Program szkolenia w miejscu pracy IO3

Podręcznik

exemplar

Young Migrant Integration Leaders

Treść

Wprowadzenie 3
ĆWICZENIA PRZEŁAMYWANIA LODU 4
Wprowadzenie 4
Nazwa szok kulturowy Gra 10 minut 5
Miska owoców/Ktoś, kto...-10 minut 5
Ćwiczenie Pomarańczowe 10 minut 6
Moduł 1: Integracja i ME 7
Wprowadzenie do Modułu 1 7
Plan lekcji Moduł 1 8
Moduł 2: Jak być dobrym pedagogiem 14
Wprowadzenie do Modułu 2 14
Plan lekcji Moduł 2 15
Moduł 3: Wzmocnienie pozycji młodych ludzi 24
Wprowadzenie do Modułu 3 24
Plan lekcji Moduł 3 25
Wskazówki i sztuczki dla trenera 33
Moduł 4: Historie sukcesów, studia przypadków 34
Wprowadzenie do Modułu 4 34
Plan lekcji Moduł 4 34
Czechy 34

exemplar

Wprowadzenie

Szkolenie w miejscu pracy dla pracowników zajmujących się edukacją dorosłych i społeczności lokalnych, a w szczególności dla tych, którzy pracują w organizacjach wspierających migrantów, w celu budowania ich zdolności do realizacji programów szkoleniowych w zakresie integracji dostosowanych do ich potrzeb. Szkolenie w miejscu pracy w celu budowania zestawu umiejętności w ramach szerszej społeczności zajmującej się kształceniem dorosłych, jeśli pracownicy mają z powodzeniem zająć się trwającą kwestią integracji migrantów.

Szkolenie w miejscu pracy wprowadzające nowy program nauczania i logikę podejścia przyjętego przez konsorcjum. Zajmuje się również wyzwaniami, przed którymi stoją edukatorzy w związku z zapotrzebowaniem na kształcenie i szkolenie za pośrednictwem różnych internetowych i alternatywnych środowisk edukacyjnych oraz stara się zapewnić wsparcie niezbędne dla tych specjalistów, którzy pracują w niekonwencjonalnych środowiskach. Kładzie się w nim duży nacisk na wzmocnienie reputacji, profesjonalizmu i pozycji pracowników pierwszej linii, zwłaszcza w przypadku pracy w środowisku online, interaktywnym lub mieszanym.

Program doskonalenia zawodowego obejmuje łącznie 40 godzin nauki podzielonych na 3 różne etapy w następujący sposób

- Etap 1 - specjalny 5-godzinny warsztat wprowadzający, który odbędzie się w każdym kraju partnerskim jako przygotowanie do międzynarodowego wydarzenia szkoleniowego;
- Etap 2 - 3-dniowe, 21-godzinne szkolenie podzielone na 4 moduły:
    - Moduł 1: Integracja i ME
    - Moduł 2: Jak być dobrym pedagogiem
    - Moduł 3: Wzmocnienie pozycji młodych ludzi
    - Moduł 4: Historie sukcesu, studia przypadków.
- Etap 3 - 15 godzin samodzielnej nauki wspomaganej on-line poprzez portal e-learningowy i wspieranie pogłębiania wiedzy w wyżej wymienionych modułach.

exemplar

Ćwiczenia przełamywania lodu

Wprowadzenie

W pracy z wielokulturowymi grupami uczących się duże znaczenie ma rozwój efektywnych i właściwych relacji i interakcji pomiędzy ludźmi różnego pochodzenia i kultur, jak również w ramach grup niejednorodnych. Kompetencje międzykulturowe pozwalają na dzielenie się świadomością podobieństw i różnic między ludźmi, co pozwala na uniknięcie ryzyka, takiego jak umieszczanie stereotypów i odrzucanie różnorodności kulturowej. Ludzie z różnych środowisk mają różny, ale równie znaczący wkład w międzykulturowe spotkania ze względu na ich własne doświadczenia z rasą, płcią, religią itp. Aby interakcje przebiegały płynnie i aby uniknąć nieporozumień, niewygodnych sytuacji i konfliktów, zarówno członkowie grupy, jak i ich wychowawca powinni być świadomi różnych wartości, przekonań i postaw reprezentowanych w tej konkretnej grupie.

Wielokulturowa grupa ludzi sugeruje reprezentowanie różnych kultur, religii, narodowości, grup etnicznych i środowisk. Dlatego ważne jest, aby edukator "przełamał lody", poznał członków grupy i pozwolił im poznać się od samego początku. Zajęcia przełamujące lody mogą być bardzo skutecznym sposobem na rozpoczęcie sesji edukacyjnej, pomóc ludziom w poznaniu siebie nawzajem i wprowadzeniu różnych tożsamości kulturowych w grupie. Poznając się nawzajem, uczestnicy mogą stać się bardziej zaangażowani i aktywni w procesie edukacyjnym oraz zwiększyć swoją motywację do nauki. Aby odnieść sukces, wybrane działania związane z łamaniem lodu muszą mieć konkretne cele oraz być odpowiednie i wygodne dla wszystkich zainteresowanych.

Lodołamacze są zazwyczaj używane na początku imprezy, spotkania, sesji szkoleniowej, grupy studyjnej, itp., gdy ludzie nie znają się dobrze lub w ogóle, ale spotykają się w określonym, wspólnym celu. Z takich działań można korzystać, kiedy:

- Uczestnicy pochodzą z różnych środowisk
- Edukator musi poznać uczestników i sprawić, by się poznali.
- Grupa jest nowopowstała i ludzie w niej pracujący muszą się szybko połączyć, aby osiągnąć wspólny cel.
- Tematy do dyskusji są nowe lub wrażliwe dla wszystkich lub części uczestników

Lodołamacze powinny być relaksujące i nie powinny stanowić zagrożenia dla uczestników. Ogólnie rzecz biorąc, nie powinny one wymagać od ludzi ujawniania zbyt wielu danych osobowych lub utrzymywania bliskich kontaktów fizycznych z innymi osobami, ponieważ może to być stresujące lub niewłaściwe z kulturowego punktu widzenia. Nie powinny one wprawiać uczestników w zakłopotanie lub zmuszać ich do uczestnictwa. Nie powinni też okazywać braku szacunku dla żadnej kultury, religii, rasy czy płci. Na koniec każdego ćwiczenia przełamywania lodu edukator powinien podsumować to, czego się nauczył podczas zajęć i rozpocząć dyskusję, prosząc grupę o komentarze i informacje zwrotne.

exemplar

Istnieje wiele ćwiczeń lodołamaczy, z których każde służy innemu rodzajowi celów. Poniżej znajduje się kilka przykładów ćwiczeń przełamujących lody, które mogą być przydatne do wprowadzenia w tożsamość, różnorodność kulturową, stereotypy i włączenie społeczne.

Nazwa szok kulturowy Gra 10 minut

Celem ćwiczenia jest uwolnienie grupy, zapewnienie zabawnego sposobu na naukę nazw i wprowadzenie różnorodności kulturowej.

Moderator rozpoczyna od wyjaśnienia grupie, że istnieje wiele różnych kulturowych powitań (np. uścisk dłoni). Wszyscy chodzą po pokoju, mieszając się i uściskając sobie ręce z każdym, kogo spotkają. Ludzie przemieszczają się od osoby do osoby z powitaniem "Cześć, mam na imię..." mówiąc swoje pierwsze i drugie imię, nawiązując bezpośredni kontakt wzrokowy i uścisk dłoni. Facilitator nazywa "zamrożenie" i wprowadza kolejne kulturalne powitanie, którym jest wystawianie języka (tradycja niektórych plemion tybetańskich). Znowu wszyscy mrugną i przywitają się z "Cześć, mam na imię..." w towarzystwie wystającego języka. Przedstawiono jeszcze dwa inne pozdrowienia kulturalne, natomiast moderator zachęca uczestników do wyolbrzymiania wszystkich pozdrowień. Następnie uczestnicy są proszeni o sugestie dotyczące ostatecznego kulturowego powitania, które mogą znać lub stworzyć własną wariację.

Pod koniec ćwiczenia moderator rozpoczyna dyskusję, prosząc o komentarz i informację zwrotną na temat różnych powitań kulturowych. Czy grupa może zidentyfikować jakieś inne kulturowe pozdrowienia? Moderator wprowadza pojęcia: kultura i różnorodność kulturowa.

Miska owoców/Ktoś, kto...-10 minut

Celem ćwiczenia jest podniesienie energii grupy i rozwinięcie koncentracji, zbadanie aspektów tożsamości w zabawny sposób oraz zbadanie idei tożsamości jako stałej i płynnej.

Wszyscy uczestnicy siedzą na krzesłach w kole, a pośrodku stoi jedna osoba. Każda osoba na krzesłach otrzymuje imię, albo jabłko, gruszka, albo banan. Osoba znajdująca się w środku również otrzymuje imię jednego z trzech owoców. Osoba w środku woła jeden z owoców, np. "jabłko" i wszystkie jabłka muszą się zamienić miejscami i nie mogą iść na miejsce bezpośrednio po żadnej ze stron, bezpośrednio po prawej lub po lewej. Osoba znajdująca się w środku również próbuje usiąść na krześle, więc jedna osoba pozostanie na miejscu, gdy wszyscy znajdą krzesło. Ta osoba idzie teraz do środka i nazywa owoce, takie jak banany, a wszystkie banany zmieniają miejsce i tak dalej. Osoba znajdująca się w środku może również nazywać "miskę z owocami", a kiedy jest ona nazywana "miską z owocami", wszyscy zmieniają miejsca.

Możesz teraz powiązać grę z "tożsamością", ponieważ osoba znajdująca się w środku nazywa kategorie związane z tożsamością osoby, na przykład "Każdy, kto..." ma czarne włosy, niebieskie oczy, nie urodził się w Europie, itp. Kategorie, które należy uwzględnić to: a) wygląd, b) rodzina, c) miejsce, d) lubi i nie lubi, e) coś, co zrobiłeś lub kochasz, itp. Można to wykorzystać do omówienia tego, co możemy mieć ze sobą wspólnego. W odniesieniu do terminu tożsamość, moderator może wprowadzić idee stałej i płynnej, co można zmienić, czy oceniamy ludzi na podstawie stałej tożsamości, itp.

Jeśli grupa czuje się dobrze z tym ćwiczeniem, można zadać poważniejsze pytania, np. "Każdy, kto był dyskryminowany w swoim życiu", "Każdy, kto był wyśmiewany" itp. Prowadzący powinien wyjaśnić uczestnikom, że każdy z nich może swobodnie decydować, czy identyfikuje się z pytaniem, czy też mówi prawdę, czy też nie. Na koniec moderator może rozpocząć dyskusję na temat koncepcji tożsamości, dyskryminacji, tolerancji i integracji.

Ćwiczenie Pomarańczowe 10 minut

Celem ćwiczenia jest zmotywowanie grupy do zgłębiania zagadnień związanych ze stereotypami i uprzedzeniami oraz wprowadzenie uczestników do opowiadania historii.

Uczestnicy siadają w półkolu wokół flipchartu, a prowadzący zadaje im burzę mózgów na pytanie "Jaka jest pomarańcza?". Gdy uczestnicy wypowiadają słowa opisujące pomarańczowy, prowadzący zapisuje ich listę na flipcharcie (np. "okrągły", "pomarańczowy", itp.). Następnie prowadzący dzieli uczestników na grupy i prosi każdą z nich o wybranie pomarańczy ze stosu na podłodze (powinno być więcej pomarańczy niż zaangażowanych grup). Każda grupa ma dziesięć minut na stworzenie historii o swojej pomarańczy. Po dziesięciu minutach każda grupa dzieli się swoją historią z resztą uczestników. Następnie moderator odbiera pomarańcze, układa je razem na podłodze i miesza je. Jeden członek z każdej grupy jest proszony o odzyskanie swojej pomarańczy. Zazwyczaj zdarza się, że każda grupa nie ma problemu z identyfikacją własnych pomarańczy, ponieważ nie są to już okazy generyczne, lecz osobniki o cechach charakterystycznych.

Następnie uczestnicy omawiają, co sprawiło, że każdy z ich pomarańczy jest wyjątkowy, na przykład indywidualne oznaczenia, imiona, osobowości, historie, itp. Następnie poproś uczestników, aby zastanowili się, czego mogą się nauczyć z tego ćwiczenia w kontekście tego, jak postrzegamy innych ludzi (np. czy mamy tendencję do kategoryzowania, a nie przyjmowania bardziej znaczących sposobów, w jaki możemy poznać jednostkę?

Moduł 1: Integracja i ME

Wprowadzenie do Modułu 1

Celem tej części szkolenia jest..:

1. Przedstawić stażystom znaczenie i wagę integracji, ramy integracji oraz znaczenie zaangażowania.
2. Umożliwienie stażystom pracy z narzędziami do budowania zespołu w celu tworzenia efektywnych sieci.
3. Pomoc stażystom w rozwijaniu poczucia tożsamości w integracji
4. Umożliwienie stażystom rozwijania umiejętności krytycznego myślenia, poczucia własnej wartości i pewności siebie.
5. Pomoc stażystom w refleksji i promocji własnej kultury i wartości (dziedzictwa kulturowego), mająca na celu przełamanie stereotypów dotyczących ich kultury.

exemplar

Plan lekcji Moduł 1

Opis sesji i działań edukacyjnych	Czas (minuty)	Materiały/urządzenia Wymagane
Sesja 1 **Temat: Wprowadzenie do Programu Szkolenia Zawodowego i Budowy Zespołów**		
Przegląd programu szkoleń w miejscu pracy Przedstawienie organizatorów i trenerów. Przedstawienie celu, celów i programu szkoleń w miejscu pracy. Przedstawienie podstawowych informacji na temat przerw na kawę i posiłków. Wyjaśnienie wszelkich pytań zadanych przez uczestników. **Działanie 1: Nazwa jednego słowa** Trener prosi uczestników o podanie ich imion, tego, czym się zajmują, i jednego słowa, które ich reprezentuje. **Działanie 2: Poznawanie się** Trener prosi każdego uczestnika o zabranie kartki papieru (format A4) i zapisanie interesującego i istotnego pytania, które można zadać każdej osobie w sali. Po wybraniu pytania (na przykład: "W jaki sposób jesteś zaangażowany w sprawę migracji?" lub "Czy sam kiedyś byłeś migrantem?"), wszyscy uczestnicy wstają i chodzą po sali, swobodnie wchodząc w interakcje z jak największą liczbą uczestników, aby znaleźć odpowiedzi na swoje pytania. Po pięciu minutach uczestnicy proszeni są o siadanie. Trener wybiera kilka pytań i zaprasza do dzielenia się odpowiedziami, podsumowując udzielone odpowiedzi. Trener zachęca uczestników do utrzymywania chęci do uczenia się od siebie nawzajem i zadawania pytań. **Działanie 3: Aktywność w budowaniu zespołu - Karta Drużynowa płótna** Karta zespołowa pomaga stworzyć projekt silnika stojącego za projektem: dobrze wyważony zespół. Jako współtworzony dokument, karta zespołu pomoże wyjaśnić kierunek działania zespołu przy ustalaniu granic. Uczestnicy są podzieleni na zespoły i mają przed sobą płótno Karty Drużynowej. Trener wyjaśnia procedurę wypełniania płótna:	15 minut 10 minut 15 minut 50 minut	Projektor, laptop, zmieniacz slajdów Powerpoint Presentation; Aktywność z Drużynową Kartą Płótna w formie drukowanej (A3) dla wszystkich uczestników; Flipchart i markery; Arkusz rejestracyjny; Długopisy i materiały do notowania dla uczestników; Stół i krzesła oraz otwarta przestrzeń.

Pierwszy krok: Członkowie zespołu: kto jest w autobusie i co każda osoba indywidualnie wniesie do zespołu: np. rolę, umiejętności, cechę charakteru. Drugi krok: Kierowca: zdecyduj, kto będzie kierowcą autobusu Trzeci krok: Oczekiwania: czego oczekują od siebie członkowie zespołu, aby stać się zespołem odnoszącym sukcesy? (maks. 3) Czwarty krok: Przeszkody: co uniemożliwiłoby zespołowi owocną współpracę i osiągnięcie celu? (maks. 3) Piąty krok: Wartości zespołu: jaka jest najważniejsza wartość każdego członka zespołu? Szósty krok: Źródła energii: co generuje energię w grupie? Co sprawia, że wszyscy biegają i idą na najlepsze wyniki? Siódmy krok: Kłopoty: Co zrobisz, gdy to gówno uderzy w furgonetkę? Ósmy krok: Cel zespołu: Jaki jest cel, który zespół chce osiągnąć? Kiedy wszystkie wysiłki zespołu są skuteczne? Po wypełnieniu płótna Karty Drużynowej odbywa się podsumowanie, a następnie wszystkie zespoły razem tworzą płótno Karty Drużynowej całej drużyny szkoleniowej.		
Sesja 2 **Temat: Integracja i ja** **Subtopic: Znaczenie i znaczenie integracji w tworzących się grupach i sieciach**		
Działanie 4: Tworzenie grup Uczestnicy stoją w pokoju. Prowadzący grę nazywa kryterium, zgodnie z którym podgrupy powinny się zbierać np: - wszyscy ludzie o tym samym kolorze oczu - wszyscy ludzie z tą samą liczbą rodzeństwa - wszystkie osoby, które mówią tą samą liczbą języków - wszyscy ludzie z tym samym rozmiarem buta - wszyscy ludzie z tą samą liczbą żyjących dziadków - wszyscy ci, którzy mają ten sam język ojczysty - wszyscy ludzie z tym samym ulubionym jedzeniem Uczestnicy starają się jak najszybciej zebrać się w odpowiednich grupach. Celem działania jest wizualizacja	10 minut	Projektor, laptop, zmieniacz slajdów Powerpoint Presentation; Długopisy i materiały do notowania dla uczestników; Arkusz działań zawierający historie migrantów i definicje omawianych terminów;

heterogeniczności grupy i sprawienie, aby uczestnicy dostrzegli swoje różne przynależności do grupy. **Prezentacja teoretyczna i dyskusja** Trener podaje definicje terminów "Jednorodność i niejednorodność". Uczestnicy omawiają sposób, w jaki ludzie tworzą grupy (materiał jest zawarty w prezentacji Powerpoint). **Działanie 5: Węzeł ludzki** Zaczynając od koła, uczestnicy łączą ręce z dwoma innymi osobami w grupie, tworząc ludzki węzeł. Jako zespół muszą następnie spróbować rozwikłać "ludzki węzeł" poprzez rozplątanie się bez zerwania łańcucha rąk. • Niech grupa utworzy koło. • Powiedz im, żeby podnieśli prawą rękę do góry, a następnie złapali za rękę kogoś po drugiej stronie koła. • Następnie powtórz to lewą ręką, upewniając się, że chwytają inną osobę za rękę. • Upewnij się, że wszyscy trzymają się za ręce dwóch różnych osób i nie trzymają się za ręce z kimś z obu stron. • Że muszą teraz spróbować się rozplątać, by stworzyć krąg, nie zrywając łańcucha rąk. Wyznaczyć konkretny czas na wykonanie zadania (zazwyczaj dziesięć do dwudziestu minut). • Zachęcamy uczestników do poświęcenia czasu na ograniczenie urazów. Poproś grupę, aby nie szarpała i nie ciągnęła za sobą i nie zauważała uczestników, gdy przechodzą obok innych uczestników. Monitoruj przez cały czas trwania wyzwania i zatrzymaj je w razie potrzeby. • Jeśli w którymś momencie łańcuch rąk zostanie złamany, muszą one zacząć od nowa. Na koniec gry węzeł gordyjski można wyjaśnić jako metaforę sieci społecznej, która służy jako przejście do następnego tematu. **Prezentacja teoretyczna i dyskusja** Trener przedstawia definicję pojęcia "sieć społeczna" oraz rodzaje sieci. Uczestnicy dyskutują o sposobie, w jaki ludzie tworzą sieci. (materiał jest zawarty w prezentacji Powerpoint).	5 minut 10 minut 10 minut	Karty moderacji; Stół i krzesła oraz otwarta przestrzeń.

Działanie 6: Znaczenie integracji Trener zaczyna od podkreślenia, że migracja jest złożonym procesem spontanicznych lub wymuszonych interakcji pomiędzy jednostkami i grupami. Kontakty te są często między ludźmi, którzy identyfikują się jako różniący się od siebie i którzy naprawdę są odmienni kulturowo. Następnie trener daje każdemu z zespołów kopię historii migranta. Po przeczytaniu tej historii trener mówi, że przeprowadzono wiele badań na temat wielokulturowości i interkulturowości, które odzwierciedlają wielorakie tożsamości, jakie często mają ludzie w różnych społeczeństwach, oraz polityki i procesów, które mogą kształtować takie społeczeństwa. Następnie trener prosi członków każdej z grup, mając na uwadze przeczytane już przez nich historie, o omówienie, w jaki sposób poniższe terminy, które mogą być związane z określonymi politykami państwa, mogą mieć pozytywny i negatywny wpływ zarówno na migrantów, jak i na społeczeństwa przyjmujące: • Wielokulturowość: Wielokulturowość odnosi się do społeczeństwa, które składa się z kilku grup kulturowych lub etnicznych. Ludzie mieszkają obok siebie, ale każda grupa kulturowa niekoniecznie ma angażujące interakcje ze sobą. Na przykład, w wielokulturowej dzielnicy ludzie mogą często odwiedzać etniczne sklepy spożywcze i restauracje, nie wchodząc w interakcje z sąsiadami z innych krajów. • Interkulturowość: Interkulturowość opisuje społeczności, w których istnieje głębokie zrozumienie i szacunek dla wszystkich kultur. Komunikacja międzykulturowa koncentruje się na wzajemnej wymianie idei i norm kulturowych oraz na rozwoju głębokich relacji. W społeczeństwie międzykulturowym nikt nie pozostaje bez zmian, ponieważ wszyscy uczą się od siebie nawzajem i rozwijają się razem. • Asymilacja: proces, w którym jednostki lub grupy o różnym dziedzictwie etnicznym są wchłaniane do dominującej kultury społeczeństwa. Proces asymilacji polega na przyjęciu cech kultury dominującej w takim stopniu, że grupa asymilująca staje się społecznie nie do odróżnienia od innych członków społeczeństwa.	45 minut	

• Marginalizacja: Proces, w którym coś lub ktoś zostaje zepchnięty na krawędź grupy i przypisuje się mu mniejsze znaczenie. Jest to przede wszystkim zjawisko społeczne, przez które mniejszość lub podgrupa jest wykluczona, a jej potrzeby lub pragnienia są ignorowane. Segregacja: Akt, na mocy którego osoba (fizyczna lub prawna) bez obiektywnego i racjonalnego uzasadnienia oddziela inne osoby ze względu na rasę, kolor skóry, język, religię, narodowość lub pochodzenie narodowe lub etniczne. • Integracja: działanie lub proces skutecznego łączenia lub mieszania się z inną grupą ludzi Po 10 minutach każda z grup składa sprawozdanie pozostałym uczestnikom, a trener prowadzi dalsze dyskusje, aby ułatwić głębsze zrozumienie pojęć i kwestii z nimi związanych. Trener prosi uczestników, aby zastanowili się nad historiami, które otrzymali i zastanowili się, czy migranci zintegrowali się z przyjmującymi ich społeczeństwami i jakie wyzwania stoją przed nimi. Wreszcie, każda grupa powinna opracować definicję integracji i podzielić się nią z innymi uczestnikami. **Prezentacja teoretyczna i dyskusja** Trener podaje kilka definicji dotyczących terminu "integracja" oraz tego, jak integracja wpływa na pomyślny rozwój grup i sieci w społeczeństwie. Uczestnicy dyskutują nad tym, czy i jak te definicje różnią się od tych, które stworzyli. (materiał jest zawarty w prezentacji Powerpoint).	10 minut	
Sesja 3 **Temat: Integracja i ja** **Subtopic: Ramy integracji i znaczenie zaangażowania**		
Działanie 7: Energizer - Jeśli miałbyś magiczną różdżkę Trener pyta uczestników "gdybyś miał magiczną różdżkę, co byś zdecydował się zmienić w kwestii integracji migrantów/uchodźców w lokalnych społecznościach?". Każdy z uczestników trzyma "czarodziejską różdżkę" i stara się pokazać, co chciałby zmienić.	10 minut	Projektor, laptop, zmieniacz slajdów Powerpoint Presentation;

Działanie 8: Integracja pomiarowa Uczestnicy, w grupach, otrzymują 15 minut na zapisanie na kartach moderacji pewnych wskaźników "udanej integracji" i ustalenie ich priorytetów. Pytania są: Jakie są twoje osobiste wskaźniki integracji? Co dana osoba ma/uważasz za zintegrowaną? Każda grupa dzieli się z pozostałymi uczestnikami swoimi ustaleniami i wspólnie starają się zgromadzić wszystkie wskaźniki na tablicy. **Prezentacja teoretyczna i dyskusja** Trener przedstawia wskaźniki systemów monitorowania integracji w ramach EU The Migrant Integration Policy Index (MIPEX) i Krajowego Mechanizmu Oceny Integracji (NIEM), a uczestnicy porównują je ze swoimi zbiorami. Ewentualne pytania mogą być: Czy te wskaźniki są dla ciebie ważne? Które z nich dodałbyś lub wyjął? (materiał jest zawarty w prezentacji Powerpoint) **Działanie 8: Znaczenie zaangażowania** Każdy z zespołów stara się określić, co oznacza zaangażowanie w ramach projektu EXEMPLAR, biorąc pod uwagę wszystkie tematy, które do tej pory były omawiane. Każdy zespół przedstawia swoją definicję terminu "zaangażowanie". **Prezentacja teoretyczna i dyskusja** Trener podaje definicję pojęcia "zaangażowanie" w ramach projektu EXEMPLAR. Uczestnicy dyskutują o tym, w jaki sposób łączy się integracja, tworzenie grup i sieci oraz zaangażowanie. (materiał jest zawarty w prezentacji Powerpoint) **Zamknięcie warsztatu** Trener podsumowuje tematy 6-godzinnych warsztatów Modułu 1 i prosi uczestników o wymienienie 3 kluczowych słów na temat tego, czego nauczyli się podczas warsztatów, a następnie o podzielenie się nimi z pozostałymi uczestnikami, wyjaśniając im, dlaczego te 3 kluczowe wnioski zostały uznane za ważne. Odbywa się dyskusja grupowa.	20 minut 20 minut 10 minut 10 minut 20 minut	Pinboard, szpilki i biały papier; Karty moderacji.
Razem	6 godzin	

Moduł 2: Jak być dobrym pedagogiem

Wprowadzenie do Modułu 2

Celem tej części szkolenia jest..:

1. Przedstawić uczestnikom szkolenia cechy i kompetencje, które trener powinien posiadać w XXI wieku.
2. Pomóż uczestnikom zrozumieć znaczenie inteligencji emocjonalnej dla zapewnienia wysokiej jakości szkolenia.
3. Umożliwienie stażystom rozwijania umiejętności komunikacyjnych w celu lepszego zrozumienia przez nich samych, a także efektywnej komunikacji z nimi.
4. Pomoc stażystom w rozwijaniu ich umiejętności prezentacji dla niektórych odbiorców

exemplar

Plan lekcji Moduł 2

Opis sesji i działań edukacyjnych	*Czas (minuty)*	*Materiały/urządzenia Wymagane*
<u>Sesja 1</u> **Moduł 2: Jak być dobrym pedagogiem** **Temat: Trener w XXI wieku**		
Przegląd Modułu 2 Trener przedstawia uczestnikom tematy, które zostaną poruszone podczas tego jednodniowego warsztatu. **Działanie 1: Postępuj zgodnie z instrukcjami** Trener zaczyna czytać poniższe instrukcje. Zwycięzcą zostanie osoba, która wykona wszystkie instrukcje prawidłowo. Instrukcje: 1. Napisz wszystkie inicjały swojej drużyny w prawym górnym rogu tego arkusza. 2. Zapisz swoje imię na kartce papieru. 3. Wpisz tutaj sumę 3 + 16 + 32 + 64: _____ 4. Należy podkreślić instrukcję 1 powyżej. 5. Sprawdź czas przy zegarku z zegarkiem jednego z sąsiadów. 6. Zapisz różnicę w czasie pomiędzy dwoma zegarkami u dołu tej strony. 7. Narysuj trzy kółka na lewym marginesie. 8. Umieść kleszcza w każdym z kółek wymienionych w punkcie 6. 9. Podpisz swój podpis u podnóża strony. 10. Na odwrocie strony, podzielić 50 przez 12,5. 11. Kiedy dojdziesz do tego punktu w teście, wstań, a następnie usiądź i przejdź do następnej pozycji. 12. Jeśli uważnie wykonałeś wszystkie te instrukcje, zawołaj "mam". 13. Na odwrocie tej strony, narysuj szybko to, co myślisz, że wyprostowany rower wygląda z góry.	<u>10 minut</u> <u>10 minut</u>	Projektor, laptop, zmieniacz slajdów Powerpoint Presentation; Team Charter Canvas w formie drukowanej (A3) dla wszystkich uczestników; Flipchart i markery; Arkusz rejestracyjny; Długopisy i materiały do notowania dla uczestników; Stół i krzesła oraz otwarta przestrzeń.

14. Sprawdź swoją odpowiedź na Pozycję 9, pomnóż ją przez 5 i wpisz wynik w lewym marginesie obok tej pozycji. 15. Wpisz tutaj 5, 10, 9 i 20 liter alfabetu: _____ 16. Wbij trzy dziurki piórem tutaj: o o o 17. Jeśli uważasz, że jesteś pierwszą osobą, która zajdzie tak daleko, zawołaj "Jestem na prowadzeniu". 18. Podkreśl wszystkie parzyste cyfry po lewej stronie strony. 19. Narysuj trójkąty wokół otworów, które wybiłeś w pozycji 15. 20. Teraz skończyłaś czytać wszystkie instrukcje, przestrzegaj tylko 1, 2, 20 i 21. 21. Wstań i powiedz, "Jesteśmy najlepszą drużyną na świecie!" Po zakończeniu ćwiczenia uczestnicy dyskutują o znaczeniu aktywnego słuchania.		
Działanie 2: Rola Edukatora/Szkoleniowca w XXI wieku Trener prosi uczestników o pracę w zespołach i zapisanie, jaką rolę, według nich, powinien pełnić edukator/trener w XXI wieku oraz jakie umiejętności należy posiadać:	15 minut	
Prezentacja teoretyczna i dyskusja Trener prezentuje film "Animated History of Work-MIT OpenCourseWare". (https://www.youtube.com/watch?time_continue=192=yBgKkYcoPgM) (materiał jest zawarty w prezentacji Powerpoint). Następnie prosi uczestników, w oparciu o dostarczone informacje, o podzielenie się z grupą swoimi spostrzeżeniami dotyczącymi roli edukatora/trenera w XXI wieku, a trener przedstawia umiejętności w XXI wieku, nową rolę edukatora/trenera, koncepcję zręczności uczenia się oraz umiejętności, które powinien posiadać dobry edukator/trener: • Zdolności poznawcze - pomaga w logicznym rozumowaniu i twórczym myśleniu w nowych miejscach pracy • Współpraca - Kluczowe znaczenie dla współpracy w wzajemnie powiązanym świecie biznesu • Komunikacja - Kluczowe znaczenie dla tworzenia sieci kontaktów i przekazywania pomysłów	20 minut	

• Rozwiązywanie problemów - pomaga w znajdowaniu unikalnych i kreatywnych rozwiązań oraz inspiruje do innowacji • Umiejętności interpersonalne - Pomaga w utrzymywaniu relacji i tworzeniu powiązań biznesowych • Zarządzanie ludźmi - Kluczowe znaczenie dla zarządzania kreatywną siłą roboczą z empatią • Negocjacje - Ważne przy podejmowaniu decyzji biznesowych, które nie wymagają od żadnej ze stron kompromisu • Podejmowanie decyzji - pomaga w interpretacji danych technicznych i podejmowaniu logicznych decyzji • Inteligencja emocjonalna - Ważna dla odróżnienia człowieka od maszyny **Działanie 3: Narzędzia Nowoczesnego Edukatora/Szkoleniowca** Trener prosi uczestników o pracę w zespołach i określenie jak największej liczby narzędzi, które współczesny edukator/trener mógłby nam udostępnić w XXI wieku. Każdy zespół dzieli się wynikami. **Prezentacja teoretyczna i dyskusja** Trenerka przedstawia listę Top Tools for Learning 2019 opracowaną przez Jane Hart (https://www.toptools4learning.com/). Dodatkowo wprowadza narzędzia takie jak Design Thinking, Micro Learning i Gamification (materiał znajduje się w Powerpoint Presentation). Uczestnicy dyskutują na temat tych narzędzi i próbują dowiedzieć się, w jaki sposób mogą je wykorzystać podczas szkolenia z migrantami/uchodźcami.	15 minut 20 minut	
Sesja 2 **Temat: Jak być dobrym pedagogiem** **Subtopic: Inteligencja emocjonalna**		
Działanie 4: Rozpoznawanie emocji Trener zadaje uczestnikom następujące pytanie: "Jak się czujesz? Jakie emocje teraz czujesz? Zapisz je. Następnie prosi uczestników, aby podzielili się na dwa zespoły, zidentyfikowali jak najwięcej emocji, zapisali po jednym na każdej karcie i rozłożyli je na stole tak, aby wszyscy mogli je	15 minut	Projektor, laptop, zmieniacz slajdów Powerpoint Presentation;

zobaczyć i uniknąć powielania (4 minuty). Następnie trener wyjaśnia "Koło emocji" Plutchika i prosi uczestników, aby za jego pomocą spróbowali znaleźć, jakie podstawowe emocje kryją się za emocjami, które zapisali na kartkach. (4 minuty) **Prezentacja teoretyczna i dyskusja** Trener dostarcza informacji na temat uczuć, które może odczuwać jedna osoba i wprowadza pojęcie "kompetencji emocjonalnych" (materiał znajduje się w prezentacji Powerpoint). **Działanie 5: Dobry i zły edukator/szkoleniowiec** Uczestnicy pracują wszyscy razem i starają się odpowiedzieć na poniższe pytania: • Spróbuj znaleźć jak najwięcej cech "Najlepszego Edukatora". Możesz myśleć o nauczycielu, z którym pracowałeś w przeszłości lub o nauczycielu, z którym chciałbyś pracować. Niektóre cechy mogą być: otwarty umysł, wspierający, opiekuńczy itp. • Spróbuj znaleźć jak najwięcej cech "Najgorszego Edukatora". Możesz myśleć o nauczycielu, z którym pracowałeś w przeszłości lub o nauczycielu, z którym nie chciałbyś pracować. Niektóre cechy mogą być: złe umiejętności komunikacyjne, negatywne, kontrolne itp. • Wyobraź sobie, że jest poniedziałek rano i masz zamiar wziąć udział w szkoleniu z super nauczycielem. Jak to jest współpracować z nim? • Wyobraź sobie, że jest poniedziałek rano i masz zamiar wziąć udział w szkoleniu ze złym pedagogiem. Jak to jest współpracować z nim? • Jeśli musisz codziennie współpracować z tak złym pedagogiem, co by cię do tego skłoniło, gdybyś tego nie zrobił? Bądź konkretny! • Jeśli musisz codziennie współpracować z super-edukatorem, co by to sprawiło, że chcesz to zrobić, czy nie? Bądź konkretny! • Czego nauczyłeś się z tego zajęcia? • Czym jest inteligencja emocjonalna i dlaczego jest ona ważna dla nauczyciela/trenera? **Prezentacja teoretyczna i dyskusja** Trener przedstawia dwa wnioski z powyższego działania: Zachowanie innych osób może zdecydowanie wpłynąć na	<u>5 minut</u> <u>20 minut</u> <u>10 minut</u>	Długopisy i materiały do notowania dla uczestników; Flipchart; Materiały z "Kołem emocji" Plutchika; Karty moderacji; Stoły i krzesła oraz otwarta przestrzeń.

nasze uczucia, a sposób, w jaki się czujemy, wpływa na naszą wydajność. Następnie wprowadza termin "Inteligencja Emocjonalna" i podaje jego definicję (materiał jest zawarty w Powerpoint Presentation). **Działanie 6: Akceptacja emocji** Uczestnicy pracują w parach i dzielą się swoim doświadczeniem jako edukatorzy/trenerzy z partnerami, w których czuli się jak ofiara. Po wyjaśnieniu doświadczenia, osoba, która się nim dzieli, powinna wyjaśnić swojemu partnerowi, jak się czuła w wyniku tego doświadczenia. Musi on mówić o swoich specyficznych emocjach tak szczegółowo, jak to tylko możliwe. Powinien on/ona zbadać swoje emocje w tym czasie i to, jak doświadczenie wpłynęło na jego/jej poczucie własnej wartości, pewność siebie i interakcje w życiu zawodowym. Partner powinien zachęcać osobę, która rozmawia, do wygodnego podzielenia się swoją historią. Podczas tej procedury oboje partnerzy powinni spróbować zidentyfikować podstawowe emocje z ośmiu (8) emocji "Koła Uczuć" Plutchika i znaleźć sposoby na przezwyciężenie negatywnych uczuć. Partner A będzie miał dwanaście (5) minut na rozmowę z partnerem B, a następnie odwrotnie. Te dwie osoby mogą prowadzić notatki, jeżeli jest to potrzebne, na podstawie tego, czego słuchają. Następnie wszyscy uczestnicy razem odpowiadają na następujące pytania: • Co myślałeś najpierw, gdy kazano ci podzielić się trudnym doświadczeniem z inną osobą? • Jak się czułeś, kiedy dzieliłeś się tym z kimś innym? • Czy rozważyłbyś wykorzystanie tego ćwiczenia do oceny i uznania swoich emocji po negatywnych doświadczeniach? **Prezentacja teoretyczna i dyskusja** Trener przedstawia termin "samoregulacja" i jego znaczenie. (materiał jest zawarty w prezentacji Powerpoint). **Działanie 7: odgadnąć początkowy nastrój** Uczestnicy pracują w parach. Każda para dostaje "kartę emocjonalną". Obaj partnerzy wychodzą, a następnie wracają z językiem ciała, który reprezentuje emocje zapisane na karcie, skutecznie odgrywając rolę. Reszta grupy powinna odgadnąć, jak czują się grający, czytając mowę ciała. Po zakończeniu zajęć trener zadaje następujące pytania: • Jak łatwo odgadłeś nastrój?	15 minut 5 minut 10 minut	

• Znasz "zasadę" komunikacji? **Prezentacja teoretyczna i dyskusja** Trener wyjaśnia znaczenie tego niewerbalnego zjawiska w zwiększaniu czyjejś empatii. Następnie wprowadza pojęcie "empatii", "reguły" komunikacji i sposób, w jaki są one związane z efektywną komunikacją (materiał jest zawarty w Powerpoint Presentation).	10 minut	
Sesja 3 **Temat: Jak być dobrym pedagogiem** **Subtopic: Umiejętności komunikacyjne i prezentacyjne**		
Działanie 8: Nawiązywanie kontaktu wzrokowego Trener prosi uczestników, aby wyobrazili sobie, że uczestniczą w wydarzeniu sieciowym. Każdy z uczestników posiada pustą kartę, na której powinien zanotować swoje uczucia, gdy zostanie o nie poproszony. Uczestnicy są proszeni o stosowanie się do instrukcji dokładnie tak, jak podano. Trener przekazuje następujące instrukcje: Etap 1: • Poproś uczestników o poruszanie się po sali, jakby znajdowali się w przestrzeni publicznej, nie nawiązując jednocześnie kontaktu wzrokowego z nikim innym. Powinni improwizować i wcielać się w rolę. • Pozwól na minutę na tę część. • Zatrzymajcie wszystkich i poproście delegatów o zanotowanie ich uczuć na kartach. Etap 2: • W tej rundzie należy poprosić delegatów o nawiązanie kontaktu wzrokowego podczas poruszania się po sali. Jednakże, gdy tylko nawiążą kontakt wzrokowy, powinni go złamać i odwrócić wzrok. • Pozwólcie na dwie minuty na tę część. • Zatrzymajcie wszystkich i poproście ich o zapisanie swoich uczuć na kartach. Etap 3: • W tej rundzie należy poprosić delegatów o nawiązanie kontaktu wzrokowego, a gdy tylko nawiążą kontakt wzrokowy z kimkolwiek, powinni się	10 minut	Projektor, laptop, zmieniacz slajdów Powerpoint Presentation; Długopisy i materiały do notowania dla uczestników; Flipchart; 4 dokumenty A3 z czterema znakami i ich wyjaśnieniami; Arkusz ćwiczeniowy z płótnem prezentacyjnym "Hero's Journey"; Karty moderacji; Stoły i krzesła oraz otwarta przestrzeń.

z tą osobą połączyć. Powinny one stać obok siebie i nie nawiązywać kontaktu wzrokowego z nikim innym. • Przydzielcie dwie minuty na tę część. • Zatrzymajcie wszystkich i poproście ich o zapisanie swoich uczuć na kartach. Trener przyprowadza wszystkich do siebie i prowadzi dyskusję, zadając następujące pytania: • Jak się czułeś, gdy nawiązywałeś kontakt wzrokowy i od razu musiałeś go złamać? • Jak się czułeś, gdy nawiązałeś kontakt wzrokowy i mogłeś podejść do osoby, by się sparować? • Jak blisko czujesz się z ludźmi, z którymi utrzymywałeś kontakt wzrokowy?	5 minut	
Prezentacja teoretyczna i dyskusja Trener wyjaśnia znaczenie kontaktu wzrokowego w zwiększaniu Inteligencji Emocjonalnej i efektywnej komunikacji (materiał znajduje się w Powerpoint Presentation).	25 minut	
Działanie 9: Wzmocnienie inteligencji emocjonalnej w zespołach Trener przygotowuje cztery znaki - Północny, Południowy, Wschodni i Zachodni - z wyprzedzeniem i umieszcza je na ścianach pomieszczeń przed rozpoczęciem zajęć. W każdym punkcie cechy związane z każdym znakiem są zapisane w następujący sposób: • Północ: Aktorstwo... "Zróbmy to". Lubi działać, próbować, zanurzać się. • Wschód: Spekulacja - lubi patrzeć na całość i możliwości przed działaniem. • Południe: Caring- lubi wiedzieć, że uczucia wszystkich były brane pod uwagę i że ich głosy były słyszane przed aktorstwem. • Zachód: Zwracanie uwagi na szczegóły - lubi wiedzieć kto, co, kiedy, gdzie i dlaczego przed działaniem. Prosi, aby grupa wykonała poszczególne kroki: 1. Musisz odczytać cztery (4) znaki - Północny, Południowy, Wschodni i Zachodni - oraz cechy związane z każdym znakiem, a następnie wybrać ten,		

który najdokładniej oddaje sposób pracy z innymi w zespołach. Stoisko 2. w tym momencie i pozostać tam przez cały czas trwania działania. Obserwuj, kto znalazł się w jakiej grupie i zastanów się nad tym. Masz 3 minuty. 3. W każdej grupie należy wybrać osoby do następujących ról: Masz 2 minuty. • Rejestrator - zapis odpowiedzi grupy • Strażnik czasowy - utrzymuje członków grupy na stanowisku • Rzecznik prasowy -- dzieli się w imieniu grupy, gdy czas jest wywoływany 4. Po wybraniu, każda grupa będzie miała 6 minut na udzielenie odpowiedzi na poniższe pytania: • Jakie są mocne strony twojego stylu? (3-4 przymiotniki) • Jakie są ograniczenia twojego stylu? (3-4 przymiotniki) • Jaki styl pracy jest dla Ciebie najtrudniejszy i dlaczego? • Co muszą wiedzieć o Tobie ludzie z innych "kierunków" lub stylów, abyście mogli efektywnie współpracować? • Co cenisz w każdym z trzech pozostałych stylów? 5. Każda grupa podzieli się swoimi odpowiedziami w ciągu 1 minuty.		
Uczestnicy dyskutują na temat kluczowych kierunków działania w oparciu o następujące pytania: • Jak sądzisz, jakie są kluczowe dla tej działalności? • Czy możesz teraz zrozumieć, dlaczego wcześniejsze doświadczenia zespołu były albo bardzo negatywne, albo bardzo pozytywne?	20 minut	
Działanie 10: "Podróż bohatera" Prezentacja na płótnie. Trener przekazuje uczestnikom następujące studium przypadku: "Masz zamiar wygłosić jednogodzinną prezentację wstępną dla trenerów, którzy będą szkolić Liderów Społeczności, aby wyjaśnić im rolę, jaką pełnią i wspomnieć im o różnych tematach, na których będą szkoleni. Tematy są dokładnie	10 minut	

takie same, jak te zawarte w programie tej LTTA. Do zaprojektowania tej prezentacji użyj płótna prezentacyjnego "Hero's Journey". **Prezentacja teoretyczna i dyskusja** Trener przedstawia najlepsze praktyki tworzenia i prowadzenia udanej prezentacji (materiał jest zawarty w Powerpoint Presentation). **Zamknięcie warsztatu** Trener podsumowuje tematy 6-godzinnych warsztatów Modułu 2, a następnie rysuje na wykresie duży kwadrant z kolejnymi czterema słowami: Wiesz, wyzwanie, zmiana i uczucie. Każdy z uczestników jest proszony o zrobienie tego samego na arkuszu regularnej wielkości i wypełnienie kwadrantów, odpowiadając na te cztery pytania: • Wiem: Co zostało dziś zbadane, co potwierdziło coś, co już pan wiedział? • Wyzwanie: Co cię dzisiaj spotkało? • Zmiana: Jaki jest jeden sposób, w jaki planujesz zmienić swoją pracę, w oparciu o dzisiejszą naukę? • Poczuj: Jak się czujesz z tym, czego się tu nauczyłeś? Uczestnicy omawiają swoje odpowiedzi w małych grupach, podczas gdy moderator wędruje, aby zebrać arkusze (które są anonimowe) do przejrzenia.	20 minut	
Razem	6 godzin	

exemplar

Moduł 3: Wzmocnienie pozycji młodych ludzi

Wprowadzenie do Modułu 3

Według Fundacji Rycerza, statystyki również wykazują lukę. "Często ta energia, ta chęć wniesienia wkładu lub przewodzenia, nie jest wspierana i niewykorzystana, mówili". Nastolatki i młodzi ludzie nie zawsze widzą miejsce dla swojego głosu i swojej pracy". Czują się niemile widziani, być może z powodu negatywnych przesłań o młodzieży pochodzących od dorosłych, a nawet od mediów.

Celem tej części szkolenia jest..:

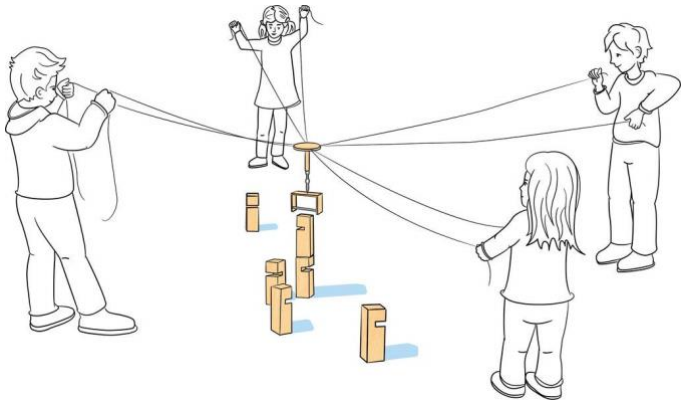
1. umożliwienie młodzieży uczestnictwa poprzez rozwijanie wspólnych działań i uczenia się;
2. zaangażowanie młodzieży w planowanie, realizację i ocenę działań;
3. umożliwiają młodym ludziom pracę na rzecz realizacji ich celów;
4. pomóc w rozwijaniu pewności siebie, wiedzy, krytycznego myślenia, umiejętności i zrozumienia młodych ludzi;
5. kontaktować się z młodymi ludźmi na poziomie emocjonalnym;
6. poszerzyć swoją wiedzę na temat koncepcji władzy i zmian

exemplar

Opis sesji i działań edukacyjnych	*Czas (minuty)*	*Materiały/urządzenia Wymagane*
<u>Sesja 1</u> **Temat: Wzmocnienie pozycji młodych ludzi**		
Działanie 1: Drzewo życia Drzewo życia" to ćwiczenie oparte na idei wykorzystania drzewa jako metafory do opowiedzenia historii o swoim życiu. Uczestnicy są proszeni o przemyślenie drzewa, jego korzeni, pnia, gałęzi, liści itp. i wyobrażenie sobie, że każda część drzewa reprezentuje coś z ich życia (Ncube, 2006 Drzewo stoi solidnie na ziemi. Korzenie są połączone z glebą, która ją tworzy. Ta część jest dobrze chroniona i niełatwo ją zauważyć i zajmuje dużą część drzewa. Kufer pozwala, aby energia i składniki odżywcze docierały tam, gdzie są potrzebne i potrzebne. Pień jest symbolem siły. Natomiast korona przedstawia linie życia, pokazuje szum pszczół i śpiew ptaków. Drzewo jest częścią, na której można zebrać wyniki i owoce. Drzewo życia może stać dla mnie jak człowiek. **Podejście tego narzędzia jest następujące:** Znaleźć międzykulturową więź z ludźmi, która wykracza poza zwykły sposób mówienia i werbalizowania spraw dotyczących ludzi z różnych środowisk kulturowych Użyj metafory drzewa, aby zbadać korzenie człowieka i odkryć, co go trzyma, co go nosi. **Korzenie:** korzenie drzewa są zachętą dla uczestników do zastanowienia się i napisania na drzewie, skąd pochodzą (wieś, miasto, wieś), ich historia rodzinna (pochodzenie, nazwisko, przodkowie, rozszerzona rodzina), nazwiska osób, które nauczyły ich najwięcej w życiu, ich ulubione miejsce w domu, cenna piosenka lub taniec. **Podłoże:** Podłoże jest miejscem, w którym uczestnicy mogą napisać, gdzie teraz mieszkają i jakie czynności wykonują w codziennym życiu. **Pień: Pień** drzewa jest dla uczestników okazją do napisania swoich umiejętności i zdolności (tj. umiejętności opiekuńczych, kochających, życzliwych) oraz tego, w czym są dobrzy.	<u>65 minut</u> (lub ok. 90 minut, jeśli używasz czasopism, nożyczek i kleju)	Materiał: duży kawałek papieru, kredki, (może stare czasopisma, nożyczki i klej).

Gałęzie: gałęzie drzewa są miejscem, gdzie uczestnicy piszą swoje nadzieje, marzenia i życzenia dotyczące kierunków swojego życia. **Liście:** liście drzewa reprezentują znaczące osoby w ich życiu, które mogą być żywe lub mogły przejść dalej. **Owoce:** owoce drzewa to dary, które uczestnicy otrzymali, niekoniecznie materialne; dary opieki, miłości, aktów dobroci. Kto mógłby dać młodzieży siłę? Gdzie on się czuje znajomy? Zbadajcie, co w tej chwili jest szczęśliwe. Kufry oznaczają myśl o tym, co pielęgnuje człowieka. Co jest w tej chwili istotne dla jej życia? Co lubię, a przed czym się chronię? Obraz z koroną, co człowiek chciałby zebrać za życia i jak do łona. Drzewo stoi za przyszłością i za tym, gdzie chce być. **Definicja** Drzewo życia zostanie narysowane na dużej kartce papieru. Proszę narysować korzenie, pień i koronę. Po tym jak to zrobisz, dodaj do tego myśli, które masz do tego... **Celem analiz jest:** Aby odkryć, czym lubię się stawać, trzeba wiedzieć, co czyni mnie osobą, którą jestem. Drzewo życia pozwala młodzieży bawić się w twórczy sposób tematami samymi z siebie. Można zapisać i narysować to, co jest ważne, co przenika przez umysł, opisując mnie. Albo uczestnicy mogliby nawet wycinać zdjęcia z magazynów, które są związane z ich życiem i przyklejać je na drzewie. Pomaga wyobrazić sobie osobę w niezwykły sposób i otwiera drogę do kreatywności w sposobie myślenia o wewnętrznym "ja" i tym, czym się stać. Pomaga to w dzieleniu się różnymi perspektywami. **Działanie 2: Rozdawanie słów** Celem tego działania jest zastanowienie się nad siłą innych członków grupy i przekazanie im informacji zwrotnych. Każdy z uczestników przykleja taśmę na taśmie drugiej osoby z kartką papieru na plecach. Następnie każdy pisze pozytywną wiadomość do kogoś innego na kartce papieru, którą nosi na plecach. Przekazy powinny być zawsze pozytywne, ponieważ wzmacniają również grupę.	20 minut	na uczestnika 1 kartka papieru, ołówek, taśma

Jednak nie każdy uczestnik musi zapisać coś wszystkim innym, ale tylko tym, którymi chce się podzielić. Wiadomości są pseudoanonimowe: nie trzeba wychodzić, ale często jest jeszcze jasne, od kogo przychodzi wiadomość.		
<u>Sesja 2</u> **Temat: Wzmocnienie pozycji młodych ludzi**		
Działanie 3: Wieża Froebel Friedrich Froebel wierzył, że człowiek jest zasadniczo produktywny i twórczy - a spełnienie przychodzi poprzez rozwijanie ich w harmonii z Bogiem i światem. W związku z tym Froebel starał się zachęcać do tworzenia środowisk edukacyjnych, które wiążą się z pracą praktyczną i bezpośrednim wykorzystaniem materiałów. Dobra atmosfera w zespole może zostać stworzona poprzez wzmocnienie dynamiki grupy. Opisuje on, w jaki sposób ludzie w grupie oddziałują na siebie nawzajem. Jeśli dynamika grupy jest pozytywna, grupa dobrze współpracuje. Jeśli dynamika grupy jest słaba, efektywność pracy jest zmniejszona. Celem tego działania jest zabawne wzmocnienie ducha zespołowego. Wszyscy uczestnicy stoją razem w kręgu. Drewniane klocki leżą pośrodku koła i każda osoba trzyma jeden lub więcej sznurków. Sznurki muszą być naciągnięte tak, aby de hanger unosił się nad blokami w środku koła. Teraz zespół stara się kontrolować wieszak i przenosi go za pomocą aktywnej komunikacji grupowej na jeden z drewnianych bloków. Następnie wszyscy uczestnicy próbują wybrać ten drewniany blok, ustawić go w pozycji pionowej, a następnie układać blok po bloku na wieży. Istnieje wiele wariantów i poziomów trudności do gry w tę grę. Na przykład: • Spróbuj nie mówić w trakcie gry • Gracze trzymają stringi tylko jedną ręką • Jeden lub więcej graczy ma zasłonięte oczy • Przejdź do grup i zagraj zakład **Ważne** Po zakończeniu gry należy porozmawiać z uczestnikami o ich uczuciach podczas gry. Możesz również porozmawiać o	<u>45 minut</u>	6 sztuk bloków z twardego drewna, 1 wieszak z metalowym prętem, 1 płyta z 12 otworami, 12 sznurów po 4 metry każdy .

<table>
<tr>
<td>różnych rodzajach komunikacji i połączyć się z materiałami opracowanymi przez EXEMPLAR do samodzielnego studiowania.
 

Działanie 4: Kim jesteś?

Promowanie równości, tolerancji i włączenia społecznego

Dowiedz się, co masz wspólnego z osobą obok?

Szansa na poznanie siebie nawzajem w grupie wspólnych upodobań i unikalnych różnic.

Każdy jest godny naszej uwagi, niezależnie od rasy, zdolności religijnych, płci, kultury czy orientacji seksualnej.

W grupach 2 osobowych dowiedz się, co masz wspólnego z osobą, z którą pracujesz. Wypełnij środkowe koło przynajmniej sześcioma rzeczami, które masz ze sobą wspólnego. Następnie w zewnętrznym kręgu wypełnij co najmniej osiem rzeczy, które są w tobie wyjątkowe.

Teraz trochę o sobie wiecie. Jakie jedno słowo opisywałoby osobę, z którą pracowałeś i dlaczego?</td>
<td><u>45 minut</u></td>
<td>Zdjęcie 2 kółek dla każdej pary grup, długopisy</td>
</tr>
<tr>
<td colspan="3"><u>Sesja 3</u>

Temat: Wzmocnienie pozycji młodych ludzi</td>
</tr>
<tr>
<td>Działanie 5: Odgrywanie ról

Role Playing to jedna z metod aktywnego uczenia się, której zasada dydaktyczna polega na wywołaniu sytuacji modelowej, podobnej do sytuacji rzeczywistej, do której klient jest przygotowywany.

Za pomocą tej metody młodzi ludzie próbują zachowywać się w trudnej (np. konfliktowej) sytuacji, uczą się jak sobie z nią lepiej radzić, próbują i opanowują nowe wzorce zachowań.</td>
<td><u>45 minut</u></td>
<td>Wyposażenie materialne i techniczne, które pomaga stworzyć wrażenie realności symulowanej sytuacji.</td>
</tr>
</table>

Metoda ta poprawia umiejętności komunikacyjne, ułatwia samowiedzę i zrozumienie innych, zwiększa umiejętności empatyczne oraz rozwija wyobraźnię i kreatywność. Zapewnia to młodym ludziom bezpieczne środowisko, w którym mogą wypróbować zachowania, które pomogą im skuteczniej radzić sobie w konkretnych sytuacjach życiowych. Ułatwia tłumienie niepożądanych wzorców zachowań i zmniejszenie lęku przed przerażającymi sytuacjami. **Cele metody:** 1. Nauczyć się, w bezpiecznym środowisku, radzić sobie z trudnymi sytuacjami (zaczerpniętymi z prawdziwego życia klienta) w bardziej efektywny sposób. 2. Opanowanie takich technik i wzorców zachowań, które w danych sytuacjach przyniosłyby lepsze rezultaty niż te dotychczas stosowane. 3. Zmniejszenie strachu i lęku przed trudnymi lub konfliktowymi sytuacjami, z którymi musi się zmierzyć klient. Metoda Role Playing opiera się na symulacji rzeczywistej sytuacji. W danej sytuacji klientom przydzielane są różne role, które powinny być wykonywane w sposób jak najbardziej realistyczny. Aby zapewnić skuteczne wdrożenie tej metody, konieczne jest, aby trener był starannie przygotowany, miał określony cel oraz motywował i instruował uczestnika lub uczestników w odpowiedni sposób. **Przykładowa procedura:** 1. Specyfikacja tematyczna - zdefiniowanie tematu symulacji, określenie sytuacji i problemów, opisanie ról uczestników. 2. Rozkład ról - określenie liczby uczestników, którzy wezmą udział w symulacji oraz liczby obserwatorów, jeśli tacy wystąpią. Wygodnie jest zaangażować w odpowiedni sposób jeszcze mniej asertywnych i mniej aktywnych uczestników. 3. Myślenie o roli lub indywidualnej próbie roli - niezbędne jest zapewnienie uczestnikom wystarczającego czasu na zastanowienie się nad sytuacją i swoją rolą. Uczestnicy muszą uzyskać wszystkie niezbędne informacje od trenera, aby móc się nimi zająć. Role powinny przedstawiać realistyczne, wspólne sytuacje, tak aby uczestnicy nie mieli trudności z utożsamianiem się z nimi. Uczestnicy mają również zapewnione miejsce, w		

którym mogliby samodzielnie próbować części swoich ról. 4. Demonstracja symulowanej sytuacji, odgrywanie ról - wykonanie przypisanej symulowanej sytuacji. Możliwe jest również przerwanie symulacji i zapytanie obserwatorów, np. jakie inne rozwiązania proponują. Szansa na rolę - czasami wygodnie jest wymienić się rolami i odtworzyć sytuację tak, aby uczestnicy mogli spojrzeć na nią z przeciwnego lub innego punktu widzenia. Poprawia to umiejętności empatyczne i sprawia, że doświadczenie jest bardziej kompaktowe. 5. Koniec symulowanej sytuacji - aby zakończyć symulowaną sytuację należy wyraźnie zaznaczyć, że symulacja jest zakończona. Można tego dokonać poprzez wykonanie określonego gestu, wymówienie określonego słowa lub nadanie sygnału dźwiękowego, który wyraźnie pokazuje, że uczestnik jest całkowicie wyzwolony z roli, którą pełnił. 6. Werbalne wyrażanie uczuć i emocji - bardzo ważne jest, aby dać każdemu uczestnikowi przestrzeń do wyrażania swoich uczuć, emocji i obserwacji, które zostały wywołane przez niedawno zakończoną symulację. 7. Dyskusja, łączenie teorii i praktyki, ostateczne zalecenia i podsumowanie - ostateczna dyskusja jest zwykle moderowana przez trenera. Powinien on zapoznać uczestników symulacji z wiedzą teoretyczną związaną z daną sytuacją. Jego zadaniem jest powiązanie doświadczenia z teorią właściwą dla danej sytuacji. Na tym etapie wyciągane są wnioski dotyczące symulowanych rodzajów sytuacji, a jednocześnie pozyskiwane są nowe informacje i proponowane są ulepszenia. Trener powinien pomóc uczestnikom znaleźć bardziej efektywne sposoby lub wzorce zachowań, które mogą być wykorzystane w danej sytuacji. 8. Powtarzanie symulacji z nowymi wzorcami zachowań - uczestnicy symulacji mogą odtworzyć sytuację wprowadzając w życie wiedzę oraz nowe informacje i wzorce zachowań, które zdobyli. Następnie oceniają swoje postępy. Celem tego procesu jest zastosowanie nowo zdobytej wiedzy i bardziej efektywnych wzorców zachowań w ich codziennym życiu. **Przydatne wskazówki:**		

▪ Odtwarzanie ról może być nagrywane za pomocą kamery wideo. Nagranie wideo daje klientowi możliwość uzyskania informacji zwrotnej. Klienci mogą wielokrotnie przechodzić przez swoje zachowania, widzieć swoje osiągnięcia, a także to, co jeszcze można poprawić. ▪ Stosowanie tej metody może napotykać na trudności w praktyce. Uczestnicy często obawiają się, że nie będą w stanie poradzić sobie z tą rolą, a tym samym ucierpi ich status społeczny. Niektórzy uczestnicy mogą postrzegać wykonywaną sytuację jako niezwykle stresującą, a tym samym ich zachowanie może odbiegać od zdefiniowanej roli. Czasami pomieszczenie, w którym odbywa się symulacja oraz obecność trenera i obserwatorów nie stwarzają otoczenia, które byłoby na tyle autentyczne, aby uczestnik mógł się utożsamić ze swoją rolą. Jeśli klienci nie mają wystarczająco dużo miejsca na wyrażenie swoich negatywnych uczuć, mogą zabrać ich z powrotem do domu i poczuć się w złym nastroju po symulacji. Doświadczony trener pamięta o tych zagrożeniach i wie, jak je zminimalizować. ▪ To, co okazało się sukcesem, to gra w instruktażowe, edukacyjne, a nawet rozrywkowe filmy z Internetu, które pokazują podobne sytuacje lub np. demonstracje różnych rodzajów zachowań w danej sytuacji. Filmy wideo mogą być również wykorzystane jako humorystyczne wprowadzenie lub zakończenie metody, aby uczynić atmosferę mniej poważną. **Działanie 6: Generator rozwiązań** Narzędzie to pomaga w generowaniu różnych rozwiązań dla zidentyfikowanego problemu i przygotowaniu krótkiego planu jego wdrożenia. Wykorzystuje on zarówno pracę indywidualną, jak i grupową. Generator rozwiązań jest techniką rozrywkową, która jest stosowana głównie w coachingu grupowym. Technika ta przyczynia się do poprawy zdolności do znajdowania rozwiązań problemu i planowania wdrożenia najlepszego rozwiązania. **Zwięzły i dokładny opis:** **Cele techniki:** 1. Aby nauczyć się lepiej rozwiązywać problemy. 2. Aby znaleźć innowacyjne rozwiązania dla zidentyfikowanego problemu.	45 minut	

3. Zastanowić się, jak ograniczenia mogą wpłynąć na rozwiązanie problemu. **Aktywność:** 1. Podziel uczestników na grupy 3-5 osobowe. Każda grupa będzie starała się znaleźć rozwiązanie tego samego problemu. 2. Poproś każdą osobę o spisanie co najmniej 5 rozwiązań problemu, który próbujesz rozwiązać. Każdy pomysł powinien być zapisany na osobnej notatce postitowej. 3. Każdy z uczestników prezentuje rozwiązanie w grupie i ma 1 minutę na opowiedzenie kilku słów o każdym pomyśle. 4. Zapytaj uczestników, czy w ich grupie są jakieś podobne pomysły. 5. Poproś ich o wybranie 4 pomysłów, które uważają za najbardziej interesujące i efektywne. 6. Daj każdej grupie załączony formularz (generator roztworu). 7. Poproś ich o wypełnienie pól: problem i rozwiązania. Spraw, by było to wyzwanie i poproś o zapisanie tylko jednego krótkiego zdania, które wyjaśni rozwiązanie. 8. Poproś grupy, aby dowiedziały się co najmniej 8 rzeczy związanych z tym pomysłem, które są niezbędne do jego realizacji: kto powinien być zaangażowany, jakiego rodzaju wsparcie jest potrzebne, czy są jakieś pomysły, jak go promować. 9. Na koniec poproś każdą grupę o przedstawienie wszystkich pomysłów. 10. Rozpocznij dyskusję: czy są jakieś podobne rozwiązania, jakieś wyjątkowe? 11. Wybierzcie razem 4 pomysły. Jeśli masz problem, jak to zrobić i nie jest to oczywiste: daj każdemu z uczestników 5 punktów, które mogą być podzielone między pomysły: daj jeden punkt do 5 różnych rozwiązań, lub 5 do jednego, o którym uważa, że jest absolutnie niesamowite. 12. Mieszajcie grupy.		

13. Daj każdej grupie nowy formularz i poproś ją o zapisanie problemu i 4 wybranych rozwiązań. 14. Poproś grupę, aby dowiedziała się co najmniej 8 rzeczy związanych z tym pomysłem, które są niezbędne do jego realizacji: kto musi być zaangażowany, jakie wsparcie jest potrzebne, czy są jakieś pomysły, jak go promować. 15. Omówić pomysły i opisy. Do każdego pomysłu przygotuj osobny plakat z krótką roślinką, jak można go zrealizować.		
Razem	6 godzin	

Wskazówki i sztuczki dla trenera

Upodmiotowienie młodych ludzi może zająć trochę czasu, zanim zobaczysz pierwsze rezultaty i zmiany w nich.

Powinieneś:

- Powiedz im często, że świetnie sobie radzą, że się poprawiły;
- Wskazać konkretne rzeczy, które robią lepiej;
- Tworzyć doświadczenia edukacyjne, które mogą być zrealizowane i stworzyć poczucie osobistego zwycięstwa; Czynić to wszystko w autentyczny sposób, będąc ciepłym i uczciwym wobec młodzieży.

exemplar

Moduł 4: Historie sukcesów, studia przypadków

Wprowadzenie do Modułu 4

Celem tej części szkolenia jest..:

1. Przedstawić przykłady udanej integracji młodych migrantów w różnych krajach;
2. Przedstawienie sytuacji w zakresie integracji migrantów w różnych krajach UE;
3. Motywuj uczestników do pracy, dzieląc się pozytywnymi historiami;
4. Przedstawić różne możliwości skutecznej integracji;
5. Dostarczać inspiracji i motywacji innym, którzy walczą o osiągnięcie podobnego celu;
6. Umożliwić głębszą praktyczną dyskusję wśród uczestników i pomóc im w dzieleniu się swoimi doświadczeniami i historiami z innymi.

Plan lekcji Moduł 4

Opis sesji i działań edukacyjnych	***Czas (minuty)***	***Materiały/urządzenia Wymagane***
Sesja 1 **Moduł 4: Historie sukcesów, studia przypadków**		
Wprowadzenie do Modułu 4 Jakie są korzyści płynące z Opowieści o sukcesie?	30 minut	Połączenie internetowe, laptop, ekran lub rzutnik, dołączona prezentacja Historie sukcesu i studia przypadków
Wideo 1, dyskusje upoważnione przez pytania: Co cię wyróżniało w tym filmie? Czy nauczyłeś się czegoś nowego? Czy coś cię zaskoczyło?	45 minut	

<u>Sesja 2</u> **Moduł 4: Historie sukcesów, studia przypadków**		
Wideo 2: dyskusje wzmocnione pytaniami: Czy nauczyłeś się czegoś nowego? Czy coś cię zaskoczyło? Jakie oznaki integracji widoczne są w tym filmie? Omówić Czy uważasz, że jest to przydatne studium przypadku? Dlaczego? Wniosek Tęcza, moje ćwiczenie tożsamości kulturowej ▹ Połącz 7 kolorów tęczy z jednym z siedmiu poniższych zdań i zaprojektuj własną tęczę! ▹ Pomyśl o poniższych stwierdzeniach i uzupełnij 7 zdań mówiących z twojego serca. ▹ Tam, gdzie to możliwe, staraj się sformułować te stwierdzenia w pozytywny lub pełen nadziei sposób ▹ Poproś uczniów, aby używali długopisu i papieru do rysowania własnych tęcz. ▹ Następnie możesz poprosić każdą osobę o podzielenie się tęczą z grupą lub ▹ Możesz zapraszać ludzi jeden po drugim na flipchart i tworzyć zbiorową tożsamość kulturową, linia po linii.	<u>45 minut</u> <u>45 minut</u>	Flipchart, laptop, rzutnik
<u>Sesja 3</u> **Moduł 4: Historie sukcesów, studia przypadków** Do tej sesji należy wykorzystać odpowiednie dla danego kraju filmy wideo i historie sukcesów lub przykłady opisane tutaj.		

Sdružení pro Integraci a Migraci bardzo dobry dokument o integracji i życiu migrantów w Republice Czeskiej: ENG https://www.youtube.com/watch?v=0QZ4C1W56Vg Obejrzyjcie film. Dyskusja z uczestnikami. Propozycja do dyskusji: Czy jest coś podobnego w twoim kraju? Czy jest jakaś pozytywna rzecz, którą można przenieść do twojego kraju? Czym różni się sytuacja migracyjna w Twoim kraju? Co możesz polecić do pracy z migrantami na podstawie wideo, które widziałeś? Młodzi migranci sami. Codzienne życie młodych migrantów w Czechach odbywa się za pomocą telefonów komórkowych. CZ https://www.youtube.com/watch?v=PvimLhIwazo Obejrzyjcie film. Dyskusja z uczestnikami.	45 minut 45 minut	Połączenie internetowe, laptop, ekran lub rzutnik
Zamknięcie szkolenia, ocena końcowa	15 minut	

exemplar

exemplar

Young Migrant Integration Leaders

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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.
Project Number: 2018-1-DE02-KA204-005035