkások a helyről, ahová mennek. Ilyen esetekben a célországról alkotott képük erősen torzulhat, különösen ha sztereotípiákkal, előítéletekkel találkoznak [Kutatási zárótanulmány, 101–102. o.]. Annak érdekében, hogy nyitottak legyenek az új tapasztalatok és a helyi közösségbe való beilleszkedés iránt, a vendégmunkásoknak meg kell érteni a sztereotípiák, az előítéletek és a diszkrimináció jelenségeit. Fontos tudni, hogy a nevelés során mindenki megtanul bizonyos sztereotípiákat, beleértve a saját etnikai csoportjának a sztereotípiáit is. Ezek a sztereotípiák befolyásolják az önérzékelést is, a mások érzékelését is.

Az előítélet és a kivételezés fogalmai szorosan kapcsolódnak a sztereotípiákhoz. Olyan érzéseket és érzelmeket írnak le, amelyek adott jelenségekhez, társadalmi csoportokhoz és nemzetiségekhez kapcsolódnak. Ha pozitívak, akkor a személyekkel való kivételezést jelzik, ha negatívak, akkor előítélethez vezetnek. A sztereotípiák és előítéletek, valamint a társadalmi és jogi egyenlőtlenségek együttese hátrányos megkülönböztetéshez vezethet, amelynek nagyon különböző megnyilvánulásai lehetnek, és amelyet a célországba érkező vendégmunkások napi szinten meg tapasztalhatnak.

A tematikus blokk célja, hogy ezeket a kifejezéseket közelebb hozza a résztvevőkhöz, segítve őket annak felismerésében, hogy a saját meggyőződéseiket a célországról és annak lakosságáról befolyásolhatják a tapasztalt sztereotípiák vagy előítéletek. Továbbá a blokk célja annak megtanítása, hogy hogyan lehet kezelni a célország lakossága részéről vagy más nemzetiségűektől a vendégmunkások felé irányuló egyes diszkriminatív cselekedeteket.

A tematikus blokk célja: Megmutatni, hogy az emberek mennyire hajlamosak általánosítani. A sztereotípia, előítélet és diszkrimináció fogalmak tisztázása. A sztereotípiák és előítéletek negatív következményeinek bemutatása.

Kulcskérdések: Mi a sztereotípia? Vannak-e sztereotípiáim? Hogyan alakítják és torzítják a sztereotípiák egy bizonyos csoportra/társadalomra/nemzetiségre irányuló nézőpontokat? Melyek a sztereotípiák jellemzői? Milyen funkciói vannak a sztereotípiáknak? Mi az előítélet? Honnan származnak az előítéletek? Mi a diszkrimináció? Én diszkriminálok-e? Engem diszkriminálnak-e? Hogyan birkózhatok meg a diszkriminációval?

Kulcskifejezések: bevándorlók, célország, sztereotípia, előítélet, diszkrimináció, identitás, gyűlöletbeszéd, kivételezés.

Becsült időkeret: 2 tanóra

- egy lecke a fogalmakról (elméleti tudás);
- egy lecke arról, hogy hogyan kell eljárni (gyakorlati készségek fejlesztése).

Témák:

1. Fogalmak megértése

- fogalmak megismerése, annak megértése, hogy mindenkinek vannak sztereotípiái, tudni, hogy miért fontos érteni ezeket a fogalmakat, azonosítani a valós élethelyzetekben és élettapasztalatokban megjelenő sztereotípiákat, előítéleteket, diszkriminációt.

2. Annak megtanulása, hogy hogyan kell konkrét esetekben eljárni

- a saját sztereotípiákkal, előítéletekkel és diszkriminatív cselekedetekkel való megbirkózás módjainak elsajátítása; a hátrányos megkülönböztetés kezelésének elsajátítása.

Munkaanyagok: Tájékoztató anyagok a kulcskifejezésekről: a sztereotípia, előítélet, diszkrimináció meghatározása, a témával kapcsolatos tevékenységekhez közvetlenül kapcsolódó anyagok.

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek: csoportos munka, megbeszélés, vita, szerepjáték, dramatikus tevékenységek általi tanulás, közösségi média tevékenységek.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevők:

- meg tudják határozni a sztereotípia, előítélet és diszkrimináció fogalmait;

- megértik a sztereotípiá, előítélet, diszkrimináció forrásait és az ezek között lévő kapcsolatot;
- meg tudják nevezni a sztereotípiá jellemzőit és funkcióit;
- azonosítani tudják saját sztereotípiáikat;
- meg tudják magyarázni azt, hogy a sztereotípiák hogyan alakítják és torzítják egy személynek egy bizonyos csoportról, társadalomról, nemzetiségről kialakult képét;
- megértik, hogy a nyelv és a gyűlöletbeszéd hogyan befolyásolja a valóság formálásának folyamatát;
- észreveszik, hogy ők maguk másokat diszkriminálnak-e, vagy ők maguk hátrányos megkülönböztetésben részesülnek-e;
- meg tudnak birkózni vele, és ellensúlyozni tudják a diszkriminációt.

Gyakorlatok:

(Megjegyzés: Kérjük, tartsa szem előtt, hogy a következő képzési tevékenységek pozitív légkört igényelnek. Ha úgy érzi, hogy a tanfolyam résztvevői között lévő légkör nem teszi lehetővé az alábbi gyakorlatok megvalósítását, azt javasoljuk, hogy nagyobb hangsúlyt fektessen az elméleti anyag oktatására.)

1. Bemelegítés – a sztereotípiák

Időkeret: 5-7 perc, a csoport méretétől függően

Anyagok: puha, könnyű labda

A tevékenység menete: A résztvevők körben állnak. Az első személy kapja a labdát a tréneről. A feladat az, hogy egy kiválasztott személyhez dobják a labdát, miközben mondanak egy nevet egy általuk választott nemzetiségből. Az a személy, aki elkapja a labdát, azonnal kell mondjon egy dolgot, ami neki arról eszébe jut: egy jelzőt, amely leírja a kiválasztott nemzetet vagy valamilyen nemzeti tulajdonságot. Ezután a labdát birtokló személy kiválaszt egy másik nemzetiséget, és eldobja a labdát a következő személynek. A játék addig folytatódik, amíg minden résztvevőhöz eljut a labda legalább egyszer.

A tevékenység célja: Azzal, hogy a résztvevők a labda elkapására összpontosítanak és közben mondanak egy nemzetiségi/nemzeti jellemzőt, felfedezik, hogy vannak kódolt hiedelmeik, tulajdonképpen sztereotípiák a különböző nemzetekről. Ezért a gyakorlat jó kiindulópont a sztereotípiák, előítéletek és diszkrimináció megvitatásához.

2. Kifejezések meghatározása: sztereotípiák, előítéletek, diszkrimináció

[forrás: https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2017/06/Razem-mamy-sile_Stop-Dyskrymiancji_Material-do-pracy-z-grupa.pdf – átdolgozott tevékenység]

Idő: 30 perc

Anyagok: flipchart, markerek

A tevékenység menete:

1. A tréner elmondja a következő történetet: „Házat építész, közeledik az ősz, és el kell készülni a tető mielőbb. Betegség miatt azonban az egyik munkás kilép a csapatból. Gyorsan megoldást kell találni, ellenkező esetben a hó és az eső tönkreteszi az elkészült részeket. Fel kell hívnod az építkezést, ahol az igazgató azt mondja, ismer két embert, akik el tudják végezni a munkát: Ádámot és Annát. Kit választasz?”
2. A tréner megkéri a résztvevőket, hogy gyorsan nevezzék meg a megfelelő személyt. Valószínűleg Ádám lesz a választott.
3. A tréner folytatja a történetet: „Visszamegy az építőtelepre, és kiderül, hogy egy törekeny, képzetlen embert alkalmaztak a munkára, akinek szüksége van a pénzre, hogy alkoholt vásárolhasson. Amikor újra felhívod az igazgatót, ő jelzi, hogy Anna egy erős nő volt, akinek volt tapasztalata az építőiparban.”
4. Beszélgetés: a tréner megkérdezi, hogy a résztvevők miért választották a férfit? Ha az a válasz, hogy „végül is ő egy férfi”, kérdezd meg, hogy ismernek-e olyan gyenge embert, aki nem tudna dolgozni egy építkezésen? És ismernek-e olyan erős nőt, aki tudna dolgozni egy építkezésen?

Egy következő körben a sport világából is hozhat példákat a tréner. Itt is érdemes megkérdezni a résztvevőktől, hogy mi vezérelte őket döntésük meghozatalában.

A tréner bemutatja az előítélet és a kivételezés fogalmait, és felírja ezeket kifejezéseket a flipchartra vagy táblára. Mindegyikhez felírják a szereplők nevét is (kivételezés Ádám; előítélet Anna). Javaslat: mutasson be a tréner, vagy együtt hozzanak példákat olyan nőkre, akik felújítással, építkezéssel kapcsolatos céget működtetnek.

5. A tréner bemutatja a diszkrimináció fogalmát. Felírják a táblára: „A diszkrimináció az emberek ésszerűtlen megkülönböztetése.” Sztereotípiák/előítélet + hatalom = diszkrimináció.

5. Térjünk vissza Ádám és Anna történetéhez. A tréner megkérdezi, hogy a résztvevők szerint történt-e diszkrimináció? Megkéri a résztvevőket, hogy kövessék a történetet az egyenlet szerint. A következő kérdéseket lehet megvitatni:

- Nyomon érhető nemi sztereotípiák a munkáltató viselkedésében?
- Ádám és Anna történetében kinek van hatalma, kinek nincs?
- Volt a történetben diszkrimináció?

A tevékenység célja: A gyakorlat célja, hogy a résztvevők felismerjék az előítéletek és diszkrimináció mögötti mechanizmusokat. Olyan fogalmakat vezet be, mint a kivételezés, előítéletek, és elmagyarázza, hogyan működnek a sztereotípiák.

3. Előítéleteken alapuló szerepjátékok

[forrás: „Kézikönyv Oktatóknak. Oktatók a békéért”/„ Manual for Peers Trainers. Peers for Peace” – készült az EPTO, Youth Offensive és CEJI megbízásából, módosított feladat]

Idő: 30 perc

Anyagok: post-it-lapok

A tevékenység menete: Minden résztvevő ír egy megjegyzést a papírjára egy olyan karakterről, akiről könnyen megfogalmazunk a mindennapi életben is egy negatív megjegyzést (vagy a tréner írja rá eleve ezeket a jellemzőket a post-it-lapokra még a gyakorlat előtt). A leírások ilyenek (is) lehetnek: „60 éves hajléktalan férfi”, „30 éves prostituált nő”, „40 éves férfi mérsékelt értelmi fogyatékossgal”, „egy Down-szindrómás személy” stb.

A résztvevők ezután átadják egymásnak a post-iteket, és a homlokukra ragasztják őket anélkül, hogy látnák, mi szerepel a papíron. Ezután mindenkit arra kérnek, hogy sétáljon körbe a teremben, nézze meg a többi matricát, és tegyen megjegyzéseket a személynek a jellemző sztereotípiák/előítéletek alapján. Minden egyes személy feladata, hogy kitalálja, milyen szerepet írtak az ő papírjára.

A gyakorlat végén a csoport megbeszéli, hogy mit éreztek a kapott megjegyzések alkalmával, illetve amikor másoknak megjegyzést tettek.

Megjegyzés: A tevékenység kezdetén a trénernek tisztáznia kell, hogy fájdalmas megjegyzések is felmerülhetnek a gyakorlat során, és a résztvevőknek meg kell érteniük, hogy ez a gyakorlat csak egy játék.

A tevékenység célja: A gyakorlat lehetővé teszi, hogy a résztvevőkben tudatosodjanak a negatív címkék, amelyeket gyakran internalizálunk, még ha nem is mondjuk ki

hangosan. Azzal, hogy a gyakorlat során hangosan kimondják ezeket, illetve hogy előítéleteken alapuló megjegyzéseket kapnak, a résztvevők még inkább tudatában lesznek annak, hogy az ilyen címkék mennyire károsak lehetnek.

4. Néma vita

[forrás: <https://www.salto-youth.net/> átdolgozott tevékenység]

Idő: 30 perc

Anyagok: papírszalag vagy kötélt azért, hogy egy nagyobb termet több részre tudjunk elkülöníteni, a tréner által előkészített előítéletes nyilatkozatok, megjegyzések.

A tevékenység menete: A tréner két részre osztja a teret. Azután a csoport elolvassa egyenként a kitett előítéletes megjegyzéseket. Azok, akik egyetértenek a kijelentéssel, a jobb oldalra állnak, akik nem, azok a bal oldalra. Akik nem tudják eldönteni, hogy egyetértenek-e vagy sem a kijelentéssel, középen maradnak.

Minden résztvevőnek látható kell legyen a neve. A tréner megszólítja az egyik résztvevőt, akinek el kell magyaráznia, hogy miért oda helyezte magát. A tréner csak két vagy három embert kérdez meg egy körben. Az érvelések meghallgatása után a csoport tagjainak lehetőségük lesz újra elhelyezkedni (ha közben kiderül, hogy megváltoztatták véleményüket az adott kijelentést illetően).

A tevékenység végén a résztvevőket megkérdezik, hogy milyen érzés volt az, hogy nem tudták kifejezni véleményüket úgy és akkor, amikor és ahogyan akarták volna.

Megjegyzés: A gyakorlatot csendben kell elvégezni, senki nem beszélhet vagy mondhat véleményt, kivéve, ha a tréner ezt kéri tőle.

A tevékenység célja: A tevékenység segíthet a résztvevőknek észrevenni és tiszteletben tartani a tényt, hogy nem minden ember, aki körülveszi őket, gondolkodik ugyanúgy, mint ők. Továbbá azt is lehetővé teszi, hogy megértsék a résztvevők, egyes kijelentések esetében nagyon nehéz pontosan megmondani, hogy azok igazak vagy hamisak. Ugyanakkor tudatosulhat bennük, hogy ha további információkat kapnak, vagy meghallgatják mások véleményét, akár meg is változhat a saját nézetük a dologról.

Irodalom, oktatási eszközök:

A Lengyel Humanitárius Akció által készített forgatókönyv műhelymunka levezetéséhez (csak lengyel nyelven olvasható), címe: „Hogyan látunk másokat – sztereotípiák, előítéletek, diszkrimináció”:

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

Az Európai Bizottság Regionális Képviselői által közzétett oktatási anyag, amely csak lengyel nyelven olvasható, és címe „A diszkrimináció téma körül”, érinti a sztereotípiák, gyűlöletbeszéd, diszkrimináció, az emberi jogok megsértése, erőszak témákat is: https://ec.europa.eu/poland/sites/poland/files/materialy_educacyjne_prke_wokol_dyskryminacji.pdf

Az Amnesty International Association által összeállított kézikönyv (lengyel nyelven) „Egységben az erő: a diszkrimináció megállítása” oktatási anyagokat tartalmaz olyan témákban, mint egyenlőség, sztereotípiák, előítéletek, diszkrimináció a gyakorlatban: <https://amnesty.org.pl/wp-content/uploads/2017/06/Razem-mamy-sile-Stop-Dyskryminacji-Material-do-pracy-z-grupa.pdf>

A Brit Esélyegyenlőségi és Emberi Jogok Bizottsága által közzétett, az előítéletek és sztereotípiák témájában kiadott tananyag:

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

A Brit Esélyegyenlőségi és Emberi Jogok Bizottsága által közzétett, a diszkrimináció témájáról szóló tananyag

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

A breakingprejudice.org weboldal bejegyzései a sztereotípiák, előítéletek és diszkrimináció témájával kapcsolatosan, különböző oktatási segédanyagok (feladatok, meghatározások, leírások csoportos tevékenységekhez, podcastok és videóklipek) gyűjteménye: <http://breakingprejudice.org/teaching/>

Chimamanda Ngozi Adichie: „Az egyetlen történet veszélye”/„The danger of a single story” https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=en

Egy további tananyag (műhelymunka-forgatókönyv) Chimamanda Ngozi Adichie „Az egyetlen történet veszélye” című TedTalk előadása alapján, amelyet a Lengyel Humanitárius Akció készített (lengyel nyelvű anyag):

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

Az Európai Unió Alapvető Emberi Jogok Ügynöksége (FRA) által közzétett kézikönyv a megkülönböztetés-mentesség jogát vizsgálja. Hivatkozásokat tartalmaz az Európai Szociális Chartára, valamint a vonatkozó ENSZ-dokumentumokra:

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

A SAIH Norway által készített videók (rastyradiator.com) az afrikai származásúakra irányuló sztereotípiákról:

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

3.4 Interkulturális kommunikáció

Bevezetés

A NAMED kutatási zárótanulmány kifejezetten hangsúlyozta, hogy a vendégmunkások interkulturális kompetenciáinak fejlesztése azért is fontos, mert ez közvetlenül hatással van a célországban végzendő munkára és életvitelre, tulajdonképpen jelentősen megkönnyítheti vagy akadályozhatja azt [Kutatási zárótanulmány, 156. o.]. Ez a tematikus blokk a vendégmunkások interkulturális kompetenciáinak megerősítésével foglalkozik az interkulturális kommunikációból kiindulva.

A tananyagnak ez a része a kultúráról való gondolkodással és a kultúra meghatározásával kezdődik, majd megvizsgálja azokat a szempontokat, amelyek mentén a kultúrák különbözhetnek, és kulturális ütközések jöhetnek létre – ezeket Geert Hofstede kulturális dimenziók és Edward T. Hall kulturális tényezők koncepciói szerint értelmezzük. Továbbá az interkulturális konfliktus-stílusokról lesz még szó. Miután megtanulták a résztvevők a kulturális különbségek és konfliktusok azonosítását, tovább dolgoznak azon, hogy hogyan kell ezeket a kihívásokat kezelni.

Egy további téma, amit a képzés érinteni fog, a verbális és nonverbális kommunikáció.

A verbális kommunikáció a nyelvet, hangot, szavakat és mondatokat használja. Ezzel szemben a nonverbális kommunikáció a testbeszédet, az arckifejezéseket, a szüneteket és a beszéd hangnemet használja kommunikációs eszközként. Az alacsonyan vagy középfokon képzett vendégmunkások számára hasznosnak bizonyul a második típusú kommunikáció. Különösen olyan munkakörnyezetben, ahol a célország nyelvének ismerete szükséges, ott a nonverbális kommunikáció részben átveszi a verbális kommunikáció funkcióját.

Amiatt, hogy jelen képzés célcsoportja a vendégmunkás-munkaerő, ez a tematikus blokk végül a munkakörnyezetben megnyilvánuló kulturális különbségek, illetve szempontok kérdéskörével zárul. Ebben a tevékenységben a résztvevők megvitatják a munkahelyi környezetben tapasztalt különböző kommunikációs módokat, helyi gyakorlatokat és viselkedési mintákat, valamint az ezek mentén felmerülő lehetséges kulturális problémákat, ütközéseket.

A tematikus blokk célja: Megmutatni, hogy a kommunikációs folyamatok hogyan különböznek az egyes kultúrákban. Továbbá az interkulturális kölcsönhatások e különbségeiből eredő kihívások azonosítása, és a kreatív megoldáskeresés módjainak tanítása.

Kulcskérdések: Mi határozza meg a kultúrákat? Miben különböznek a kultúrák (a kultúrák mely aspektusai különböznek?) Melyek azok a kihívások, amelyek e különbségekből erednek? Hogyan kezeljük ezeket a kihívásokat? Hogyan tükröződnek a kulturális különbségek a kommunikációban? Hogyan tükröződnek a kultúrák közötti különbségek a nyelvekben? Hogyan tükröződnek a kultúrák közötti különbségek a verbális és nem verbális kommunikációs módokban? Hogyan tekintünk a munkahelyen jellemző kulturális különbségekre a kommunikáció, munkahelyi prioritások (feladatorientáció vs. személyes orientáció), munkastílusok, az idő és tér stb. szempontjából?

Kulcskifejezések: bevándorlók, célország, kultúra, interkulturális kommunikáció, verbális és nonverbális kommunikáció, kulturális dimenziók, kulturális tényezők, értékek, normák, interkulturális konfliktusstílus, kulturális ütközés.

Becsült időkeret: 5 tanóra

Témák:

1. Mi a kultúra?
 - A kultúra értelmezése;
 - A kultúra meghatározása;
 - Kultúra és értékek / normák / kommunikáció.
2. Kulturális különbségek és ütközések
 - G. Hofstede kulturális dimenziók (a. individualizmus vs. kollektívizmus, b. bizonytalanság elkerülése, c. hatalmi távolság – a társadalmi hierarchia ereje, d. hosszú távú vs. rövid távú orientáció, e. engedélyezés vs. korlátozás, f. férfiasság vs. nőiesség), Hofstede elméletének kritikája;
 - E. T. Hall kulturális tényezők (a. kontextus – magas kontextuskultúrák és alacsony kontextuskultúrák, b. idő – monokronikus idő és polikronikus idő, c. tér – magas területiség és alacsony területiség), Hofstede elméletének kritikája;
 - kultúraütközések;
 - interkulturális konfliktusstílusok.
3. A kulturális különbségekből eredő kihívások kezelése
3. Verbális kommunikáció és nonverbális kommunikáció

- testbeszéd;
- hangsúly;
- verbális nyelv.

5. Munkakultúra és környezet

- feladatorientáció vs. személyes orientáció;
- munkastílus;
- az idő és a tér megközelítései;
- függőleges és vízszintes struktúrák.

Munkaanyagok: A kultúraelmélethez és a kulturális különbségekhez kapcsolódó információs anyagok, a témával kapcsolatos tevékenységekhez közvetlenül kapcsolódó segédanyagok.

A téma feldolgozásához ajánlott módszerek: szimulációs játékok, szerepjátékok, interaktív workshopok, csoportos munka, nyelvi animációk, prezentációk és vita.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevők

- meg tudják határozni a kultúrát, és meg tudnak különböztetni kultúrákat (tudni fogják, mely aspektusok változnak kultúránként);
- megértik, hogy a kulturális ütközések honnan eredhetnek;
- meg tudják nevezni a kultúrák közti különbségeket, amelyek a nyelvekben tükröződnek;
- meg tudják nevezni a verbális és nonverbális kommunikációban tükröződő kulturális különbségeket;
- elismerik a kulturális különbségek hatását a munkahelyi kommunikációban, különösen ami a kommunikáció, prioritások, munkastílus tekintetében nyomon érhető.

Gyakorlatok:

1. **A kultúra hagymamodellje**

Téma: Mi a kultúra? A kultúra meghatározása

Idő: 10-15 perc

Anyagok: A kultúra öt alternatív definícióját ismertető feljegyzések

A tevékenység menete:

A tevékenység leírása a következő honlapon a dokumentum 3–4. oldalain található:

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

A tevékenység célja: a kultúra hagyománymodellje lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy elgondolkodjanak a kultúra fogalmának saját értelmezésén, és megismerjék a kultúra különböző definícióit. Emellett felhívja a résztvevők figyelmét a kultúra különböző aspektusaira.

2. Személyes tér

Téma:

1. Kulturális különbségek;
2. Kulturális ütközések;
3. Edward T. Hall kulturális tényezői.

Idő: 15 perc

Anyagok: nincs

A tevékenység menete:

- a. **Az elfogadott távolság tartására vonatkozó kulturális szabályokkal kapcsolatos érzelmi valóság**

A tevékenység leírása a következő fájlban olvasható:

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

Vagy

- b. **Az érintés kulturális szabályaival kapcsolatos érzelmi valóság**

A tevékenység leírása a következő fájlban olvasható:

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

Miután a tréner bevezette a résztvevőket a közelség-távolság vagy érintés témájába, ismerteti az Edward T. Hall által meghatározott kulturális tényezőket:

- a magas és alacsony kontextuskultúrák fogalma;
- a monokronikus és polikronikus idő fogalma
- a tér fogalma

Lásd: http://changingminds.org/explanations/culture/hall_culture.htm és <https://escholarship.org/content/qt4774h1rm/qt4774h1rm.pdf?t=oowtd6>

A tevékenység célja: A tevékenység során a résztvevők megtapasztalják, hogy a személyes tér mennyire eltérő a különböző kultúrákban.

3. Tevékenység Hofstede kulturális dimenzióiról:

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

Téma:

1. Kulturális különbségek és ütközések;
2. A kulturális különbségekből eredő kihívások kezelése;
3. Munkakultúra és -környezet.

Idő: 60 perc

Anyagok: Nyomtatvány a körzeti menedzser és a 4 különböző értékesítési vezető szerepéről ebben a dokumentumban:

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfacpub> 662–665. o.

A tevékenység menete:

1. Előkészítési szakasz: Hofstede kulturális dimenzióinak magyarázata (lásd a cikk „Preparation for Experience” című részét:
<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfacpub> 656. o.
2. Tevékenység: A tréner kiosztja a szerepeket a csoportnak (a csoport többsége értékesítési képviselő szerepet kap, körülbelül minden ötödik személy lesz körzeti menedzser; egy 24 fős csoportnak például 4 körzeti vezetője lesz). A körzeti menedzsereket megkéri a tréner, hogy hagyják el a termet. Eközben az értékesítési képviselőket 4 csoportra osztja. Mindenki a terembe lévők közül elolvassa a kapott forgatókönyveket, és ha kérdésük van a szerepükkel kapcsolatban, azt feltehetik. Miután a szerepek világosak, a tréner behívja a körzeti menedzsereket, és mindegyikük egy csoporttal fog dolgozni. 10 perc elteltével a körzeti menedzserek az értékesítési képviselők egy másik csoportjához mennek. A folyamat addig folytatódik, amíg minden körzeti menedzser mindegyik csoporttal dolgozik. (Részleteket lásd itt: „Utasítások a gyakorlat megkönnyítésére” című rész.)

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfacpub> 657. o.

3. Lezáró rész: a feladat lezárását segítő kérdések az „Instrukciók” rész 657. oldalán találhatóak:

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

A tevékenység célja: Hofstede kulturális dimenzióinak jobb megértése, a kulturálisan eltérő munkakörnyezetben rejlő korlátok megismerése, szókincs kifejlesztése a kulturális különbségek megvitatására, a szervezeti viselkedés kulturálisan befogadóbb perspektívájának megismerése. (Lásd: „A gyakorlat célja és célcsoportja” fejezetet az itt található cikkben:)

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=aglecfacpub> 655. o.

4. A következő gyakorlat az „**Értékek áthidalása**” című workshop második része, amely a következő honlapon található:

<https://www.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/bridging-values.2103/>

Téma:

1. kulturális különbségek és a kultúrák ütközése;
2. munkakultúra és -környezet;
3. interkulturális konfliktusstílusok.

Idő: körülbelül 50-60 perc

Anyagok: interkulturális konfliktusstílusokat bemutató anyag, a szereplők tulajdonságainak vagy jellemzőinek leírása.

A tevékenység menete:

1. Előadás: a résztvevők először megismerik az interkulturális konfliktus megoldási stílusait (Mitch R. Hammer értelmezésében). Hammer szerint a négy fő konfliktusmegoldási stílus a következő:
 - megvitatás stílusa;
 - elköteleződés stílusa;
 - illeszkedés stílusa;
 - dinamikus stílus.

Az interkulturális konfliktusmegoldási stílus modellje és az egyes stílusok leírása megtalálható Hammer „Interkulturális konfliktusstílus-leltár: A kultúrák közötti konfliktusmegoldási megközelítések fogalmi kerete” című cikkében: <https://icsinventory.com/resources/mr-hammer-2005-ics-validation-article>

2. Szerepjáték: A tréner bemutatója után a résztvevők különböző interkulturális konfliktusstílusokat tesztelnek a gyakorlatban. Minden személy egy adott szerepet játszik el annak érdekében, hogy gyakorlati szinten megtanulja, hogyan kell hatékonyan kommunikálni és közvetíteni akkor is, ha félreértések léphetnek fel a kulturális különbségekből adódóan.

Ennek a műhelymunkának a megvalósításához javasoljuk a Max és Walid közötti konfliktushelyzetet, amely konkrétan egy munkakörnyezetben zajlik.

A Walid karakteréről szóló leírás itt érhető el:

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1625/Walid.pdf

A Max leírása pedig itt:

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1626/Max.pdf

3. Lezárás, reflexió

A tevékenység célja: Az interkulturális konfliktusstílusok fogalmának bemutatása a résztvevők számára, a saját interkulturális konfliktusstílusuk megismerése, a különböző kulturális háttérrel kapcsolatos kommunikációs konfliktusok elemzése és az ilyen konfliktusok lehetséges megoldásmódjainak megismerése.

5. **A csere**

Téma:

1. verbális és nonverbális kommunikáció;
2. lehetőség van az idegen nyelvi animációra.

Idő: 1-2 tanóra

Anyagok: tárgyak, amiket minden csapat cserélhet

A tevékenység menete: A csoportot négy- vagy ötfős csapatokra osztja a tréner. Mindegyik csapatnak ötször kell elcserélni egy adott tárgyat ismeretlen emberekkel az utcán. Mielőtt a résztvevők elindulnának, kapnak egy tárgyat, amelyet majd el kell cseréljenek, és egy papírt, amely részletes utasításokat tartalmaz a trénertől. Az elcserélendő tárgy nem értékes, se nem vonzó (pl. egy csat, drót vagy zsebkendő). Hogy mit kapnak érte cserébe, az bizonytalan. A résztvevők maguk döntenek el, hogy mire

cserélik a tárgyat, és hogy a városnak melyik pontján végzik el a feladatot. A játék összefoglalójára és kiértékelőjére a csoport első találkozási helyén kerül sor.

A tevékenység célja: A tevékenység lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy kapcsolatba lépjenek a helyi közösséggel, bátorságot szerezzenek a beszélgetések megkezdéséhez és az ország nyelvének gyakorlásához, emellett segíti fejleszteni a meggyőzőési készségeiket.

6. Pantomim-gyakorlat egy munkahelyi helyzet bemutatására

Téma:

1. munkakultúra és környezet;
2. verbális és nonverbális kommunikáció;
3. **lehetőség van idegen nyelvi animációra.**

Idő: 20 perc

Anyagok: flipchart, tábla, markerek, kifejezések (nem kötelező).

A tevékenység menete: A csoport a teremben körbejár. A tréner arra kéri a résztvevőket, hogy utánozzák egymás gesztusait, és ismételjék meg a hallott kijelentéseket (alább vannak példák ilyenekre). Mivel a mondatok nincsenek lefordítva, a résztvevők megpróbálják a legmegfelelőbb gesztusokkal kifejezni az adott helyzetet. Például amikor felteszi a tréner a kérdést, hogy „mennyi az idő?“, akkor egy személy előtt állva a résztvevők rámutatnak a személy csuklójára, és úgy teszik fel ők maguk is a kérdést. A gyakorlatnak akkor van vége, ha a tréner ellenőrzi, hogy a résztvevők mit értettek meg a kérdésből, mutogatásból. A gesztusokon keresztül közölt tartalmat ezután szóban is elmondják. Példák a mondatokra:

- „Tilos a dohányzás az egész épületben. ”
- „Szólíthatom a nevén? ”
- „Nem maradhatok túlórára. ”
- „Sürgősen el kell mennem. Leváltasz? ”
- „Nem szeretem, ha emelt hangon beszélsz velem.”

A tevékenység célja: A gyakorlat növeli a résztvevőknek a nonverbális kommunikációs képességét, ugyanakkor fejleszti az interperszonális készségeket, és gazdagítja a szókincset a munkahelyi kommunikációval kapcsolatosan.

7. Barnga: szimulációs játék kulturális ütközés bemutatására

Téma:

1. nonverbális kommunikáció;
2. kulturális különbségek és kulturális ütközések.

Idő: 60-80 perc

Anyagok: legfeljebb 6 asztal (a résztvevők számától függően), módosított kártyapakli minden csoportnak, egy-egy szabálylap minden kártyajátékosra minden egyes csoportban (a szabályok itt találhatók: http://www.acphd.org/media/271383/barnga_instructions.pdf)

A tevékenység menete: A szimulációs tevékenység teljes leírása itt található: <http://intercultural-learning.eu/Portfolio-Item/barnga/>

A tevékenység célja: „A Barnga-játékban a résztvevők megtapasztalják, hogy annak ellenére, hogy sok a hasonlóság, a különböző kultúrájú emberek a dolgokat nagyon is eltérő módokon érzékelik, és nagyon különböző szerepeket játszanak. A játékosok megtanulják, hogy meg kell érteniük és össze kell egyeztetniük ezeket a különbségeket, ha hatékonyan akarnak működni egy vegyes kultúrájú csoportban.”
[forrás: <http://fys.utk.edu/wp-content/uploads/sites/31/2017/08/SmokeysAcesRulesSet.pdf>]

Irodalom, oktatási eszközök:

Ez a weboldal több eszközt is tartalmaz az interkulturális tanulás segítésére (elérhetőségét lásd: „eszköztár” szakasz -> „eszköztár kompetencia szerint”). Az itt elérhető eszközök témák szerint vannak csoportosítva: „értékek”, „attitűdök”, „készségek”, „tudás és kritikai megértés”: <http://intercultural-learning.eu/>

A „T-Kit 4 – Intercultural learning” egy kiadvány, amely az olvasó számára elméleti háttérrel biztosít az interkulturális tanulásról és a gyakorlati eszközökről. Tippet tartalmaz facilitátoroknak, oktatási tevékenységeket, forgatókönyveket ír le, az interkulturális tanuláshoz hoz mindennapi gyakorlatokat:

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

Az „52 tevékenység a kultúrák közötti kommunikáció javítására” című kézikönyv az interkulturális kommunikáció erősítését célzó tevékenységek leírását tartalmazza:

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

Az „Interkulturális képzési gyakorló” egy kézikönyv, amely az interkulturális és kulturális tudatosság javítását célzó tevékenységek leírását tartalmazza: <https://www.ambitia.eu/wp-content/uploads/2019/02/2%20Intercultural%20Trainig%20Exercise%20Pack.pdf>

Az „Interkulturális oktatás” című kiadvány (csak lengyel nyelven olvasható) számos interkulturális játékot és gyakorlatleírást tartalmaz:

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

A „REMINT: Refugees and Migrants Inclusion Toolkit” című kiadvány az európai migrációval kapcsolatos információkat tartalmaz, és hasznos eszközöket kínál a bevándorlókkal, menedékkérőkkel és menekültekkel való munkához:

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

Az alábbi linken egy leírást találunk a kultúrák közötti kommunikációt segítő tevékenység, az „Uncocktail Party” megvalósításához:

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

A „Szójáték bármilyen nyelven való kommunikációhoz” című TEDTalk-beszédében Ajit Narayanan egy olyan rendszert ismertet, amely a választott nyelvet bemutatására összefüggő képi formákat, koncepciótérképeket alkalmaz. Ez a rendszer azoknak a személyeknek lehet segítségére, akik nem képesek magukat szóban kifejezni, nem tudnak verbálisan kommunikálni másokkal:

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

4. Személyes és személyközi kompetenciák modul

A személyes és személyközi kompetenciák – azaz a „soft skills” vagy puha készségek – olyan kompetenciák összességét képezik, amelyeknek fontosságát különböző helyzetekben – munkakörnyezetben és magánéletben egyaránt – megerősítették szakmai tanulmányok az elmúlt évtizedekben. A „puha készségek” egyaránt vonatkoznak személyiségi vonásokra és azokra az interperszonális kompetenciákra, amelyek meghatározzák, hogy a személy hogyan tud másokkal dolgozni és kapcsolatot teremteni.

A puha készségek inkább azt mutatják meg, hogy ki a személy, nem pedig azt, hogy mit tud. Azokat a személyiségi vonásokat és jellegzetességeket foglalja össze, amelyek befolyásolják azt, hogy milyen jól kommunikál az ember másokkal, ugyanakkor a személyiség meghatározó része is.

A NAMED-tanulmány jelentéséből merítve megerősíthetjük, hogy a személyes és személyközi kompetenciák fontossága a munkamigráció összefüggésében kulcsfontosságú téma, elsősorban a személyközi kapcsolatokon alapuló munkakörnyezetben, de bármely más munkahelyzetben is.

„A vendégmunkás személyisége befolyásolja azt, hogy hogyan érzékeli és reagálja le a célországban azokat a helyzeteket, amelyekkel szembesül. A vendégmunkások személyisége meghatározza, hogy az objektív környezetet, amellyel találkoznak, hogyan értelmezik. Például a társaságkedvelő, nyitott személyiséggel rendelkező egyének aktívan keresik a kapcsolatot másokkal, kevesebb fenntartással keresik és építik a kapcsolatot a célország közösségeivel és intézményeivel. A félénkebb természetű vendégmunkások sokkal inkább visszalépnek a találkozásuktól és a direkt kapcsolatuktól. A vendégmunkások attitűdje ugyanakkor többek között azt is meghatározhatja, hogy hogyan érzékelik a munkaerőpiaci kizsákmányolást a célországban.”

NAMED kutatási zárótanulmány, 161 o.

A puha készségek és az interperszonális kompetenciák fejlesztése nem annyira a formális oktatási környezetbe valósul meg. Nonformális képzéseken és informális csoportokba szerveződött fiatalok és fiatal felnőttek tevékenységeiben történik inkább. Ugyanakkor ezen készségek fejlesztése a vállalati kultúra fontos részét képezi, a vezetői, a menedzsment- és a csapatfejlesztési képzések keretében is visszatérő téma, és kiemelt figyelmet fordítanak rá. A jó személyközi kompetenciák elsősorban azon szakmák esetében létfontosságúak, ahol a munkavállaló emberekkel dolgozik, például szociális munkásként vagy szolgáltatási ágazatban; idegenforgalomban, turizmusban dolgozók esetében.

E modulnak a célja, hogy hozzájáruljon a vendégmunkások társadalmi problémáinak leküzdéséhez, segítse őket a személyes és személyközi kompetenciáik és önismeretük fejlesztésében a célországban való sikeresebb munkavállalás érdekében.

A modul témáit két tematikus blokkba rendezve, nyolc lecke során járjuk körül. Ez egy opcionális struktúra, hasonlóképpen opcionálisak a témákhoz javasolt gyakorlatok is. A facilitátor (a képzést vezető személy, tanár vagy tréner) szabadságára van bízva, hogy ezeket a javaslatokat a csoport tapasztalataihoz és igényeihez igazítva az adott időkeret és a tanulási környezet körülményeihez testre szabja.

A személyes és személyközi kompetenciák fejlesztése egy szerteágazó terjedelmes téma, ami egész életen át tartó tudatos tanulási folyamat lehet. A jelen modulban javasolt gyakorlatok és leckék bevezetésként szolgálnak. A résztvevők tudás- és tapasztalatszintjének függvényében hozzájárulhatnak fejlődésükhöz. Ez a modul irányt mutat és tippeket ad a facilitátor számára azért, hogy eredményes és hatékony vezető lehessen a gyakorlatok alatt a résztvevők önismereti útján. A gyakorlatokban a résztvevők olyan kérdéseket dolgoznak fel, olyan tapasztalatokat szereznek és érzéseket élnek át, amelyek közvetlenül vagy közvetve hozzájárulnak az önismeret fejlesztéséhez, és tudatosabb személyközi kapcsolatok kialakulásához.

Ennek a modulnak az egyik alapja a *szociális és érzelmi készségfejlesztés* (az angol kifejezés szerint social and emotional learning, a továbbiakban: SEL), mint az önismeret, az önkontroll és az interperszonális készségek fejlesztésének folyamata. Egy olyan folyamaton mennek át a képzés résztvevői, amelynek eredményeként elsajátíthatnak és gyakorlatba ültethetnek ismereteket és készségeket egy egészséges identitás fejlesztése érdekében. Az erős szociális és érzelmi képességekkel rendelkező emberek könnyebben képesek megbirkózni a mindennapi kihívásokkal, és ez hasznos lehet számukra tanulmányaik során, a szakmában és társadalmi környezetben egyaránt. A SEL megalapozza az egyén és a közösségek számára többek között a hosszú távú pozitív hatásokat, mint például a hatékony problémamegoldás, önfegyelem, érzelmek kezelése.

A jelen modul leckéi felnőtteknek és fiataloknak kidolgozott különböző gyakorlatokon alapulnak. A gyakorlatok egy része a vendégmunkások élethelyzetére van átalakítva. A modulban a javasolt gyakorlatokkal – a korábban említett célok mellett – az a szándékunk, hogy a résztvevők felismerjék az önismeret, illetve a személyes fejlődés fontosságát a munkájuk során.

A téma feldolgozásához olyan módszereket ajánlunk, amelyeket főként nonformális oktatási közegben használnak a tapasztalat általi tanulás eszközeivel, egyéni és csoportos tevékenységekben; páros, kis- és nagycsoportos beszélgetéseken alapulnak, szerepjátékok és

más kísérletező módszerek kapcsolódnak hozzájuk. Ajánlásunkat az Edgar Dale által 1946-ban meghatározott tapasztalatok piramisa alapján fogalmazzuk meg, mely alátámasztja a tapasztalat általi tanulás hatékonyságát. A tanulási folyamat részeként a foglalkozást vezető személy a gyakorlatok végével a tapasztalatok feldolgozását segítő kérdéseket fog intézni a résztvevőkhöz. A kérdéseket, amelyek a gyakorlatok végén vannak felsorolva, a csoport adottságaihoz és a beszélgetés folyamatához javasolt igazítani.

A modul témájából kifolyólag egy-egy gyakorlat nagyon személyessé válhat a résztvevők számára, amelyre a csoport fel kell már legyen készülve azért, hogy nyitottsággal, őszinteséggel és megértéssel tudjanak viszonyulni egymáshoz és önmagukhoz. Ennek elérésében a facilitátornak az lesz a szerepe, hogy felvezető gyakorlatokkal teremtsen meg a megfelelő légkört a gyakorlatokhoz, és segítse a csoport tagjait jobban megismerni egymást. Néhány gyakorlat az idegen nyelv gyakorlásához is alkalmazható lesz, testre szabva, a résztvevők nyelvi kompetenciáihoz igazítva.

Jelen modul megszervezéséhez javasolt olyan szakemberek megbízása, akik a modul témájában rendelkeznek tapasztalattal, esetleg szociális munkások vagy pszichológiai képzettségük és tapasztalatuk van. Nem kötelező, de ajánlott, hogy a gyakorlatokat, amelyeket levezet a képzést vezető személy, maga is megtapasztalja, kipróbálja. Ez a tapasztalat és a szakmai háttér teszi magabiztossá és vezet a képzés sikeréhez.

Bibliográfia:

<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/>

A modul tematikus blokkjai

1. Önismeret / Személyes kompetenciák

- ✓ 4.1.1. Énkép/Önkép
- ✓ 4.1.2. Önismeret
- ✓ 4.1.3. Önreflexió
- ✓ 4.1.4. Személyes értékek
- ✓ 4.1.5. Érzelmi tanulás

2. Szociális tudatosság / Interperszonális kompetenciák

- ✓ 4.2.1 Szociális tudatosság
- ✓ 4.2.2 Kommunikáció
- ✓ 4.2.3 Konfliktuskezelés

4.1 Önismeret / Személyes kompetenciák

*„Önmagunk megismerése a legnagyobb utazás,
a legfélelmetesebb felfedezés,
a legtanulságosabb találkozás...”*

Márai Sándor

A magyar író sorai tömören érzékeltetik az önismeret útjának jellegét. Az önismeret az a képesség, amelynek köszönhetően tisztán és objektíven láthatja önmagát az egyén tudatos megfigyelés és önvizsgálat segítségével. Megfelelő önismerettel rendelkező személyek nagyobb magabiztossággal élik mindennapjaikat; megfontoltabb, határozottabb döntéseket hoznak, erősebb kapcsolatokat építenek ki, és hatékonyabban kommunikálnak. Kevésbé valószínű, hogy antiszociális viselkedést tanúsítanak, és szakmailag is sikeresebbek. A személyes fejlődés, önkép, önismeret és önértékelés a NAMED kutatási zárótanulmány alapján a vendégmunkások életében is kulcsfontosságú tényező.

Jelen tematikus blokk célja, hogy a résztvevőket az önismeret-fejlesztés útján segítse olyan eszközökkel, amelyeket maguk is használhatnak egyénileg akár a képzés után is.

Cél: Az önismeret iránti igény és az ezzel kapcsolatos felfedezés motivációjának növelése.

Kulcskérdések: Ki vagyok én? Melyek az én értékeim? Hogyan reagálok a nehéz helyzetekben? Reflektálok-e a gondolataimra, tetteimre? Melyek a gyakori, visszatérő gondolataim, milyen a belső párbeszédem? Mik az erősségeim, gyengeségeim? Milyen személyiségem van?

Kulcsszavak: önazonosság, önismeret, önreflexió, értékek, érzelmi tanulás, személyes fejlődés

Becsült időkeret: 5 tanóra, ahol 90 perc egy lecke időtartama

Témák:

- ✓ 4.1.1. Énkép/Önkép
- ✓ 4.1.2. Önismeret
- ✓ 4.1.3. Önreflexió
- ✓ 4.1.4. Személyes értékek
- ✓ 4.1.5. Érzelmi tanulás

Ajánlott képzési módszerek:

A tapasztalati tanuláson alapuló nonformális oktatási gyakorlatok, egyéni és csoportos gyakorlatok, teszt, beszélgetések párban, kisebb és nagyobb csoportokban.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevők képesek lesznek (*képesség, A-Ability*)

- beazonosítani identitásuk fő tényezőit;
- pontosabban kifejezni érzelmeiket;
- gyakorlatba ültetni önismereti készségeiket a sikeresebb munkatapasztalatok érdekében (a célországban és otthon is), és általában véve a jobb szociális kapcsolatok érdekében;
- meghatározni gyengeségeiket, erősségeiket, lehetőségeiket és a fennálló veszélyeket.

A résztvevők tudni fogják (*tudás, K-Knowledge*)

- az identitás hagyománymodelljét.

A résztvevők értékei a következő irányba fognak változni (*értékek, V-Value*)

- tudatosodik az önismeret fontossága/jelentősége a szakmai és a személyes életben egyaránt;
- tudatosabb önreflexió alakul ki;
- tudatosabb figyelem irányul az érzelmeikre.

Anyagok: papír, írószerek, flipchart, előkészített munkalapok, technikai felszerelés, egyéb anyagok az egyes gyakorlatoktól függően.

4.1.1. Énkép/Önkép

Az önazonosság vagy énkép egy belső fogalom, amely meghatározza, hogy kik vagyunk, hogyan gondolunk saját magunkra, más néven önérzékelés. Ez az érzékelés a korai életszakaszban alakul ki, és folyamatos alakulásban és fejlődésben van az életünk során.

Ebben a részben olyan gyakorlatokat gyűjtöttünk össze, amelyekben a résztvevők megtapasztalhatják azt, hogy hogyan határozzák meg önmagukat, ugyanakkor jobban megismerhetik egymást.

Gyakorlatok

Mi lennék, ha...⁵

Idő: 40-50 perc

Anyagok: papír, írószerek

A tevékenység célja: gyakorolni az önkifejezést, megismerni egymást a csoporton belül, metaforikus megközelítés alkalmazása az önmeghatározás során.

Folyamat:

⁵ http://igyk.pte.hu/files/tiny_mce/File/kari_projektek/tehetsegmuhely/prezentaciok/onismereti_trening_BI.pdf

A résztvevőknek egy élőlény vagy egy tárgy segítségével kell meghatározniuk magukat.

A facilitátor fogja kérdezni például azt, hogy „Mi lennél, ha egy virág lennél?”

A résztvevők leírják a választ egy virág nevével, és megindokolják a választást. Például: „Ibolya, mert az ibolya szerény virág.”

Amikor mindenki leírta a választát, a facilitátor felteszi a következő kérdést: „Mi lennél, ha háziállat lennél?”

A résztvevők leírják a válaszaikat, például: „Kutya lennék, ha háziállat lennék, mert a kutya hűséges.”

A kérdések listáját tovább sorakozhatnak olyan dolgok, amelyek segítenek abban, hogy jellemezzük önmagunkat. Például: vadon élő állatok, színek, bútorok, étel, gyümölcs, ital, ruhadarab, hangszer, időjárás stb.

Miután az összes kérdést megválaszolták, a résztvevők bemutatják válaszaikat a csoportnak.

Feldolgozókérdések:

Milyen volt számodra a tevékenység? Felfedeztél valami érdekeset magadról vagy másokról? Elégedett vagy a válaszokkal? Könnyű volt vagy nehéz megtalálni a személyiségednek megfelelő, rád jellemző virágot / állatot / színt stb.?

Ki vagyok én?

Idő: 40 perc

Anyagok: flipcharts-papírok a résztvevők számára, markerek, ceruzák.

A tevékenység célja, hogy azonosítsa az identitás legfontosabb szempontjait.

Folyamat:

Minden résztvevő kap egy fél flipchart-papírt, színes markereket és ceruzákat. A résztvevőknek az a feladata, hogy lerajzolják önmagukat, és rárajzolják vagy ráírják a rajzra az identitásukhoz kapcsolódó lényeges aspektusokat, társadalmi szerepeket (család, nemzetiség, oktatás, nem, vallás, szerepek a társadalomban, különböző csoportokhoz való tartozás). A rajz szimbolikus is lehet.

Ilyen segítő kérdéseket írhat a facilitátor egy flipchartra, amelyet mindenki lát:

Melyek a te személyes jellemvonásaid? Hogyan írnád le önmagad? Melyek a legfontosabb erkölcsi értékeid? Mi tesz azzá téged, aki most vagy? Mitől érzed magad otthonosan vagy kényelmetlenül? Hogy érzed magad most? Ki és mi befolyásol a legjobban?

Körülbelül 15 perc egyéni munka után a résztvevők kis (3-5 személyből álló) csoportokat alkotnak. Minden résztvevő bemutatja rajzát a többieknek. Minden csoportban szükség van

egy facilitátorra, aki segíti a beszélgetést, amelyben mindenki részt vesz. A kiscsoportos beszélgetést követően a nagy csoportban találkoznak a résztvevők.

Feldolgozókérdések:

Hogy érezted magad a tevékenység során?

Mi volt könnyű (kigondolkodni, elmondani), amikor magatokról beszéltek? Mi volt nehéz? Milyen érzés volt önmagadról gondolkodni? Miért fontos a te identitásod saját magad számára? Miért fontos a te identitásod mások számára? Miért fontos, hogy először magunkat értsük meg, majd másokat? Mit tanultál ebben a gyakorlatban? Az hogyan lehet hasznos a mindennapi életedben?

Az identitás „hagymamodellje”

Idő: 40 perc

Anyagok: flipchart, markerek, papírok, ceruzák.

A tevékenység célja az identitás többretegű aspektusának megértése.

Folyamat: Az előző gyakorlatok után a facilitátor ismerteti a „hagymamodellt”. A „hagymamodellt” több területen is használják a sokrétegűség vizuális ábrázolása és megjelenítése érdekében. Ebben az esetben az identitás rétegeit fogja bemutatni. A személyiség olyan, mint egy többretegű hagyma: a nyilvános én a külső réteg, és a belső, személyes én van a középpontjában. Egy személyközi kapcsolatban az idő előrehaladtával egyre több réteget ismerhetünk meg a másik személyből.⁶

Ezt a rész egy rövid filmrészlettel is lehet kezdeni a Shrek című rajzfilmből. Shrek a rajzfilm egyik jelenetében az identitás rétegződését magyarázza (6 rész, 00:25:14–00:27:45). Ha a képzésen nem áll rendelkezésre technikai berendezés (wifi, laptop, projektor), vagy a rajzfilmrészlet nem érhető el a képzés munkanyelvén, akkor a facilitátor használhatja a részlet szöveges átiratát fordítással (a mellékelt linken található, dokumentum 21. oldalán):

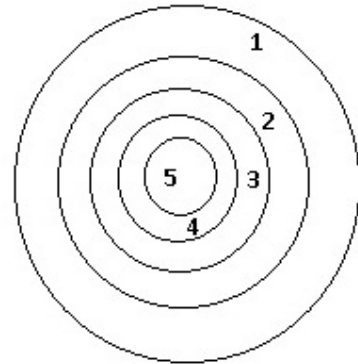
<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf>

Ezt a rajzfilmrészletet mintegy felvezetőnek lehet használni a hagymamodell megértéséhez. A hagymadiagram koncentrikus köröket ábrázoló rajzát egy flipchart-papírra érdemes előkészíteni (vagy a bemutatás során felrajzolja a facilitátor). A résztvevők saját hagymát rajzolnak, és felsorolják a számukra fontos különböző rétegeket: a legfontosabbat a magban, a kevésbé fontosat kívül teszik.

⁶ Infante, D. A., Rancer, A. S., & Womack, D. F. (1997). Building Communication Theory.

„Hagymamodell”:

- Látható, érinthető külső jellegzetességek és vonások, életrajzi adatok – ruházat, kinézet, kor, nem, név;
- Nyelv és szimbolizmus – ahogyan beszélünk, és ahogyan a szavakat használjuk;
- Ismétlődő viselkedési minták, rutinok, rituálék – napi és heti;
- Azok az emberek, személyiségek, akikre felnézünk / hősök, példaképek;
- Értékek, erkölcsi normák, szociális normák.



„Mindannyiunknak vannak rétegei!”

Feldolgozókérdések:

- Előfordult már veled, hogy az egyik „rétegedre” korlátozódtál? Ha igen, mi történt? Hogy reagáltál? Mi mást tehettél volna?
- Előfordult már, hogy társas kapcsolatban egy másik személy egyik „rétegére” korlátozódtál? Mi történt? Hogyan nyilvánult meg? Hogy éreztetted magad? Hogy reagáltál? Mit tehettél volna?
- Egyértelmű-e a személyes identitásod rétegei közötti felosztás? Milyen következményei vannak ennek?
- A rétegek hosszú távon ugyanolyanok maradnak-e? Vagy megváltoznak? Szükséges, hogy ugyanaz maradjon? Mi ennek az előnye és hátránya?

Az egyéni identitás „hagymamodellszerű” bemutatásának célja az, hogy a résztvevők tudatosítsák saját és mások identitásának sokrétegűségét és egyediségét. Gyakran az emberek az identitás látható elemeire összpontosítanak (gyakran a tőlük eltérő tulajdonságra), és minden tetteiket és viselkedésüket ezzel a sajátossággal magyarázzák. Méltánytalan, ha valakit identitásának egyetlen jellegzetességére korlátoznak, és abba a keretbe zárják be.

1. megjegyzés: Ebben a gyakorlatban a **Kulturális oktatás** modul *előítéletek, diszkrimináció és interkulturális kommunikáció* tematikus blokkhoz kapcsolódunk.

2. megjegyzés: A fenti gyakorlatok alkalmazhatóak idegen nyelvi animációra is, azáltal, hogy a célország nyelvén igyekeznek megfogalmazni gondolataikat, és a bemutatni személyi tulajdonságaikat. Az idegen nyelv oktatásához alkalmazhatóak előre legyártott szókétyák vagy más segédanyagok, amelyek megkönnyíthetik a tevékenységet és a tanulást. (Például a „Ki vagyok én?” gyakorlat esetében lehetséges válaszlehetőségeket tartalmazó kártyák használata, vagy a „hagymamodell” esetében a különböző rétegek jellegzetességeit lehet idegen nyelven különböző színű papírra írni vagy nyomtatni, és azt használni, majd kiosztani.)

4.1.2 Önismeret

Az önismeret a személyiségünk világos megértésének képessége, az, amikor tudatában vagyunk erősségeinknek, gyengeségeinknek, gondolatainknak, motivációinknak és érzelmeinknek. A személyes fejlődés és az önismeret útján nagyon fontos helyet foglal el a belső párbeszéd minősége. Ezt támasztja alá Alain Moris több évtizeden át végzett kutatási munkája ebben a témában. Az önmagunkkal folytatott párbeszéd megfigyelése, elemzése és nyomon követése⁷ az önismeret egyik szakasza, és segíthet kapcsolataink javításában környezetünkkel és önmagunkkal. Az alábbi feladatok többnyire egyéni tevékenységeket tartalmaznak, olyan eszközök, amelyek szervezetfejlesztésre voltak kidolgozva, de a személyes fejlődésre, önismereti fejlesztésre vannak átértelmezve.

Gyakorlatok

A Proust-kérdőív⁸

Idő: 40 perc

Anyagok: tollak, papírok, kinyomtatott kérdőívek a résztvevők számára.

A tevékenység célja, hogy egy viccesnek tűnő játékkal javítsa az öntudatot.

A Proust-kérdőív a híres szerző, Marcel Proust által lett népszerű. A szerző úgy vélte, hogy az egyén valódi természetét feltárhatja e kérdések megválaszolásával.

Folyamat:

Minden résztvevő megkapja a kérdőívet, és talál egy partnert, akivel válaszol a kérdésekre.

Az időkerettől függően a kérdőívben kevesebb kérdést is lehet használni. A kérdőív eredeti funkciója az önismereti gyakorlat, de hozzájárulhat ahhoz is, hogy a tanfolyam résztvevői jobban megismerjék egymást.

A Proust-kérdőív kérdései

1. Mi az elképzelésed a tökéletes boldogságról?
2. Mi a legnagyobb félelmed?
3. Mi az a tulajdonság, amit a legkevésbé szeretsz magadban?
4. Mi az a tulajdonság, amit a legkevésbé szeretsz másokban?
5. Melyik élő embert csodálsz leginkább?
6. Mi a legnagyobb extravagancia az életedben?
7. Milyen a lelkiállapotod most?
8. Mit tartasz a leginkább túlértékelt erénynek?

⁷ Alain Moris (2009). Self-awareness deficits following loss of inner speech, *Consciousness and Cognition*, 18(2), 524-529.

⁸ <https://positivepsychology.com/wp-content/uploads/Proust-Questionnaire.pdf>

9. Mikor, milyen helyzetben hazudsz?
10. Mi az, amit nem kedvelsz a saját külsődben, megjelenésedben?
11. Melyik élő személyt veted meg a leginkább?
12. Mi az a tulajdonság, amit a legjobban szeretsz egy férfiban?
13. Mi az a tulajdonság, amit a legjobban szeretsz egy nőben?
14. Mi az a kifejezés, szó vagy mondat, amit túl gyakran használsz?
15. Mi vagy ki életed legnagyobb szerelme?
16. Mikor és hol voltál a legboldogabb?
17. Milyen tehetségre / tulajdonságra / képességre vágysz a legjobban?
18. Ha egy dolgot tudnál megváltoztatni magadon, mi lenne az?
19. Mit tartasz a legnagyobb eredménynek?
20. Ha meghalnál, és más ember vagy tárgy formájában térhetnél vissza, ki vagy mi lennél?
21. Hol szeretnél a leginkább élni?
22. Mi a legértékesebb tulajdonod?
23. Mit tartasz a legnagyobb nyomornak az ember számára?
24. Mi a kedvenc időtöltésed?
25. Mi a legjellegzetesebb jellemvonásod?
26. Mit értékelsz a legjobban a barátaidban?
27. Kik a kedvenc íróid?
28. Ki a kedvenc hősed?
29. Melyik történelmi figurával tudsz a leginkább azonosulni?
30. Kik a kedvenc hőseid a való világban?
31. Melyek a kedvenc keresztnéved?
32. Mi az, amit a legkevésbé szeretsz?
33. Mi a legnagyobb bánatod?
34. Hogyan szeretnél meghalni?
35. Mi a mottód?

Feldolgozókérdések:

Milyen volt ezekre a kérdésekre válaszolni? Ismerősök voltak a kérdések? Volt köztük olyan kérdés, amire eddig még sosem gondoltál? Volt olyan kérdés, ami meglepett? Miért volt meglepetés? Tanultál valami újat magadról ebben a tevékenységben?

Megjegyzés: A célország nyelvének alapismeretében a gyakorlat egyben az idegen nyelvi tudás fejlesztésére is alkalmazható azáltal, hogy a célország nyelvén végzik a gyakorlatot.

Szívbeszéd⁹

Idő: 15 perc

Anyagok: Papír, olló, írószer.

A tevékenység célja, hogy lehetőséget biztosítson a csoporttagoknak a törődés és az önismeret kifejezésére, valamint a figyelés/aktív hallgatás készségeinek fejlesztésére.

Folyamat:

A csoport egyik tagja vagy a facilitátor kivág egy szívformát egy darab papírból, és a következő mondatkezdeteket írja rá:

- Dühös vagyok akkor, amikor...
- Utálom, amikor...
- Szomorú vagyok akkor, amikor...
- Féltékenynek érzem magam akkor, amikor...
- Azt kívánom, bárcsak ne kellett volna...
- Nem szeretem, ha én kell...
- Nem szeretem, ha (a személy neve vagy társadalmi szerepe a beszélőhöz viszonyítva) azt mondja nekem...
- Amit meg szeretnék változtatni...
- Ha én lennék (a személy neve vagy társadalmi szerepe a beszélőhöz viszonyítva), én...
- Úgy érzem, senki sem szeret akkor, amikor...

A facilitátor mond egy példamondatot, és átadja a papírszívet a csoportnak. Az első csoporttag kiválaszt egy mondatkezdetet, és kiegészíti hangosan kimondva a teljes mondatot, majd továbbadja a következő csoporttagnak, aki ugyanazt a mondatot fogja felolvasni, és kiegészíti saját maga elképzelése szerint. Ez addig megy körbe, ameddig minden csoporttagnak lehetősége lesz kiegészíteni azt az egy mondatot. Majd a következő mondatokkal is így járnak el mindaddig, ameddig hasznos a csoportnak. A gyakorlat alatt mindenki figyelemmel követi az elhangzó kiegészítéseket.

Feldolgozókérdések:

Milyen volt ez a tevékenység számodra? Milyen volt kiegészíteni ezeket a mondatokat, és hangosan kimondani őket? Meg tudnál ismételni egy dolgot, amit hallottál a gyakorlat alatt másoktól, és amelyhez tudnál kapcsolódni?

⁹ Patricia Johnson <https://www.counseling.org/docs/default-source/aca-acc-creative-activities-clearinghouse/heart-talk-a-self-awareness-group-activity.pdf?sfvrsn=15>

Megjegyzés: Ez a gyakorlat a nyelvi kompetenciák fejlesztésére is alkalmazható úgy, hogy a mondatokat a célország nyelvén adjuk meg, és a kiegészítéseket is a célország nyelvén kérjük a résztvevőktől.

Személyes SWOT-elemzés

Idő: 60 perc

Anyagok: írószer, papír, flipchart, nyomtatott előkészített személyes SWOT-elemzéstábla a résztvevők számára.

A tevékenység célja a személyiség erősségeinek és gyengeségeinek azonosítása, valamint a fenyegetések és lehetőségek elemzése.

A SWOT-elemzés egy tervezési és döntést megalapozó eszköz, amelyet főként szervezeti vagy üzleti környezetben használnak. Ugyanakkor egy hasznos, egyénre szabható gyakorlat, amely segít azonosítani és értékelni a személyes célokat.

A személyes SWOT-elemzés az önfejlesztést segíti, és nagyszerű módja annak, hogy rendezze, rangsorolja és előrevetítse a személyes fejlődési irányokat. Ez az eszköz egy egyszerű formátum, ezért további mélyrehatóbb elemzésre lehet szükség.

Folyamat:

A facilitátor felvezeti a SWOT-elemzés lényegét és felépítését, és minden résztvevő kap egy nyomtatott SWOT-elemzéstáblát. A résztvevők választanak egy csendes helyet, és elvonulnak egyéni munkára. Az elemzés egyéni kitöltését követően a résztvevőknek javasolt megbeszélni az eredményt egy bizalmas személlyel. Ha a kurzus során vannak olyan résztvevők, akik jól ismerik egymást, akkor párokat alkothatnak, és megbeszélhetik elemzésüket. Majd kiscsoportokba rendeződve megosztják tapasztalataikat. A csoport tagjai ezután visszajelzést adhatnak egymásnak. Nagyobb csoportban is át lehet beszélni az elemzések eredményeit, esetleg önkéntesek megszólításával, akik szívesen bemutatják saját elemzésüket, és a csoport tagjai erre reagálhatnak, esetleg kiegészíthetik, kérdezhetnek. Emlékeztetni érdemes a résztvevőket, hogy nincs helytelen válasz.

Személyes SWOT-elemzés

S = Erősségek (belső)

W = Gyengeségek (belső)

O = Lehetőségek (külső)

T = Fenyegetések (külső)

Erősségek

Az erősségek azok a készségek, képességek, képesítések, amelyek már a személy birtokában vannak. Például a személy nyugodt tud maradni nyomás/stressz alatt? Egy türelmes hallgató?

Gyengeségek

A személyes gyengeségek között vannak azok a készségek, képességek, amelyek fejlesztést igényelhetnek. Ezek olyan jellemzők, amelyeket a résztvevők úgy gondolják, fejleszteniük kellene annak érdekében, hogy a munkaerőpiacon való boldogulásuk esélyeit növeljék. Például: szervezetlen, halogatásra hajlamos, rossz az időmenedzsmentje.

Mások is látják a gyengeségeket, amelyeket saját maguk nem látnak? A kollégák következetesen jobban teljesítenek-e a kulcsfontosságú területeken? Ezekben az esetekben a résztvevőket arra lehet ösztönözni, hogy legyenek reálisak, és nézzenek szembe gyengeségeikkel, bármilyen kellemetlenek is legyenek.

Lehetőségek

Vannak-e olyan lehetőségek vagy képzések, amelyekről úgy gondolják a résztvevők, hogy hatékonyabbá tennék munkájukat? A gyakorlat résztvevőit arra kell ösztönözni, hogy tekintsék át a munkaterületüket, legyen rálátásuk a saját munkaterületükre vagy arra a területre, amelyben dolgozni szeretnének, és ismerjék a jellemző trendeket.

Fenyegetések

Melyek azok a külső feltételek, amelyek akadályozhatják céljaik elérését?

	Erősségek	Gyengeségek
Belső	Mit az, amit jól csinálsz? Milyen egyedi sajátosságaid, forrásaid vannak? Mit tekintenek mások az erősségeidnek? Milyen előnyeid vannak, amelyekkel mások nem rendelkeznek (például készségek, tanúsítványok, kapcsolatok)? Mit csinálsz jobban, mint bárki más? Melyik teljesítményedre vagy a legbüszkébb?	Mit/min tudnál javítani? Miből vagy hol van kevesebb erőforrásod, mint másoknak? Mit láthatnak mások a gyengeségednek? Milyen feladatokat kerülsz el általában azért, mert nem érzed magad magabiztosnak? Teljesen magabiztos vagy az elsajátított tudásodban? Ha nem, miben érzed magad a leggyengébbnek? Milyen negatív szokásaid vannak a munka kapcsán? (Például gyakran késel, szervezetlen vagy, lobbanékony a természeted, vagy rosszul kezeled a stresszt?) Vannak személyiségvonásaid, amelyek akadályoznak téged a munkában a saját területeden?

	Lehetőségek	Fenyegetések
Külső	Milyen lehetőségek állnak nyitva előtted? Hogyan változtathatod az erősségeidet lehetőségekké? Kaphatsz segítséget, információt másoktól, akár interneten keresztül is? Milyen új technológia segíthet neked? Vannak olyan trendek, amelyeket meg tudsz figyelni annál a vállalatnál/egyesületnél, ahol dolgozol? Van egy olyan szükség, hiány a vállalatnál, ahol dolgozol, amit senki nem tölt be?	Milyen fenyegetések árthatnak neked? Mit csinál a konkurenciád? Milyen fenyegetéseknek tesznek ki a gyengeségeid? Jelenleg milyen akadályokkal nézel szembe a munkahelyeden? Vagy-e versenyhelyzetben bármely kollégáddal egy pozícióért? A munkád (vagy a szolgáltatásod iránti kereslet) változik? Milyen változáson megy keresztül? A változás veszélyezteti a pozíciódat?

Feldolgozókérdések:

Milyen volt ez a gyakorlat számodra? Voltak nehézségeid a személyes SWOT-elemzés kitöltésében? Gondoltál már ilyen értelemben a lehetőségeidre, erősségeidre, gyengeségeidre, fenyegetésekre? Meglepett, amit a gyakorlat során megtudtál magadról? Hogy tudod a gyakorlat során felvázoltakat használni a mindennapi életedben? Hogyan használhatod a jelen gyakorlatban elsajátítottakat akkor, amikor vendégmunkásként dolgozol? Hogyan tudod beépíteni az ottani életedbe, munkádba?

A gyakorlat végén a facilitátor javasolhatja a résztvevőknek, hogy ismételjék meg ezt a gyakorlatot egy év múlva, és figyeljék meg, hogy milyen különbségeket fedeznek fel.

Bibliográfia:

<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 Önreflexió

Az önreflexió az a képesség és szokás, amelynek során tudatosan figyeljük a saját gondolatainkat, érzelmeinket, döntéseinket és viselkedésünket. Képesnek lenni saját gondolatainkat kívülről szemlélni, mentálisan kilépni a saját helyzetünkből és megfigyelőként reflektálni saját magunkra, egy készség, amely gyakorlással fejleszthető. Gondolataink, érzelmeink és tetteink megfigyelése és elemzése különböző helyzetekben tudatosabb

cselekvéshez vezethet a jövőben. Ha tudjuk azt, hogy miért cselekszünk úgy, ahogy cselekszünk, nagyobb valószínűséggel tudjuk uralni reakcióinkat és alakítani tetteinket.

Ez összekapcsolható a már elvégzett gyakorlatokkal, ahol a reflexió a gyakorlat része. Azok a kérdések is például, amelyek a gyakorlatok végén mint feldolgozókérdések szerepelnek, az önreflexiónkban segítenek.

Gyakorlatok:

1.3.1. Önreflexió

Idő: 20 perc

Anyagok: Papírok és írószerek.

A tevékenység célja az önreflexió gyakorlása.

Folyamat: A facilitátor arra kéri a résztvevőket, hogy gondoljanak egy közelmúltbeli helyzetre (a munkahelyen vagy egy családi környezetben), amikor dühösek, bosszúsak vagy stresszesek voltak. Mindenki egy adott közelmúltbeli helyzetre gondol (ami az elmúlt napokban történt), és válaszol a következő kérdésekre:

Mit éreztél abban a helyzetben? Próbáld meg megfogalmazni az összes érzést, ami megjelent benned a helyzetben és a helyzettel kapcsolatban.

Milyen gondolataid voltak abban a pillanatban? Mi járt a fejedben?

Hogy reagáltál és viselkedtél abban a pillanatban?

Mit tettél vagy mit nem tettél abban a pillanatban?

Hogyan láttak téged mások az adott pillanatban?

Mit tanultál a helyzetből?

Mi tennél másként, vagy milyen reakció lenne elfogadható számodra a magad részéről?

A facilitátor felkéri a résztvevőket, hogy aki szeretné, ossza meg a saját esetét. Legalább 3-4 fő, vagy egy kisebb csoport, de akár az összes résztvevő is megoszthatja a saját esetét.

Feldolgozókérdések:

Milyen volt felidézni egy helyzetet, amelyben kényelmetlenül érezted magad? Milyen volt végiggondolni a válaszokat ezekre a kérdésekre? Könnyű volt, vagy nehéz visszaemlékezni a részletekre? Mit gondolsz, miért volt könnyű vagy nehéz? Szokva vagy ahhoz, hogy elemezzed a saját kellemetlen helyzeteidet? Mit viszel magaddal ebből a gyakorlatból? Hogyan tudod használni az ebben a gyakorlatban szerzett tapasztalatot a mindennapi élet különböző környezeteiben, például a célszágban vagy otthon, a munka / család / barátok környezetében?

A belső beszéd megfigyelése

Idő: 30 perc

Anyagok: Papír és írószerek.

A gyakorlat célja megfigyelni a belső hangot, és pozitív, támogató módon átfogalmazni.

Folyamat: Felvezetés nélkül a facilitátor megkéri a résztvevőket, hogy írjanak le egy belső párbeszédet vagy monológot. A résztvevőknek legalább 3-4 mondatot kell írniuk, amelyek általában különböző családi vagy munkahelyi helyzetekben jelennek meg a gondolataikban. Azt javasoljuk, hogy gondoljon egy valós esetre, akár az előző gyakorlat során gondolt helyzet is lehet. Javasoljuk, hogy egy olyan helyzetre gondoljanak, amely a külföldi munkavállalás során történt. A mondatok és a kijelentések például a következőképpen kezdődhetnek: „Én ... vagyok”, „Tudtam, hogy ...”, „Már megint...” – vagy bármilyen más módon, ami a résztvevőket segíti felidézni a belső beszédüket.

Itt van néhány lehetséges helyzet, de célszerűbb egy személyes tapasztalatra gondolni.

- Hibát követtem el egy munkában, visszafordíthatatlan következményei vannak. / Ez lehet bármilyen más kellemetlen helyzet, amelyben a résztvevő bűnösnek érezte magát a munkakörnyezetben.
- Kaptam egy dicséretet a felettesemtől a munkában, és felajánlottak egy magasabb pozíciót, ami több feladattal és felelősséggel jár. / Vagy bármely más, akár konkrét helyzet, ahol a résztvevők sikereket értek el, vagy szembesültek egy fontos döntéssel a munkahelyen.
- Van egy nagyon jó munkalehetőség, de még soha nem csináltam ezt, és kétségeim vannak azzal kapcsolatban, hogy sikerül-e jól ellátni a feladatot. / Más valós helyzet is lehet, ahol a résztvevő kihívással szembesült.
- Hibáztam, és összetűzésbe kerültem a felettesemmel a munkahelyemen. / Konfliktusban vagyok az ügyfelemmel (olyan személyek esetében, akik ügyfelekkel vagy pl. betegekkel dolgoznak).
- Probléma van a munkahelyemen, és attól tartok, hogy felelősségre fognak vonni még akkor is, ha nem az én hibám.

A következő lépésben párokat alkotnak, kicserélik a papírjaikat, és felolvassák egymásnak a jegyzeteket, de újfogalmazva úgy, hogy második személybe fogalmazzák át. Például: „Te már megint ...”, „Te ... vagy” stb.

A facilitátor bemutatja a belső beszéd jelenségét, és elindítja a feldolgozó beszélgetést.

Feldolgozókérdések:

Hogy érezted magad a gyakorlat alatt? Milyen volt a saját belső hangodra/beszédre visszagondolni? Milyen volt ugyanezt mástól hallani? Meg szoktátok figyelni a belső beszédet a hétköznapiakban? Vagy inkább egy nem tudatos gondolatfolyam? Szoktatok arra gondolni, hogy hogyan beszéltek magatokkal/ magatokhoz? Milyen a belső beszéd minősége, hangneme, milyen szavakat használtok? Elfogadnátok mástól, hogy így beszéljen veletek? A belső beszédben használt szavak többségében pozitívak vagy inkább kritikusak, negatívak?

Magunkkal/magunkhoz beszélni az egyik legtermészetesebb készségünk. Serkenti az önreflexiót, növeli a motivációt, és kapcsolatot teremt az érzelmeinkkel. A kanadai professzor, Alain Morin kutatása azt mutatja,¹⁰ hogy összefüggés fedezhető fel a gyakori belső beszéd és a jobb önismeret és önértékelés között. A belső beszéd minősége általában kritikus, de minél pozitívabbá válik, annál jobb. Ha megfigyeljük a belső beszédünket, akkor irányíthatjuk és felhasználhatjuk az önfejlesztésünkre.

A beszélgetés után a facilitátor megkéri a résztvevőket, hogy fogalmazzák át a korábban megírt belső beszédüket más szavakkal, támogató módon. Néhányuk lehet, hogy eleve pozitív hangvételbe írta, meg lehet őket kérni, hogy még inkább pozitív hangvételűvé írják át.

A gyakorlat zárásaként felolvashatják egymásnak az újrafogalmazott belső gondolatokat.

A facilitátor még néhány percet szán arra, hogy megkérdezze a résztvevőket a gyakorlat utolsó részével kapcsolatos érzéseikről és tapasztalataikról.

Más volt? Milyen volt hallani ezeket a gondolatokat? Hogyan építheti be a résztvevő ezt az élményt a mindennapi életébe?

A facilitátor javasolhatja a résztvevőknek, hogy a következő napokban tudatosan figyeljék meg a belső beszédjüket, és emlékezzenek a gyakorlatra.

Bibliográfia:

<https://self-compassion.org/exercise-5-changing-critical-self-talk/>

<https://nickwignall.com/negative-self-talk/>

4.1.4 Személyes értékek

Ösztönös tetteink és döntéseink hátterében a személyes értékeink állnak. Minél gyakrabban cselekszünk az értékeink alapján, annál inkább érezzük magunkat a helyünkön.

¹⁰ A. Morin: Inner Speech (in: Encyclopedia of Human Behaviour) 2012
https://www.researchgate.net/publication/235916743_Inner_Speech

A személyes értékek¹¹ fontosak számunkra, azok a jellemzők és viselkedések, amelyek motiválnak minket, és segítenek megalapozni a döntéseinket. Adott élethelyzetekben az emberek kénytelenek olyan döntéseket hozni, amelyek nincsenek összhangban az értékekkel, és ez csalódottság-érzéshez vezet.

Például ha egy személy számára fontos érték az őszinteség, és abban hisz, hogy amikor csak lehetséges, őszintének kell lenni. De ha olyan helyzetbe kerül, amikor nem tudja azt mondani, amit valóban gondol, akkor magával szembeni csalódást érezhet. A következő tevékenységek segítik a résztvevőket abban, hogy megfogalmazzák és körbejárják, melyek azok az értékek, amelyek fontosak számukra és meghatározzák cselekvéseiket és döntéseiket.

Gyakorlatok:

Értékkalap¹²

Idő: 20 perc

Anyagok: Papír és írószer, kalap.

A gyakorlat célja minél több személyes érték megnevezése és meghatározása.

Folyamat:

Minden résztvevő leír egy számára fontos értéket egy kis darab papírra, és összetűrve a kör közepébe helyezett kalapba teszi.

A következő körben mindenki ki vesz egy darab papírt, hangosan felolvassa, és mond egy személyes élményt vagy egy tapasztalatot a kihúzott értékkel kapcsolatban. Ezt követően a többiek saját tapasztalataikkal kiegészíthetik, majd a következő személy kihúz egy következő értéket a kalapból, és ugyanez megismétlődik.

A felolvasott értékeket a facilitátor egy flipchart-papírra írja.

Ezután a facilitátor megkéri a résztvevőket, hogy amennyiben még eszükbe jutottak más értékek, ezeket is nevezzék meg, és ő felírja a többi után a flipchartra.

Feldolgozókérdések:

Milyen volt ez a gyakorlat? Milyen volt kapcsolódni a mások által írt értékhez? Mennyire fontosak ezek az értékek a mindennapi életedben? Felismered döntéseidet, amelyeket személyes értékeid alapján hoztál meg?

¹¹ <https://business.tutsplus.com/tutorials/what-are-personal-values--cms-31561>

¹² Jabbertalk: A Don Bosco Youth/Net IVZW nemzetközi ifjúsági munka módszertana 78.

Esettanulmány

Idő: 30 perc

Anyagok: Nincs szükség

A gyakorlat célja, hogy a résztvevőknek képzeljék bele magukat egy másik személy helyzetébe, érezzenek együtt vele, és határozzák meg a cselekvése mögött álló értékeket.

Az eset leírása:

Egy férfi, be nem fejezett középiskolai tanulmányokkal vidéki környezetben élt a családjával, a feleségével, a 7 éves lányával és a 10 éves fiával. Úgy dönt, hogy külföldre megy, és külföldön dolgozik egy jobb megélhetésért. Ő külföldi munkavállalóként sokkal több pénzt keres, mint amennyit otthon tudna keresni, bármely más munkát is vállalna. Két év külföldi munka után elkezd felújítani a házukat, hogy jobb életkörülményeket teremtsen a családjának. Ez alatt a két év alatt ő és felesége arra lettek figyelmesek, hogy a fia iskolai teljesítménye – ami korábban nagyon jó volt – folyamatosan elkezdett romlani, egyre alacsonyabb osztályzatokkal tér haza az iskolából. Csalódottnak érzi magát.

Folyamat:

A résztvevők próbáljanak belehelyezkedni a férfi helyzetébe, és soroljanak fel néhány olyan értéket, amit e rövid leírás alapján be tudnak azonosítani, majd osszák meg gondolataikat a csoportban.

Feldolgozókérdések:

Milyen volt azonosulni a férfi helyzetével? Könnyű volt vagy nehéz? Mit gondolsz, miért volt nehéz vagy könnyű együttérezni? Szembesültetek-e már hasonló konfliktussal/aggodalmakkal az életben? Tudatosultak-e az értékek, amikor a konfliktushelyzet megoldásán gondolkodtatok? Mit tudtok magatokkal vinni ebből a tevékenységből?

Értékek akcióban – Values in Action¹³

Idő: 30 p

Anyagok: VIA-kártyák / vagy flipchartra felírt, listázott értékek.

A gyakorlat célja, hogy azonosítsa a résztvevő már meglévő karaktererősségeit, és azokat az erősségeket, amelyek továbbfejleszthetők. A gyakorlatot a vendégmunkások élethelyzetéhez lehet igazítani.

¹³ <https://www.viacharacter.org/>

Az Ohióban levő VIA intézet kutatói a személyes értékeket személyes karakterjegyekkel kapcsolták össze. A kutatók 24 karaktererősséget azonosítottak, amelyeket képesek vagyunk kifejezni.

Ezek a következők: a szépség és a kiválóság értékelése, a bátorság, a kreativitás, a kíváncsiság, a méltányosság, a megbocsátás, a hála, az őszinteség, a remény, az alázat, a humor, az ítélet, a kedvesség, a vezetés, a szeretet, a tanulás szeretete, kitartás, perspektíva, óvatosság, önszabályozás, társadalmi intelligencia, lelkeség, csapatmunka, lelkesedés.

A facilitátor előkészít egy flipchartot, amelyre felírja a karaktererősségeket.

A karaktererősségek listája több nyelven is elérhető, és PDF-formátumban letölthet díjmentesen a VIA weboldaláról. <https://www.viacharacter.org/character-strengths>

A résztvevők elolvassák a 24 erősséget, és hármat választanak, amelyekről úgy gondolják, hogy birtokolják, és további hármat, amelyet javítani szeretnének.

Minden résztvevő kap 3 db post-it-lapot egy színből (a már birtokolt erősségek számára) és 3 db post-it-lapot a másik színből (azoknak az erősségeknek, amelyeket szeretne fejleszteni). Ráírják a kiválasztott karaktererősségeket, és azt a hármat is, amelyet szeretnék fejleszteni. Ugyanakkor azon is elgondolkodnak, hogy ezek fejlesztése érdekében milyen lépéseket fognak tenni. Miután a résztvevők egyénileg elkészültek, párokat alkotnak, és elmondják egymásnak, hogy miért ezeket a karaktererősségeket választották ki, és hogyan szeretnék ezeket fejleszteni.

Feldolgozókérdések:

Melyek a leggyakoribb értékek, erősségek, amelyeket birtokolnak? Mely erősségekre vágnak, amelyeket fejleszteni szeretnének? Miért fontosak az értékek a résztvevők életében, melyik területen fontosak? Tetteik és döntéseik tükrözik-e azokat az értékeket, amelyeket már a birtokukban lévő értéként választottak? A résztvevők példákat adhatnak a választott karaktererősségeik, valamint a mindennapi döntéseik és tetteik összefüggéseire. Hogyan befolyásolják az értékek és a karaktererősségek a mindennapi életüket, amikor külföldön dolgoznak?

Végezetül minden résztvevő elmond egy karaktererősségek a háromból, amit fejleszteni szeretne, és elmondja az egész csoportnak, hogy hogyan szándékszik ezt elérni, felvázol három cselekvést, amely elképzelése szerint hozzásegíti a célja eléréshez.

Az élet kereke¹⁴

Idő: 30 perc

Anyagok: papír, írószer, flipchart, markerek, színes ceruzák.

¹⁴https://liberationist.org/15-simple-exercises-to-increase-your-self-awareness/#cmtoc_anchor_id_2

A gyakorlat célja, hogy egy egyszerű és hatékony eszköz segítségével vizualizálja életünk minden fontos területének helyzetét a többihez viszonyítva, és megmutassa, hol van szükség fejlesztésre.

Folyamat:

A facilitátor felkéri a résztvevőket, hogy sorolják fel életük legfontosabb alkotóelemeit, szegmenseit. Ezeket a facilitátor felírja egy flipchartra.

„Melyek életünk legfontosabb elemei, és melyek azok, amelyeknek hiányában komoly nehézségekkel szembesülnénk?”

A válaszok a következők lehetnek, vagy ezekhez kapcsolódhatnak:

1. pénzügy; 2. személyes növekedés; 3. egészség; 4. család; 5. kapcsolatok; 6. társadalmi élet; 7. hit; 8. karrier.

A felsorolást követően a résztvevőkkel közösen a facilitátor kategóriákba rendezi a listázottakat, a fenti nyolc szempont alá rendezi.

A facilitátor bemutatja az életkerek mint eszközt, és felrajzolja vagy megmutatja az ábrát.

Ez az eszköz életünk kulcsfontosságú területeinek értékelése által hozzájárul az önismeretünk fejlesztéséhez. Egy 1-től 10-ig terjedő skálán lehet minden területet értékelni, ahol 1 legközelebb van a kör középpontjához és a legalacsonyabb elégedettségi szintet mutatja, és a 10-es a kör szélén van, és a legnagyobb elégedettségi szintet mutatja.

Színek használatával ki lehet emelni a különböző területeket. A résztvevők hozzávetőleg 20 percet kapnak, egyéni munkában elkészítik a rajzot, és bejelölik azt, hogy saját életükben mennyire elégedettek a meghatározott területekkel. Majd írnak egy-egy mondatot azzal kapcsolatban, hogy miért magas vagy miért alacsony.

A résztvevők kaphatnak a facilitátortól nyomtatott ábrát, vagy megrajzolhatják saját maguk egy lapra.

Kérdések, amelyek segíthetnek a feladat során:

Karrier: Hol szeretnél, most lenni a karrieredben? Elégedett vagy a munkáddal?

Pénzügy: Elégedett vagy pénzügyi helyzeteddel? Jövedelmed szintje megfelel a jelenlegi igényeid kielégítésére? Van világos terved a jövőre nézve? Pénzt takarítasz meg, vagy egyik hónapról a másikra élsz?

Személyes növekedés: Van egy világos célod az életedben? Mik a céljaid és prioritásaid? Elégedett vagy a személyes fejlődéseddel? Elég időt töltesz azzal, hogy tanulj új dolgokat és fejlesszed önmagadat?

Egészség: Mennyire vagy fizikailag fitt? Elégedett vagy az étkezési szokásaiddal? Hogyan értékelnéd a fizikai aktivitásodat? Vannak krónikus egészségügyi problémáid? Mennyire vagy elégedett a jelenlegi egészségi állapotoddal?

Család: Jó kapcsolatod van a családdal? Elég időt töltesz a szüleiddel és a gyerekeiddel?

Kapcsolatok: Vannak emberek, akikre számíthatsz? A körülötted lévő emberek segítenek/ösztönöznek a növekedésedben?

Társadalmi élet: Úgy érzed, szeretnek, megértnek és tisztelnek? Van egy társad, aki boldoggá tesz? Milyen erős a kapcsolatodok?

Hit / Spiritualitás: Milyen a kapcsolatod az univerzummal általában? Milyen kapcsolatban vagy az élet spirituális aspektusaival? A közvéleménnyel ellentétben ez nem kizárólag a vallásoságot jelentheti, de nem zárja ki.

A pontozás célja annak megértése, hogy a résztvevők kiegyensúlyozott életet élnek-e.

Feldolgozókérdések:

Ha megnézed a kerék alakját, hogy érzed magad? Hogyan szeretnéd megváltoztatni a belső kerék alakját? Van-e valami, ami meglepett ezen az ábrán? Mi az? Milyen lenne egy tízes pontszám?

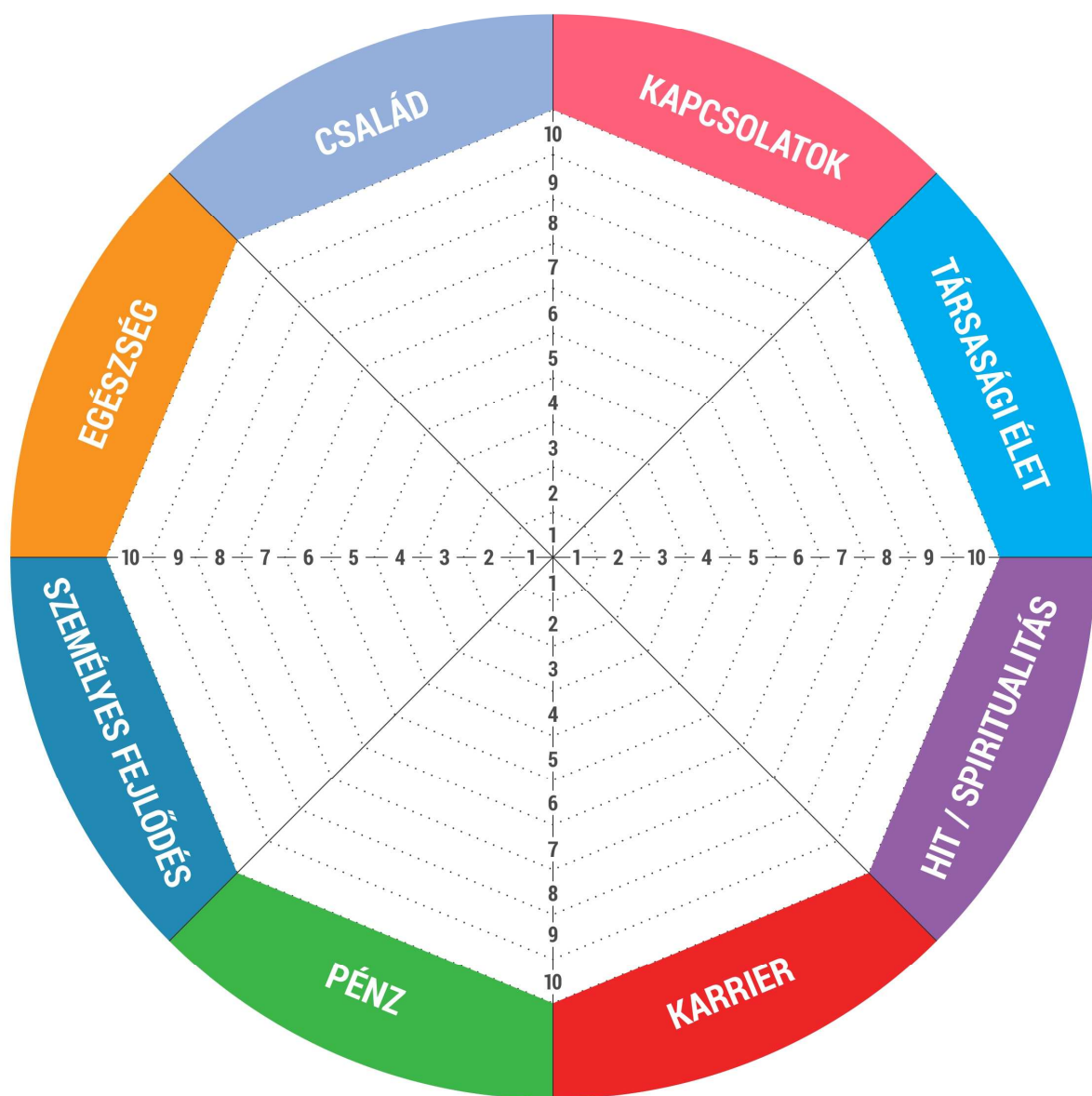
Melyik részt/részeket szeretnéd a leginkább javítani? Melyik a legsürgősebb, melyikkel kezdenéd?

Jelenleg hogy oszlik meg az időbeosztásod az egyes területeken? Milyen apró lépések gyakorolnák a legjelentősebb hatást az elégedettségedre? Egy cselekvéssel egynél több területet is javíthatnál? Milyen hatással van a vendégmunkás-tapasztalat a jelenlegi életkerekedre? Milyen célokat tudnál megfogalmazni annak érdekében, hogy fejlesszed azokat a területeket, amelyeket szeretnél?

A résztvevők fejlesztési célokat tűzhetnek ki maguknak – 1 hónap, 3 hónap és/vagy 6 hónap. Javasolt, hogy időszakosan visszatérjenek az ábrához (néhány hét, hónap után), hogy figyelemmel kísérjék a haladást.

Az élet területeinek a feltérképezése, a helyzetkép feltárása mellett fontos az is, hogy tettekkel tegyenek a különböző életterületek fejlesztéséért.

ÉLETKERÉK



1.4.2. Írj levelet a jövőbeli énednek¹⁵

Idő: 20-60 perc

Anyagok: papírok, tollak.

A tevékenység célja, hogy jobban megértsük a jövőre vonatkozó terveinket. Lezáró szintetizáló gyakorlat.

Folyamat:

A gyakorlat előtt a facilitátor arra kéri a résztvevőket, hogy gondoljanak vissza az elvégzett gyakorlatokra (csukott szemmel, 2-3 perces csendben), és idézzék fel azt, amit felfedeztek, megtudtak magukról.

Ezt követően a facilitátor felkéri a résztvevőket, hogy írjanak egy levelet:

„Írj egy levelet a jövőbe, az 5 évvel idősebb önmagadnak, amely rólad szól, és a személyes növekedésed útjáról.”

- Szólíts meg önmagad: Kedves (pl. 45) éves önmagam!
- Írd le, hogyan látod magad a jövőben (jelen időben fogalmazva). Mi vesz körül? Hogy érzed magad? Mivel foglalkozol? Hol vagy? Stb.
- Írj a folyamatról, hogyan sikerült elérni a céljaidat (múlt időben fogalmazva). Milyen nehézségekkel szembesültél? Mit tettél, amikor elérted a célod? Mikor és mi volt a legnehezebb, mikor volt a legkönnyebb?
- Búcsúzz el magadtól. Fogalmazd meg és írd le, hogy büszke vagy magadra, mert elérted, amit akartál.

Ha a csoport tagjai közül valaki önkéntesen meg szeretné osztani a levelét, felolvasná a többieknek, akkor annak teret adhat a facilitátor.

Ennek a gyakorlatnak nem lesznek kiértékelő és levezető kérdései a végén. A facilitátor megköszöni a résztvevőknek az együttműködést.

4.1.5 Érzelmi tanulás

Az önismeret egyik fontos része az érzelmeink tudatosítás. Egy ember hozzávetőleg 34 000 érzelmet tud megtapasztalni. De általában körülbelül 12 érzelem kifejezésénél ragadunk meg. Nem kötjük össze érzelmeinket a döntéshozatal folyamatával, néha törekszünk arra, hogy teljesen kizárjuk. Azonban a kontrollált érzelmek jelenléte a döntéshozatali folyamatban jó irányt szabhatnak.

¹⁵http://www.ifjusagugy.hu/kotetek/M%C3%B3dszer%C3%A1r_k%C3%B6nyv_web.pdf

A vendégmunkások számos előre nem látott helyzettel szembesülnek, amelyek intenzív érzelmi töltettel járhatnak. Az ilyen helyzetekben, ahol még esetleg tehetetlenség is társul, az érzelmek nyomasztóak és terhelőek lehetnek.

„Távol élni a hozzátartozóktól szellemileg megterhel. Amikor a vendégmunkások egyedül mennek el dolgozni, időt kell szánjanak arra, hogy kapcsolatban legyenek a családjukkal, gyakran a technikai eszközök segítségével...”

Named kutatási zárótanulmány, 50. o.

Robert Plutchik pszichológus alkotta meg a Plutchik-modellt vagy az **érzelmek kerekét**,¹⁶ amely az érzelmeket segít elemezni. Nyolc alapérzelmet határozott meg: öröm, bizalom, félelem, meglepetés, szomorúság, várakozás, harag és undor. Ezek az érzelmek biológiailag primitívek, és azért fejlődtek ki, hogy biztosítsák a faj fennmaradását. Az érzelmek egy helyzetre adott belső reakciók, amelyek energiát adnak ahhoz, hogy reagáljunk és megvédjük magunkat. A modell valójában a kis „fagylalkúp”, amely kibontva adja az érzelmek kerékét. Ez a kerék arra szolgál, hogy bemutassa a különböző érzelmeket egymást kiegészítő és árnyalt módon.

Az érzelmek kereke itt érhető <http://feelingswheel.com/>

Gyakorlat

1.5.1 Beszélgetés az érzelmekről

Idő: 30 perc.

Anyagok: papír, írószerek.

A tevékenység célja tudatosítani az érzelmek sokféleségét, amelyek nehéz helyzetben reflexszerűen jelennek meg.

Folyamat:

Első lépésként egy brainstorming segítségével a facilitátor felírja egy flipchartra a résztvevők által felsorolt érzelmeket.

A résztvevők 2 vagy 3 fős csoportokat alkotnak, és közösen egy olyan nehéz helyzetre gondolnak, amely váratlanul érkezett (például egy váratlan munkahelyi vagy családi helyzetre, érzelmileg megterhelő helyzetre). A külföldi munkavállalással kapcsolatban akár konkrét esetre is gondolhatnak. Ezekben a helyzetekben felmerülő érzelmeket fogják megnevezni a csoportmunkán belül.

Például:

Melyek voltak az érzelmeid azon a napon, amikor elindultál otthonról külföldre dolgozni?

¹⁶<https://www.6seconds.org/2020/08/11/plutchik-wheel-emotions/>

Milyen érzelmeid voltak a külföldről hazaindulás előtti napon/napokon?

Milyen érzelmeid vannak, ha hibázol a munkahelyeden?

Milyen érzelmek merülnek fel, amikor jól végzed a munkádat?

Milyen érzelmeid vannak, amikor a barátaid kimennek valahova, és nem kérik, hogy csatlakozz hozzájuk?

Milyen érzelmek jelennek meg, amikor három hónapos külföldi munka után hazajössz, és kihagytad a lányod/fiad születésnapját?

Hogy érzed magad, amikor hazatérsz külföldről, és látod, hogy a házastársad végzi az összes ház körüli munkát, beleértve azokat a feladatokat is, amelyek korábban te csináltál? Stb.

A résztvevőket arra kérjük, hogy gondoljanak egy adott esetre a fenti modellek alapján (vagy bármely más személyes tapasztalat alapján), és írják le az érzelmeket a helyzet előtt, alatt és után.

Ezt követően a kiscsoportok szerre megosztják a saját példájukat a nagy csoporttal, és felsorolják azokat az érzelmeket, amelyeket beazonosítottak.

Feldolgozókérdések:

Milyen volt az érzelmekről beszélni? Miért volt könnyű vagy nehéz? Megtaláltátok a megfelelő kifejezéseket az érzelmek leírására? Tudatosak az érzelmeink az adott helyzetben, akkor, amikor történik az esemény? Hogyan lehet megragadni az érzelmeket az adott pillanatban? Hogyan lehet jobban tudatosítani az érzelmeinket a mindennapi életben?

Javasolt olvasmányok és videók angol nyelven:

ABC of Emotions: How to use the FEELINGS WHEEL to develop Emotional Literacy | episode 03, Six Seconds, The Emotional Intelligence Network:

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

Understanding differences between EMOTIONS FEELINGS and MOODS | episode 04

Six Seconds, The Emotional Intelligence Network:

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

TED Talk: Lisa Feldman Barrett neuroscientist - You aren't at the mercy of your emotions – your brain creates them. (Subtitle available with every project language)

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 cultural historian - The history of human emotions (Subtitle available with every project language)

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. Társadalmi tudatosság / Interperszonális kompetenciák

Az interperszonális kompetenciák és készségek, amelyeket akkor használunk, amikor másokkal kommunikálunk és lépünk kapcsolatba, kulcsfontosságúak a társadalmi kapcsolataink szempontjából. Számos olyan forráskönyvet fednek le, ahol a kommunikáció és az együttműködés alapvető fontosságú. Ezek a készségek magukba foglalják a másokkal való kommunikáció és kapcsolatok kiépítésének képességét. Személyes készségeknek is nevezik, és magukba foglalják a személyes vonásokat és a tanult viselkedési mintákat, amelyek segítségével szociális kapcsolatainkat és a helyzeteket kezeljük. Néhány példa az interperszonális készségekre: aktív hallgatás, csapatmunka, felelősség, megbízhatóság, vezetés, motiváció, rugalmasság, türelem és empátia.

Az interperszonális kompetenciák témája egy folyamatosan növekvő és bővülő terület, ezzel párhuzamosan a készségek fejlesztésére kidolgozott eszközök skálája is növekszik.

A személyközi készségek olyan készségek, amelyek segíthetnek a mindennapi feladatok magabiztos ellátásában. Ezek a készségek bármilyen munkakörnyezetben hasznosak, kiváltképp a külföldön munkát vállaló személyek számára, akiket különféle munkákra alkalmaznak.

A társadalmi tudatosság többek között a társadalmi és etikai viselkedési normák felismerését és megértését jelenti, amikor felismerjük a család, az iskola és a közösség erőforrásait és támogatását. A szociális tudatosság jelenléte úgy a vendégmunkások, mint a célszervezetek képviselői részéről is egy fontos tényező a harmonikus közös munkában és a békés együttélésre való törekvésben. A kulturális értékek, hagyományok, kommunikációs stílus és relációs minták felismerése és elfogadása fontos szempont a jó, konstruktív együttműködésben.

Ez a tematikus blokk olyan témákat dolgoz fel a gyakorlatokba, mint a „társadalmi tudatosság”, a „társadalmi kapcsolatok és kommunikáció”, illetve a „konfliktuskezelés”.

„Az interjúk során felszínre került, hogy az emberek kénytelenek voltak munkájuk során olyan készségeket kifejleszteni, mint a konfliktuskezelés, a stressz kezelése, a válságkezelés, illetve az érzelmi terhek kezelése.”

NAMED kutatási tanulmány, 138. o.

Cél: A résztvevők szociális érzékenységét növelni, amely hozzásegíti őket a jobb társadalmi kapcsolatok építéséhez úgy a célországban, mint az otthoni környezetben.

Kulcskérdések: Hogyan vagyok jelen egy csoportban? Hogyan reagálok egy nehéz vagy konfliktusos helyzetben? Milyen a kommunikációs stílusom? Melyek az interperszonális kompetenciáim? Hogyan tudok kiszállni egy konfliktusból? Mennyire vagyok elégedett a konfliktuskezelési stratégiáimmal? Mit tanulhatok egy konfliktusból? Hogyan javíthatok a konfliktusban jellemző reakcióimon?

Kulcsfogalmak: aktív hallgatás, csapatmunka, empátia, rugalmasság, kapcsolat a környezettel, társadalmi kapcsolatok, kommunikáció, konfliktuskezelés.

Becsült időkeret: 5 tanóra, ahol 90 perc egy lecke időtartama

Témák:

- 4.2.1 Szociális tudatosság
- 4.2.2 Társas kapcsolatok és kommunikáció
- 4.2.3 Konfliktuskezelés

Ajánlott képzési módszerek:

Elméleti anyagok biztosítása, gyakorlati feladatok, tapasztalat általi tanulás, tesztek, egyéni és kiscsoportos munka, nagycsoportos tevékenységek.

Mit kell tudni a résztvevőknek a tematikus blokk végén?

A résztvevők képesek lesznek (*képesség, A-Ability*)

- tudatosságot mutatni egyénként egy csoportban való munka során a közös cél elérése érdekében;
- aktívan hallgatni;
- arra, hogy a modul során tanult készségeket és képességeket a felmerülő következő élethelyzetekben és a vendégmunka során sikeresen alkalmazzák.

A résztvevők tudni fogják (*tudás, K-Knowledge*)

- hogy melyek az erősségeik és gyengeségeik az interperszonális kapcsolatokban;
- hogy mit jelent aktív hallgatónak lenni;
- mit jelent az asszertív kommunikáció.

A résztvevők értékei a következőképpen fognak változni (*értékek, V-Value*)

- előnyben részesítik az asszertív kommunikációt.

Anyagok: papír, írószerek, flipchart, előkészített munkalapok, technikai felszereltség, egyéb anyagok az egyes gyakorlatokhoz.

4.2.1 Szociális tudatosság

A szociális tudatosság olyan készségeket jelent, mint mások megértése, mások érzelmeinek és reakcióinak megértése, másokkal szembeni empátia, együttérzés, különösen a másság elfogadása. Ugyanakkor ide tartozik az aktív hallgatás és a csapaton belüli együttműködés képessége.

Gyakorlatok

Csomó a kötél¹⁷

Idő: 20 perc

Anyagok: Egy hosszú hegymászó kötél. A gyakorlat elvégzéséhez nagy térre lesz szükség, ezért egy nagyobb termet válasszunk, vagy kint a szabadban bonyolítsuk le a feladatot.

A tevékenység célja az együttműködés ösztönzése a csoport közös céljának elérése érdekében.

Folyamat:

A facilitátor annyi csomót köt a kötéltre, ahány személy van a csoportban. A csomókat hozzávetőleg fél méter távolságra kell kötni egymástól. A csoport tagjai egy kézzel megfogják a kötelet a csomók között egyik vagy másik oldalon. Legyenek résztvevők a kötél egyik és másik oldalán is. Lesznek, akik a csomótól távolabb vagy közelebb fogják majd a kötelet, ami rendben van. A csoport feladata az lesz, hogy kioldjon minden csomót anélkül, hogy bárki elengedné a kötelet, vagy anélkül, hogy elmozdítanák a kezüket a kötélben. A résztvevők csak szabad kezüket használhatják a csomók kioldására. Ezt a tevékenységet úgy is fel lehet vezetni, hogy a kötélben a csomók egy-egy problémát vagy kihívást jelentenek.

Feldolgozókérdések:

Milyen volt ez a gyakorlat? Hogyan érezték magukat a folyamat során? Hogyan sikerült a csoportnak megoldani a feladatot? Volt-e több csoport (a csoporton belül), akik maguk próbálták megoldani a feladatot? Ha igen, hány ilyen csoport alakult ki? Amikor a kötél a te oldaladon ki volt oldva, segítettél a többieknek? Miért? Voltatok már olyan csoportban, ahol

¹⁷ Empátiagyakorlatok – Gyakorlatgyűjtemény a mindennapi élethelyzetek megértéséhez közösségen belül. (Empathy Games - A collection of games to help understand the life and situations that people experience within your community.) 16. o. https://www.scout.org/sites/default/files/tutorial_files/empathy%20games.pdf

egy feladat megoldásán párhuzamosan több csoport dolgozott? Vannak olyan 'csomók' a csapaton belül (amennyiben a résztvevők egy munkaközösséget alkotnak), amiket ki kell oldani? Elégedettek vagytok azzal, ahogyan megoldottátok a feladatot? Egyénileg milyen tanulságot visztok magatokkal? Hogyan tudjátok a hétköznapiakban használni az itt szerzett tapasztalatot?

2.1.2 **Zuhanó tojás**¹⁸

Idő: 70 perc

Anyagok: vastag szívószálak, ragasztószalag, nyers tojások, kötő, tálca, illetve valami borítás a padlóra, ahová a tojás esni fog.

A tevékenység célja a csoportmunka fejlesztése a közös cél megvalósítása érdekében.

Folyamat:

A tevékenység 3-4 fős csoportokban zajlik. Minden csoport kap 25 vastag műanyag szívószálát, 1 ragasztószalagot és 1 nyers tojást. A csoportoknak van 45 percük arra, hogy létrehozzanak egy szerkezetet, amelyre a tojást 2,5 méter magasságból ráejtve az épen marad. Miután a csoportok befejezték a munkát, létrehozták külön-külön az anyagok felhasználásával a szerkezeteket, a résztvevők összegyűlnek, és minden csoport kinevez egy képviselőt, aki a tojást fogja dobni. A csoportok a tálcába helyezik a szerkezetüket, és a kinevezett csoporttag rádobja a tojást 2,5 méterről a szerkezetre. A csoportok között egy verseny lesz. Az a csoport nyer, vagy azok a csoportok nyernek, akiknek sértetlen marad a tojásuk.

Feldolgozókérdések:

Milyen volt a gyakorlat? Hogyan sikerült elvégezni a feladatot? Milyen volt a munka a csoportban? Jelentek-e meg különböző szerepek a csoporton belül? Volt olyan személy, aki bemutatta ötletét és a többiek elfogadták, követték? Vett-e fel valaki a vezető szerepét? Milyen más szerepek jelentek meg a csapatban? Milyen volt a kommunikáció a csapatban? Mindenki elmondta az ötleteit? Ha van csoport, aki kudarcot vallott, meg lehet őket kérdezni, hogy mit tennének másként? Mit javítanának? Sikeresnek vagy kudarcnak élték meg a gyakorlatot? Mit jelent a kudarc vagy a siker a csoport számára? Hétköznapiakban hol tapasztalható hasonló helyzet, akár ha a külföldi munkára gondoltok? Milyen tanulságokat tudtok magatokkal vinni a gyakorlatból?

Interperszonális kompetenciáim¹⁹

Idő: 40 perc

¹⁸ Peter Dürschmidt et al.: Trénerek kézikönyve, 119. o.

¹⁹ Rudas János: Delfi örökösei (2007) 222–224.

Anyagok: Két másolat minden résztvevő számára, toll.

A tevékenység célja a különböző emberi kapcsolatokban használt készségek tudatosítása, visszajelzés adása és kapása a társaktól. Egy személyes fejlesztési terv kidolgozásához is előkészítő gyakorlat lehet a teszt kitöltése.

Folyamat:

A résztvevők párokban vagy háromfős csoportokba szerveződnek.

- A párok úgy alakulnak ki, hogy már ismerik egymást. Mindenki kitölt egy kérdőívet önmagáról, majd a partneréről. Ha hármas csoportban vannak, akkor mindenki másról tölt ki kérdőívet úgy, hogy mindenki kapjon visszajelzést valakitől.
- A kérdőív kitöltése után a párok megvitatják a kérdőív eredményeit, s különösen figyelve az önmagukról készített és a másoktól kapott visszajelzések közti eltérésekre, valamint az elképzelt vagy a lehetséges fejlesztési irányra.

Az alábbi kérdőív segít átgondolni kapcsolatainkat más személyekkel, és a csoporthelyzetekben megnyilvánuló készségeket, illetve a személyiségfejlesztési célok megfogalmazásában segíthet.

1. Olvassa át a tevékenységlistát, és jelölje meg, hogy melyiket csinálja megfelelő mértékben (Rendben), melyiket kellene többet, jobban csinálnia, és melyiket kellene kevesebbet.
1. Előfordulhat, hogy a felsoroltaknál fontosabb célok is vannak az Ön számára. Az ilyeneket írja a kipontozott sorba.
2. Ezt követően nézze át újra a listát, és jelölje meg azt a három vagy négy tevékenységet, amelyet jelen pillanatban javítani szeretne.

		Kell csinálni	
		Többet	Kevesebbet
<i>Kommunikációs készségek</i>			
Csoportban beszélni			
Röviden és tömören szólni			
Energikusan beszélni			
Másokat beszédre bírni			
Erősen figyelni			
Gondolkodni, mielőtt beszélek			
Megjegyzéseimmel a témánál maradni			
.....			
<i>Megfigyelési készségek</i>			
Észrevenni a csoportban a feszültséget			
Észrevenni, hogy ki kihez beszél			
Észrevenni a csoport érdeklődési szintjét			
Megérezni az egyének érzéseit			
Észrevenni, ki nincs lélekben jelen			
Észrevenni az én magyarázataimra adott reakciókat			
Észrevenni, hogy a csoport mikor kerüli meg a témát			
.....			
<i>Probléma-megoldási készségek</i>			
Problémákat és célokat kifejezni			
Véleményeket és ötleteket kérni			
Ötleteket adni			
Ötleteket kritikusan értékelni			
Vitát összefoglalni			

Leszűrni a tanulságokat			
.....			
<i>Légkörjavító készségek</i>			
Érdeklődést mutatni			
Azért dolgozni, hogy ne legyenek mellőzött emberek			
Összhangot teremteni, segíteni az emberek egyezsége jutásában			
Csökkenteni a feszültséget			
Az egyének jogait támogatni a csoportnyomással szemben			
Dicséretet vagy tiszteletet kifejezni			
.....			
<i>Az érzelmek kifejezésének készsége</i>			
Elmondani másoknak, amit érzek			
Elrejtteni az érzelmeimet			
Nyíltan ellentmondani			
Meleg érzéseket kifejezni			
Hálát kifejezni			
Ironikusnak lenni			
.....			
<i>Szembenézés érzelmi szituációkkal, és azok vállalása</i>			
Konfliktussal és haraggal szembenézni			
Közelséggel és vonzalommal szembenézni			
Elviselni a csendet			
Elviselni a feszültséget			
.....			

<i>Társas viszonyok</i>			
Versenyezni, hogy másokon túltegyünk			
Dominánsan viselkedni			
Megbízni másokban			
Segítőkésznek lenni			
Támogatónak lenni			
Felhívni magunkra a figyelmet			
Helytállni önmagunkért			
.....			
<i>Egyebek</i>			
Megérteni, hogy miért csinálom azt, amit csinálok (belátás)			
Bátorítani a viselkedésemre vonatkozó megjegyzéseket (visszajelzést kérni)			
Elfogadni az önkéntes segítséget			
Szilárdan elhatározni magamat			
Bírálni önmagamat			
Türelmesen várni			
Elvonulni olvasni vagy gondolkodni			
.....			
.....			
.....			

Feldolgozókérdések:

Milyen volt ezeken a kérdéseken gondolkodni? Milyen volt átgondolni és kitölteni a kérdőívet valaki részére? Mit tudtál meg magadról? Milyen volt látni, hogy valaki más hogyan lát téged? Hogyan tudod alkalmazni a mindennapi életedben azt, amit e tevékenység során tanultál? Milyen cselekvésen szeretnél javítani, ami hasznos lenne a vendégmunkásléted során? Szembesültél már mostanáig nehézségekkel, abból adódóan, hogy hiányosságaid voltak a személyközi kapcsolataidban? Melyek a legfontosabb készségek/viselkedési szokások, amelyeket szeretnél javítani, és mit teszel, mi lesz az első lépés ennek érdekében?

4.2.2 Társas kapcsolatok és kommunikáció

A személyközi kapcsolatok alapját a kommunikáció képezi. Annak érdekében, hogy jobb kapcsolatokat építsünk ki, tudatosítanunk kell kommunikációs szokásainkat és készségeinket. Minden szociális közegben – család, barátok vagy munka – a kommunikáció minősége meghatározza a kapcsolatok minőségét. Az erőszakmentes kommunikáció (Nonviolent communication – NVC) Marshall Rosenberg amerikai pszichológus által az 1960-as évek elején kifejlesztett szemlélet és módszer. Az erőszakmentes kommunikáció alapján az a feltételezés áll, hogy minden ember képes az együttérzésre és empátiára. Az elmélet továbbá feltételezi azt is, hogy a másokkal szembeni agresszív (ártalmas) beszéd és cselekvés mögött az igények elérésének érdekében hatékonyabb stratégiák hiánya húzódik meg. Az erőszakmentes kommunikáció több szinten segíti a változást: az egyén saját magával, a személyközi kommunikációban és a csoportokon belül különböző társadalmi környezetben. Az erőszakmentes kommunikáció mint elmélet az elfogadó személyközi kapcsolatok tökéletesítése céljából jött létre.²⁰ Ebben a részben ilyen jellegű kommunikációs gyakorlatok következnek.

Gyakorlatok

Rajzold, amit mondok²¹

Idő: 30 perc

Anyagok: papírlapok és toll, előre előkészített vagy nyomtatott különböző geometriai alakzatokat tartalmazó munkalapok.

²⁰ https://en.wikipedia.org/wiki/Nonviolent_Communication#cite_note-KashtanAssump-4

²¹ <https://www.therapistaid.com/worksheets/drawing-communication-exercise.pdf>

A tevékenység célja fejleszteni azt, hogy hogyan viszonyulunk egymáshoz, és hogy hogyan adjuk át az információkat.

Folyamat:

A párok egymásnak háttal ülnek, az egyik közülük a „hallgató”, a másik pedig a „beszélő” lesz. A párok nem látják, csak hallják egymást. A facilitátor ad egy üres lapot a hallgatónak, és a beszélőnek egy lapot, amelyen különböző geometriai alakzatok vannak. A képen lévő rajzokat pontos utasítások segítségével kell elmagyarázni, hogy a társ az üres lapra le tudja rajzolni azokat. Senki nem láthatja a másik papírját, és a hallgató nem kommunikálhat, nem kérdezhet vissza. A pároknak 10 percük van erre a feladatra.

Feldolgozókérdések:

Milyen volt a gyakorlat? Milyen nehézségekkel kellett szembenéznetek? Milyen volt rajzolni/elmagyarázni, amit láttál a rajzon, úgy, hogy nem volt lehetőség beszélgetni?

A beszélőktől: Mit tettél azért, hogy megbizonyosodj arról, hogy az utasításaid világosak? Milyen volt az, hogy nem kaptál visszajelzést a hallgatótól a gyakorlat során? *A hallgatótól:* Mit kedveltél a beszélő utasításaiban? Volt-e nehezen érthető vagy félreérthető utasítás köztük? Hogyan lehet ezeket a lépéseket valós kommunikációs helyzetekre fordítani?

Mit gondolsz, a rajz jobban sikerült volna, ha lehetett volna beszélgetni? Amit mondani akarunk, és ahogyan a mondandónkat értik az emberek, az általában két külön dolog. Mit tehetünk, miközben beszélünk, hogy csökkentsük a félreértés kockázatát a valós beszédhelyzetben? Találkoztak-e hasonló helyzetekkel a vendégmunkás-tapasztalatok alatt? Hogy tudták kezelni ezeket a helyzeteket? Mit tudsz magaddal vinni ebből a gyakorlatból, és mit fogsz a gyakorlatba ültetni a mindennapi életben otthon és a külföldi munkád során?

Az asszertivás játéka²²

Idő: 40-120 perc a csoport méretének függvényében

Anyagok: Nincs szükség anyagokra

A tevékenység célja, hogy a résztvevők megismerjék és megtanulják az asszertivás, agresszivitás és szubmisszivitás (alárendelődés) fogalmát a kommunikációs kontextusban. Önismeret szerzése saját kommunikációs stílusunkról. Az asszertivás fejlesztése a mindennapi helyzetekben, különös hangsúlyt fektetve a vendégmunkás-élethelyzetekre.

Folyamat:

A facilitátor röviden ismerteti az asszertivás, agresszivitás és szubmisszivitás (alárendelődés) fogalmát, és a köztük lévő különbséget. Egy rövid beszélgetést kezdeményez a témával

²² Rudas János: Delfi örökösei – Önismereti csoportok – elmélet, módszer, gyakorlat, 160. o.

kapcsolatban, és bevezeti Marshall Rosenberg erőszakmentes kommunikációjának elméletét is.

Szubmisszív kommunikáció: mások igényei sokkal fontosabbak a saját szükségleteknél, ön maga tiszteletének hiánya, kerüli a konfrontálódást, nem nyilvánít véleményt, elfogadja mások álláspontját, beszéde finom és félénk, ne éri el a célját.

Asszertív kommunikáció: egyensúlyban van a saját és a mások igénye, tisztelet a beszélgetés mindkét résztvevője iránt, kiegyensúlyozott hang és hangerő jellemzi, megvédi saját és mások jogait, érzelmileg kifejező, eléri a célját anélkül, hogy másoknak bántalmat okozzon.

Agresszív kommunikáció: a saját igényei a legfontosabbak, hiányzik a tisztelet, ellenséges, domináns testtartás és gesztus, hangosan beszél.

Ezt követően egy szerepjáték-gyakorlat jön. Tetszőleges számú párt alkotnak a csoport résztvevői (de legalább három pár legyen). A résztvevők félkörbe helyezkednek, és a párok szerre kimennek és előadnak egy jelenetet.

Egy esetet választanak, és a három pár három különböző módon mutatja be az esetet. Az első pár azt a feladatot kapja, hogy az egyik szereplő a szubmisszív kommunikáció sajátosságait vegye fel, és úgy játssza el a szerepét. A második pár ugyanazt a jelenetet úgy adja elő, hogy az egyik résztvevő az agresszív kommunikációt alkalmazza. A harmadik pár esetében pedig az egyik résztvevő az asszertív kommunikációt alkalmazza a beszédben. Mindhárom esetben a leírt helyzeteknél az első szerepet fogják a megadott módon játszani, a másik szerepet olyan formában játssza a résztvevő, ahogyan számára jön normál esetben.

A jelenetek bemutatását követően a csoport megvitatja a helyzeteket és a kommunikáció három lehetséges módját. A szerepjátékok többször is folytatódhatnak különböző helyzeteket választva.

Helyzetek:

1. Szerepek: *ügyfél, pénztáros*

Az ügyfél a hétvégi bevásárlását végzi a lakása melletti kis boltban. Amikor a pénztáros bemondja a fizetendő összeget, a vevő rájön, hogy elszámolta magát, és kevesebb pénz van nála, mint amennyit fizetnie kell.

2. Szerepek: *otthoni beteggondozó asszisztens (vendégmunkás), beteg*

A beteg levest kér ebédre. Az asszisztens olyan burgonyalevest készít, ami nem ízlik a betegnek.

3. Szerepek: *teherautó-sofőr (vendégmunkás), felettese*

A teherautó-sofőr munkaprogramja a napi útvonal függvényében alakul. A sofőr rendszeresen hosszabb útvonalakat kap, mint amennyit egy rendes munkanap során kellene kapjon. Más kollégáitól eltérően ő nem kap túlórapénzt. Úgy döntött, hogy beszél erről a felettesével.

4 Szerep: *két vendégmunkás egy lakóhelyen*

A vendégmunkások egy konyhát használnak az ételeik elkészítéséhez. Az egyik mindig rendetlenül hagyja a konyhát, ezért amikor a lakótársa akar főzni, akkor először el kell takarítania utána. Úgy dönt, hogy beszél a lakótársával erről.

5 Szerepek: *munkatársak*

A két munkatárs egy helyen dolgozik, és olyan feladatot kapnak, amelyet úgy tudnak elvégezni, hogy egyenlő arányba elosztják egymás között a részfeladatokat. Egyikük rájön, hogy a másik jóval kevesebbet csinál, mint ő. Elhatározza, hogy ezt szóvá teszi.

6 Szerep: *szomszédok*

Az egyik lakó korán jár munkába, ezért este korán fekszik. Szomszédja viszont késő estig zenét hallgat, olyan hangerővel, hogy az első szomszéd hosszú ideig képtelen elaludni.

Feldolgozókérdések:

Milyen volt a szerepjáték azoknak, akik részt vettek bene? Milyen volt a megfigyelő-résztvevőknek? Mit figyeltek meg a gyakorlat során? Milyen volt a párbeszédekben résztvevők testhelyzete, gesztusaik a különböző esetekben? Mi jellemezte a párbeszédeket? Hogy érezték magukat a szerepeikben? Milyen volt részt venni a különböző kommunikációs stílusokban? Vannak-e hasonló helyzetek a mindennapi életben? Be tudod azonosítani a kommunikációs stílust, ami rád jellemző? Hogyan tudod a gyakorlat során tanultakat áthelyezni a mindennapjaidba? Mire van szükséged, hogy javítsd a kommunikációs készségeidet?

Aktív hallgatás / ellenőrzött párbeszéd²³

Idő: 60 perc

Anyagok: Nem szükséges

A tevékenység célja felismerni, milyen nehéz is valójában helyesen figyelni, és a másikat meghallgatni: megtanulni, hogyan kell másokra odafigyelni. Az empátiát és a beleérző képességet elsajátítani, hogy a beszélgetőpartnerek érzései és gondolatai megérthetőek legyenek.

²³ Peter Dürschmidt: Trénerek kézikönyve, 39. o.

Folyamat:

A gyakorlathoz három fős csoportokat kell alkotni. Két személy (A és B) közösen kigondol egy vitatémát, melyben lehetőleg ütközik a véleményük. A és B személyek az általuk kiválasztott témáról beszélgetést folytatnak, mialatt a harmadik személy megfigyeli és hallgatja őket.

A beszélgetést A személy kezdi egy kijelentéssel, amelyet B személy értelemszerűen (nem szó szerint) el kell ismételjen (vagy körül kell írja).

- Amennyiben a B szereplő tartalmilag helyesen adja vissza a hallottakat, A ezt „helyes” válasszal erősíti meg. Ezután B reagálhat A kijelentésére.
- Ha azonban B nem jól értelmezte, és nem jól foglalta össze a lényegét, A válasza „hamis” lesz, és ez esetben B személynek ismételt meg kell kísérelnie az értelmezést. Abban az esetben, ha ez is sikertelen, A megismétli mondanivalóját, és B ezután értelemszerűen ismétli a hallottakat.
- C személy mindeközben megfigyeli a folyamatot, figyel az időre, és csak akkor avatkozik közbe, ha a résztvevők a játékszabályokat megsértik. Jegyzetet készít arról, hogy a beszélőpartnerek hogyan tudják a gyakorlatban verbálisan és nonverbálisan az aktív figyelmet és a beleérző képességet alkalmazni.
- Tizenöt perc elteltével fejeződik be az első „beszélgetési kör”. C beszámol pár percben A és B beszélőpartnereknek arról, hogy milyen benyomásokat szerzett. Ezt szerepcsere követi úgy, hogy egyszer mindenki a megfigyelő szerepét töltse be.

Feldolgozókérdések:

Milyen volt megfigyelőnek lenni? Milyen volt a hallgató szerepében lenni? Milyen volt a beszélő szerepét betölteni? Mi volt könnyű és mi volt nehéz? Hogyan léptek át a nehézségeken? Milyen érzések jelentek meg a gyakorlat során? Mi az, amit a hétköznapi életből, ahol hasonló helyzetben az aktív vagy inaktív hallgatás megjelenik itthoni környezetben vagy a külföldi munka során? Életünk mely területén tudjuk alkalmazni az itt szerzett tapasztalatokat?

4.2.3 Konfliktuskezelés

„A nehézségek közt mindig ott van a lehetőség.”

Albert Einstein

A mindennapi életünk minden területén jelen vannak a konfliktusok, hiszen a személyközi kapcsolatok határoznak meg, így a munkahelyen a kollégákkal vagy a felettséggel, otthon a családban vagy bármilyen más környezetben is (akár az üzletben a pénztárossal, étteremben a

pincérrel stb.) konfliktusunk adódhat. A konfliktust általában egy negatív töltetű jelenségnek tekintjük, ezért sokan inkább kerülnek vagy radikális megoldásokhoz folyamodnak a konfliktuskezelésben vagy annak hárításában. Mégis a konfliktusok kikerülhetetlen részei az életünknek, és megjelenésük az eltérő értékek, érdekek, érzések vagy eszmék találkozása alkalmához köthető. Ahogy a fenti Einstein-gondolat is mondja, a nehézségek és a konfliktushelyzetek a fejlődés lehetőségét rejtik magukban. A vendégmunkások helyzetére való tekintettel fokozott esély van a konfliktusok kialakulására: egy ismeretlen környezet, új munka- és élettér, eltérő munkakultúra, nagy kulturális eltérések, esetenként az idegen nyelvi kompetenciák hiánya mint kommunikációs akadály – ezek mind konfliktusforrást jelenthetnek.

Thomas Kilmann²⁴ egy kétdimenziós modellben írja le a konfliktuskezelés lehetséges módzatait. A két dimenzió az aszertivitás és a kooperativitás. Ebben a kétdimenziós modellben mutatja be az öt lehetséges konfliktuskezelési módot:

Versengő stílus – Asszertív és nem kooperatív. Nem hajlandó tárgyalni és figyelembe venni mások véleményét, saját érdekeit mások rovására érvényesíti, gyakran agresszív és nem-kooperatív módon cselekszik, dominanciára törekszik, nyerő-vesztő hatalmi harc jellemző.

Együttműködő stílus – Asszertív és kooperatív magatartás jellemzi, átgondolt, figyelembe veszi a többi fél véleményét, a win-win helyzetre törekszik, amely teljes mértékben megfelel mindkét ember érdekeinek.

Kompromisszumra törekvő – Mérsékelt asszertív és kooperatív, egy elfogadható megoldást, középutat próbál találni, mindkét félnek fel kell valamit adni saját törekvéseiből.

Elkerülő stílus – Nem asszertív és nem kooperatív viselkedés jellemzi, a konfliktusból való kivonulás, vagy a konfliktus kezelésének elutasítása.

Az alkalmazkodó – nem asszertív, de kooperatív, mások igényeit igyekszik kielégíteni, a sajátjait eközben háttérbe szorítja a békesség érdekében és azért, hogy másoknak örömet okozzon.

E modell és a NAMED-kutatás eredményei alapján elmondhatjuk, hogy a vendégmunkások élethelyzete számos konfliktust rejt magába, ahol általánosságban az elkerülő vagy az alkalmazkodó viselkedés jellemző.

Ebben a részben különböző gyakorlatokat ajánlunk, amelyekben a résztvevők a gyakorlatban is meg tudják tapasztalni a konfliktusokat, és reagálni tudnak rá.

Gyakorlatok

²⁴ Rudas János: Javne örökösei, 258–259. o.

2.3.1 Repülő karika²⁵

Anyagok: Könnyű hulahoppkarika minden, legfeljebb 7 fős csapatnak

Idő: 30 perc

A tevékenység célja, hogy a résztvevők megtapasztalják a konfliktust, és ennek ellenére a közös cél elérése érdekében dolgozzanak a csapatban.

Folyamat:

Legfeljebb 7 személyes csoportok körökbe állnak. Egymáshoz nagyon közel kell állniuk, ériék egymás vállát, karjukat függőlegesen tartják (mellkasi szinten), és a mutatóujjaikat kinyújtva ugyanazon a szinten kell tartaniuk. Ezt a kézpozíciót a tevékenység időtartama alatt fenn kell tartani. A facilitátor hulahoppkarikát helyez a mutató-ujjak által alkotott körre.

Szabályok: A csoport feladata, hogy a karikát egyszerűen a földre helyezze. Minden résztvevőnek mindkét mutatóujja kell érje a karikát. Ha valakinek az egyik ujjá eltávolodik a karikától a csapat újrakezdi a feladatot a kiindulási helyzetből. Miután mindenki megértette a feladatot és a szabályokat, a facilitátor ráhelyezi a karikát a kinyújtott mutatóujjakra. Általában a karika kezd emelkedni, mintha mágikus erő emelné. Néhány próbálkozás után a facilitátor beavatkozhat, hogy rövid beszélgetést kezdeményezzen arról, hogy mi történik, milyen ötleteket vagy stratégiákat merültek fel a csoportban, mi volt az, amit kipróbáltak, mi az, amit nem? Mi tűnt úgy, hogy működne, de mégsem jött össze, melyik stratégiában van potenciál? Ha ezután is több kísérlet után sem sikerül a közös ritmusra ráleljen a csapat, a facilitátor segíthet azzal, hogy közbeékel egy másik rövid segítőgyakorlatot.

Érezd az időt

A résztvevőket arra kérjük, hogy csukják be a szemüket, és egy kezdő jel után, ami lehet például egy taps, mindenki számoljon el fejben húszig. Ahogy elszámolt húszig nyissa ki a szemét, és maradjon csendben, nézzon körül, és figyelje meg, mi történik. Lesznek résztvevők, akik hamarabb kinyitják a szemüket, mint mások. Ezzel a gyakorlattal a résztvevők megtapasztalhatják az idő érzékelésének relativitását.

A fenti gyakorlat abban segíthet, hogy egy közös ritmust találjanak a résztvevők azért, hogy egyszerre mozogjanak. Ha nem sikerül befejezniük a feladatot, a tevékenység lezárul, és a feldolgozó beszélgetéssel fog lezárulni a gyakorlat, ahol megbeszélhetik azt, hogy hogyan

²⁵ Marry Scannell: The big book of conflict resolution games, 47 o.

kezelik azokat a helyzeteket, amikor nem sikerül megoldani egy helyzetet. Ha a képzés kerete megengedi, a résztvevők megpróbálhatják később is.

Feldolgozókérdések: Mik voltak az első gondolatok a gyakorlattal kapcsolatban? Mi jelentett kihívást ebben a tevékenységben? Mi tette kihívássá? Volt valaki vezető? Mit tett azért, hogy vezetői minőséget tulajdonítsatok neki? Hogyan befolyásolta a mozgásokat és tetteiteket az érzékelések? Mennyire volt hatékony a csapat a frusztráció kezelésében? Alakult-e ki a csapatban konfliktus? Mit gondoltok, miért alakult ki, vagy miért nem? Hogyan oldottátok meg a konfliktust? Hogyan hoztátok egyensúlyba az egyéni felelősségeket a csapat céljaival? Melyek azok a valós helyzetek, amelyek hasonlóak lehetnek ehhez a kihíváshoz? Szembesülsz hasonló helyzetekkel vendégmunkásként? Mit tudsz magaddal vinni ebből a gyakorlatból, amelyet beépíthetsz a hétköznapijaidba itthon vagy a külföldi munkád során?

Megjegyzés: A gyakorlat során nagyon erős frusztráció alakulhat ki a sikertelenség miatt, egészen addig, hogy a kommunikáció összeomlik, és a csapat tagjai egymást hibáztatják, és verbálisan támadják. A facilitátor legyen készen arra, hogy ha szükséges, lépjen közbe, és szakítsa félbe a gyakorlatot, vezessen le egy kiértékelő beszélgetést, lépjenek át egy következő gyakorlatra, és esetleg később térjenek erre vissza, miután újabb konfliktuskezelési készségeket is elsajátítottak.

Konfliktus-esettanulmány

Idő: 60-90 perc

Anyagok: tollak, papírok

A tevékenység célja gyakorlatba helyezni a konfliktuskezelési stratégiákat.

Folyamat:

A résztvevők feladata az lesz, hogy írjanak egy rövid esettanulmányt egy konfliktushelyzettel kapcsolatban:

1. lépés. A résztvevők párokat alkotnak (vagy a facilitátor egy energizáló gyakorlat segítségével párokat alkot). Minden pár kap egy A4-es papírlapot, és azt a feladatot kapják, hogy leírjanak egy konfliktushelyzetet a következő kérdésekre válaszolva, anélkül, hogy megoldanák a konfliktust.

A konfliktusban legalább az egyik szereplő vendégmunkás. Minden párnak más-más esete lesz: 1. Vendégmunkás és egy helyi munkavállaló; 2. Két vendégmunkás; 3. Egy vendégmunkás és egy helyi munkaadó vagy felettes; 4. Egy vendégmunkás és az ő egyik családtagja; 5. Gondozott idős vagy beteg személy, és az idősgondozó vagy beteggondozó vendégmunkás.

- Kik a résztvevők? (adj nekik nevet és 2-3 személyiségjegyet)
- Mi a résztvevők családi háttere?
- Milyen személyiségük van a résztvevőknek? Mik az értékeik?
- Mi a konfliktus tárgya?
- Írjanak le egy beszélgetést, amely jellemzi a létrejött konfliktust.

A feladat során a facilitátor minden párhoz odamegy, hogy szükség esetén további utasításokat adjon.

2. lépés. Minden pár a következő párnak adja át az eddig összeállított esettanulmányát.

A résztvevőket arra kérjük, hogy használják a papír másik oldalát, és válaszoljanak a következő kérdésekre:

- Kérjük, írja át a beszélgetést oly módon, hogy feloldja a konfliktust, vagy ne alakuljon ki konfliktus.
- Mit tanulhatnak a konfliktus résztvevői a helyzetből?

Miután az előbbi kérdéseket megválaszolták, a résztvevők megosztják az eseteket a többiekkel.

A facilitátor ezután bemutatja a bevezetőben felvezetett Thomas Kilmann-modellt, és összekapcsolja a gyakorlattal úgy, hogy megpróbálják megtalálni a gyakorlat során az esettanulmányok megoldásánál használt konfliktuskezelési modelleket.

Feldolgozókérdések:

Milyen volt konfliktushelyzetet és a párbeszédet kitalálni, leírni? Voltak-e nehézségek? Mi történt, amikor át kellett adni a saját eseteteket és egy újabbat kaptatok? Az eset leírásában saját tapasztalatból merítkeztetek, vagy csak elképzeltétek a helyzetet? Elégedettek vagytok azzal, ahogy újraírtátok a párbeszédet? Hogyan érzitek magokat az általatok leírtakhoz hasonló konfliktushelyzetekben? Hogyan járnál el ezekben a helyzetekben? Felismered-e, hogy milyen konfliktuskezelési stílust szoktál a leggyakrabban alkalmazni? Van-e különbség a családi környezet és a munkahelyen gyakorolt konfliktuskezelési stílusod között? Ha van különbség, akkor mit gondolsz, miért van ez? Mit viszel magaddal ebből a gyakorlatból?

Záró gyakorlat

Kivé válok?²⁶

Idő: 30 perc

Anyagok: papírok, tollak

²⁶ Rudas János: Delfi öröksége – Önismereti csoportok – elméleti, módszer, gyakorlat, 261. o.

A tevékenység célja, hogy összefoglalja a résztvevők által a képzés során tanultakat.

Folyamat:

A csoport egy körben ül. A facilitátor felkéri a résztvevőket, hogy gondolják át az egész kurzust (esetleg közösen fel is eleveníthetik szóban azokat a témákat, amelyeket érintettek). Gondolkodjanak el a gyakorlatok során megélt élményeken és tanultakon, majd azon, hogy milyen változásokra ösztönzik ezek a tapasztalatok őket. Néhány perc gondolkodás után mindenki írja a nevét egy papírlap tetejére, és írjon le magának 8-10 mondatot (a képzés vagy a tevékenységek időbeni hosszának függvényében lehet rövidebb vagy hosszabb reflexiót kérni). A leírt gondolatok, kijelentések így fognak kezdődni: „Én olyan személy leszek, aki...” / „Szeretnék olyan személy lenni, aki...”

Miután mindenki befejezte, sorra továbbadja az írását a jobb oldalán ülő személynek. Ezután mindenki elolvassa, amit a csoporttársa írt, és továbbadja a papírt a következő résztvevőnek, amíg a lap vissza nem érkezik ahhoz a személyhez, aki írta.

Ahogy a papírok visszatértek, a facilitátor arra kéri a résztvevőket, hogy egy-két szóban mondják el gondolataikat, érzéseiket a saját és a csoporttársaik által megfogalmazott kijelentések kapcsán.

Irodalomjegyzék:

Alain Morin: The self-reflective functions of inner speech: Thirteen years later, Research Gate, 2019; https://www.researchgate.net/publication/316994184_The_self-reflective_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;

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: Ifjúságügy – 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 Koblit, Marco Mencke, Andrea Rolofs, Konrad Rump, Susanne Schranmm, Jochen Strassmann: 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/>
Committee for Children, SEL, <https://www.cfchildren.org/what-is-social-emotional-learning/work/>

Conflict and challenge (The Thomas Kilmann Model),
<https://challengingcoaching.co.uk/conflict-and-challenge/>

Személyes SWOT-elemzés

<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

Belső beszéd

<https://self-compassion.org/exercise-5-changing-critical-self-talk/>
<https://nickwignall.com/negative-self-talk/>

Érzelmek kereké

<https://www.6seconds.org/2020/08/11/plutchik-wheel-emotions/>

Hogyan használjuk az érzelmek kerekét az érzelmi fejlesztésben?

ABC of Emotions: How to use the FEELINGS WHEEL to develop Emotional Literacy | episode 03 Six Seconds, The Emotional Intelligence Network:

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

Mi a különbség az érzelmek, érzések és hangulat között?

Understanding differences between EMOTIONS FEELINGS and MOODS | episode 04

Six Seconds, The Emotional Intelligence Network:

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

TED Talk: Lisa Feldman Barrett, idegtudományi kutató: Nem vagyunk kiszolgáltatva érzelmeinknek – az agyunk teremti őket – You aren't at the mercy of your emotions – your brain creates them. (Magyar nyelvű felirattal)

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, történész: Az emberi érzelmek története – The history of human emotions (Magyar nyelvű felirattal)

https://www.ted.com/talks/tiffany_watt_smith_the_history_of_human_emotions?referrer=playlist-what_are_emotions

Források személyes és interperszonális kompetenciák témában

ID Booklet Ideas for Inclusion & Diversity

Fiataloknak kidolgozott gyakorlati képzési kézikönyv a másság elfogadása és befogadás témakörében. Nyelv: angol <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf>

Positivepsychology

A közösség, a tudományos alapokkal indított online forrás- és tudástár, amely tanfolyamokat, technikákat, eszközöket és tippeket ad, hogy segítse a terapeutákat, pszichológusokat, személyi tanácsadókat, tanárokat vagy szakembereket a mindennapi gyakorlataik során.

Nyelv: angol <https://positivepsychology.com/>

Önismereti és fejlesztési gyakorlatok

Önfejlesztés és önismereti gyakorlatokat tartalmazó kiadvány. Nyelv: magyar

<http://www.okv.info.hu/ONISMERETI%20ES%20FEJLESZTESI%20GYAKORLATOK.pdf>

Az egri Eszterházy Károly Egyetem oldalán különböző kategóriákban strukturált önismereti és kommunikációs gyakorlatok gyűjteménye. Nyelv: magyar

https://uni-eszterhazy.hu/hefoppalyazat/tanszemfejl/gyakorlatok_jtkok_gyujtemnye.html

Készség- és kompetenciafejlesztő képzés tananyaga / Önismeret és személyiségfejlesztés modul

Interreg-IPA CBC Magyarország-Szerbia HUSRB/1602/42/0152 / Acronym: Socioagro

Képzési tananyag készségek és kompetenciák fejlesztésére, amely tartalmazza a személyiségfejlesztés és önismeret modult. Nyelv: magyar

[https://kathaz.hu/wp-](https://kathaz.hu/wp-content/uploads/2019/02/O%CC%88n ismeret_e%CC%81s_szeme%CC%81lyise%CC%81gfejleszte%CC%81s_tananyag.pdf)

[content/uploads/2019/02/O%CC%88n ismeret_e%CC%81s_szeme%CC%81lyise%CC%81gfejleszte%CC%81s_tananyag.pdf](https://kathaz.hu/wp-content/uploads/2019/02/O%CC%88n ismeret_e%CC%81s_szeme%CC%81lyise%CC%81gfejleszte%CC%81s_tananyag.pdf)

Cetățenia Activă – Curriculum IMPACT / Active citizenship – IMPACT curriculum 2016

New Horizons Alapítvány, Kolozsvár. Az IMPACT csoportvezetők számára összeállított útmutató. Nyelv: román

<https://noi-orienturi.ro/resurse/Oamenii%20de%20IMPACT/Curriculum-IMPACT-2016.pdf>

Magazin de împrumuturi – Activități experiențiale outdoor 2018

Gyakorlatokat tartalmazó kézikönyv és eszköztár trénereknek és tartalomfejlesztőknek. Élménypedagógiai eszközök és szabadtéri oktatási tevékenységek leírását és ismertetését tartalmazza, New Horizons Alapítvány, Kolozsvár. Nyelv: román

[https://noi-](https://noi-orienturi.ro/resurse/Oamenii%20de%20IMPACT/Magazin%20imprumuturi%20Bleed%203m)

[orienturi.ro/resurse/Oamenii%20de%20IMPACT/Magazin%20imprumuturi%20Bleed%203m m.pdf](https://noi-orienturi.ro/resurse/Oamenii%20de%20IMPACT/Magazin%20imprumuturi%20Bleed%203m m.pdf)

Kommunikációs és csapatépítő játékok Nyelv: magyar

<https://moderniskola.hu/2018/08/kommunikacios-csapatepito-es-onismereti-jatekok-az-evkezdesre/>

Önismereti és társismereti tréningblokk-foglalkozások

Önismereti gyakorlatok gyűjteménye Nyelv: magyar

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

Ifjúság – Módszertár / 100 nonformális módszer és szituációs megoldás

Nyelv: magyar

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 in community

100 csoportenergizáló módszer: Workshopokon, találkozókön és közösségekben használható játékok Nyelv: angol

<https://www.ndi.org/sites/default/files/Energisers.pdf>

Az Ohioi VIA Intézet oldala egy világszinten elismert nonprofit szervezet, amely a karaktererőségekkel foglalkozik tudományos szinten. Karakterkutatásokat és felméréseket vezetnek, támogatják a kutatókat, és gyakorlati tanulási eszközöket dolgoznak ki egyének és szakemberek, például terapeuták, menedzserek és oktatók számára. Nyelv: magyar nyelven is elérhetőek a tartalmak az oldalon.

<https://www.viacharacter.org/>

A „New World of Work” szervezet kifejlesztett egy értékelési rendszert „A 21. század készségei” címmel, amely többek között olyan készségeket tartalmaz, mint: rugalmasság, önismeret és a szociális tudatosság. Nyelv: angol

<https://newworldofwork.org/badges/>

Training manual for facilitators: Using soft skills in non-formal education (Képzési kézikönyv facilitátorok részére: A puha készségek használata a nonformális oktatásban) dr. Kaustuv Kanti Bandyopadhyay, Ms Priti Sharma. A kézikönyv célja, hogy a puha készségek jelenlétét és megértését segítse a nonformális oktatásban. Gyakorló trénernek számára készített kézikönyv, gyakorlatokkal és tevékenységekkel Nyelv: angol

<https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/training-manual-facilitators-using-soft-skills-non-formal-education>

”Uczyć się inaczej. Kompedium wiedzy o edukacji pozaformalnej na podstawie doświadczeń uczestników i uczestniczek Programu »Młodzież w działaniu« (2007–2013)” (Másképp tanulni. Nonformális oktatással kapcsolatos kompendium a Youth in Action Program (2007–2013) résztvevőinek tapasztalatai alapján) Nyelv: lengyel

http://czytelnia.frse.org.pl/media/FRSE_RAY_wartosc-edukacji_www.pdf.uk

”Nieodkryty kraj. Przyszłość, rozwój osobisty oraz zarządzanie zmianą w kontekście szkoleń EVS” („Egy fel nem fedezett ország. Jövő, személyes fejlődés és változáskezelés az EVS-képzés keretében”). Nyelv: lengyel

<http://czytelnia.frse.org.pl/nieodkryty-kraj/>

"Sześć kontekstów uczenia (się) dorosłych" („A tanulás hat környezete / felnőttek tanítása”).

Nyelv: lengyel

<http://czytelnia.frse.org.pl/szesc-kontekstow-uczenia-sie-doroslych/>